

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLMOUCI
FILOZOFICKÁ FAKULTA
KATEDRA SOCIOLOGIE A ANDRAGOGIKY

PROBLEMATIKA DLOUHODOBÉ
NEZAMĚSTNANOSTI OSOB
S NÍZKOU KVALIFIKACÍ V OPAVĚ

THE PROBLEMS OF LONG-TERM
UNEMPLOYMENT OF LOW
QUALIFIED PERSONS IN OPAVA

BAKALÁŘSKÁ DIPLOMOVÁ PRÁCE

Brigita Wittková

VEDOUCÍ PRÁCE: PhDr. Eva Klimentová, PhD.

2010

Prohlašuji, že předložená práce je mým původním dílem, kterou jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně odkazuji a jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

vlastnoruční podpis

V Koberčicích _____

Abstrakt

Tématem této práce je problematika dlouhodobé nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací v Opavě.

V teoretické části je věnována pozornost problematice nezaměstnanosti, především dlouhodobé, jejím příčinám a důsledkům. Cílovou skupinou jsou dlouhodobě nezaměstnaní s nízkou kvalifikací. Je zde zmíněn význam vzdělání a možné způsoby řešení dlouhodobé nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací.

Praktická část vychází z dotazníkového šetření, v rámci kterého jsou sledovány a vyhodnoceny výzkumné cíle. Pozornost je věnována využití volného času dlouhodobě nezaměstnaných osob s nízkou kvalifikací, podílu aktivně vynaloženého volného času nezaměstnaných na hledání nových pracovních příležitostí a jejich zájmu své vzdělání dále zvyšovat.

Abstract

The topic of this report is the issue of long term unemployment of the persons with low qualification in Opava city.

Theoretical part describes the problems of the unemployment, its cause and implication, especially in case of long term unemployment. The target group is represented by low qualified persons who have been unemployed for longer period. The meaning of the qualification and education is described, as well as possible solutions for mentioned target group.

Practical part is based on the questionnaire investigation which was monitoring and evaluating the purpose of observations. Attention is paid to using a leisure time to seek for new working opportunities and the willingness of unemployed to enhance their qualification.

Obsah

Úvod.....	5
1 Nezaměstnanost a její druhy	6
2 Dlouhodobá nezaměstnanost, její příčiny a důsledky	13
2.1 Příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti	15
2.2 Důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti.....	17
3 Osoby s nízkou kvalifikací a význam vzdělání	24
3.1 Osoby s nízkou kvalifikací jako jedna z rizikových skupin na trhu práce.....	24
3.2 Vzdělání.....	25
4 Možnosti řešení nezaměstnanosti u osob s nízkou kvalifikací.....	29
4.1 Řešení nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací v rámci politiky vzdělávání	29
4.2 Řešení nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací v rámci aktivní politiky zaměstnanosti	30
5 Dotazníkové šetření zaměřené na dlouhodobou nezaměstnanost osob s nízkou kvalifikací v Opavě.....	35
5.1 Vymezení výzkumných cílů	35
5.2 Metodologie šetření	35
5.3 Průběh a organizace šetření	36
5.4 Výsledky šetření	37
6 Interpretace výsledků šetření	44
6.1 Využití volného času dlouhodobě nezaměstnaných osob s nízkou kvalifikací (Cíl 1.).....	44
6.2 Podíl aktivně vynaloženého volného času nezaměstnaných na hledání nových pracovních příležitostí (Cíl 2.)	45
6.3 Zájem dlouhodobě nezaměstnaných s nízkou kvalifikací o zvýšení jejich vzdělání (Cíl 2.1)	46
Závěr.....	48
Použitá literatura.....	51
Seznam příloh	53

Úvod

Nezaměstnanost je již po mnoho let považována za závažný fenomén s mnohorozměrnými důsledky. Tento jev se v naší společnosti začal vyskytovat především po roce 1989. Ztráta zaměstnání představuje pro většinu lidí nepříjemnou událost, neboť pro mnohé je práce nejen zdrojem financí, ale také smysluplnou činností naplňující část jejich života.

S tímto problémem se potýkají především osoby s nízkou kvalifikací, které, jak uvádí úřady práce, tvoří druhou nejpočetnější evidovanou skupinu osob. S těmito lidmi souvisí i problém, a tím je neustále se prodlužující délka jejich evidence jako nezaměstnaných na úřadech práce.¹

Pro svou bakalářskou práci jsem zvolila téma Problematika dlouhodobé nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací v Opavě. K výběru tohoto zajímavého námětu mě vedla osobní zkušenost, kterou jsem získala během své čtyřleté práce s nezaměstnanými na odboru sociálních věcí Městského úřadu v Kravařích. Cílem mé bakalářské práce bude jednak zmapování využití volného času dlouhodobě nezaměstnaných osob s nízkou kvalifikací v Opavě, a jednak zjištění podílu aktivně vynaloženého volného času nezaměstnaných na hledání nových pracovních příležitostí a ochoty dlouhodobě nezaměstnaných s nízkou kvalifikací ke zvýšení jejich vzdělání. Teoretická východiska mé práce se zabývají typy nezaměstnanosti, ze kterých je možné vyvodit její příčiny a její důsledky. Dále charakterizují osoby s nízkou kvalifikací a pojmy vzdělání a celoživotní vzdělávání. V závěru teoretické části popisují možnosti řešení nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací.

Praktická část bakalářské práce je zaměřena na zmapování využití času dlouhodobě nezaměstnaných osob s nízkou kvalifikací v Opavě, zjištění podílu aktivně vynaloženého volného času nezaměstnaných na hledání nových pracovních příležitostí a zájmu své vzdělání dále zvýšit.

¹ http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislotab=200513+-+V%C5%A0PS+a&&kapitola_id=15 ze dne 26.01.2010

Teoretická část

1 Nezaměstnanost a její druhy

Úvodní kapitola pojednává o nezaměstnanosti, která je již po mnoho let považována za závažný společenský problém s multidimenzionálními důsledky. Ztratit zaměstnání znamená pro většinu lidí nepříjemnou událost, neboť zaměstnání představuje pro ně smysluplnou činnost naplňující část jejich životního času. Ztratit zaměstnání většinou znamená ztrátu vztahů a kontaktů, pokles životní úrovně, pochybnost o svých vlastních schopnostech, naděje na změnu situace, pocit méněcennosti a nebýt plnohodnotným členem společnosti.²

Za nezaměstnanou je považována osoba, která³:

- je schopna pracovat,
- je ochotna během určité doby nastoupit do práce,
- aktivně zaměstnání hledá, avšak placené zaměstnání nemůže najít.

Nezaměstnanost lze vyjádřit dvojitým způsobem, buď absolutním číslem, které má ale omezenou vypovídací schopnost, protože se dá těžko porovnat, anebo ukazatelem míry nezaměstnanosti, která poměřuje počet osob nezaměstnaných a zaměstnaných.⁴

Stav plné zaměstnanosti odpovídá vyváženosti mezi poptávaným množstvím práce a nabízeným množstvím práce. Neexistuje zde ani nedostatek, ani přebytek pracovníků.⁵

Stav plné zaměstnanosti je tehdy, kdy ten, kdo chce pracovat, akceptuje mzdu, která je mu nabízena zaměstnavatelem za určitých podmínek,

² BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. s. 76.

³ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. s. 77.

⁴ BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2006, s. 105.

⁵ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. s. 80.

zaměstnání vždy najde. To však neznamená, že by ve společnosti neexistovala žádná nezaměstnanost. Mohou se vyskytovat volná pracovní místa v rozsahu počtu nezaměstnaných osob, o které díky dané mzdové sazbě nemají zájem. Míra odpovídající plné zaměstnanosti je považována její 2-6% úroveň. Překročení této hladiny, a to jak směrem dolů, tak i směrem nahoru, bývá nežádoucí.⁶

Někdy se také hovoří o přirozené míře nezaměstnanosti, která odpovídá velikosti nezaměstnanosti při stavu plné zaměstnanosti. Bývá krátkodobá a poměrně stabilní, proto není považována za nebezpečnou.⁷

Nezaměstnanost můžeme členit podle mnoha kritérií a dílčích charakteristik. V této práci uvádím členění podle příčin a podle délky trvání stavu nezaměstnanosti.

Podle příčin ekonomie rozlišuje nezaměstnanost takto⁸:

- frikční nezaměstnanost;
- strukturální nezaměstnanost;
- cyklická nezaměstnanost.

Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost vzniká tehdy, jestliže se zaměstnaná osoba dobrovolně vzdá svého zaměstnání, protože si hledá jiné placené místo, které je např. lépe finančně ohodnoceno, kvůli očekávanému propouštění, hledá lepší pracovní prostředí, možnost pracovního postupu. Tito lidé nechtějí přijmout hned první nabídku, která se jim naskytne. Nejprve sbírají informace o volných pracovních místech, mapují alternativní možnosti zaměstnání atd. Do této kategorie nezaměstnanosti patří také mladí lidé, absolventi, kteří teprve vstupují na trh práce a hledají si své pracovní místo

⁶ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 25.

⁷ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. s. 80.

⁸ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. s. 66.

dle svých představ. Tato nezaměstnanost trvá zpravidla krátce (přibližně 6-12 týdnů), je závislá na informovanosti účastníků trhu práce. Frikční nezaměstnanost je považována za dobrovolnou.⁹

Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost vzniká v důsledku nerovnováhy mezi nabídkou práce, resp. pracovních sil a poptávkou pracovních sil na trhu, kdy nabídka práce je vyšší než poptávka práce. Vzniká díky rozpadu neefektivních podniků a institucí. Lidé, kteří se takto stávají nezaměstnanými, se vyznačují určitým věkem, dovednostmi, kvalifikací, zkušenostmi, či pohlavím. Patří mezi ně osoby, které práci hledají, ale nejsou dostatečně pružné v hledání zaměstnání na jiných pracovních trzích a změna profese není pro ně nijak jednoduchá. Osobní a kvalifikační charakteristiky propuštěných osob nemusí odpovídat požadavkům nových volných pracovních míst. Vzniká poptávka po nových profesích, kvalifikacích, dovednostech. Následkem různé regionální alokace práce nabízené a poptávané může být regionální trh práce v nerovnováze. Jsou-li rušeny pracovní pozice v některém odvětví, přechází část pracovní síly do nových, progresivnějších odvětví, která jsou ve vývoji, avšak tato odvětví mohou mít rozdílné požadavky na pracovní kvalifikaci pracovníků. Je-li živá práce nahrazena technikou, mluvíme o technické strukturální nezaměstnanosti.¹⁰

Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost je vyvolána poklesem výkonu ekonomiky. Jestliže výkon v hospodářství klesá, pak tato nezaměstnanost má stoupající charakter, a naopak, při růstu výkonu v hospodářství cyklická nezaměstnanost klesá. Tento druh nezaměstnanosti pak postihuje všechna

⁹ KNOLL, O. *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 1993, s. 9.

¹⁰ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 18.

odvětví, proto pracující, kteří jsou propuštěni v jednom odvětví, nemohou najít práci v jiném.¹¹

Mezi další typy nezaměstnanosti se řadí¹²:

- sezónní nezaměstnanost;
- skrytá nezaměstnanost.

Sezónní nezaměstnanost

Pokud je cyklická nezaměstnanost pravidelná a zároveň spojená s ročním obdobím, mluvíme o nezaměstnanosti sezónní. Jedná se o nezaměstnanost, která postihuje určité profese nebo specifické skupiny pracovníků, řadíme zde např. služby spojené s turistikou, stavební či zemědělskou oblast.¹³

Skrytá nezaměstnanost

Do této skupiny nezaměstnaných patří fakticky nezaměstnané osoby, které nejsou jako nezaměstnaní registrováni, i když zaměstnání nemají, ale při vhodné nabídce by je přijali. Je to forma nezaměstnanosti, kdy si nezaměstnaná osoba práci nehledá a ani se jako nezaměstnaná neregistruje. Patří mezi ně především vdané ženy, které jsou v domácnosti, a mladiství, kteří na hledání práce zanevřeli nebo práci vyhledávají pomocí neformálních sítí nebo u zaměstnavatelů bez registrace na úřadu práce. Do skupiny skryté nezaměstnanosti řadíme také osoby, které jsou zařazeny do různých programů pro nezaměstnané, jako např. rekvalifikace nebo veřejné prospěšné práce. Taky sem můžeme zařadit osoby s nízkou kvalifikací nebo vysokým věkem, které zůstávají pro tyto charakteristiky nezařazené a jsou odsouvány mimo trh práce.¹⁴

¹¹ BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2006. s. 110.

¹² MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 21.

¹³ KODYMOVÁ, P., KOLÁČKOVÁ, J. *Sociální práce s nezaměstnanými*. In MATOUŠEK, O. a kol. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005, s. 300.

¹⁴ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 21-22.

Další možné členění nezaměstnanosti¹⁵:

- dobrovolná nezaměstnanost;
- nedobrovolná nezaměstnanost.

Dobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolně nezaměstnaný je ten, kdo je ochotný pracovat pouze za vyšší mzdu, než je ta, která na trhu v určitém odvětví převládá, a protože hledá práci za mzdu vyšší, nenalézá ji. Někteří tak konají krátkodobě, a to ti, kteří když neuspějí v hledání, rekvalifikují se, tím změni svou profesi a hledají práci v jiném odvětví. Jiní ze svých nároků nesleví a raději nepracují vůbec. Dávají tak přednost životu ze sociálních dávek a být závislým klientem sociálního státu. Čím jsou sociální dávky nižší a doba, po kterou vzniká nárok na její výplatu, kratší, tím kratší bývá délka trvání dobrovolné nezaměstnanosti. Jedinci pak mají zájem najít pracovní místo, registrují se na úřadech práce a doufají, že jim úřad zaměstnání najde za plat, který vyhovuje jejich představám. Pokud jim úřad nějakou práci nabídne, většinou ji odmítnou, anebo místo po krátké době opustí.¹⁶

Nedobrovolná nezaměstnanost

Nedobrovolnou nezaměstnanost tvoří ti nezaměstnaní, kteří práci hledají a jsou ochotni přijmout jakoukoliv práci za mzdu, která na trhu převládá, dokonce někteří jsou ochotní pracovat i za mzdu nižší, ale práci nemohou najít. Nedobrovolně nezaměstnaní jsou především osoby, které mají malé pracovní příležitosti. Jsou to osoby, pro které je změna kvalifikace a profese nepřijatelná. Příčinu této nezaměstnanosti můžeme nalézt v překážkách, které brání poklesu mezd (uzákoněním minimální mzdy) a nízké nabídce práce. Nedobrovolná nezaměstnanost způsobuje nejen ekonomické potíže

¹⁵ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. s. 85-86.

¹⁶ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. s. 85-86.

nezaměstnaným, ale vytváří psychické a sociální problémy těm, kteří se s nezaměstnaností nedokážou dostatečně vyrovnat.¹⁷

Rozdělení nezaměstnanosti dle délky jejího trvání¹⁸:

- krátkodobá nezaměstnanost;
- dlouhodobá nezaměstnanost.

Krátkodobá nezaměstnanost

Za krátkodobou nezaměstnanost je považována doba nezaměstnanosti do jednoho roku. Patří sem jedinci, kteří jsou krátkodobě neúspěšní při hledání nového zaměstnání, podstupují různé rekvalifikace, aby dosáhli nových profesí a tím našli práci v jiném odvětví. Krátkodobá nezaměstnanost nezpůsobuje větší psychické, zdravotní nebo sociální potíže.¹⁹

Dlouhodobá nezaměstnanost

Dlouhodobou nezaměstnanost je dle Mezinárodní organizace práce definována jako nezaměstnanost delší než 12 měsíců a tímto způsobem ji chápe také EUROSTAT.²⁰ V zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, není přesná definice dlouhodobé nezaměstnanosti. Tento zákon v § 33 odst. 1 písm. f) věnuje pouze zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání fyzickým osobám, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než pět měsíců.

V této kapitole jsem popsala jednotlivé druhy nezaměstnanosti, které jsou uváděny v literatuře. Smyslem mé práce je analyzovat dlouhodobou

¹⁷ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. s. 85-86.

¹⁸ KODYMOVÁ, P. KOLÁČKOVÁ, J. *Sociální práce s nezaměstnanými*. In MATOUŠEK, O. a kol. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005, s. 299–314.

¹⁹ KODYMOVÁ, P. KOLÁČKOVÁ, J. *Sociální práce s nezaměstnanými*. In MATOUŠEK, O. a kol. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005, s. 299–314.

²⁰ <http://www.epolis.cz/page.php?location=&menu=first&id=28&idNotion=1> ze dne 24. 2. 2010

nezaměstnanost, která je delší než 12 měsíců, a to především z hlediska efektivity využití času nezaměstnaných.

2 Dlouhodobá nezaměstnanost, její příčiny a důsledky

Pro společnost a její ekonomiku není až tak velkým problémem krátkodobá nezaměstnanost, ale závažným problémem se stává nezaměstnanost dlouhodobá. Za dlouhodobě nezaměstnané jsou považováni ti, kteří nepracují déle než jeden rok. Pokud se lidem v delším časovém intervalu nedaří najít placené zaměstnání, obvykle se dostávají do ekonomických problémů, které mají negativní dopad na existenci celé rodiny. Tyto problémy bývají spouštěči sociálních a psychologických problémů, a to od ztráty společenských a sociálních vztahů, ztráty schopnosti komunikace, sebepodceňování, až po ztrátu vize ve svou lepší budoucnost. Dlouhodobá nezaměstnanost roste především v době hospodářské deprese. Dlouhodobá absence oživení ekonomiky má za následek nevytváření nových pracovních míst, tím se minimalizuje šance nezaměstnaných k získání placeného zaměstnání.²¹

Dlouhodobá nezaměstnanost se vypočítává dvěma způsoby. V prvním případě je doba, po kterou je jedinec bez práce, totožná s dobou mezi zaregistrováním se na úřadě práce a datem provedení výpočtu. Tato metoda však není přesná, dlouhodobou nezaměstnanost nadhodnocuje, protože nezachytí řadu případů krátkodobé nezaměstnanosti, které byly ukončeny před rozhodujícím datem. Druhá metoda již zachycuje nezaměstnanost konkrétních případů, a to od zaregistrování se na úřadě práce do samotného vyřazení z evidence. Tato metoda přesněji vymezuje krátkodobou a dlouhodobou nezaměstnanost a tudíž se stává důležitým zdrojem informací pro účely sociální politiky a pro výpočet podpory v nezaměstnanosti nezaměstnaným osobám.²²

²¹ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. s. 86-87.

²² MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 26.

Dlouhodobě nezaměstnané je možné na základě zájmu či nezájmu o nalezení zaměstnání rozdělit dle Kuchaře do čtyř skupin²³:

- aktivní, kteří mají zájem o hledání zaměstnání a také jej hledají;
- ti, kteří nemají zájem o nalezení zaměstnání a také placené zaměstnání nehledají;
- jedinci, kteří sice zájem o zaměstnání mají, ale v dané době jej z různých důvodů nerealizovali;
- osoby, které zájem o práci nejeví, ale zaměstnání jsou z různých důvodů nuceni si hledat, např. úřadem práce.

Dlouhodobá nezaměstnanost postihuje především²⁴:

- nepružnou, dlouhodobě zaměstnanou pracovní sílu;
- pracovní sílu bez kvalifikace, osoby s nízkým vzděláním;
- osoby s osobními a sociálními problémy;
- lidi z venkova;
- jedince se zdravotním postižením;
- mladé, zejména problémové lidi;
- příslušníky etnických skupin.

Dlouhodobá nezaměstnanost má mnoho negativních důsledků. Nezaměstnaní ztrácí kvalifikaci, protože se dále nevzdělávají a nedostává se jim aktuálních pracovních zkušeností. Ztrácejí pracovní návyky, každodenní povinnosti a pravidelný životní rytmus. Výsledkem bývá ztráta společenského postavení. Žitím ze státem poskytujících dávek klesá jejich materiální spotřeba, mají nižší nebo žádné úspory, což snižuje zásobu zápůjčního kapitálu. Nezaměstnaní neodvádějí daň ze mzdy, firmy méně produkují a tím mají menší zisky, ze kterých odvádějí nižší daně. Výsledkem je nižší finanční odvod daní do státního rozpočtu, přičemž

²³ KUCHAR, P. *Vzdělání a trh práce*. In KALOUS, J., VESELÝ, A. *Vzdělávací politika České republiky v globálním kontextu*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2006, s. 142.

²⁴ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 46-47.

náklady na nezaměstnanost, jako jsou sociální dávky, státu rostou. S délkou nezaměstnanosti se snižuje i pravděpodobnost nalezení placeného zaměstnání. Potencionální zaměstnavatelé vnímají dlouhodobě nezaměstnané jako negativní signál: pracovník dlouho nepracoval, nemá chuť pracovat, nemá smysl pro povinnost a pozbyl odbornost. Zaměstnat takového pracovníka se nejeví pro firmu rentabilní. Výsledky ukazují, že čím delší je nezaměstnanost, tím těžší je návrat na trh práce.²⁵

2.1 Příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti

Příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti rozlišujeme na ekonomické a sociální.²⁶

Mezi **ekonomické příčiny** vzniku dlouhodobé nezaměstnanosti patří²⁷:

- mzdová strnulost;
- státem garantované jistoty.

Mzdová strnulost

Mzdová strnulost bývá počáteční příčinou dlouhodobé nezaměstnanosti. Mzdy a platy mají tendenci reagovat daleko pomaleji na změny na trzích práce, a to většinou díky dlouhodobým mzdovým dohodám mezi odbory a zaměstnanci. Patří sem i uzákoněná minimální mzda, která vytěsňuje nízko kvalifikované pracovníky z trhů práce.²⁸

Státem garantované jistoty

Díky vysokým podporám v nezaměstnanosti a dalším státem garantovaným dávkám jsou lidé demotivováni k hledání placeného zaměstnání. Státem vytvořená sociální síť brání nezaměstnané před chudobou a zajišťuje slušný

²⁵ BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2006, s. 113.

²⁶ BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2006, s. 112.

²⁷ BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2006, s. 112.

²⁸ BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2006, s. 112.

bezpracný životní standard. Životní minimum některých nezaměstnaných rodin se přibližuje minimální mzdě, což negativně motivuje rodiny zvýšit si příjem vlastním přičiněním.²⁹

Do skupiny **sociálních příčin** vzniku dlouhodobé nezaměstnanosti je možné zařadit³⁰:

- nízkou úroveň vzdělání;
- sociální a rodinné zázemí.

Nízká úroveň vzdělání

Nezaměstnanost postihuje ve větší míře právě méně vzdělané a méně kvalifikované pracovníky, pro které je obtížné přizpůsobit se změnám. Zájem po kvalifikované práci roste, nezaměstnanost postihuje více méně vzdělané a méně kvalifikované pracovní síly, které se s obtížemi přizpůsobují změnám. Vyhledky na získání stabilního a perspektivního zaměstnání jsou velmi malé a velká část lidí s nízkým vzděláním končí v evidenci úřadů práce. Do skupiny dlouhodobě nezaměstnaných patří i mladí lidé, kteří získali jen minimální úroveň vzdělání, a to ukončením základní školní docházky. Statistiky jasně ukazují, že hladina nezaměstnanosti klesá v závislosti na vzdělání člověka, nejnižší je u vysokoškoláků.³¹

Sociální a rodinné zázemí

Ekonomický, kulturní i sociální kapitál rodiny, ve které jedinec vyrůstá, má vliv na jeho budoucí uplatnění v životě, a to jak v pracovním, tak i osobním. Nízká úroveň vzdělání rodičů, problematické rodinné zázemí, dlouhodobá nezaměstnanost alespoň jednoho z rodičů má negativní vliv na aktivní

²⁹ BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2006, s. 112.

³⁰ TRHLÍKOVÁ, J., ÚLOVCOVÁ, H., VOJTĚCH, J. *Sociální aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí s nízkou úrovní vzdělání*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2006, s. 11-15.

³¹ TRHLÍKOVÁ, J., ÚLOVCOVÁ, H., VOJTĚCH, J. *Sociální aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí s nízkou úrovní vzdělání*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2006, s. 11-15.

podporu a zájem rodičů o vzdělávání dítěte. Hodnoty a normy, které si jedinec osvojil v průběhu svého vývoje, se promítnou ve snaze o vzdělání a vztahu k práci.³²

Specifické rysy vykazuje rodinné a sociální zázemí mladistvých, kteří předčasně ukončili vzdělávání a jsou dlouhodobě nezaměstnaní. Srovnáme-li běžnou populaci s rodinami těchto mladých lidí, je pro ně charakteristická nízká úroveň vzdělání a zároveň vysoká míra nezaměstnanosti rodičů. Tito mladiství pocházejí častěji z neúplných rodin s horší finanční situací.³³

2.2 Důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti

Důsledky nezaměstnanosti postihují hlavně rodiny, které jsou ekonomicky a často i sociálně slabé. Mezi ně patří především mladé rodiny s více závislými dětmi, rodiny, kde je jen jeden zdroj pracovního příjmu, neúplné rodiny, rodiny s osobami se zdravotním postižením, rodiny minoritních sociálních a etnických skupin a rodiny s více nezaměstnanými nebo dlouhodobě nezaměstnaným jedincem. Dlouhodobá ztráta zaměstnání v těchto rodinách přináší především snížení životní úrovně, ztrátu někdejšího společenského postavení, ztrátu pracovních návyků, v některých případech i chudobu.³⁴

Důsledky nezaměstnanosti jsou taky v zásadě dvojího druhu³⁵:

- ekonomické důsledky;
- sociální důsledky.

³² TRHLÍKOVÁ, J., ÚLOVCOVÁ, H., VOJTĚCH, J. *Sociální aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí s nízkou úrovní vzdělání*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2006, s. 11-15.

³³ TRHLÍKOVÁ, J., ÚLOVCOVÁ, H., VOJTĚCH, J. *Sociální aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí s nízkou úrovní vzdělání*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2006, s. 16.

³⁴ KUCHAROVÁ, V. *Rodina s nezaměstnaným členem*. Bratislava: Výskumný ústav práce a sociálních věcí, 1991, s. 21.

³⁵ KREBS, V. *Sociální politika*. 3. vyd. Praha: ASPI, 2005, s. 290-292.

Ekonomické důsledky

Ekonomické důsledky nezaměstnanosti způsobují, že ekonomika nevytváří tolik produktů, kolik je schopna vyrábět. Tím dochází k nevyužívání společenské práce. Úroveň hrubého národního produktu je nižší než předpokládaný hrubý národní produkt. Tento propad ovlivňuje nejen rozvoj ekonomiky, ale i možnosti sociálních transferů. Ekonomické důsledky vnímá i jedinec a jeho rodina, a to především v poklesu příjmů a tím změnou životní úrovně.³⁶

Změna životní úrovně jako důsledek dlouhodobé nezaměstnanosti

Ztráta zaměstnání znamená pro nezaměstnaného ztrátu pracovního příjmu, se kterým může disponovat. Pro nezaměstnaného a jeho rodinu to ve většině případů přináší pokles životní úrovně a značné finanční potíže. Nezaměstnaný je odkázán jen na příjem z podpory v nezaměstnanosti anebo na sociální dávky. Mnoho nezaměstnaných podporu v nezaměstnanosti již nepobírají, protože nesplňují podmínky pro její výplatu anebo již vyčerpali dobu, po kterou je podpora v nezaměstnanosti přiznána. Tito nezaměstnaní mohou dosáhnout na sociální dávky, které jsou spojeny s prozkoumáním jejich majetkové a finanční situace místními úřady. Dlouhodobě nezaměstnaní kalkulují s nutností omezit finančně náročné aktivity, které spojují rodinu a které byly její součástí. Jedná se především o formy společného trávení volného času, jako jsou např. organizované sportovní aktivity, dovolená, návštěvy kulturních a sportovních akcí. Potřeby rodiny jsou v době nezaměstnanosti pokrývány z podpor, které je jen stěží uhradí a přivádí tyto rodiny do dluhů. Pro osoby, které musí dodržovat nějakou dietu, pro těhotné ženy, osoby fyzicky a mentálně handicapované a nemocné bývají sociální dávky nedostačující. Díky tomu, že dnes žijeme v sociálním státě, nejsou nezaměstnaní existenčně ohroženi, tak jako tomu bylo dříve. Do popředí se dostává spíše takzvaná relativní deprivace, která je v moderní společnosti chápána jako psychické strádání nezaměstnaného a jeho rodiny po spotřebě zboží a služeb. Nezaměstnaný jedinec nezvládá udržet úroveň

³⁶ KREBS, V. *Sociální politika*. 3. vyd. Praha: ASPI, 2005, s. 290-292.

spotřeby, na kterou byl zvyklý v době, kdy byl zaměstnán. Na nezaměstnaného je vytvářen tlak sociálního okolí na udržení určité výše spotřeby a snahou rodiny tuto úroveň před tímto okolím obhájit. Proto se nezaměstnaní snaží o co nejdelší udržení všech vizuálních znaků, které mu napomáhají vyjadřovat osobní identitu a manifestovat odpovídající sociální status. Růstu relativní deprivace napomáhá tlak konzumní kultury šířené médii a reklamou.³⁷

Sociální důsledky

Sociální důsledky jsou svázány s dopady nezaměstnanosti na sociální situaci, postoje a chování nezaměstnaných jedinců a na jejich společenské okolí. Jsou rozdílné jak rozsahem, tak i svým dosahem, neboť i nezaměstnanost je jedincem rozdílně prožívána a pocíťována. Tyto důsledky se mezi sebou různě prolínají.³⁸

Za nejdůležitější sociální důsledky nezaměstnanosti lze považovat³⁹:

- změna rodinných vztahů;
- vliv na strukturaci a vnímání času;
- vliv na fyzické a psychické zdraví.

Změna rodinných vztahů jako důsledek dlouhodobé nezaměstnanosti

Nezaměstnanost nepocíťuje jen ten, kdo ztratil své zaměstnání, ale ve skutečnosti ovlivňuje i rodinu, ve které nezaměstnaný žije, a jeho sociální okolí. V rodinách dochází ke změnám v personálních vztazích. Mezi jejími členy roste napětí, které působí na rodinu jak negativním, tak pozitivním vlivem.⁴⁰

³⁷ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 75-77.

³⁸ KREBS, V. *Sociální politika*. 3. vyd. Praha: ASPI, 2005, s. 290-292.

³⁹ KREBS, V. *Sociální politika*. 3. vyd. Praha: ASPI, 2005, s. 291.

⁴⁰ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 80-81.

Nezaměstnaný člen rodiny negativně ovlivní rodinné soužití především v těchto oblastech⁴¹:

- finanční problémy;
- omezení sociálních kontaktů;
- narušení denních zvyklostí - změna v distribuci domácích prací, kde sílí rozdělení tradiční ženské a mužské role v rodině;
- změna v postavení a statusu nezaměstnaného jedince v systému rodiny spojená se ztrátou autority živitele/živitelky; ztráta výchovné funkce nezaměstnaného.

Nezaměstnanost nemusí pro rodinu být jen hrozbou, pro nezaměstnanou osobu může mít taky pozitivní vliv. Tímto vlivem je opora poskytovaná nejen vlastní rodinou, ale i sociální sítí příbuzenstva. Forma podpory může být různá: při péči o děti, morální i finanční podpora, materiální pomoc.⁴²

Vliv na fyzické a psychické zdraví jako důsledek dlouhodobé nezaměstnanosti

Zaměstnání je jednou ze základních podmínek lidského života. Jeho ztráta přináší biologické, psychologické a sociální změny. Být dlouhodobě nezaměstnaný je pro jedince vysoce traumatizující. Vyvolává v něm pocit nepotřebnosti, neužitečnosti, neschopnosti, ztrácí sebedůvěru. Tyto negativní projevy jedince mají společného jmenovatele ve stresu, oslabeném imunitním systému, cévních, mozkových a kardiovaskulárních nemocech. Dlouhodobá nezaměstnanost je úzce spjata s psychickým zdravím. Jedinec, který přišel o zaměstnání, zažívá ve vyšší míře pocity napětí, nižší úroveň štěstí a životního uspokojení. Výsledkem je psychická deprivace způsobená náhlým poklesem životní úrovně a chudobou, která nastává poté, kdy jedinec již nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti. Finanční problémy nejsou jediným rušivým elementem v psychické rovnováze jedince.

⁴¹ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. s. 108-109.

⁴² MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 81.

Negativní vliv má také vyloučení člověka z institucí, které byly pro něho dominantní, než ztratil zaměstnání, ale i ztráta smysluplného trávení volného času.⁴³

Mezi činitele ovlivňující psychické zdraví nezaměstnaných patří⁴⁴:

- pokles příjmu a finanční obavy;
- změna společenského chování, omezení společenských kontaktů;
- malý prostor pro rozhodování z důvodu nedostatku financí;
- málo příležitostí k rozvíjení nových dovedností, získávání dalších zkušeností a využívání již nabytých;
- opakované ponižující zkušenosti při častém odmítání zaměstnání zaměstnavateli;
- nejistota z budoucnosti;
- pokles kvality mezilidských kontaktů.

„Stav nezaměstnanosti je spojen i s větší emocionální nestabilitou. Smysl pro proporce je podlomen, jsou ohroženy hodnoty jedince a jedinec nejen ztrácí svou cenu ve vlastních očích, ale vnímá i ztrátu své ceny v očích ostatních. Rozvíjejí se v něm pocity podřadnosti, ztrácí sebedůvěru a obecně je ohrožena jeho morálka. Nezaměstnaní mají ve srovnání se zaměstnanou populací tendenci být úzkostnější, je mezi nimi větší výskyt depresí, jsou nespokojenější, neurotičtější a více souženi obavami, mají snížené sebevědomí a sebeúctu a trpí poruchami spánku.“⁴⁵ Tyto negativní jevy často vedou k řešení situace nadměrným kouřením, zvýšenou konzumací alkoholu, léků, drog.⁴⁶

⁴³ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 84-85.

⁴⁴ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 85.

⁴⁵ EISENBERG, G. P., LAZARSELD, P. F. In MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 85.

⁴⁶ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 108.

Vliv na strukturaci a vnímání času jako důsledek dlouhodobé nezaměstnanosti

Než se dostanu k vnímání času dlouhodobě nezaměstnanými, je třeba, abych nejdříve definovala, co to volný čas je.

Volný čas je časový prostor, ve kterém jedinec relativně svobodně uplatňuje své potřeby, zájmy a sklony, přinášející mu pocit uspokojení a uvolnění, např. odpočinek, rekreace, zábava, zájmové činnosti, zájmové vzdělávání. Do volného času se nezahrnují činnosti zabezpečující biologickou existenci člověka, tj. jídlo, spánek, hygiena, zdravotní péče. Může se však stát, že i z těchto činností si jedinec vytvoří svého koníčka.⁴⁷

Na volný čas je možno nahlížet z různých pohledů, např.⁴⁸:

- z ekonomického – je důležité, kolik prostředků společnost investuje do zařízení pro volný čas a zda se alespoň část nákladů vrátí;
- sociologického a sociálněpsychologického – jak volnočasové činnosti přispívají k utváření mezilidských vztahů;
- politického – do jaké míry bude stát zasahovat do volného času lidí;
- zdravotně-hygienického – jak lze podporovat zdravý vývoj jedince, neboť správné využívání volného času se kladně projevuje ve zdravotním stavu člověka;
- pedagogického a psychologického – je třeba uvážit, do jaké míry přispívají volnočasové činnosti k uspokojování biologických i psychických potřeb člověka.

Nezaměstnaným se hroutí časová struktura dne předurčená výkonem zaměstnání. Jedinec je zvyklý vybírat si mezi časem pracovním a volným časem a optimálně je kombinovat tak, aby mu tato volba přinášela co nejvyšší užitek. Volný čas je pro člověka nepostradatelný jen v kombinaci s časem pracovním. Hodnota volného času je odvozována od obětované mzdy, kterou by získal, kdyby pracoval. Jednodušeji řečeno, hodnota jeho volného času je nulová, pokud nemá možnost porovnat ji se získanou

⁴⁷ PÁVKOVÁ, J. a kol. *Pedagogika volného času*, 3. vyd. Praha: Portál, 2002, s. 13.

⁴⁸ PÁVKOVÁ, J. a kol. *Pedagogika volného času*, 3. vyd. Praha: Portál, 2002, s. 15-18.

mzdou. Volný čas u nezaměstnaného už není důležitý, neboť ho má nadbytek. Naopak má problém vyplnit ho aktivní smysluplnou činností, což může vést až k pocitům zbytečnosti a nepotřebnosti sebe sama.⁴⁹

Volný čas nezaměstnaných má zcela jiný charakter a hodnotu než u zaměstnaných lidí. Nezaměstnanost nabolává běžný denní režim, časový rozvrh dne a mění vnímání času. Čas přestává hrát důležitou roli a často je vyplňován nudou, pasivními nebo společensky nežádoucími aktivitami, mezi které patří vyspávání během dne, sledování televize, kriminalita, alkoholismus. Narušení harmonogramu dne je nebezpečné především pro mladistvé, kteří ještě nemají zažitě pracovní návyky.⁵⁰

V případě dlouhodobé nezaměstnanosti obou rodičů bývají mladiství negativně ovlivněni chybějícím vztahem rodičů k zaměstnání. Je zde absence vzoru řešení nezaměstnanosti.⁵¹

Na dlouhodobě nezaměstnaného je vytvářen silný společenský tlak, aby co nejvíce energie a času věnoval vyhledávání práce, např. osobními návštěvami u firem, odpovídáním na inzeráty, návštěvami na úřadu práce, ale také využíváním svých sociálních sítí.⁵²

V této kapitole jsem vymezila pojem dlouhodobá nezaměstnanost a její příčiny a upozornila na důsledky a rizika, které dlouhodobá nezaměstnanost přináší, především pak v souvislosti s vnímáním a trávením volného času, který bude předmětem mého dotazníkového šetření dlouhodobě nezaměstnaných osob s nízkou kvalifikací v Opavě.

⁴⁹ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. s. 107-108.

⁵⁰ KREBS, V. *Sociální politika*. 3. vyd. Praha: ASPI, a.s., 2005, s. 291.

⁵¹ TRHLÍKOVÁ, J., ÚLOVCOVÁ, H., VOJTĚCH, J. *Sociální aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí s nízkou úrovní vzdělanosti*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2006, s. 14.

⁵² MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 93.

3 Osoby s nízkou kvalifikací a význam vzdělání

Předmětem mého zkoumání v bakalářské práci je dlouhodobá nezaměstnanost osob s nízkou kvalifikací, proto v této části objasním pojem a význam vzdělání a kvalifikace pro nezaměstnaného jedince.

Úroveň kvalifikace a profesionálních dovedností je při hledání placeného zaměstnání rozhodující. Jedinec, který má rozmanité dovednosti, je zaměstnavateli více žádán. I pro samotného člověka přináší více dovedností větší výběr zaměstnání. Jedinci s nízkou kvalifikací budou v budoucnu stále více vytlačováni levnějšími a přesnějšími stroji a o jejich práci nebude zájem.⁵³

3.1 Osoby s nízkou kvalifikací jako jedna z rizikových skupin na trhu práce

Do skupiny osob s nízkou kvalifikací řadíme osoby se základním vzděláním, ale také ty, které neukončily základní vzdělání, a osoby, které z různých důvodů nedokončily studium na střední škole. Bývají to především mladí lidé, kteří jsou obtížně vzdělavatelní, často s malým zájmem o zaměstnání. Zde se rizikový činitel nízké úrovně vzdělání kombinuje s nedostatkem praxe a nepřítomností potřebných pracovních návyků, které možnost umístění mladých lidí na trhu práce ještě více komplikuje. Z toho vyplývá, že ukončení vzdělávání pouze na úrovni základní školy je pro start do života vážným handicapem, který dlouhodobě znesnadňuje uplatnění na trhu práce a brání získání solidního životního standardu.⁵⁴

⁵³ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002, s. 114.

⁵⁴ TRHLÍKOVÁ, J., ÚLOVCOVÁ, H., VOJTĚCH, J. *Sociální aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí s nízkou úrovní vzdělanosti*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2006, s. 5.

Také zaměstnavatelé mají nepříznivý postoj k nízké kvalitě a motivaci této pracovní síly. Proto na pracovní místa pro osoby se základním vzděláním vyžadují osoby alespoň s výučním listem.⁵⁵

Osoby s nízkou kvalifikací patří dle dlouhodobých statistik úřadu práce k rizikovým skupinám na pracovním trhu, které jsou nejvíce postiženy dlouhodobou nezaměstnaností. Jednou z možností, jak předcházet tomuto problému, je snaha o zvýšení kvalifikace nebo rekvalifikace těchto osob.

3.2 Vzdělání

Vzdělání je soustava vědeckých a technických vědomostí, intelektuálních a praktických dovedností, utvoření morálních rysů a osobitých zájmů, které jsou výsledkem procesů zaměřených na utváření osobnosti, tj. výsledkem vzdělávání.⁵⁶

S rostoucím vzděláním roste kvalita pracovní síly, která je schopna vykonávat složitější práci. To se v ekonomice projevuje vyšší produktivitou práce. V sociální oblasti se růst vzdělání projevuje v rozvoji lidské osobnosti a kvalitě jeho života.⁵⁷

Vzdělání je výsledkem dvou prolínajících se procesů⁵⁸:

- výchovy, která formuje jedincovy osobnostní, morální a charakterové vlastnosti, osvojuje si určité způsoby a normy chování;
- vzdělávání, kde jedinec získává a osvojuje si poznatky, dovednosti a metodu jejich nabývání.

Vzdělání nemá hmotnou podstatu, je vlastností člověka, který jím může disponovat a dále je rozvíjet, a je typickým netržním zbožím. V každé zemi je vzdělání významným ukazatelem ekonomické a kulturní vyspělosti.

⁵⁵ KOTÍKOVÁ, J. *Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce*. In SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. Vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2003, s. 131.

⁵⁶ PALÁN, Z. *Lidské zdroje – výkladový slovník*, 1. vyd. Praha: Academia, 2002, s. 233.

⁵⁷ KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 3. vyd. Praha: ASPI, a.s., 2005, s. 413.

⁵⁸ KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 3. vyd. Praha: ASPI, a.s., 2005, s. 410.

Rozhodující je objem vzdělání (rozsah vzdělání ve vztahu k dané populaci), jeho vertikální (úroveň vzdělání) a horizontální struktura (vzdělání zaměřené v oboru), jeho obsah i kvalita.⁵⁹

K dosažení určité úrovně vzdělání a sociálního postavení je potřeba nejen vlivu inteligence, geneticky podmíněných schopností a sociálně-psychologických charakteristik, ale i rodinného zázemí, kde působí vzdělanostní snaha rodičů i širšího sociálního okolí.⁶⁰

Děti, které vyrůstaly v dobře situované rodině, dosáhnou v dospělosti s největší pravděpodobností alespoň stejného společenského statusu a životní úrovně, na jakou byly zvyklé během dětství a dospívání. Naopak, u dětí z hůře společensky postavených rodin je pravděpodobné, že budou v dospělosti žít stejně jako jejich rodiče, tj. bez vzdělání, s ekonomickými problémy.⁶¹

Mezi nejčastěji uváděné funkce vzdělání patří⁶²:

- preventivní funkce – je předpokladem toho, aby jedinec získal zaměstnání a zajistil tak svou existenci a dokázal plnit další role, např. v rodině, obci, zájmech;
- nápravná funkce – je jakousi korekcí již nastalých problémů;
- socializační funkce – má vliv na utváření jedince;
- kvalifikační funkce – utváří předpoklady pro výkon povolání, růstu produktivity práce, na vytváření ekonomických hodnot;
- ekonomická funkce – vzdělání není jen efektem ekonomického růstu, ale zároveň je významným výrobním faktorem. Funkce je plněna díky znalostem a kvalifikaci;
- sociálně kulturní funkce – ovlivňuje jedincovu osobnost, jeho hodnoty, rodinný život, stabilitu, výchovu potomků, kvalitu populace.

⁵⁹ KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 3. vyd. Praha: ASPI, a.s., 2005, s. 410–411.

⁶⁰ TRHLÍKOVÁ, J., ÚLOVCOVÁ, H., VOJTĚCH, J. *Sociální aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí s nízkou úrovní vzdělanosti*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2006, s. 6.

⁶¹ KATRŇÁK, T. *Odsouzení k manuální práci: vzdělanostní reprodukce v dělnické rodině*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2004, s. 25–27.

⁶² KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 3. vyd. Praha: ASPI, a.s., 2005, s. 412–415.

„Vzdělání jakožto ochrana před nezaměstnaností by se mělo od úzce pojaté přípravy na konkrétní pracovní místo rozvinout k široké přípravě na život: nejen k přípravě k práci, ale i k přípravě na využití volného času. Vzdělání přesahuje pracovní aktivity: rozvíjí schopnosti a talent, kultivuje morální a duchovní hodnoty, utváří citový a imaginační potenciál svého nositele pro jeho celoživotní multidimenzionální existenci.“⁶³

Vzdělávání a celoživotní vzdělávání

Vzdělávání je proces uvědomělého a cílevědomého získávání vědomostí, dovedností a lidských zkušeností. Ovlivňuje utváření morálních rysů a osobnosti člověka.⁶⁴

Vzdělání, které jedinec získá na základní škole, je koncipováno všeobecně, a je pro další život pouhým základem. Nynější doba rychlého technického pokroku přinášející stále nové objevy nutí jedince k neustálému zvyšování a prohlubování znalostí, dovedností, duchovních, morálních a estetických hodnot a žádoucích vztahů k ostatním lidem i ke společnosti jako celku. Cílem celoživotního vzdělávání je obnova, rozšíření a zdokonalení odborných znalostí či profesní přeorientace. Celoživotní vzdělávání by mělo být založeno na široké škále příležitostí k učení. Každý člověk by měl mít tu možnost pokračovat ve vzdělávání dle svých zájmů a potřeb. Člověk, aby byl v životě úspěšný, se musí neustále vzdělávat.⁶⁵

Kvalifikace

Nedílnou součástí vzdělání je kvalifikace. Je to souhrn schopností, kterých je potřeba v určité době pro výkon určitých povolání. Je dána výrobně-technickými a ekonomicko-organizačními podmínkami, ale i množstvím společenských a sociálních činitelů. Základní prvky kvalifikace tvoří⁶⁶:

- fyzická, smyslová a duševní způsobilost;
- praktické zkušenosti;

⁶³ BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. s. 44.

⁶⁴ PALÁN, Z. *Lidské zdroje – výkladový slovník*, 1. vyd. Praha: Academia, 2002, s. 237.

⁶⁵ KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 3. vyd. Praha: ASPI, a.s., 2005, s. 418-419.

⁶⁶ KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 3. vyd. Praha: ASPI, a.s., 2005, s. 411.

- teoretické vědomosti všeobecného a odborného charakteru.

Vzdělání je oproti kvalifikaci širším pojmem a daleko přesahuje potřeby trhu práce.⁶⁷

V této kapitole jsem charakterizovala osoby s nízkou kvalifikací a definovala pojmy vzdělání, vzdělávání a kvalifikace. Podpora vzdělávání je jednou z možností řešení nezaměstnanosti, kterou rozvedu v další kapitole.

⁶⁷ KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 3. vyd. Praha: ASPI, a.s., 2005, s. 411.

4 Možnosti řešení nezaměstnanosti u osob s nízkou kvalifikací

Jednou z možností řešení nezaměstnanosti u osob s nízkou kvalifikací je podpora jejich dalšího vzdělávání a využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, mezi které patří např. rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, motivační kurzy, poradenství atd.

4.1 Řešení nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací v rámci politiky vzdělávání

Vzdělávací politikou rozumíme zejména zásadní legislativní opatření, které se týká vzdělávacího systému společnosti, principů jeho fungování, jeho praktického řízení. Jeho cílem je zajistit rozvoj poznávacích a duchovních možností populace, rozvíjet morálně hodnotové orientace lidí. Jejím primárním úkolem je poskytovat lidem nástroje k tomu, aby se stali, ale i zůstali vzdělanými osobnostmi. Přípravuje je k řešení ekonomických, sociálních, politických, etnických aj. problémů.⁶⁸

Základní rámec vzdělávací politiky našeho státu je obsažen v tzv. české Bílé knize, která formuje vládní strategii v oblasti vzdělávání. Tzv. Bílá kniha vznikla z iniciativy předsedy Komise EU Jaquese Delorse. Tento dokument deklaruje právo na vzdělávání pro každého po celý život a formuluje základní doporučení v oblasti vzdělávání dospělých. Každý jedinec má možnost přizpůsobit se podmínkám při získávání zaměstnání i změnám v povaze pracovních příležitostí.⁶⁹

⁶⁸ KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 3. vyd. Praha: ASPI, a.s., 2005, s. 416-418.

⁶⁹ *Národní program rozvoje vzdělávání v České republice: bílá kniha*. Praha: Tauris, 2001, s. 7.

Vzdělávání dospělých můžeme rozčlenit do tří částí⁷⁰:

- vzdělávání dospělých, vedoucí k dosažení stupně vzdělání – jde o studium dospělých ve všech druzích státních i nestátních středních, vyšších a vysokých škol. Je to druhá šance pro ty, kteří se z rozmanitých důvodů nevzdělávali dříve;
- další profesní vzdělávání – sem řadíme jednak povinné (normativní), tak i nepovinné kvalifikační a rekvalifikační vzdělávání zaměstnanců, ale i kvalifikační a rekvalifikační vzdělávání uchazečů o zaměstnání;
- ostatní součásti vzdělávání dospělých – mezi ně zařazujeme např. zájmové vzdělávání sloužící k rozvoji zálib, občanské vzdělávání, které zlepšuje obecný rozhled a informovanost dospělých.

První dvě formy vzdělávání dospělých představují možnosti řešení dlouhodobé nezaměstnanosti u osob s nízkou kvalifikací. Nezaměstnaný může takto dosáhnout buď požadovaného stupně vzdělání, např. získání maturity nebo výučního listu, anebo rozšíření svého dosavadního vzdělání, např. rekvalifikačním kurzem. Třetí forma vzdělávání dospělých nabízí možnosti zájmového vzdělávání, např. myslivost, ruční práce atd. Cílová skupina, na kterou se zaměřuje předložená bakalářská diplomová práce, využívá této možnosti jen okrajově, neboť je závislá na finančních prostředcích, kterých se dlouhodobě nezaměstnaným nedostává.

4.2 Řešení nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací v rámci aktivní politiky zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je prováděna Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR. Podle § 2 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, řídí Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR úřady práce a dle situace na trhu práce spolupracuje i

⁷⁰ COUFALÍK, J., PALÁN. Z., PAVLÍK, O. *Vzdělávání dospělých*. In. *Národní program rozvoje vzdělávání v České republice: bílá kniha*. Praha: Tauris, 2001, s. 79-83.

s dalšími subjekty (soukromé agentury, nevládní organizace). Úřady práce disponují těmito nástroji vedoucími ke snižování míry nezaměstnanosti⁷¹:

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

Úřady práce pořádají pro obtížně umístitelné uchazeče, mezi které patří i dlouhodobě nezaměstnaní s nízkou kvalifikací, motivační kurzy, tzv. Job kluby. Jejich cílem je lépe se orientovat v situaci na trhu práce a pomocí edukativních a terapeutických metod najít těmto uchazečům zaměstnání. Společným znakem těchto nezaměstnaných však musí být snaha a chuť tento problém řešit. Nezaměstnaní využívají speciálních vzdělávacích středisek, kde probíhá motivační kurz, pomocí kterého si uchazeč zvolí směr svého odborného zaučení, a pak následuje praktická rekvalifikace. Pokud má uchazeč zájem, může touto rekvalifikací dosáhnout i výučního listu v oboru, který si zvolí.⁷²

Programy job klubů se zaměřují na získání a udržení těchto dovedností⁷³:

- osvojení si technik hledání zaměstnání, hledání dalších zdrojů informací o volných místech;
- sepsat životopis, motivační dopis, osvojit si přesvědčivé vystupování při přijímacích pohovorech, umět nabídnout sám sebe;

⁷¹ § 104 zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁷² KOTÍKOVÁ, J. Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce. In: SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2003. s. 128–138.

⁷³ KODYMOVÁ, P., KOLÁČKOVÁ, J. Sociální práce s nezaměstnanými. In: MATOUŠEK, O. a kol. Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi. 1. vyd. Praha: Portál, 2005, s. 299–314.

- reálný pohled na vlastní postavení na trhu práce a možnost se rekvalifikovat;
- nepřerušovat sociální vazby.

Vedle výše uvedených nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti pro osoby bez kvalifikace a s nedostatečnou kvalifikací existují další opatření aktivní politiky zaměstnanosti, mezi které např. patří⁷⁴:

- cílené programy k řešení zaměstnanosti – jsou to opatření zaměřená ke zvýšení možnosti fyzických osob uplatnit se na trhu práce (např. program na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku, který je používán k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením);
- poradenství – které provádějí nebo zabezpečují úřady práce s cílem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, zprostředkování vhodného zaměstnání, přípravy k práci handicapovaných osob, při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Úřad práce může na základě dohody zabezpečovat poradenství prostřednictvím odborných zařízení (např. pedagogicko-psychologické poradny, bilančně diagnostické pracoviště) a hradit náklady spojené s touto činností.⁷⁵

Pro osoby bez kvalifikace a s nedostatečnou kvalifikací se jeví dle Kotíkové jako nejvhodnější a nejúčinnější tyto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti nebo jejich kombinace⁷⁶:

- do vzdělání;
- individuální plány osobního rozvoje;
- motivační kurzy;

⁷⁴ § 105, odst. 1, zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁷⁵ § 105, odst. 2, zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁷⁶ KOTÍKOVÁ, J. *Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce*. In: SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2003. s. 128–138.

- rekvalifikace;
- veřejně prospěšné práce pro ty, kteří nemohou nebo nechtějí na sobě pracovat;
- zahájení vlastní samostatné výdělečné činnosti s patřičným proškolením.

Cíle aktivní politiky zaměstnanosti jsou dle Kotýnkové a Němce definovány tímto způsobem⁷⁷:

- vytváření rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce – různými způsoby snižovat náklady na hledání zaměstnání (informační servis veřejných služeb zaměstnanosti) a pomoc při přizpůsobení pracovní síly požadavkům trhu práce (rekvalifikační programy, psychologické poradenství ke zvýšení pracovní motivace);
- umožnění prvního kontaktu či udržení kontaktu s trhem práce při jeho delším přerušení – jde o ochranu lidského kapitálu a kvalifikace uchazečů o zaměstnání (jedná se o programy tvorby dočasných míst ve veřejném sektoru a pracovní zkušenosti pro absolventy škol);
- prevence sociálního vyloučení a prevence zhoršování celkové kvality života nezaměstnaných – tento cíl zahrnuje pracovní a sociálně aktivizující programy, které nemusí vést přímo k zaměstnávání nebo zvýšení kvalifikace (motivační kurzy, kluby práce atd.).

Tyto cíle aktivní politiky zaměstnanosti jsou obsaženy ve směrnicích EU o zaměstnanosti, které vymezují řadu různých směrů opatření. Mezi základní požadavky mimo jiné patří i zvýšení celkových výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti s přihlédnutím k rozpočtovým možnostem, zvýšení těchto nákladů na jednu osobu, zařazení minimálně 20 procent nezaměstnaných ročně do těchto opatření, zvýšení důrazu na prevenci dlouhodobé nezaměstnanosti pomocí rekvalifikačních programů nebo

⁷⁷ KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2003, s. 184.

pracovních příležitostí a praxe každé osobě do 25 let ještě před šesti měsíci trvání nezaměstnanosti, dospělým před 12 měsíci trvání nezaměstnanosti.⁷⁸

Smyslem aktivní politiky zaměstnanosti je příznivě působit pomocí speciálních programů na trh práce a podporovat vznik nových pracovních míst. Její nástroje jsou zároveň preventivním opatřením před vznikem a růstem nezaměstnanosti.⁷⁹

Cílem aktivní politiky nezaměstnanosti je vytvářet nástroje ke snižování počtu dlouhodobě nezaměstnaných osob a zároveň vytvářet možnosti ke zvyšování vzdělání osob s nízkou kvalifikací.

⁷⁸ KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2003, s. 184.

⁷⁹ HALÁSKOVÁ, R. *Nezaměstnanost a problémové skupiny na trhu práce*. In. PAULÍK, K. a kol. *Psychologické poradenství v sociální práci*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita Filozofická fakulta, 2002, s. 74–92.

Praktická část

5 Dotazníkové šetření zaměřené na dlouhodobou nezaměstnanost osob s nízkou kvalifikací v Opavě

Dotazníkové šetření je orientováno na osoby s nízkou kvalifikací, které jsou evidovány na Úřadu práce v Opavě více než jeden rok.

5.1 Vymezení výzkumných cílů

Ve své bakalářské práci jsem vycházela z těchto dvou cílů:

Cíl 1. Zmapovat využití volného času dlouhodobě nezaměstnaných osob s nízkou kvalifikací v Opavě

Cíl 2. Zjistit podíl aktivně vynaloženého volného času nezaměstnaných na hledání nových pracovních příležitostí

2.1 Zájem dlouhodobě nezaměstnaných s nízkou kvalifikací o zvýšení jejich vzdělání

5.2 Metodologie šetření

K získání informací jsem použila kvantitativní výzkum, a to výzkumnou metodu dotazník, protože dotazník je vysoce efektivní technika, kterou lze postihnout velký počet jedinců při poměrně nízkých nákladech a v relativně krátkém čase. Oslovené respondenty jsem seznámila s cílem výzkumu a zároveň ujistila o anonymitě. V dotazníku jsem použila uzavřené otázky, protože respondenti byly osoby s nízkou kvalifikací. Nejdříve jsem provedla předvýzkum u několika respondentů, kterým jsem předložila dotazník s otevřenými otázkami. Dotazovaní však sami ve většině případů nedokázali na otázky odpovědět, musela jsem jim dávat možnosti odpovědí. Proto jsem

formu dotazníku přehodnotila tak, aby byl srozumitelný i nízkokvalifikovaným osobám, a vytvořila dotazník s uzavřenými otázkami, ve kterých si respondent vybral jednu z předem daných možností. U dvou otázek bylo možné vybrat několik možností odpovědi. Dotazník obsahoval celkem 12 otázek.

První dvě otázky měly selektivní charakter. Vzhledem k tomu, že předmětem šetření byly jen osoby s nízkou kvalifikací a dlouhodobě nezaměstnaní, bylo nutné nejdříve u každého respondenta zjistit, zda patří do mé cílové skupiny. K tomu sloužily tyto dvě otázky. V případě, že se nejednalo o osobu s nízkou kvalifikací a zároveň o osobu dlouhodobě nezaměstnanou, se ve vyplňování dotazníku dále nepokračovalo. Tak byla provedena úvodní selekce respondentů.

5.3 Průběh a organizace šetření

Šetření bylo prováděno v průběhu pěti pracovních dnů v únoru 2010 na Úřadu práce v Opavě. Šetření jsem nejdříve projednala s ředitelkou tohoto úřadu, která mi následně předala kontakt na pověřenou osobu pracující na úřadu práce, se kterou jsem dojednala podmínky vlastního šetření.

Data byla získána tak, že jsem průběžně docházela na úřad práce a v čekárně jsem osobně prováděla dotazování uchazečů o zaměstnání. Sesbíraná data byla zpracována v programu Microsoft Office Word a Microsoft Office Excel, za použití datové matice, která je vhodným nástrojem pro statistické zpracování dat.

Vzhledem k velikosti souboru a způsobu výběru respondentů nelze výběrový soubor považovat za reprezentativní. Výsledky šetření proto nelze zobecňovat na širší populaci.

Úvodní selekce respondentů

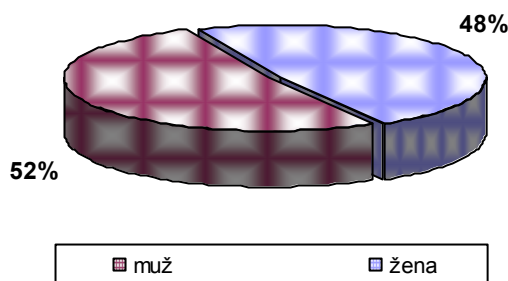
V rámci šetření jsem oslovila celkem 202 uchazečů o zaměstnání, z nichž 67 osob odpovědělo na první otázku, že jsou nezaměstnaní déle než jeden rok.

S touto skupinou osob, která představovala 33 % dotazovaných, jsem pokračovala v selektivním výběru respondentů otázkou, která zjišťovala jejich nejvyšší dosažené vzdělání. Do skupiny osob s nedokončeným základním, základním nebo nedokončeným středoškolským vzděláním patřilo 31 osob, což představovalo 15 % z celkového počtu oslovených uchazečů o zaměstnání. Toto byla má cílová skupina, se kterou jsem dále prováděla vlastní šetření, osoby dlouhodobě nezaměstnané s nízkou kvalifikací.

5.4 Výsledky šetření

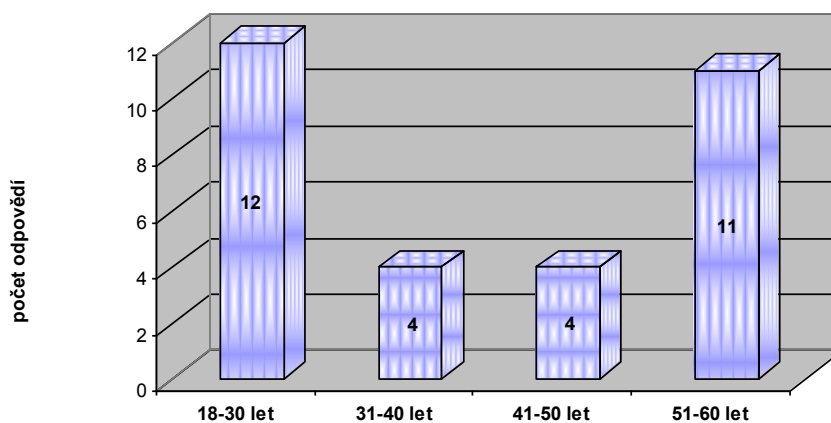
Z cílové skupiny 31 respondentů bylo 48 % žen a 52 % mužů, jak zobrazuje graf č. 1.

Graf č. 1 – Poměr muži - ženy



Respondenti byli rozloženi do pěti věkových kategorií. Nejpočetněji zastoupenou skupinou byla kategorie 18-30 let, ve které bylo 12 (39 %) respondentů. Druhou nejpočetnější skupinou s počtem 11 (35 %) byly jedinci ve věku 51-60 let. Nejméně zastoupenou skupinou respondentů byli jedinci ve věku 31-40 let a 41-50 let. Obě tyto věkové kategorie byly zastoupeny čtyřmi osobami (13 %). Rozložení cílové skupiny respondentů dle věkových kategorií ukazuje graf č. 2.

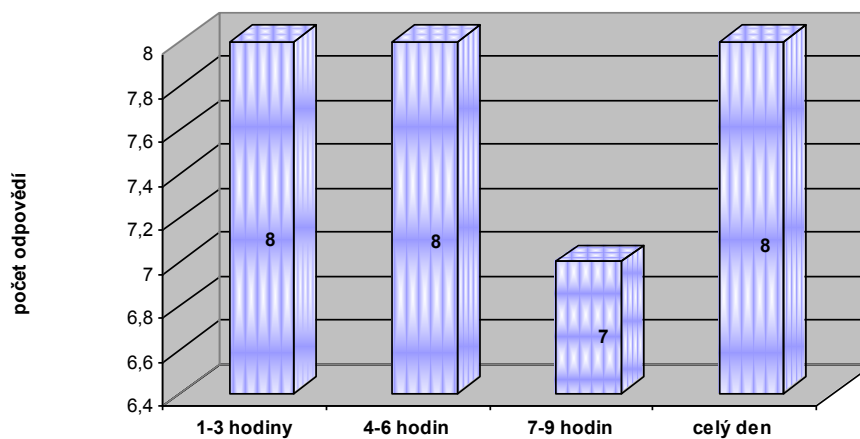
Graf č. 2 – Věková kategorie



Následující otázky se již týkaly samotného cíle mé bakalářské práce, a sice zmapování využití volného času dlouhodobě nezaměstnaných osob s nízkou kvalifikací.

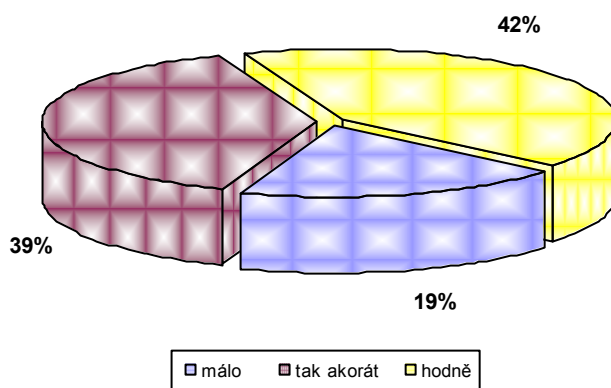
U respondentů mě zajímalo, kolik volného času mají v průměru během dne. Osm respondentů (26 %) se vyjádřilo, že mají v průběhu dne v průměru 1-3 hodiny volného času. Stejně procento zaznamenaly další dvě skupiny dotazovaných, a sice, že mají v průběhu dne v průměru 4-6 hodin volného času a celý den. Skupina s nejmenším počtem respondentů sedm (23 %) má 7-9 hodin volného času. Výsledky znázorňuje graf č. 3.

Graf č. 3 – Množství volného času během dne



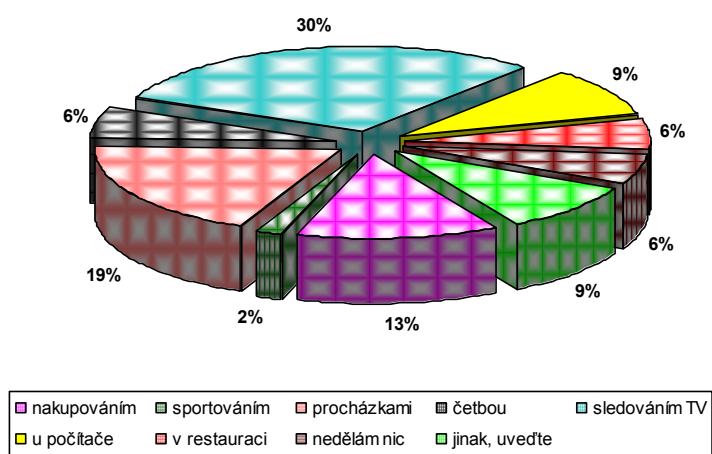
Následující otázka měla zjistit, jak respondenti hodnotí množství svého volného času. Necelá polovina dotazovaných, tj. 13 osob (42 %), se vyjádřila, že mají volného času hodně. Tak akorát volného času má skupina 12-ti dotazovaných (39 %) a málo volného času má šest respondentů (19 %). Následující graf č. 4 vyjadřuje tyto hodnoty.

Graf č. 4 – Vnímání množství volného času respondenty



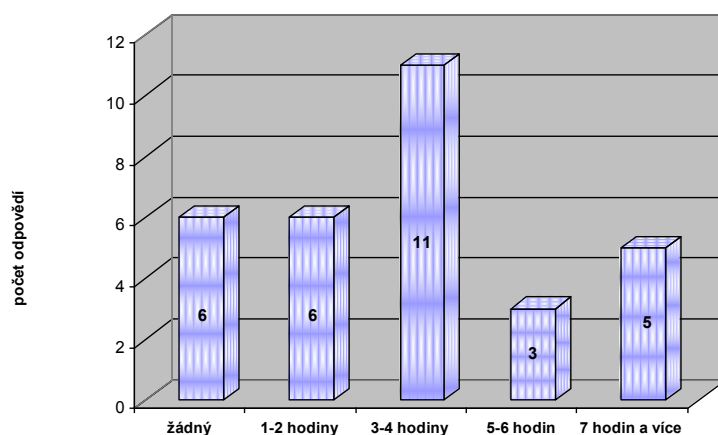
Dále jsem sledovala, jak tento svůj volný čas nezaměstnaní využívají. Nejpočetnější skupina se 16 respondenty (52 %) tráví volný čas sledováním televize. Za ní následuje skupina s 10 respondenty (32 %), kteří chodí na procházky, a skupina se sedmi respondenty, kteří nakupují. Mezi další způsoby patřilo trávení volného času u počítače s pěti respondenty (16 %), četba a restaurace po třech respondentech (10 %). Zbývající respondenti buď nedělají nic (3 osoby, 10 %), anebo tráví volný čas jinak (5 osob, 16 %). Jako jiné způsoby trávení volného času uváděli úklid, péči o děti, hledání zaměstnání, spánek nebo péči o osobu blízkou. Trávení volného času dokládá graf č. 5.

Graf č. 5 – Způsob trávení volného času



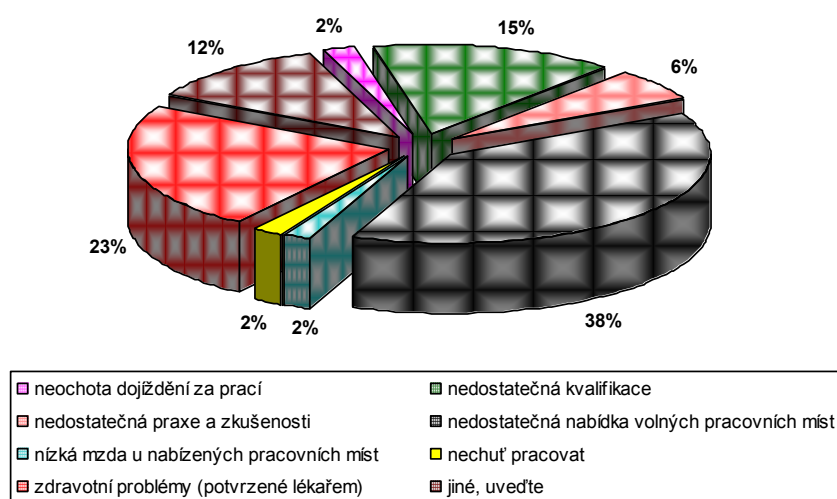
Dalším předmětem šetření bylo zjištění množství volného času, který nezaměstnaní věnují hledání nového zaměstnání v průběhu jednoho týdne. Největší skupina (11 osob, 36 %) hledala nové zaměstnání v průměru 3-4 hodiny týdně. Šest respondentů (19 %) věnovalo hledání zaměstnání 1-2 hodiny týdně, stejný počet dotazovaných nevěnovalo hledání zaměstnání žádný čas. Z toho vyplývá, že 38 % nezaměstnaných nevyhledává nové zaměstnání vůbec nebo tomu věnuje minimum času. Pět uchazečů o zaměstnání (16 %) hledá práci sedm a více hodin v týdnu. Nejmenší skupinu tvoří tři respondenti (10 %), kteří věnují hledání zaměstnání 5-6 hodin týdně. Tyto výsledky jsou představeny v grafu č. 6.

Graf č. 6 – Množství času věnované hledání zaměstnání



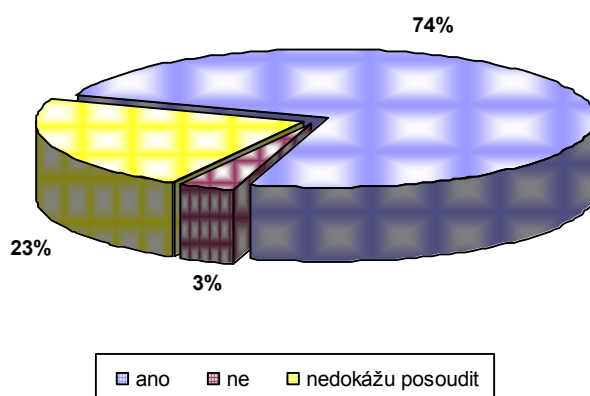
Další otázkou jsem se snažila zjistit, co respondenti považují za hlavní příčinu své nezaměstnanosti. Největší počet respondentů (20, 65 %) se domnívá, že hlavní příčinou jejich nezaměstnanosti je nedostatečná nabídka volných pracovních míst. Druhou nejčastější odpovědí, kterou uvedlo 12 respondentů (39 %), byly zdravotní problémy potvrzené lékařem. Teprve třetí nejčastější příčinou nezaměstnanosti respondentů byla nedostatečná kvalifikace, kterou uvedlo osm dotazovaných, což je 26 %. Skupina šesti respondentů (19 %) uvedla jiné příčiny, jako je diskriminace, péče o dítě a věk. Zbývajících šest respondentů uvádělo jako příčinu jejich nezaměstnanosti některou z dalších nabízených možností, jako nedostatečná praxe a zkušenosti (3, 10 %), neochota dojíždění za prací (1, 3 %), nízká mzda u nabízených pracovních míst (1, 3 %), nechuť pracovat (1, 3 %). Uváděné příčiny nezaměstnanosti popisuje graf č. 7.

Graf č. 7 – Příčiny nezaměstnanosti



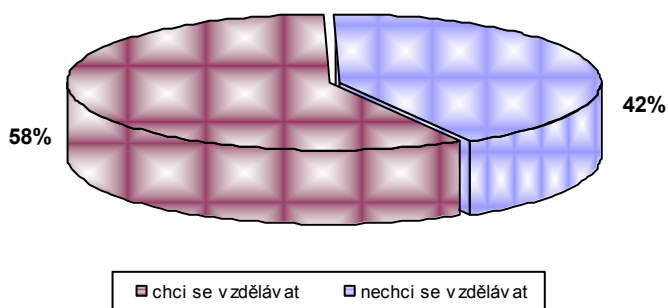
V následující otázce respondenti odpovídali na to, zda si myslí, že vzdělání je důležité pro získání zaměstnání. Převážná většina (23, 74 %) považuje vzdělání za důležité pro získání zaměstnání. Sedm respondentů (23 %) toto nedokázalo posoudit a pouze jeden dotazovaný (3 %) si myslí, že vzdělání není pro získání zaměstnání důležité. Četnost odpovědí ukazuje graf č. 8.

Graf č. 8 – Důležitost vzdělání pro získání zaměstnání



Další otázkou jsem zjistila, zda mají respondenti zájem o další vzdělávání. Výsledky v grafu č. 9 ukazují, že 58 % dotazovaných (18 osob) má zájem o další vzdělávání. Zbývajících 42 % dotazovaných (13 osob) se dále vzdělávat nechce.

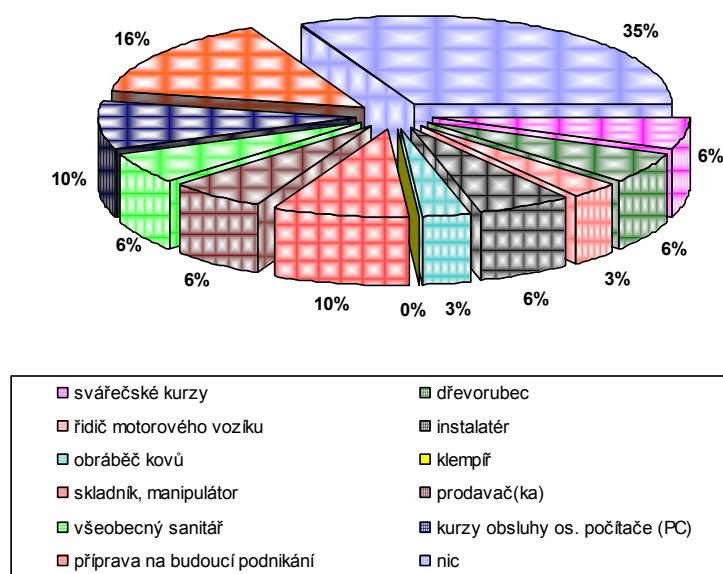
Graf č. 9 – Zájem respondentů o další vzdělávání



V poslední otázce ti z respondentů, kteří v předcházející otázce odpověděli, že nemají zájem se dále vzdělávat, vybrali odpověď „nic“. Respondenti, kteří uvedli, že mají zájem o další vzdělávání, si vybírali z aktuální nabídky vzdělávacích programů Úřadu práce v Opavě. Nejčastěji si vybrali přípravu na budoucí podnikání (5, 16 %). Druhá nejčastější volba byl kurz obsluhy os. počítače (PC), který si zvolili tři dotazovaní (10 %), stejně jako skladník, manipulátor. Každý z následujících kurzů si vybralo vždy pět respondentů

(6 %): svářečský kurz, dřevorubec, instalatér, prodavačka a všeobecný sanitář. Po dvou dotazovaných (3 %) by si vybrali kurz řidič motorového vozíku a obráběč kovů. Kurz klempíř si nevybral žádný z respondentů. Výběr z nabídky vzdělávacích programů úřadu práce je zachycen v grafu č. 10.

Graf č. 10 – Výběr z nabídky vzdělávacích programů úřadu práce



Každý z předcházejících grafů názorně zobrazuje odpovědi na otázky pokládané respondentům. Rozborem těchto odpovědí se budu zabývat v další kapitole.

6 Interpretace výsledků šetření

Na začátku šetření jsem provedla demografické zkoumání respondentů, jehož cílem bylo zjistit věkovou strukturu respondentů. Výsledky znázorňuje tabulka č. 1, ze které vyplývá, že největší skupinu dlouhodobě nezaměstnaných s nízkou kvalifikací tvoří respondenti ve věkové kategorii 18-30 let (v tabulkách dále VK1), přičemž 58 % z nich tvoří muži a 42 % ženy. Druhou nejpočetnější skupinou byli respondenti z nejstarší věkové kategorie, tj. 51-60 let (v tabulkách dále VK4). 55 % těchto respondentů jsou muži, jen 45 % tvoří ženy.

Tabulka č. 1 – Rozdělení respondentů dle věku a pohlaví

věková kategorie	pohlaví				celkem osob
	muži		ženy		
	počet	%	počet	%	
18-30 let	7	58	5	42	12
31-40 let	3	75	1	25	4
41-50 let	0	0	4	100	4
51-60 let	6	55	5	45	11
celkem	16	x	15	x	31
celkem muži + ženy	31				31

6.1 Využití volného času dlouhodobě nezaměstnaných osob s nízkou kvalifikací (Cíl 1.)

Tento cíl jsem sledovala pomocí demografických charakteristik, množství a způsobu trávení volného času dlouhodobě nezaměstnaných osob s nízkou kvalifikací. Snažila jsem se zjistit, kolik mají tyto nezaměstnaní volného času a jak ho nejčastěji využívají.

Vnímání volného času jsem zjišťovala otázkou č. 6. Z odpovědí vyplývá, že většina respondentů (81 %) má dle svého mínění volného času hodně nebo tak akorát.

K tomu, jak tento svůj volný čas nejčastěji tráví, se respondenti vyjadřovali v otázce č. 7. Tyto výsledky jsem podrobila analýze ve vztahu jednak

k věku respondentů a jednak k pohlaví. Následující tabulka č. 2 vyjadřuje četnosti odpovědí týkajících se způsobu trávení volného času respondentů. Nejpočetnější věková kategorie, tj. ženy ve věku 51-60 let (VK4), tráví svůj volný čas nejčastěji sledováním TV (33 % odpovědí žen) a nakupováním (20 % odpovědí žen). Muži v této věkové kategorii věnují nejvíce času procházkám (31 % odpovědí mužů) nebo nedělají nic (13 % odpovědí mužů). Ve druhé nejpočetnější věkové kategorii 18-30 let (VK1) převažují muži, kteří svůj volný čas tráví buď sledováním TV (19 % odpovědí), anebo u počítače (19 % odpovědí). Ženy této věkové kategorie se věnují ve svém volném čase stejně jako muži nejčastěji sledování TV (27 % odpovědí žen) a potom nakupování (13 % odpovědí žen).

Tabulka č. 2 – Využití volného času respondentů dle věku a pohlaví

jak nejčastěji tráví volný čas	pohlaví								četnost odpovědí
	muži				ženy				
	VK 1	VK2	VK3	VK4	VK1	VK2	VK3	VK4	
nakupováním	0	0	0	0	2	0	2	3	7
sportováním	0	0	1	0	0	0	0	0	1
procházkami	1	0	0	5	1	1	1	1	10
čtením	0	0	1	1	0	0	0	1	3
sledováním TV	3	2	1	1	4	0	2	5	18
u počítače	3	0	0	0	1	0	1	0	5
v restauraci	1	1	0	1	0	0	0	0	3
nedělá nic	0	1	0	2	0	0	0	0	3
jinak	1	0	1	0	2	0	1	1	6
celkem	9	4	4	10	10	1	7	11	56
počet mužů / žen	16				15				31

6.2 Podíl aktivně vynaloženého volného času nezaměstnaných na hledání nových pracovních příležitostí (Cíl 2.)

V rámci tohoto cíle jsem zjišťovala podíl aktivně vynaloženého volného času nezaměstnaných s nízkou kvalifikací na hledání nových pracovních příležitostí.

I tento cíl jsem podrobila analýze jednak k pohlaví respondentů a také k jejich věku. Dle výsledků zobrazených v tabulce č. 3 vyplývá, že muži (19 %) ve věkové kategorii 51-60 let (VK4) nové zaměstnání vůbec

nehledají, oproti ženám v tomtéž věku (13 %), které se věnují hledáním nového zaměstnání 3-4 hodiny týdně. Nejvíce hodin týdně, tj. 7 a více hodin, věnují hledání nového zaměstnání mladí muži ve věku 18-30 let (25 %, VK1). Ženy téhož věku věnují tomuto úkonu 3-4 hodiny týdně (20 %). Z tabulky vyplývá, že nové zaměstnání hledají nejčastěji muži, a to ve věkové kategorii od 18-40 let (VK1+VK2). Toto může být dáno tím, že muži v tomto věku jsou většinou živiteli rodin, mají potřebu rodinu existenčně zabezpečit a zároveň sebe sama profesně seberealizovat. U žen je patrný pokles zájmu o hledání nového zaměstnání ve věkové kategorii od 31-40 let (VK3), kdy mnohé z nich pečují o dítě.

Tabulka č. 3 – Množství času věnované respondenty na hledání zaměstnání dle věku a pohlaví

kolik času týdně hledají zaměstnání	pohlaví								četnost odpovědí
	muži				ženy				
	VK1	VK2	VK3	VK4	VK1	VK2	VK3	VK4	
žádný	1	0	0	3	1	0	0	1	6
1-2 hodiny	1	1	0	1	1	0	1	1	6
3-4 hodiny	1	0	0	1	3	1	3	2	11
5-6 hodin	0	1	0	1	0	0	0	1	3
7 a více hodin	4	1	0	0	0	0	0	0	5
celkem	7	3	0	6	5	1	4	5	31
celkem muži / ženy	16				15				31

6.3 Zájem dlouhodobě nezaměstnaných s nízkou kvalifikací o zvýšení jejich vzdělání (Cíl 2.1)

Pomocí tohoto cíle jsem chtěla zjistit, zda dotazovaní mají zájem se dále vzdělávat.

Tabulka č. 4 – Zájem vzdělávat se u mužů dle věkových kategorií

zájem vzdělávat se	muži dle věkových kategorií (VK)								celkem v %
	VK 1	%	VK2	%	VK3	%	VK4	%	
ano	5	31	3	19	0	0	2	13	63
ne	2	13	0	0	0	0	4	25	37
celkem	16								100

Z uvedené tabulky č. 4 vyplývá, že o další vzdělávání má zájem 63 % dotazovaných mužů. Největší podíl zájemců o vzdělání (31 %) spadá do věkové kategorie 18-30 let (VK1). S postupem věku počet zájemců o vzdělání klesá. Zájem o vzdělávání neprojevilo 25 % dotazovaných mužů ve věkové kategorii 51-60 let (VK4).

Tabulka č. 5 – Zájem vzdělávat se u žen dle věkových kategorií

zájem vzdělávat se	ženy dle věkových kategorií (VK)								celkem v %
	VK1	%	VK2	%	VK3	%	VK4	%	
ano	3	20	1	7	4	27	1	7	60
ne	2	13	0	0	0	0	4	27	40
celkem	15								100

Největší zájem o vzdělání měly ženy ve věkové kategorii 41-50 let (VK3), což je 27 %. Druhou nejpočetnější skupinou zájemkyň o vzdělání byly ženy ve věku 18-30 let (VK1) s 20 %. Naproti tomu 27 % dotazovaných žen ve věkové kategorii 51-60 let (VK4) vyjádřilo o vzdělání nezájem.

Z výše uvedeného rozboru vyplývá, že zájem dlouhodobě nezaměstnaných s nízkou kvalifikací o zvýšení svého vzdělání projevují nejvíce muži ve věkové kategorii 18-30 let, zatímco ženy mají největší zájem se vzdělávat ve věku 31-40 let. Naopak nezájem se vzdělávat deklarují dvě pětiny dotazovaných žen a mužů ve věkové kategorii 51-60 let. Tento fakt poukazuje na to, že většina respondentů s nízkou úrovní vzdělání touží po vzdělání.

Závěr

Nezaměstnanost je velký společenský problém, který může postihnout každého z nás. Nejrizikovější skupinou z hlediska získání zaměstnání jsou osoby s nízkou kvalifikací, do které patří osoby s nedokončeným nebo ukončeným základním vzděláním či nedokončeným středoškolským vzděláním. Právě tato skupina osob je nejvíce ohrožena dlouhodobou nezaměstnaností.

Výsledky získané v dotazníkovém šetření ukázaly, že nejpočetnější skupinou dlouhodobě nezaměstnaných osob s nízkou kvalifikací v Opavě jsou mladí ve věkové kategorii 18-30 let a osoby ve věkové kategorii 51-60 let. U osob starších 51 let to může být dáno jednak zdravotními problémy, jednak špatnou adaptabilitou na trhu práce. Toto potvrzují i výsledky mého šetření, které ukazují, že osoby v této věkové kategorii nejčastěji neprojevují zájem o další vzdělávání, jakož o vzdělávací programy nabízené Úřadem práce v Opavě. Nejpočetnější skupinou nezaměstnaných osob s nízkou kvalifikací v Opavě jsou mladí lidé ve věkové kategorii 18-30 let. Dle mého názoru by právě k této skupině lidí měla být směřována aktivní politika zaměstnanosti, neboť se jedná o osoby v produktivním věku, které jsou na samém začátku svého profesního života. Tento názor podpořily i výsledky mého šetření, které ukázaly, že právě tyto lidé ve věkové kategorii 18-30 let věnují nejvíce svého volného času hledání zaměstnání a zároveň mají největší zájem o další vzdělávání.

Mým prvním cílem v této práci bylo zjistit, kolik volného času mají dlouhodobě nezaměstnaní s nízkou kvalifikací v Opavě, a jak tento volný čas využívají. Bylo zjištěno, že 81 % respondentů má dle svého mínění volného času hodně nebo tak akorát a jen necelá pětina dotazovaných uvedla, že mají volného času málo. Podle četností odpovědí tráví respondenti svůj volný čas nejčastěji sledováním televize, procházkami a u počítače. Podle demografického rozdělení muži ve věkové kategorii 51-60 let se ve svém volném čase věnují procházkám nebo nedělají nic, zatímco

ženy v této věkové kategorii nejčastěji sledují televizi nebo nakupují. U nejpočetnější kategorie nezaměstnaných ve věku 18-30 let jsem zaznamenala, že muži stejně jako ženy nejčastěji sledují televizi nebo tráví čas u počítače. Domnívám se, že tyto závěry ještě více poukazují na fenomény dnešní doby, kterými jsou počítač a televize. Především mladí lidé věnují těmto aktivitám spoustu času, připadá mi, že nemají potřebu sdružovat se s vrstevníky, zavírají se do vlastního světa a přestávají s okolím komunikovat.

V rámci druhého cíle jsem chtěla zjistit, kolik volného času věnují dlouhodobě nezaměstnaní s nízkou kvalifikací v Opavě hledání nového zaměstnání. Potvrdilo se, že lidé ve věkové kategorii 51-60 let jsou v této oblasti nejméně aktivní. Muži v tomto věku nehledají zaměstnání téměř vůbec, ženy v témže věku tomu věnují 3-4 hodiny týdně. Zcela opačná situace je u mužů ve věkové kategorii 18-30 let, kteří věnují hledání nového zaměstnání sedm a více hodin týdně. Naopak ženy ve stejném věku hledají nové zaměstnání 3-4 hodiny týdně nebo tomu věnují maximálně dvě hodiny týdně. Dle mého úsudku to může být dáno tím, že se muži v tomto věku snaží existenčně osamostatnit a být nezávislí na svých rodičích. Proto je potřeba vlastního finančního příjmu pro ně významná.

U tohoto cíle jsem si stanovila další podcíl, v rámci kterého jsem chtěla zjistit, zda nezaměstnaní s nízkou kvalifikací v Opavě mají zájem se dále vzdělávat. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že většina dotazovaných (58 %) se vzdělávat chce, deklarují ke vzdělávání ochotu. Demografický rozbor ukázal, že se chce vzdělávat 63 % mužů. Z toho největší zájem o vzdělání projevili muži ve věku 18-30 let, kteří představovali třetinu všech dotazovaných mužů. Se zvyšujícím se věkem počet zájemců o vzdělání klesá. U žen projevilo zájem o vzdělání 60 % dotázaných žen. Za povšimnutí stojí fakt, že největší zájem o vzdělání měly ženy ve věkové kategorii 41-50 let, které tvořily 27 % z celkového počtu dotazovaných žen. Zdá se, že to jsou ženy, které mají snahu se vrátit do pracovního režimu po období, kdy se věnovaly výchově svých malých dětí. Tyto mé domněnky by

bylo zajímavé podrobit samostatnému šetření, které by zkoumalo příčiny a důvody nezaměstnanosti podle demografických hledisek.

Výsledky získané dotazníkovým šetřením poukazují na fakt, že většina respondentů s nízkou kvalifikací si uvědomuje důležitost vzdělání, a dokonce dvě třetiny dotazovaných projevily zájem se dále vzdělávat, respektive využít nějaký kurz z nabídky vzdělávacích programů úřadu práce. Pozitivní je skutečnost, že k dalšímu vzdělávání jsou nakloněny právě osoby mladšího věku. Získané výsledky však nelze s ohledem na počet respondentů zobecňovat.

Problém dlouhodobé nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací není snadno řešitelný. Jeho negativní důsledky je možné částečně zmírnit aktivní politikou zaměstnanosti, především pak podporou dalšího vzdělávání nezaměstnaných osob. Záleží ale především na samotných nezaměstnaných, na jejich zodpovědnosti, zájmu se vzdělávat a aktivitě hledat možnosti svého uplatnění v praxi.

Použitá literatura

BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2006, 173 s. ISBN 80-245-1120-7.

BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.

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

COUFALÍK, J., PALÁN, Z., PAVLÍK, O. *Vzdělávání dospělých*. In: *Národní program rozvoje vzdělávání v České republice: bílá kniha*. Praha: Tauris, 2001, s. 79-83. ISBN 80-211-0372-8.

HALÁSKOVÁ, R. *Nezaměstnanost a problémové skupiny na trhu práce*. In: PAULÍK, K. a kol. *Psychologické poradenství v sociální práci*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita Filozofická fakulta, 2002, s. 74–92. ISBN 80-7042-615-2.

KATRŇÁK, T. *Odsouzení k manuální práci: vzdělanostní reprodukce v dělnické rodině*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2004, 190 s. ISBN 80-86429-29-6.

KNOLL, O. *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 1993, 17 s.

KODYMOVÁ, P., KOLÁČKOVÁ, J. *Sociální práce s nezaměstnanými*. In: MATOUŠEK, O. a kol. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 1. Vyd. Praha: Portál, 2005, s. 299–314. ISBN 80-7367-002-X.

KOTÍKOVÁ, J. *Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce*. In: SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2003, s. 128-138. ISBN 80-210-3048-8.

KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2003, 199 s. ISBN 80-86419-48-7.

KREBS, V. *Sociální politika*. 3. vyd. Praha: ASPI, a.s., 2005, 504 s. ISBN 80-7357-050-5.

KUCHAŘ, P. *Vzdělání a trh práce*. In KALOUS, J., VESELÝ, A. *Vzdělávací politika České republiky v globálním kontextu*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2006, s. 109-127. ISBN 80-246-1261-5.

KUCHAŘOVÁ, V. *Rodina s nezaměstnaným členem*. Bratislava: Výskumný ústav práce a sociálních věcí, 1991, 43 s. ISBN 80-7138-041-5.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN 80-86429-08-3.

Národní program rozvoje vzdělávání v České republice: bílá kniha. Praha: Tauris, 2001, 98 s. ISBN 80-211-0372-8.

PALÁN, Z. *Lidské zdroje – výkladový slovník*, 1. vyd. Praha: Academia, 2002, 280 s. ISBN 80-200-0950-7.

PÁVKOVÁ, J. a kol. *Pedagogika volného času*, 3. vyd. Praha: Portál, 2002, 223 s. ISBN 80-7178-711-6.

TRHLÍKOVÁ, J., ÚLOVCOVÁ, H., VOJTĚCH, J. *Sociální aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí s nízkou úrovní vzdělanosti*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2006, 68 s. ISBN 80-85118-98-X.

Zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<http://vdb.czso.cz/> (ze dne 26. 1. 2010)

<http://www.epolis.cz/> (ze dne 24. 2. 2010)

Seznam příloh

Příloha 1 – dotazník

Příloha 2 – datová matice

Příloha 1 – dotazník

Dotazník

Vážená paní, vážený pane,

dostává se Vám do rukou dotazník, který je součástí mé bakalářské práce na téma: Problematika dlouhodobé nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací v Opavě. Chtěla bych Vás požádat o vyplnění tohoto anonymního dotazníku, který bude sloužit pouze pro účely mé bakalářské práce.

Předem děkuji.

Brigita Wittková
studentka Univerzity Palackého v Olomouci

1. Jak dlouho jste nezaměstnaný (á):

- Méně než 1 rok (v tomto případě nejste předmětem mého dotazníkového šetření, nepokračujte dále ve vyplňování dotazníku, děkuji za pochopení)
- 1 rok a více

2. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- Nedokončené základní, základní, nedokončené středoškolské
- Středoškolské nebo vyšší (v tomto případě nejste předmětem mého dotazníkového šetření, nepokračujte dále ve vyplňování dotazníku, děkuji za pochopení)

3. Jste:

- Muž
- Žena

4. Patříte do věkové kategorie:

- 18–30 let
- 31–40 let
- 41–50 let
- 51–60 let

5. Uveďte, kolik volného času máte v průměru během dne:

- 1–3 hodiny
- 4–6 hodin
- 7–9 hodin
- Celý den

6. Domníváte se, že volného času máte:

- Málo
- Tak akorát
- Hodně

7. Jak nejčastěji trávíte volný čas (můžete zvolit více možností):

- Nakupováním
- Sportováním
- Procházkami
- Četbou
- Sledováním TV
- U počítače
- V restauraci
- Nedělám nic
- Jinak, uveďte jak

8. Kolik času týdně věnujete hledání nového zaměstnání:

- Žádný
- 1–2 hodiny
- 3–4 hodiny
- 5–6 hodin
- 7 hodin a více

9. Jaká je podle Vás hlavní příčina Vaší nezaměstnanosti?

(můžete zvolit více možností)?

- Neochota dojíždění za prací
- Nedostatečná kvalifikace
- Nedostatečná praxe a zkušenosti
- Nedostatečná nabídka volných pracovních míst
- Nízká mzda u nabízených pracovních míst
- Nechuť pracovat
- Zdravotní problémy (potvrzené lékařem)
- Jiné, uveďte:

10. Myslíte, že je vzdělání důležité pro získání zaměstnání?

- Ano
- Ne
- Nedokážu posoudit

11. Máte zájem se dále vzdělávat, popř. vyučit nějakému řemeslu?

- Ano, uveďte, v jaké oblasti:
- Ne, proč?

12. Co byste si vybral(a) z nabídky vzdělávacích programů úřadu práce?

(můžete zvolit více možností)

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> Svářečské kurzy | <input type="checkbox"/> Obráběč kovů | <input type="checkbox"/> Všeobecný sanitář |
| <input type="checkbox"/> Dřevorubec | <input type="checkbox"/> Klempíř | <input type="checkbox"/> Kurzy obsluhy |
| <input type="checkbox"/> Řidič motorového vozíku | <input type="checkbox"/> Skladník, manipulátor | os. počítače (PC) |
| <input type="checkbox"/> Instalatér | <input type="checkbox"/> Prodavač(ka) | <input type="checkbox"/> Příprava |
| <input type="checkbox"/> Nic | | na budoucí podnikání |