



Zdravotně
sociální fakulta
Faculty of Health
and Social Sciences

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

Sociální aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti v regionu České Budějovice

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Studijní program:

REHABILITACE

Autor: Soňa Malenická

Vedoucí práce: Ing. Marie Klímová, Ph.D.

České Budějovice 2018

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci **Sociální aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti**, jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby bakalářské práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé bakalářské práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne 13. 8. 2018

.....

Poděkování

Tímto bych chtěla poděkovat vedoucí své bakalářské práce Ing. Marii Klímové, Ph.D. za cenné rady a připomínky. Svým rodičům a prarodičům za podporu při studiu.

Sociální aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá situací dlouhodobě zaměstnaných na Českobudějovicku a je rozdělena do dvou částí. Práce se skládá z teoretické a empirické části. V teoretické části definuji práci, nezaměstnanost, druhy nezaměstnanosti, politiku zaměstnanosti a vliv práce na člověka. V závěru teoretické části je blíže specifikován region České Budějovice, kterému se v rámci nezaměstnanosti věnuji v empirické části bakalářské práce.

V praktické části rozebírám výsledky výzkumu. Pro jejich dosažení byl použit kvalitativní výzkum s technikou polostrukturovaného rozhovoru. Výběrový soubor tvořilo šest respondentů. Jejich odpovědi byly zaznamenány a poté zpracovány. Cílem práce bylo, posoudit situaci dlouhodobě nezaměstnaných na Českobudějovicku a hledání možných řešení problematiky dlouhodobé nezaměstnanosti. Bylo proto nutné zodpovědět následující otázky. První z nich se zaměřuje na to, zda mají dlouhodobě nezaměstnaní pocit existenčního ohrožení. Druhá otázka zkoumá, zda si dlouhodobě nezaměstnaní myslí, že jsou jejich pracovní schopnosti ve společnosti nedostatečně oceněny.

Z výsledků výzkumu mohu říci, že dlouhodobě nezaměstnaní mají pocit existenčního ohrožení a jejich pracovní schopnosti nepovažují zaměstnavateli za dostatečně oceněné. Jedinci mohou dokonce z různých důvodů trpět psychickým problémem, ale především z důvodu finanční nestability a nejisté budoucnosti. V případě, kdy člověk nemá dostatečnou praxi nebo vzdělání, bývá zaměstnavatelem často odmítán. Byly zjištěny i doplňující informace, že osoby dlouhodobě nezaměstnané ztrácejí jistou dynamiku v náplni svého dne a u některých se vyskytují nežádoucí jevy, například neproduktivní trávení volného času.

Klíčová slova

Nezaměstnanost, práce, politika zaměstnanosti, sociální dopady nezaměstnanosti

Social aspect of long-term unemployment in the region Czech Budweis

Abstract

Bachelor thesis deals with the situation of long-term unemployed in Czech Budweis and is divided into two parts. The thesis consists of a theoretical and empirical part. In the theoretical part, I define work, unemployment, types of unemployment, employment policy and the impact of work on people. At the end of the theoretical part, the region of Czech Budweis, which is part of the unemployment in the empirical part of the bachelor thesis, is specified.

In the practical part, I analyze the results of the research. Qualitative research with a semi-structured interview technique was used to achieve them. The sample comprised six respondents. Their responses were recorded and then processed. The aim of the thesis was to assess the situation of long-term unemployed in Czech Budweis and to find possible solutions to long-term unemployment. It was therefore necessary to answer the following questions. The first one focuses on whether a long-term unemployed person feels a life-threatening threat. The second question examines whether the long-term unemployed think that their work skills in society are insufficiently valued.

From the research results, I can say that the long-term unemployed have a feeling of existence threat and their employability is not considered sufficiently valued by the employer. Individuals may even suffer from psychological problems for various reasons, but primarily because of financial instability and an uncertain future. If a person does not have sufficient experience or education, he is often rejected by the employer. Additional information has also been found that long-term unemployed people are losing some momentum in their day's duties, and in some cases, there are undesirable phenomena, such as unproductive spending of leisure time.

Key words

Unemployment, work, employment policy, social impacts of unemployment

OBSAH

ÚVOD	8
1 Současný stav	9
1.1 Charakteristika trhu práce.....	9
1.2 Trh práce.....	9
1.2.1 Minimální mzda.....	10
1.2.2 Plná zaměstnanost.....	10
1.3 Práce a její vliv na člověka.....	11
1.4 Nezaměstnanost.....	11
1.4.1 Míra nezaměstnanosti	12
1.5 Druhy nezaměstnanosti	16
1.5.1 Strukturální nezaměstnanost.....	16
1.5.2 Frikční nezaměstnanost.....	16
1.5.3 Cyklická nezaměstnanost.....	17
1.5.4 Sezónní nezaměstnanost	17
1.5.5 Skrytá nezaměstnanost.....	17
1.5.6 Dobrovolná nezaměstnanost	17
1.5.7 Nedobrovolná nezaměstnanost	17
1.5.8 Krátkodobá nezaměstnanost	18
1.5.9 Dlouhodobá nezaměstnanost	18
1.6 Ekonomicky neaktivní v Jihočeském kraji.....	18
1.7 Zjišťování nezaměstnanosti.....	19
1.8 Charakteristika dlouhodobě nezaměstnaných	20
1.9 Dopady dlouhodobé nezaměstnanosti	20
1.10 Rizikové skupiny nezaměstnaných.....	23
1.11 Státní politika zaměstnanosti	24
1.11.1 Aktivní politika zaměstnanosti	26

1.11.2	Pasivní politika zaměstnanosti.....	26
1.12	Charakteristika regionu České Budějovice.....	27
2	Cíl práce a výzkumné otázky.....	29
2.1	Cíl práce.....	29
2.2	Výzkumné otázky.....	29
3	Metodika.....	30
3.1	Použitá metodika.....	30
3.2	Charakteristika výzkumného souboru.....	30
3.3	Popis výzkumné techniky.....	32
4	Výsledky.....	33
4.1	Interpretace rozhovorů.....	45
5	Diskuze.....	47
6	Závěr.....	49
7	Seznam použitých zdrojů:.....	51
8	Seznam tabulek.....	56
9	Seznam grafů.....	57
10	Přílohy.....	58
11	Seznam použitých zkratk.....	59

ÚVOD

V této bakalářské práci nastiňuji problematiku sociálních aspektů dlouhodobé nezaměstnanosti v Českých Budějovicích a okolí. Ačkoliv je podíl nezaměstnaných obyvatel na Českobudějovicku pod průměrem, i zde nalezneme nezaměstnané, kteří jsou tímto problémem zasaženi.

Myslím, že toto téma je v dnešní společnosti široce skloňováno a je problémem, který může zasáhnout kohokoliv z nás. V obecné rovině lze říci, že lidé, které dlouhodobá nezaměstnanost postihla, mohou být zasaženi i více negativními činiteli v jejich životě. Prvotním příznakem u dlouhodobě nezaměstnaných bývá snížená životní úroveň, která může zapříčinit oslabení sociálních kontaktů a v konečném důsledku vést k neužitečnému trávení volného času, v některých případech až nežádoucím. S ohledem na vnímání sebe samých poté může člověk nabývat pocitu, že je ve společnosti neužitečný. V návaznosti na uvedené faktory v důsledku dlouhodobé nezaměstnanosti, mohou být někteří jedinci zasaženi nežádoucími jevy, ve formě psychických či fyzických problémů.

Bakalářská práce je tvořena ze dvou hlavních částí, teoretické a praktické části.

Teoretická část práce vymezuje důležité pojmy z oblasti trhu práce s cílem nastínit charakteristické prvky nezaměstnanosti a její dopady na člověka. Nezaměstnanost je rozdělena na základní druhy, které jsou dále specifikovány, včetně nástrojů jejich řešení.

V praktické části je uskutečňován vlastní kvalitativní výzkum, který se opírá především o osobní rozhovory s osobami dlouhodobě nezaměstnanými a již vyloučenými z evidence Úřadu práce v Českých Budějovicích a klienty Úřadu práce.

Na základě získaných informací od jednotlivých respondentů, jsou zpracovány a analyzovány výsledky, načež v samotném závěru bakalářské práce dochází k celkovému shrnutí výzkumu s návrhem případných řešení.

1 Současný stav

1.1 Charakteristika trhu práce

Jedním ze základních lidských práv a svobod člověka je právo na práci, přiměřenou práci, jako předpoklad lidské svobody. Práce je podmínkou důstojné existence člověka, přináší mu materiální prospěch a také pocit seberealizace a společenské užitečnosti, vřazuje ho do sociálních vztahů, uspokojuje ctižádost, sebeuplatnění a sebeúctu (Buchtová et al, 2013).

Práce má mnoho podob, z ekonomického hlediska ji můžeme charakterizovat jako činnost vytvářející statky a služby, kterou člověk vykonává cílevědomě s vědomím dosažení určitého zisku (Švarcová, 2013). Od pojmu práce rozlišujeme pracovní sílu, to, čeho může člověk dosáhnout pomocí svých fyzických a psychických sil, ovšem ne každý, kdo je způsobilý k práci, opravdu pracuje, jak uvádí Švarcová (2013).

Na pojem práce nahlížíme i z jiných perspektiv než těch ekonomických, jsou jimi antropologická, medicínská, ekologická a obecně kulturní kategorie (Buchtová et al, 2013). Dále Buchtová (2002) hájí názor, že se člověk díky práci prosadil jako jediný tvořivý živočich, jako pozemský tvůrce.

Prací si člověk vytváří statky, ale také navazuje nové sociální vztahy, ve kterých uzavírá přátelství a v některých směrech rozvíjí svou osobní identitu (Buchtová et al., 2013).

1.2 Trh práce

Na trhu výrobních faktorů se střetává poptávka a nabídka těchto výrobních faktorů. Poptávku vytvářejí firmy a nabídku domácnosti. Firmy si výrobní faktory, v našem případě práci, kupují a snaží se o maximalizaci zisku. Cenou práce je mzda (Tuleja, 2007).

Vzhledem k tomu, že pracovní síly není neomezené množství, stává se práce cenným výrobním faktorem, který má vliv na odměnu na trhu a mzdu, kterou ovlivňuje množství, kvalita, kvalifikace, poptávka a tržní úspěšnost práce (Švarcová, 2013).

V historickém kontextu byla práce jako výrobní faktor ceněna nejvíce. Po zavedení strojů a následné automatizace se její postavení částečně snížilo (Tuleja, 2007).

Cena práce se liší v období plné zaměstnanosti, kdy firmy složitě hledají kvalifikované a schopné zaměstnance, a v době recese, v čase vysoké nezaměstnanosti, kdy si mohou zaměstnance vybírat. Z toho vyplývá, že v období konjunktury (boomu) budou mzdové náklady vysoké, pro přilákání nových zaměstnanců a v období recese jsou zaměstnanci ochotni pracovat za podstatně nižší mzdu (Tuleja, 2007). Prioritou trhu práce je rovnovážná situace mezi nabídkou a poptávkou. Ve skutečnosti má totiž sklon k nerovnováze a k nezaměstnanosti (Švarcová, 2013).

Stát se snaží trh práce regulovat různými opatřeními, příkladem je Zákoník práce a dalšími podmínkami, které ovlivňují nabídku práce na trhu (Buchtová et al, 2002).

Jak upozorňuje Keller (2012), pokud klesne cena pracovní síly, dochází k nebezpečí, že se dotkne nejvíce domácností nebo jedinců, kteří jsou již nyní na prahu chudoby, příkladem jsou absolventi nebo samoživitelky.

1.2.1 Minimální mzda

V závislosti na faktu, že cenou práce je mzda, je zapotřebí definovat pojem minimální mzda. Jak uvádí MPSV (2018), minimální mzda je nejnižší přípustná výše mzdy za práci v pracovněprávním vztahu. Minimální mzda zaručuje ochranu zaměstnanců před poskytováním nepřiměřeně nízkých mezd a vymezuje nárok na mzdu ve stanovené nejnižší úrovni. Sazba minimální mzdy pro rok 2018 pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí 12 200 Kč za měsíc nebo 73,20 Kč za hodinu.

Dále web uvádí, že minimální mzda se vztahuje na zaměstnance v pracovním poměru nebo v pracovněprávním vztahu založeném dohodou o provedení práce a dohodou o pracovní činnosti. Nezáleží, zda je pracovní poměr na dobu určitou či neurčitou.

1.2.2 Plná zaměstnanost

Plnou zaměstnanost lze definovat jako snížení nezaměstnanosti pod 3 %, kdy pracuje každý, kdo je ochoten pracovat. Vždy je totiž určité procento lidí, které pracovat nebude za žádných podmínek (The economist, 2017).

1.3 Práce a její vliv na člověka

Pro každého člověka má práce jedinečný význam, je všudypřítomná, zasahuje do života lidí a přináší nejen materiální prospěch, ale i pocit užitečnosti ve společnosti (Mayerová, Růžička, 2001).

Mayerová a Růžička (2001) uvádějí, že při ztrátě zaměstnání přijde dotyčný nejen o určitou životní úroveň, ale pozbyde i společenský status, který mu zaměstnání poskytovalo.

Buchtová (2008) uvádí, že při ztrátě zaměstnání dochází k rozbití denního rozvrhu, kdy lidé přestávají vnímat dny a neumějí si rozvrhnout svůj volný čas. Pokud člověka zasáhne takovéto vnímání času, můžeme mluvit o závažném narušení struktury dne, která se řadí k jedním z největších následků dlouhodobé nezaměstnanosti. Tyto faktory ovšem záleží i na sociálním prostředí, ve kterém člověk žije (Jirincová, 2007).

1.4 Nezaměstnanost

Obecná charakteristika nezaměstnanosti je, že nezaměstnanými můžeme nazvat ty, kteří si hledají aktivně práci a jsou registrováni na Úřadu práce (Buchtová et al., 2002).

Každý občan České republiky má právo na zabezpečení vhodného zaměstnání, odpovídající jeho věku, zdravotnímu stavu, kvalifikaci a schopnostem. Nejedná se ovšem o přímou záruku občanovi, ale o možnost obrátit se na úřad práce se žádostí o rekvalifikaci anebo zajištění nového zaměstnání (Vybíhal, 2017). Důsledky nezaměstnanosti pro jednotlivce jsou finančně a často emocionálně destruktivní (Amadeo, 2018).

Jak uvádí zákon o zaměstnanosti č.435/2004 Sb., účastníkům pracovněprávních vztahů je zakázáno činit nabídky zaměstnání, které jsou diskriminačního charakteru, nejsou v souladu s pracovněprávními či služebními předpisy nebo odporují dobrým mravům.

„Nezaměstnanost je obrovsky neefektivní jev, který značně snižuje celospolečenskou produktivitu práce, rozšiřuje počty sociálně slabých občanů a prohlubuje chudobu. Odstranit nezaměstnanost by znamenalo vyřešit spoustu ekonomických a sociálních problémů“ (Maruška, 2012 str. 16).

Jak uvádí Buchtová (2002) nezaměstnanost představuje jeden z nejsledovanějších jevů tržních hospodářství. Abychom mohli nezaměstnanost posoudit je zapotřebí disponovat celou řadou potřebných dat, kterými jsou například délka nezaměstnanosti, její míra, výskyt, dotčené osoby, předpoklad pro její vyřešení, včetně finančních zdrojů a dalších informací (Krebs, 2005).

Jak dále autor uvádí, k nejvíce ohroženým skupinám lidí, kteří mohou být zasaženi nezaměstnaností, patří především ženy, čerství absolventi, handicapovaní a lidé v předdůchodovém věku. Podle personálních agentur a českého statistického úřadu si nejvíce konkurují lidé mezi čtyřicátým pátým a padesátým čtvrtým rokem s čerstvými absolventy středních, vyšších odborných a vysokých škol (irozhlas.cz, 2012). Je pravdou, že zaměstnavatelé přijímají méně pracovníků v takzvaném předdůchodovém věku a někteří preferují právě absolventy z důvodu větší flexibility. Jsou tím pro firmy tvárnější a v tomto smyslu se s nimi může lépe pracovat. Na druhou stranu oproti druhé skupině mají mladí méně zkušeností, kterých má většinou jejich konkurence dostatek, a to je jejich silná stránka. Dále server uvádí, že oproti minulým rokům jsou obě skupiny ochotny slevit ze svých nároků a přijmout práci za nižší plat, to znamená, že v některých oborech se vysokoškolsky vzdělaní lidé dostávají na místa pro středoškolsky vzdělané a značně jim tím konkurují (irozhlas.cz, 2012).

Též můžeme nezaměstnanost posuzovat kromě vzdělání i z hlediska profesí, teritoria a její délky. Pokud bychom ji chtěli určit, je důležité vyřadit některé skupiny lidí, které práci aktivně nehledají a jsou bez práce, mezi ty řadíme např. děti, kterých se nezaměstnanost nedotýká a nemusejí se s ní zaobírat (Jandourek, 2003).

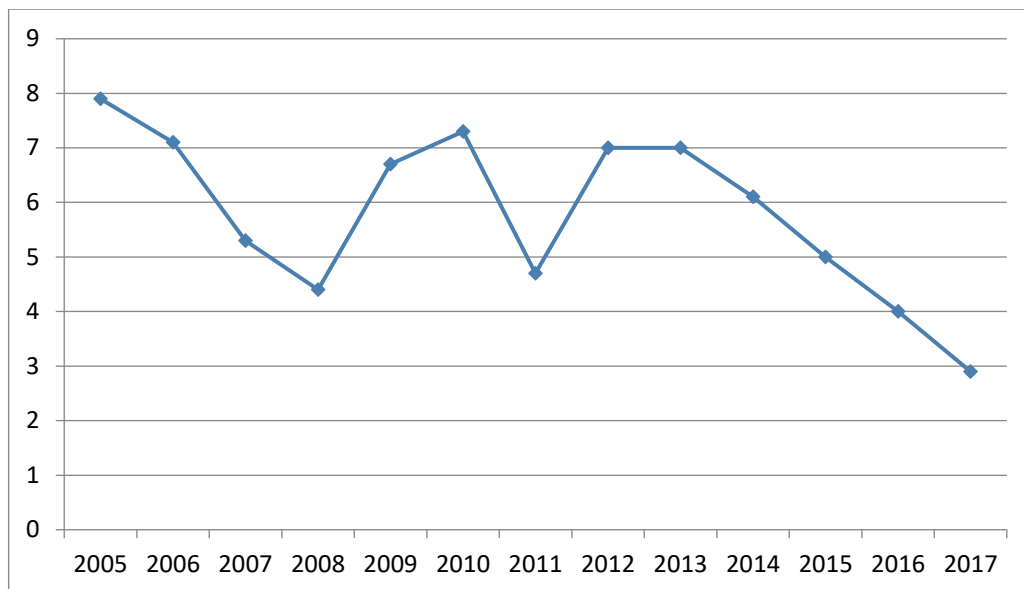
1.4.1 Míra nezaměstnanosti

Míra dlouhodobé nezaměstnanosti může počítat jen s určitými skupinami, například, věkové skupiny, ženy, muži, profese, vzdělání, regiony (Krebs, 2010). Měří se pomocí ukazatele míry nezaměstnanosti. Jejím výpočtem zjistíme podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle. (Ekonomie otázky, © 2018).

Česká republika drží prvenství ve vyrovnanosti míry nezaměstnanosti mužů a žen. V 1. čtvrtletí roku 2018 je i nadále nejnižší ze států Evropské unie. Jak uvádí následující graf (graf 1), míra nezaměstnanosti v České republice se v současnosti pohybuje ve

stále nižších hodnotách. Česká republika vykazovala již od devadesátých let 20. století nižší procento nezaměstnanosti než Evropská unie (ČSÚ, 2018).

Graf 1 - Obecná míra nezaměstnanosti v České republice



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Jak uvádí Český statistický úřad (2018), míra nezaměstnanosti v 1. čtvrtletí 2018 v členských zemích Evropské unie klesá (tab.1). Pouze Estonsko má opačný trend, zvýšila se zde nezaměstnanost o 1,1 %. Česká republika obsadila první místo v nejnižší míře nezaměstnanosti v daném období, a to 2,4 %. U mužů dosahovala dokonce 2,0 %. Na druhé místo dosáhlo Německo s následujícím Maďarskem. Evropský průměr v 1. čtvrtletí 2018 činil 7,5 procent (ČSÚ, 2018).

Tabulka 1 - Míra nezaměstnanosti 15–64letých v členských zemích EU (v %)

Země	1. čtvrtletí 2018			Rozdíl v p. b. 1. Q 2018 - 1. Q 2017		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
	Česká republika	2,4	2	3	-1,1	-0,8
Německo	3,7	4,2	3,1	-0,5	-0,5	-0,5
Maďarsko	3,9	3,6	4,3	-0,7	-0,8	-0,4
Spojené království	4,2	4,3	4,2	-0,5	-0,6	-0,2
Polsko	4,2	4,1	4,3	-1,3	-1,4	-1,1
Nizozemsko	4,4	4,2	4,6	-1,2	-1	-1,5
Malta	4,5	4,6	4,3	-0,2	0,4	-1
Rumunsko	4,8	5,4	4	-0,8	-1	-0,6
Rakousko	5,3	5,8	4,8	-0,7	-0,9	-0,5
Dánsko	5,4	5	5,7	-1,2	-1,8	-0,8
Lucembursko	5,6	5	6,2	-0,5	-1,6	0,8
Irsko	5,8	6	5,6	-1,4	-1,5	-1,2
Bulharsko	5,8	6,4	5,1	-1,2	-0,5	-1,9
Slovinsko	6	5,5	6,6	-1,9	-2,1	-1,7
Belgie	6,2	6,5	5,8	-1,6	-1,1	-2,2
Švédsko	6,8	7	6,6	-0,5	-0,9	-0,2
Estonsko	6,9	7,6	6,2	1,1	1,5	0,7
Slovensko	7,2	6,9	7,4	-1,6	-1,9	-1,4
Litva	7,4	8,8	5,9	-0,9	-1,6	-0,4
EU28	7,5	7,3	7,8	-0,9	-1	-0,8
Portugalsko	8,2	8	8,3	-2,3	-2,2	-2,4
Lotyšsko	8,4	9,1	7,6	-1,3	-1,7	-0,9
Finsko	8,9	9	8,9	-0,6	-1,2	0,1
Francie	9,7	9,6	9,8	-0,4	-0,5	-0,3
Chorvatsko	10,5	9,6	11,5	-3,6	-3,8	-3,4
Kypr	11	10,7	11,3	-2,8	-3,1	-2,5
Itálie	11,8	10,9	13	-0,6	-0,6	-0,5
Španělsko	16,8	15,3	18,7	-2,1	-2	-1,9
Řecko	21,4	17,4	26,4	-2,1	-2,5	-1,6

Zdroj: ČSÚ

Podíváme-li se na nezaměstnanost z obráceného pohledu, na míru zaměstnanosti, je cílem Evropské unie dosáhnout míry zaměstnanosti 20–64letých v průměru 75 % (Institut pro sociální politiku a výzkum, © 2018).

Jak uvádí Český statistický úřad (2018) o postavení českého trhu práce v rámci Evropské unie, provádí se analýza mezinárodního porovnání vybraných indikátorů trhu práce v členských zemích EU.

V 1. čtvrtletí 2018 tato míra zaměstnanosti ve státech Evropské unie (tab. 2) dosáhla v průměru 72,3 % a cílovou hranici dosáhlo opakovaně deset sledovaných států Evropy. První pozici zaujímá Švédsko, druhé je Německo a následuje Česká republika. Naopak nejnižší míru zaměstnanosti můžeme pozorovat v jižních státech Evropské unie. Jedná se o Řecko, Itálii, Chorvatsko a Španělsko, kde nepracuje více než třetina populace v produktivním věku. Celkově je nejnižší míra zaměstnanosti v Řecku, kde je zaměstnána méně než polovina žen (ČSÚ, 2018).

Tabulka 2 - Míra zaměstnanosti 20-64 letých v členských zemích EU (v%)

Země (cíl strategie)	1. čtvrtletí 2018			Rozdíl v p. b. 1. Q 2018 - 1. Q 2017		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
Švédsko (> 80 %)	81,4	83,5	79,3	0,6	1	0,2
Německo (77 %)	79,5	83,3	75,5	1	1	0,8
Česká republika (75 %)	79,2	86,8	71,4	1,6	1,4	1,8
Spojené království	78,6	83,5	73,8	0,8	0,6	1,1
Nizozemsko (80 %)	78,5	83,7	73,3	1	0,9	1,1
Estonsko (76 %)	78,2	81,4	75,1	0,3	0,2	0,5
Dánsko (80 %)	77,3	80,1	74,3	1,4	1,5	1,2
Litva (72,8 %)	76,1	76,8	75,4	1,4	1,7	1
Lotyšsko (73 %)	75,9	78	73,9	2,6	2,6	2,6
Rakousko (77 %)	75,2	79	71,4	1	1,5	0,4
Finsko (78 %)	74,6	76,2	73	2	2,5	1,6
Portugalsko (75 %)	74,5	78,1	71,3	2,8	2,8	2,9
Slovinsko (75 %)	73,9	77,1	70,6	2,4	2,7	2,1
Maďarsko (75 %)	73,8	81,7	66,1	1,7	2,2	1,1
Irsko (69-71 %)	73,5	79,8	67,4	1,3	1,3	1,3
Lucembursko (73 %)	72,4	76,2	68,3	1	1	0,9
EU28 (75 %)	72,3	78	66,7	1,1	1,2	1,1
Slovensko (72 %)	71,9	78,4	65,3	1,2	1,5	1
Malta (70 %)	71,7	83,5	59,1	2,1	1,2	2,9

Kypr (75-77 %)	71,5	76,1	67,2	2,9	2,4	3,3
Polsko (71 %)	71,3	78,5	64,2	1,2	1,3	1,1
Bulharsko (76 %)	71,1	75	67,1	2,5	2,4	2,5
Francie (75 %)	70,7	74,6	67	1	1	1,1
Belgie (73,2 %)	69,3	73,8	64,8	1,6	1	2,2
Rumunsko (70 %)	68	76,6	59,3	1,8	2,2	1,5
Španělsko (74 %)	65,7	71,6	59,8	1,4	1,6	1,2
Chorvatsko (62,9 %)	63,6	69	58,3	3,1	3,1	3,3
Itálie (67-69 %)	62	71,7	52,5	0,4	0,2	0,7
Řecko (70 %)	57,7	68,2	47,4	1,5	2,4	0,6

Zdroj: ČSÚ

1.5 Druhy nezaměstnanosti

Rozlišujeme několik typů nezaměstnanosti, podle kterých můžeme předpokládat závažnost, příčinu a hledání způsobů jejího řešení (Krebs, 2010).

1.5.1 Strukturální nezaměstnanost

Vzniká při rozpadu neefektivních podniků nebo celých odvětví. Dochází k nerovnováze u jednotlivých povolání nebo výrobních oblastí. Jedná se o nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na regionálním trhu práce. Příkladem mohou být těžební oblasti, kde po uzavření dolů nemohou horníci snadno přejít do jiného oboru. Trh práce není flexibilní. Strukturální nezaměstnanost je obtížně rozpoznatelná od frikční nezaměstnanosti, ale strukturální nezaměstnanost trvá déle (Mareš, 2002).

1.5.2 Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost vzniká v důsledku dobrovolné a přirozené mobility pracovních sil na trhu práce mezi pracovními místy nebo v průběhu jednotlivých stádií životního cyklu. Vždy dochází k určité fluktuaci i při plné zaměstnanosti. Jedná se často o absolventy škol, stěhování, návrat žen z rodičovské dovolené nebo hledání lepšího zaměstnání (Mareš, 2002).

Jak dále autor uvádí, jedná se o krátkodobou a dobrovolnou nezaměstnanost. Pohybuje se v rozmezí 1 – 2 % míry nezaměstnanosti.

1.5.3 Cyklická nezaměstnanost

Nezaměstnanost cyklická vzniká v období recese, kdy klesá celková poptávka po práci v důsledku hospodářských cyklů a zasahuje většinu odvětví. Často se jedná o dlouhodobou nezaměstnanost (Mareš, 2002).

1.5.4 Sezónní nezaměstnanost

Sezónní nezaměstnanost je druhem strukturální nezaměstnanosti, která je spojena s určitými druhy sezónních pracovních míst, jako jsou stavební práce nebo práce v zemědělství (Mareš, 2002).

1.5.5 Skrytá nezaměstnanost

Tato forma nezaměstnanosti má podobu ve skryté pracovní síle, kdy nezaměstnaní nejsou registrováni na Úřadu práce, ale zároveň nemají ani nehledají práci. Jedná se hlavně o ženy v domácnosti nebo studenty, ale také nezaměstnaní procházející rekvalifikací na Úřadu práce (Mareš, 2002).

1.5.6 Dobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolná nezaměstnanost se vytyčuje upřednostňováním volného času před aktivním zaměstnáním, kdy uchazeči připadá vynaložené úsilí za odvedenou práci například špatně finančně ohodnoceno a není ochoten za takovou cenu práci podstoupit, proto nabídky odmítá a hledá jinou, lépe placenou pozici (Buchtová et al., 2002). Znamená to tedy, že takový člověk může mít pracovní nabídky, aktivně se podílí na hledání zaměstnání, ale nabídky bude odmítat, dokud nenajde adekvátní pracovní pozici, která mu bude připadat ideální (Buchtová et al., 2002).

1.5.7 Nedobrovolná nezaměstnanost

Je to nezaměstnanost, kdy nezaměstnaní hledají práci za nabízenou mzdu na trhu práce, avšak nemohou ji najít, z důvodu neexistence volných míst odpovídající jejich potřebám. Příčinou nedobrovolné nezaměstnanosti jsou překážky bránící poklesu mezd. K nim patří odbory bránící snižování mezd. Příčinou se může stát i uzákoněná minimální mzda, týkající se hlavně málo kvalifikovaných profesí, kde bývají mzdy nízké (UHK, 2017).

1.5.8 Krátkodobá nezaměstnanost

Krátkodobá nezaměstnanost trvá šest až dvanáct měsíců a z makroekonomického pohledu je užitečná, neboť umí účinně využít zdroje, kterému poskytuje společnost (Švarcová, 2013).

1.5.9 Dlouhodobá nezaměstnanost

Za dlouhodobou je nezaměstnanost považována při překročení jednoho roku bez práce. Může to být záležitost regionů nebo skupin obyvatel, které mají problém zaměstnatelnosti na trhu práce (Brožová, 2003).

Nejvíce dlouhodobě nezaměstnaných se objevuje v období ekonomické recese, kdy mají problém najít si odpovídající práci i schopní lidé ochotní pracovat. Po delší době nezaměstnanosti se totiž firmy zamýšlí nad možností, že pracovník, který již několik let nepracoval, nemá už odborné znalosti, případně motivaci k práci a firma si pečlivě rozmýšlí, zda ho přijme do zaměstnání. Při ekonomické recesi (depresi) dochází také k tomu, že odbory ve firmách brání poklesu mzdy – brání své členy – zaměstnance a tím znemožní příchod nových zaměstnanců do firmy, kteří by byli ochotni pracovat za nižší mzdu. Z tohoto důvodu tito lidé nemají možnost získat zaměstnání (Brožová, 2003).

1.6 Ekonomicky neaktivní v Jihočeském kraji

Jak vidíme (tab. 3), v Jihočeském kraji je nejvíce ekonomicky neaktivních ve skupině 15–19 let (studentů) a posléze 65 let a více (důchodci). Nejméně ekonomicky neaktivních je ve věkové skupině 45 – 49 let a to pouze 2,1 %. Za zmínku stojí věková skupina 60 – 64 let, kde se prolíná odchod do důchodu s ještě pracujícími, ale také poměrně velké množství předčasných důchodů, které by se dalo nazvat jako skrytá nezaměstnanost. Česká správa sociálního zabezpečení (2018) udává, že v březnu 2018 bylo vypláceno 622 178 předčasných důchodů. Ke skryté nezaměstnanosti bychom ještě mohli přidat invalidní důchody a předdůchody.

Tabulka 3 - Věková struktura ekonomicky neaktivních v 1.čtvrt. 2018 (v tis.)

	Česká republika		Kraj
	Celkem	v %	Jiho- český
	CZ0		CZ031
Celkem	3 551,90	100	222,5
věkové skupiny:			
15 až 19 let	438	12,3	27,9
20 až 24 let	252,6	7,1	17,2
25 až 29 let	131,3	3,7	7,4
30 až 34 let	125,4	3,5	7,7
35 až 39 let	93,3	2,6	4,4
40 až 44 let	64	1,8	4,1
45 až 49 let	46	1,3	2,1
50 až 54 let	50,3	1,4	3,4
55 až 59 let	76,6	2,2	3,9
60 až 64 let	373,1	10,5	27,3
65 a více let	1 901,40	53,5	117,2

Zdroj: ČSÚ, zpracování vlastní

1.7 Zjišťování nezaměstnanosti

Jak uvádí Český statistický úřad (2018), výběrové šetření pracovních sil (VŠPS) se provádí v náhodně vybraném vzorku domácností, u kterých se zjišťuje ekonomické postavení obyvatelstva v České republice. Šetření a ukazatele zaměstnanosti a nezaměstnanosti odpovídají definicím Mezinárodní organizace práce a doporučením Eurostatu. Zjištěná data jsou plně srovnatelná na mezinárodní úrovni (ČSÚ, 2018).

Český statistický úřad prostřednictvím Výběrového šetření pracovních sil často vykazuje údaje o počtu nezaměstnaných nižší než MPSV. Zdůvodněním je jiný způsob sběru dat a časté odmítání šetření ČSÚ občany ohrožených nezaměstnaností. (Řehoř, 2010).

1.8 Charakteristika dlouhodobě nezaměstnaných

Kuchař (2006) udává několik skupin, do kterých je možné dlouhodobě nezaměstnané rozřadit. První skupinou jsou aktivní lidé, kteří mají zájem pracovat a angažují se v jejím hledání. Druhá skupina je přesný opak skupiny první. O práci nestojí a ani ji nehledají. Jako třetí skupinu uvádí jedince, kteří o nástup do zaměstnání zájem mají, ale z různých důvodů nastoupit nemohou a poslední skupinou jsou ti, kteří práci nechtějí, ale jsou nuceni ji hledat.

Podle Mareše (2002) je pravděpodobné, že dlouhodobá nezaměstnanost může zasáhnout několik generalizovaných skupin, kterými jsou mladiství, obyvatelé odlehlých vesnic, osoby s nižším vzděláním, lidé s osobními a sociálními problémy a zdravotně postižení.

1.9 Dopady dlouhodobé nezaměstnanosti

„Skutečnou hodnotu práce člověk obvykle poznává, až když ji ztratí“ (Buchtová et al., 2013, 49 s.).

Pokud člověk nedobrovolně přijde o práci, má to na jeho život negativní sociální, psychologické a zdravotní dopady. Přijde tím i o hlavní zdroj, který uspokojuje jeho základní životní potřeby, kterou je odměna z odvedené práce. Postupem času člověk ztrácí pojem o čase a jeho rozvržení v celém dni. Pozbyde i možnost získávat a udržovat pracovní návyky a dovednosti. Poté se může začít vytrácet smysl života a docházet k úbytku sociálních kontaktů a následně pomalý rozpad integrity osobnosti (Buchtová et al., 2013). Rakouská psycholožka a socioložka M. Jahoda ve 30. letech 20. století za velké hospodářské krize zjišťuje, že sociální vztahy se zužují o vztahy na pracovišti, které jsou výjimečné a jsou jiným typem sociální interakce než vztahy s rodinou (Jahoda, 1995).

Vyšší nezaměstnanost může způsobovat nemoci, někdy dokonce i předčasnou smrt. Jedinci zasaženi nezaměstnaností mohou trpět po psychické stránce, především úzkostí,

depresemi apod. Po stránce fyzické se může jednat i o nebezpečí jako jsou například srdeční onemocnění (Wilkinson, Maromot, 2003).

Ztráta práce tedy přináší okamžitou změnu v mnoha oblastech života. Především se omezí finanční možnosti, dochází ke snížení životního standardu a nezaměstnaný začíná být závislý na finanční pomoci od státu. V minulosti, ve třicátých letech devatenáctého století byly podpory nižší než v současnosti, přesto se značný finanční nedostatek projeví i dnes. (Schraggeová, 2011).

Jak prohlásil pro výzkum Masarykovy univerzity v Brně v roce 1933 nezaměstnaný dělník: „Z čeho žijeme? Jsme odkázáni na podporu. Vy asi správně nepochopíte, co to znamená, poněvadž se to musí prožít. Pak se to správně pochopí. Žít se 40 Kč týdně tři osoby? Co chcete za to nakoupit: živobytí, nebo otop, či boty nebo šaty? Na žití je to moc a moc málo a zase na umřítí je to moc“ (Vodička, 2009, s.176).

Nezaměstnanost se promítá i do širšího kontextu reprodukčního chování. Podle britských a australských pramenů, ve 30. letech poklesla míra sňatečnosti v obou zemích, zvýšil se průměrný věk ženichů a nevěst a klesala porodnost. Podobná situace nastala i v osmdesátých letech. Je nutné zdůraznit, že v části populace žen, hlavně mladých, nemajících zkušenost s ekonomickou nezávislostí, bylo mateřství shledáno jako únik od nezaměstnanosti (Mareš, 2002).

Při velké hospodářské krizi ve 30. letech minulého století v Americe byl zkoumán vliv dlouhodobé nezaměstnanosti na chudé lidi. Zjistili, že kromě vlny sebevražd a plných ústavů pro duševně nemocné se lidé mezi sebou přestali kontaktovat. Neměli na pohoštění, děti nechodily do školy, neměly slušné oblečení. Lidé se ocitli v izolaci, pro kterou se rozhodli často sami. Cítili se jako zbyteční lidé, vstávali co nejpozději, aby den rychle uplynul. Z lidí se stávali apatičtí sobci, nelitovali kamaráda, že ho propustili, uvažovali - trpím hladem, trp taky, pochopíš co je hlad (Vodička, 2009).

Sociologové dále zjistili, že i v případě nalezení práce je psychika dlouhodobě nezaměstnaných tak poškozená, že mnozí mají velké problémy vykonávat svou původní práci, ve které byli kdysi profesionálové. První dny prochází nervovou únavou,

vykonávají svou práci špatně, pláčou. Až po několika týdnech najdou ztracenou sebedůvěru a začnou pracovat jako kdysi (Vodička, 2009).

Sociologové B. Zawadski a P. Lazarsfeld zjišťovali v roce 1935 vliv ztráty práce na nezaměstnané Poláky v tzv. Varšavské studii. Došli k závěru, že nezaměstnanost vyvolává zprvu silné emocionální stavy vzrušení a kolísání nálad, které sahají od panického strachu přes smutek až k otevřené nenávisti. Pocit bezvýchodnosti situace, bezmocnosti a celkové psychické ochromení přechází časem do fáze relativního uklidnění. Dále žili nadějí získání pracovního místa. Pokud byli opakovaně zklamáni i přes snahu najít si práci, přecházeli do stavu beznaděje, umocněné vyčerpáním finančních rezerv (Buchtová et al, 2002).

Bylo zjištěno, že po předání výpovědi reagovala více než polovina žen psychickým šokem, apatie až nechut' k práci se dostavila u 18 % zaměstnanců. V současnosti můžeme pozorovat, že u nezaměstnaných dochází ke stejnému stavu nálad, jako byly popsány v historickém kontextu (Buchtová et al, 2002).

Sociolog B. Zwicker zkoumal v roce 1933 sociální problematiku Brna. Došel k závěru, že nejtěživěji dopadá na nezaměstnané cena bydlení. Nejdříve zaplatit nájemné, pak možná jídlo. Nákup oblečení nepřipadá v úvahu. Většinou mají velké dluhy. V některých případech k nim nedojde, protože „*Dluhy nemám z té jednoduché příčiny, že mi žádný nic nepůjčí a nic na dluh neprodá*“ odvětil dlouhodobě nezaměstnaný kovodělník. Ze zdravotního hlediska se nejčastěji vyskytuje téměř u všech podvýživa, tuberkulóza, záněty cest dýchacích, závratě, chudokrevnost, děti pokašlávají, mají boláky, nepamatují si učivo ve škole. (Buchtová et al., 2013, s.178).

V současnosti Hubinková (2008) upozorňuje na tři závažné problémy. První z nich je past nezaměstnanosti, kdy dlouhodobě nezaměstnaní ztrácí odbornost, pracovní návyky, ale výše podpory v nezaměstnanosti může snížit jejich motivaci práci vyhledávat. Druhým problémem je past chudoby, kdy v případě minimální mzdy zaměstnanec ztrácí nárok na sociální dávky a jeho motivace pracovat se snižuje a v obou případech vede život na hranici chudoby. Třetím problémem je u dlouhodobě nezaměstnaných nedosahujících určitých příjmů a jejich vyloučení na okraj společnosti (Buchtová et al., 2013).

1.10 Rizikové skupiny nezaměstnaných

Nezaměstnanost ohrožuje všechny osoby. U každého okruhu osob je více či méně ztráta zaměstnání pravděpodobná.

Jak uvádí Kotýnková (2003) začala se v evropské společnosti počátkem 90. let řešit solidarita mezi generacemi se znevýhodněnými jedinci, skupinami nebo znevýhodněnými oblastmi. Dochází ke stárnutí populace a snížení podílu ekonomicky aktivních lidí. Zvýšené sociální výdaje na důchodce vyvolávají nutnost zvyšovat zaměstnanost, prodlužovat odchod do důchodu, a tím vytvářet bohatství, jenž solidaritu financuje.

Solidarita se znevýhodněnými se začala projevovat vznikem programů na posilování sociální soudržnosti (Kotýnková, 2003).

Zdravotně znevýhodnění se mohou uplatnit v chráněných dílnách. Produktivita těchto lidí je většinou nízká a nemohou se sami zapojit na trhu práce. Jsou často závislí na své rodině (Kotýnková, 2003).

Absolventy škol omezuje nedostatek praxe ve svém oboru. Často se stává, že pro jejich studijní zaměření není na trhu práce poptávka (Kotýnková, 2003).

M. Jahoda (1995) uvádí, že u nezaměstnané mládeže se ve větší míře vyskytuje nuda, pasivita, bezcílnost, zatímco sociální kontakty si udržují snadněji než starší nezaměstnaní.

Starší generace obtížně zpracovává ztrátu zaměstnání. Nastupují obavy, zda ještě najdou práci a za jakých podmínek, protože starší člověk se již obtížněji přizpůsobuje jak životu bez zaměstnání, tak jinému povolání. Dochází k pocitům nespravedlnosti a ponížení, že již není potřebný (Matoušek et.al, 2005).

Vágnerová (2004) uvádí, že **Ženy** jsou oproti mužům v nevýhodě z důvodu mateřství, ať již budoucího nebo současného, kdy je žena připoutaná k rodině a v důsledku toho větších absencí než muž. Podle Vágnerové (2004) žena neprožívá nezaměstnanost tak těžce jako muž, pokud má na starost menší děti a domácnost. To se netýká případu samoživitelky.

Osamocení rodiče, pro ně představuje nezaměstnanost značné riziko, protože finanční nedostatek se dotkne i dětí. Rodič se často stává neatraktivním pro zaměstnavatele a ocitá se na hranici životního minima (Vágnerová, 2004).

Lidé s nízkou kvalitací představují největší skupinu dlouhodobě nezaměstnaných. Často s minimálním zájmem o práci a obtížně vzdělatelné. Specifikum jejich rodinného života jim znesnadňuje chtít a začít pracovat. (Matoušek et.al., 2005).

1.11 Státní politika zaměstnanosti

Obecně lze říci, že politiku zaměstnanosti můžeme definovat jako jistý soubor opatření, který pomáhá utvářet podmínky pro pružnou rovnováhu na trhu a její dostatečné využití sil na trhu práce (Krebs, 2010).

Jak uvádí Kotýnková (2003) v 90. letech 20. století se dostává do centra evropské pozornosti politika zaměstnanosti a proces sociálního začleňování, které jsou namířeny proti chudobě a sociálnímu vyloučení z důvodu zvyšující se nezaměstnanosti, zvláště dlouhodobé.

V následujícím autorka uvádí, na co se politika zaměstnanosti zaměřuje:

- Rozvoj lidských zdrojů
- Vytváření většího počtu pracovních míst
- Snadnější přístup znevýhodněných skupin ke vzdělání a na trh práce

Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce ČR zajišťuje státní politiku zaměstnanosti. Ve snaze sociální politiky zaměstnanosti, je udržet rovnováhu mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách. Cílem je chytře využít zdroje pracovních sil a tím zabezpečit právo na práci, pozorovat a analyzovat situaci na trhu, uplatňovat politiku zaměstnanosti a další. Dále se zapojovat do různých mezinárodních programů, které participují s rozvojem zaměstnanosti, chytře využít lidskou pracovní sílu na pracovním trhu, poskytovat informace, poradenské služby, podporu a další (Slovník sociálního zabezpečení, © 2018).

Úřad práce ČR má tyto funkce, jak uvádí portál MPSV (2017):

- sleduje a hodnotí trh práce, zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti v regionech,
- informuje občany o možnostech získání zaměstnání a rekvalifikacích, podává informace zaměstnavatelům o volných uchazečích o zaměstnání
- zprostředkovává zaměstnání zájemcům o zaměstnání
- poskytuje občanům poradenské služby spojené s hledáním zaměstnání a rekvalifikací
- vede evidenci uchazečů, evidenci volných pracovních míst, pracovních povolení cizinců
- rozhoduje o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, o přiznání, odejmutí, zastavení nebo vrácení poskytnutých finančních prostředků
- organizuje a zabezpečuje rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání
- finančně podporuje vytváření nových pracovních míst a vytváření a provoz chráněných pracovních míst pro občany se zdravotním postižením
- vydává a odnímá povolení k zaměstnávání cizím státním příslušníkům
- spolupracuje se zaměstnavateli při přijetí uchazečů do zaměstnání, při umísťování uvolněných zaměstnanců v důsledku strukturálních změn, při organizačních opatřeních a orgány státní správy
- hospodaří s finančními prostředky určenými na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti a svůj provoz (MPSV, 2017).

Dále rozdělujeme státní politiku zaměstnanosti na aktivní politiku zaměstnanosti a pasivní politiku zaměstnanosti.

1.11.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Jedním z hlavních úkolů hospodářské a sociální politiky státu je dosažení plné a produktivní zaměstnanosti vytvářením nových pracovních příležitostí (MPSV, 2017).

Od svého vzniku začaly úřady práce poskytovat poradenskou a informační službu, zprostředkovávají zaměstnání, vytváří rekvalifikační programy pro řešení nerovnováhy trhu práce a organizují veřejně prospěšné práce. (Kotýnková, 2007).

Opatření aktivní politiky zaměstnanosti:

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

V prvním pololetí 2017 bylo umístěno 14 024 uchazečů na veřejně prospěšné práce a rekvalifikace absolvovalo 6853 uchazečů (ČSÚ, 2017).

1.11.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Kotýnková (2007) říká, že s účinností od ledna 1991 nabyl účinnost systém sociální ochrany obyvatelstva známý jako pasivní část politiky zaměstnanosti. Jedná se o ochranu osob, které ztratí zaměstnání, nebo namohou vhodné najít. Osobám, které nemohou najít na trhu práce zaměstnání, jsou poskytovány dávky v nezaměstnanosti v podobě částečné náhrady ušlého výdělku podle zákona stanovenou délku podpůrní doby a dávky při rekvalifikaci. Výpočet dávky se provádí na základě čistého měsíčního výdělku posledního zaměstnání. (Kotýnková, 2007).

Jak uvádí mluvčí MPSV, aktuální sazby pro výpočet hmotného zabezpečení činí:

- v prvních 2 měsících 65 % výdělku
- v dalších 2 měsících klesne na 50 % výdělku
- po zbývající dobu činí 45 % měsíčního průměrného výdělku v posledním zaměstnání (Rybová, 2018)

Pokud žádá OSVČ o podporu v nezaměstnanosti, výpočet se provádí z posledního vyměřovacího základu rozhodného období přepočtený na jeden kalendářní měsíc (Rybová, 2018).

Server dále uvádí, jak se liší také podpůrná doba podle věku uchazeče o zaměstnání:

- do 50 let věku činí 5 měsíců
- do 55 let věku činí 8 měsíců
- nad 55 let činí 11 měsíců

Do evidence uchazečů o zaměstnání nelze zařadit uchazeče v případě, že by pobíral i nadále mzdu přesahující polovinu minimální mzdy.

Na **podporu v nezaměstnanosti** má nárok ten uchazeč, který v uplynulých dvou letech pracoval alespoň 12 měsíců, byl účasten důchodového pojištění. OSVČ musí splňovat stejné podmínky. Do doby důchodového pojištění se počítá také náhradní doba – mateřská, rodičovská dovolená, invalidní důchod pro invaliditu 3. stupně, péče o osobu blízkou nebo dlouhodobá dobrovolnická služba překračující v průměru 20 hodin týdně (Rybová, 2018).

1.12 Charakteristika regionu České Budějovice

České Budějovice se nacházejí na území Jihočeského kraje, kde jsou jeho největším městem a hospodářským, správním a kulturním centrem s 95 tisíci obyvateli. Jihočeský kraj má nejnižší hustotu obyvatelstva z krajů v České republice (ČSÚ, 2017). V roce 2016 žilo v Jihočeském kraji 638,8 tis. obyvatel, na 1 km² méně než 64 obyvatel. Je složen ze sedmi okresů a nejvíce obyvatel má právě okres České Budějovice, který obývá téměř 30 % obyvatel kraje. (ČSÚ, 2017).

Město České Budějovice bylo založeno roku 1265 králem Přemyslem Otakarem II. jako opora své moci proti vlivnému šlechtickému rodu Vítkovců, neboli Pánů z Růže.

České Budějovice jsou v současné době sídlem několika vysokých škol, z nichž nejvýznamnější je Jihočeská univerzita a mnoha firem s dlouhou tradicí jako je Budějovický Budvar n.p., strojírenská firma Robert Bosch, s.r.o. nebo potravinářská firma Madeta a.s. (město_České Budějovice, 2016).

K 31.12.2017 bylo v okrese České Budějovice celkem 3 527 uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce, z toho dosažitelných 3 122. Podíl nezaměstnanosti činil 2,5 %, z toho muži 2,44 % a ženy 2,55 % (MPSV, 2018).

K 31.7.2018 bylo evidováno 2 647 uchazečů o zaměstnání a na konci předcházejícího měsíce bylo evidováno 2 569 uchazečů, projevil se zde mírný nárůst nových absolventů škol ve výši tří procent. Ke 30.6.2017 bylo v evidenci 3 580 uchazečů o zaměstnání. Došlo k meziročnímu poklesu o 28 % uchazečů. Volných pracovních míst k 31.7.2018 bylo 4 627. Podíl nezaměstnaných osob 1,9 % z toho muži 2,2 % a ženy 1,6 % (MPSV, 2018).

2 Cíl práce a výzkumné otázky

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem mé bakalářské práce bylo posouzení dlouhodobě nezaměstnaných na Českobudějovicku a dále hledání možných řešení problematiky dlouhodobé nezaměstnanosti.

2.2 Výzkumné otázky

Na základě daných cílů byly stanoveny následující výzkumné otázky.

Otázka č. 1:

Mají dlouhodobě nezaměstnaní pocit existenčního ohrožení?

Otázka č. 2:

Mají dlouhodobě nezaměstnaní pocit, že jsou jejich schopnosti ve společnosti nedostatečně oceněny?

3 Metodika

3.1 Použitá metodika

K realizaci mé bakalářské práce jsem využila strategii kvalitativního výzkumu. Vzhledem k tomu, že kvalitativní výzkum je považován za pružný, v průběhu výzkumu lze otázky upravovat podle předešle stanovených základních výzkumných otázek (Hendl, 2016).

„Kvalitativní výzkum je nenumerické šetření a interpretace sociální reality (Disman, 1993, s. 285).“

Údaje se získávají podrobným a delším kontaktem s výzkumným objektem (Reichel, 2009). Hendl (2016, s. 46) ve své knize popisuje kvalitativní výzkum jako: *„Proces hledání porozumění, založen na různých metodologických tradicích zkoumání daného sociálního nebo lidského problému. Výzkumník vytváří komplexní, holistický obraz, analyzuje různé typy textů, informuje o názorech účastníků výzkumu a provádí zkoumání v přirozených podmínkách.“* Dále uvádí, že někteří metodologové pojmají kvalitativní výzkum jen jako dodatek k výzkumu kvantitativnímu.

3.2 Charakteristika výzkumného souboru

Výzkumný soubor pro tuto práci tvořili respondenti z řad klientů Úřadu práce v Českých Budějovicích a respondenti čerstvě vyřazení z evidence tohoto zařízení. Čtyři zkoumané osoby byly klienti ÚP a dvě čerstvě vyřazené osoby z evidence ÚP. S ohledem k velice nízké nezaměstnanosti po čas, kdy tato bakalářská práce vznikala, jsem byla nucena přistoupit i ke klientům vyřazeným z ÚP.

Hlavním kritériem bylo, aby dotyčný byl veden na Úřadu práce déle než dvanáct měsíců, popřípadě, maximálně měsíc až dva vyřazen z její evidence. Dále museli respondenti splňovat podmínku pobytu v regionu Českých Budějovic.

Pět respondentů bylo osloveno přes sociální síť Facebook v reakci na můj inzerát, kde jsem hledala osoby, s již výše splňujícími požadavky. Další dva kontakty jsem získala přes mou přítelkyni a dále jsem kontaktovala respondenty přímo.

Výzkum se odehrával v období od 10.1.2018 do 15.7.2018. a s každým účastníkem byla sjednána individuální schůzka.

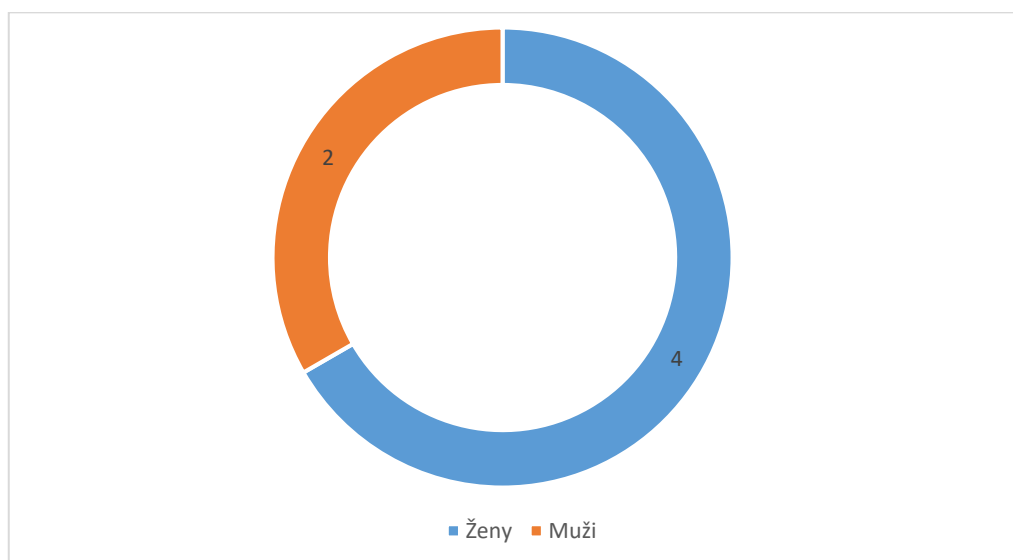
Kromě mé osoby a respondenta nebyl u rozhovoru nikdo přítomen. Každý respondent byl předem informován o účelu sběru informací. Dále byl každý účastník dotázán, zda souhlasí se záznamem našeho rozhovoru. Následně byli respondenti ujistěni, že tyto nahrávky poslouží výhradně jen mé osobě ke zpracování bakalářské práce a nikdo další k nim nebude mít přístup a po dokončení práce budou nahrávky smazány.

Tři respondenti si nepřáli uvádět svůj věk ani dobu, po které jsou zapsáni na Úřadu práce. Z tohoto důvodu budu ve výzkumu uvádět vždy jen věkovou či časovou škálu.

Otázky do rozhovoru byly seřazeny od jednodušších po těžší, u kterých se respondent má možnost více rozmluvit o daném problému. Zakončení rozhovoru proběhlo opět jednoduššími otázkami jako na začátku rozhovoru. Seznam otázek je přiložen u bakalářské práce.

Následující graf (graf 2) udává poměr zkoumaných respondentů z hlediska pohlaví.

Graf 2- zastoupení mužů a žen ve výzkumném souboru



Zdroj: Vlastní

3.3 Popis výzkumné techniky

K naplnění cílů výzkumu byla jako výzkumný nástroj zvolena metoda dotazování s technikou polostandardizovaných rozhovorů. Tento typ rozhovoru se vyznačuje hlavně tím, že má předem definovaný účel, je pružný při získávání informací a má určitou osnovu při dotazování (Hendl, 2005). Zaznamenány jsou odpovědi od šesti respondentů v různých věkových kategoriích a s různým dosaženým vzděláním. Každý rozhovor trval od 20 do 45 minut a následně byl analyzován a zpracován. Pro jeho rozbor byla použita metoda trsů, která tkví ve vyhledávání společných znaků. Tyto znaky vytvářejí mezi informacemi obecnější skupiny, které nazýváme trsy (Miovský, 2006).

4 Výsledky

V této části bakalářské práce se zabývám výsledky, ke kterým jsem došla v rámci svého výzkumu.

Informace z polostandardizovaných rozhovorů byly zpracovány na dvě části.

V první části nastiňuji věcné informace o komunikačních partnerech. Upřesňuji počet žen a mužů ve výzkumu a jejich přibližný věk (tab. 4). Dále graficky uvádím místo jejich bydliště (graf 3) a rozdělení respondentů podle vzdělání. Následuje obsáhlá tabulka (tab. 5), která vykresluje, kolik měl každý respondent za celý život zaměstnavatelů, jaká byla jeho nejdelší pracovní zkušenost, délka posledního pracovního poměru a důvod jeho ukončení. V posledním grafu (graf 7) můžeme vidět, jaké způsoby respondenti vyžívají při hledání zaměstnání.

Druhá část výzkumu se zaměřuje zejména na psychosociální aspekty nezaměstnaných.

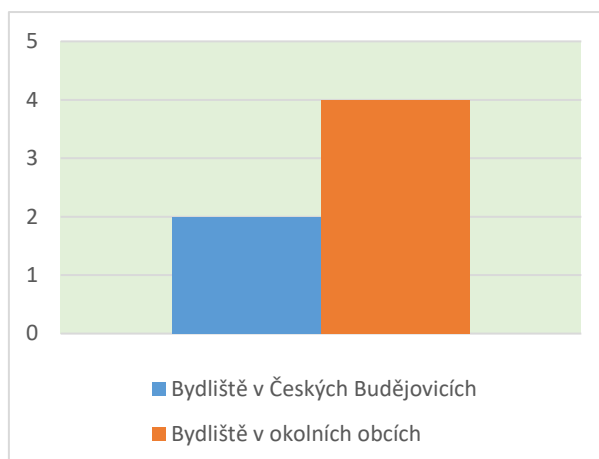
Pro lepší orientaci v informantech jsem je nejprve rozčlenila podle pohlaví a věku, jak ukazuje následující tabulka.

Tabulka 4 - Rozdělení podle pohlaví a věku

Věk	15 - 25	26 - 39	40 - 55	55 +
Ženy	1	1	2	0
Muži	0	1	1	0

Zdroj: vlastní

Graf 3 - Bydliště respondentů

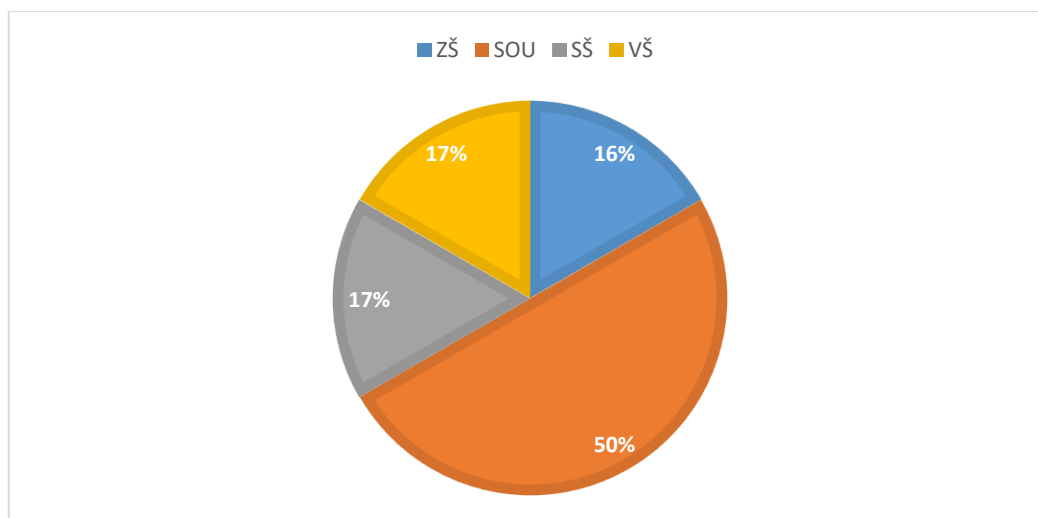


zdroj: vlastní

Dále jsou rozděleni dle toho, zda žijí ve městě či na vesnici. Většina respondentů žije v okolních obcích u Českých Budějovic, jen zlomek z nich přímo ve městě.

Následně byli informanti rozděleni podle stupně dosaženého vzdělání.

Graf 4 - nejvyšší dosažené vzdělání



Zdroj: vlastní

Jak můžeme vidět na grafu, polovina respondentů je vyučena, jeden vystudoval vysokou školu, další střední školu a jeden má základní vzdělání.

Pro porovnání dosavadních pracovních zkušeností jednotlivých respondentů včetně délky trvání jejich současné nezaměstnanosti, jsem sestavila následující tabulku. Tabulka zahrnuje počet dosavadních zaměstnavatelů na hlavní pracovní poměr, délku nejdéle trvajícího zaměstnání, důvod odchodu z posledního zaměstnání a délku současné nezaměstnanosti.

Tabulka 5 - shrnutí

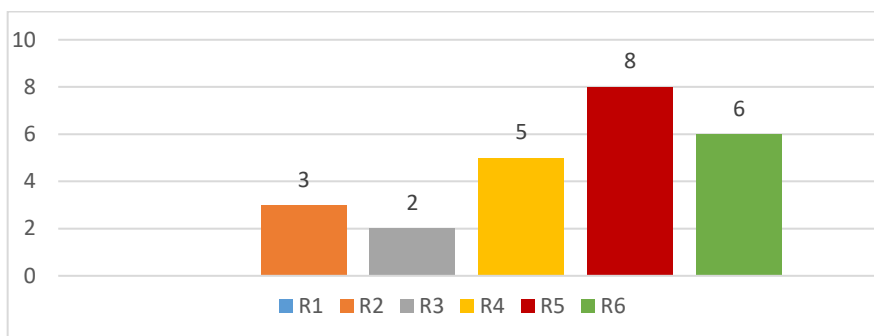
Respondent	Počet dosavadní zaměstnavatelů na HPP	Délka nejdéle trvajícího zaměstnání	Délka posledního zaměstnání	Důvod odchodu z posledního zaměstnání	Délka současné nezam. (vždy uváděno jen rozmezí)
R1	0	0	0	absolvent	12 – 24 měsíců
R2	3	7 let	2roky	Mateřská a po sléze rodičovská dovolená	25 – 35 měsíců
R3	2	2 roky	3 měsíce	Ukončení zaměstnavatelem ve zkušební době	Vyřazen
R4	5	15 let	15 let	Uzavření celého podniku	25 – 35 měsíců
R5	8	3 roky	3	Podal výpověď	12 - 24
R6	6	5 let	4	Snižování stavů	vyřazen

Zdroj: vlastní

V tabulce můžeme vidět, že žádnou pracovní zkušenost na hlavní pracovní poměr nemá respondent číslo jedna (R1), tedy absolvent vysoké školy. Dále je z tabulky patrné, že žádný z respondentů, kromě jednoho (R5) neukončil poslední pracovní poměr svévolně. Dva respondenti (R3 a R6) byli z evidence vyřazeni.

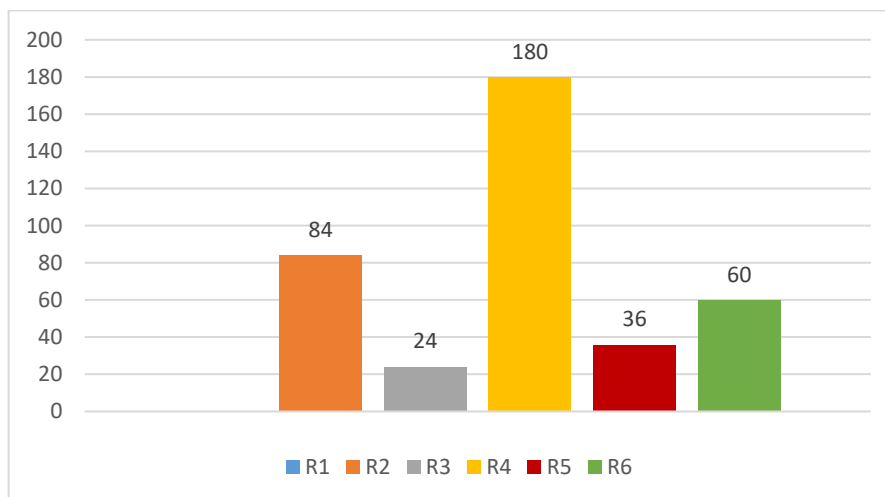
Sumarizace předešlých informací pro porovnání v grafech:

Graf 5 - počet dosavadních zaměstnavatelů na HPP



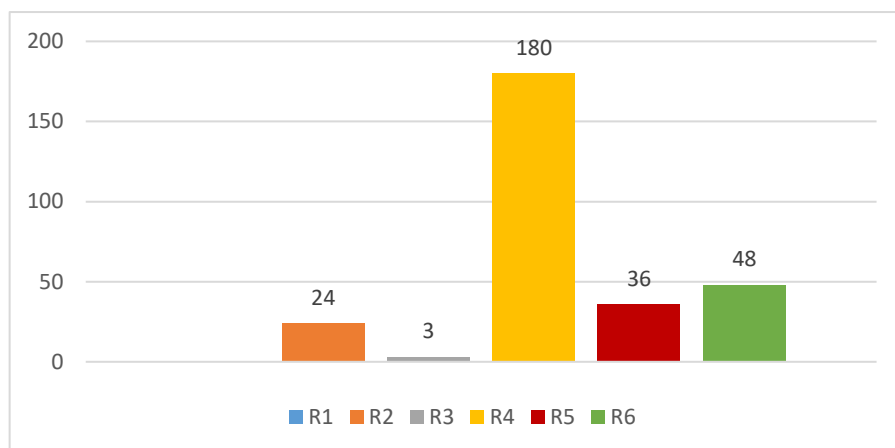
Zdroj: vlastní

Graf 6 - délka nejdéle trvajícího zaměstnání (uvedeno v měsících)



Zdroj: vlastní

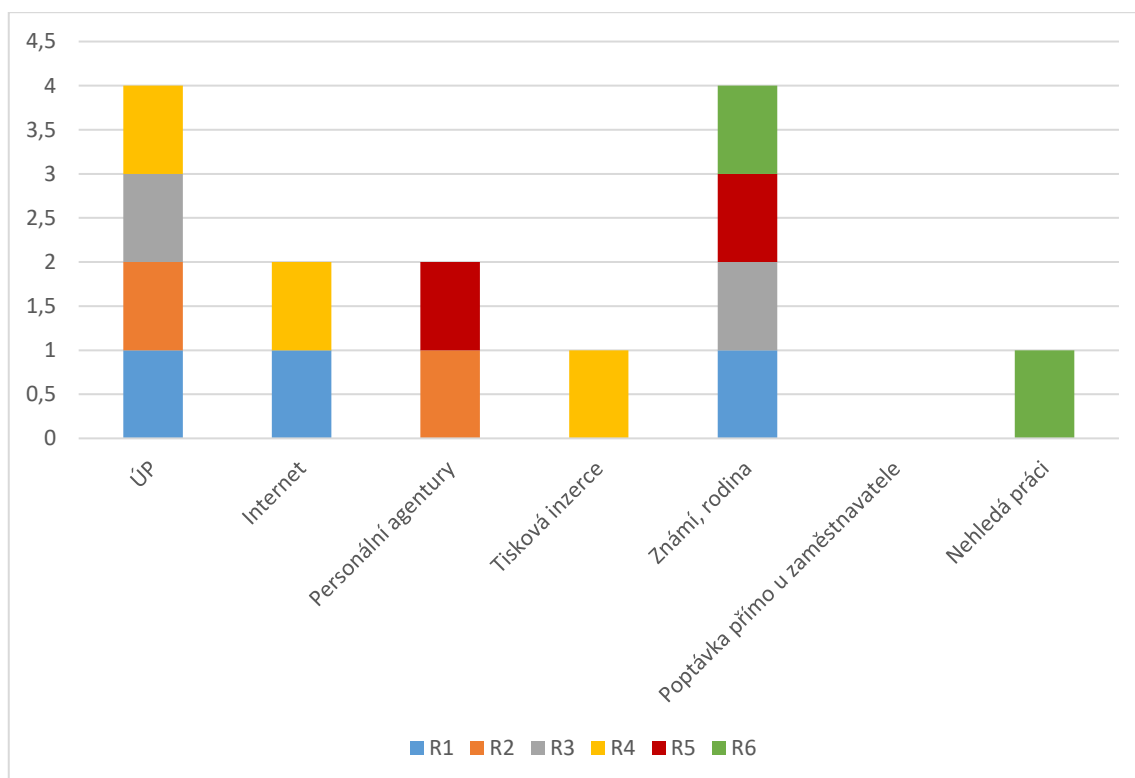
Graf 7 - délka posledního zaměstnání (uvedeno v měsících)



Zdroj: vlastní

V následujícím zobrazení můžeme vidět grafické znázornění, jakými způsoby se respondenti snaží najít zaměstnání.

Graf 8 - Vyhledávání zaměstnání



Zdroj: vlastní

Jak graf ukazuje, respondenti se s nalezením zaměstnání spoléhají hlavně na ÚP, případně známé či rodinu. Čtyři dotazovaní (R1, R2, R3, R4) počítají, že jim zaměstnání zprostředkuje Úřad práce. Stejným počtem se (R1, R3, R5 a R6) spoléhají na svou rodinu či známé. Pouze R6 práci nehledá nebo spoléhá na známé.

Rozdělení druhé části otázek dle odpovědí respondentů. V případě potřeby byly otázky dále rozvíjeny. Z odpovědí byla do tabulek použita vždy jen hlavní myšlenka.

Respondent 1

Tabulka 6 - R1

1. Jaké bariéry vnímáte při hledání práce?	<i>Nemám žádnou praxi, jen brigády při škole.</i>
2. Jaká je Vaše hlavní motivace k práci?	<i>Peníze, nějaká seberealizace, kontakty.</i>
3. Má podle vás nezaměstnanost nějaká pozitiva? Jaká?	<i>Asi čas.</i>
4. Změnila nezaměstnanost nějakým způsobem vaši životní úroveň? Jak?	<i>V podstatě nezměnila, ale jsem pořád závislá na rodičích. Není mi to příjemný.</i>
5. Obáváte se budoucnosti, zejména v rámci financí?	<i>Do budoucna si snad něco najdu, nemám zatím děti, takže se starám jen o sebe. Ale určitě je to nějaká nejistota.</i>
6. Myslíte, že jsou zaměstnavatelé schopni ocenit vaše pracovní schopnosti?	<i>Těžko říct, protože mi zatím nikdo nedal šanci. Ale asi ne, jinak bych už pracovala.</i>
7. Myslíte, že je v ČB dostatek pracovních příležitostí?	<i>Přijde mi, že celkem jo, ale ne tam kde chci já.</i>
8. Co si myslíte, že by vám při hledání práce pomohlo?	<i>Možná větší podpora od pracáku, přemýšlím i o nějaký rekvalifikaci.</i>
9. Změnili se po dobu vaší nezaměstnanosti nějakým způsobem vztahy s vašimi blízkými a známými?	<i>S rodičema se kvůli tomu někdy hádáme, horší je asi táta. Občas se vidím s někým ze školy.</i>
10. Co je podle vašeho názoru na nezaměstnanosti nejtěžší?	<i>Asi ta bezmoc, že člověk nic nezmůže, začínám rezignovat.</i>
11. Jaká je náplň vašeho dne?	<i>Ráno jdu se psem. Pak se uvidí, jak kdy, koukám na filmy, občas něco uvařím nebo dělám na zahradě.</i>

Respondent 2

Tabulka 7 - R2

1. Jaké bariéry vnímáte při hledání práce?	<i>Mám malé děti a jsem samoživitelka</i>
2. Jaká je Vaše hlavní motivace k práci?	<i>Peníze a nebyli bysme závislí na někom jiným.</i>
3. Má podle vás nezaměstnanost nějaká pozitiva? Jaká?	<i>Věnuju se dětem.</i>
4. Změnila nezaměstnanost nějakým způsobem vaši životní úroveň? Jak?	<i>Musím spolíhat na alimenty. Přestěhovali sme se k matce, taky na tom není dobře finančně.</i>
5. Obáváte se budoucnosti, zejména v rámci financí?	<i>Musím žít sebe a děti, takže jo.</i>
6. Myslíte, že jsou zaměstnavatelé schopni ocenit vaše pracovní schopnosti?	<i>Jak kdo, na brigády berou, to jim to stačí, ale jinak nic.</i>
7. Myslíte, že je v ČB dostatek pracovních příležitostí?	<i>Spíš pro chlapy.</i>
8. Co si myslíte, že by vám při hledání práce pomohlo?	<i>Potřebovala bych pomoct s dětma.</i>
9. Změnili se po dobu vaší nezaměstnanosti nějakým způsobem vztahy s vašimi blízkými a známými?	<i>Jo, ještě jsme se odstěhovali, takže nikoho skoro nevidám. Máma nadává, ale pomáhá mi.</i>
10. Co je podle vašeho názoru na nezaměstnanosti nejtěžší?	<i>Jsem pořád zavřená doma, je to na hlavu.</i>
11. Jaká je náplň vašeho dne?	<i>Odvezu děti, pak pro ně zase jedu.</i>

Respondent 3

Tabulka 8 - R3

1. Jaké bariéry vnímáte při hledání práce?	<i>Že jsem romka.</i>
2. Jaká je Vaše hlavní motivace k práci?	<i>Peníze.</i>
3. Má podle vás nezaměstnanost nějaká pozitiva? Jaká?	<i>Tak to nevím.</i>
4. Změnila nezaměstnanost nějakým způsobem vaši životní úroveň? Jak?	<i>Každá koruna je znát, ale zase o tolik se to nezhoršilo.</i>
5. Obáváte se budoucnosti, zejména v rámci financí?	<i>Já mám velkou rodinu, ta mi pomůže. Bojím se jako každéj.</i>
6. Myslíte, že jsou zaměstnavatelé schopni ocenit vaše pracovní schopnosti?	<i>Tak asi jo, chodím uklízet brigádně.</i>
7. Myslíte, že je v ČB dostatek pracovních příležitostí?	<i>Tady toho je, ale to bych musela mít školu.</i>
8. Co si myslíte, že by vám při hledání práce pomohlo?	<i>Aby lidi neměli tolik předsudky.</i>
9. Změnili se po dobu vaší nezaměstnanosti nějakým způsobem vztahy s vašimi blízkými a známými?	<i>Ne. Mám na ostatní víc času.</i>
10. Co je podle vašeho názoru na nezaměstnanosti nejtěžší?	<i>Málo peněz.</i>
11. Jaká je náplň vašeho dne?	<i>Uklízím, vařím. Kecáme s ženskýma. Mám toho dost.</i>

Respondent 4

Tabulka 9 - R4

1. Jaké bariéry vnímáte při hledání práce?	<i>Svůj věk.</i>
2. Jaká je Vaše hlavní motivace k práci?	<i>Určitě peníze, ale i ten kolektiv, společnost. Přijdu mezi lidi.</i>
3. Má podle vás nezaměstnanost nějaká pozitiva? Jaká?	<i>Dalo by se říct, že čas.</i>
4. Změnila nezaměstnanost nějakým způsobem vaši životní úroveň? Jak?	<i>Manžel podniká, uživí nás oba. Ráda bych ale přispěla. Psychicky už to moc nezvládám, беру prášky.</i>
5. Obáváte se budoucnosti, zejména v rámci financí?	<i>Bojím se důchodu, zejména po finanční stránce, sice máme našetřeno, ale znáte to.</i>
6. Myslíte, že jsou zaměstnavatelé schopni ocenit vaše pracovní schopnosti?	<i>Praxi mám dlouhou v několika firmách. Vždycky vezmou někoho mladšího.</i>
7. Myslíte, že je v ČB dostatek pracovních příležitostí?	<i>Je to samý manažer nebo dělník, nic mezi.</i>
8. Co si myslíte, že by vám při hledání práce pomohlo?	<i>Asi kdybych byla mladší, tím bych byla pro ně atraktivnější možná.</i>
9. Změnili se po dobu vaší nezaměstnanosti nějakým způsobem vztahy s vašimi blízkými a známými?	<i>Občas mi přijde že na mě kouká manžel skrz prsty, ale spíš mě podporuje, že to bude dobrý, já už tomu neverím ale. Jsem převážně doma.</i>
10. Co je podle vašeho názoru na nezaměstnanosti nejtěžší?	<i>Že s tím nemůžu nic dělat, mně už nikdo neveme.</i>
11. Jaká je náplň vašeho dne?	<i>Ráno se nasnídám a podívám na zprávy potom uvařím a čekám na manžela. Někdy hlídám vnoučata.</i>

Respondent 5

Tabulka 10 - R5

1. Jaké bariéry vnímáte při hledání práce?	<i>Většinou všem vadí, že nemám školu. Nebudu dělat nic podřadného.</i>
2. Jaká je Vaše hlavní motivace k práci?	<i>Tak určitě peníze a nebyl bych furt doma.</i>
3. Má podle vás nezaměstnanost nějaká pozitiva? Jaká?	<i>Sem svým pánem.</i>
4. Změnila nezaměstnanost nějakým způsobem vaši životní úroveň? Jak?	<i>Odstěhoval sem se z bytu k matce.</i>
5. Obáváte se budoucnosti, zejména v rámci financí?	<i>Ted mi pomáhá máma, ale pak asi jo no.</i>
6. Myslíte, že jsou zaměstnavatelé schopni ocenit vaše pracovní schopnosti?	<i>Nejsou.</i>
7. Myslíte, že je v ČB dostatek pracovních příležitostí?	<i>V tom už nemám přehled.</i>
8. Co si myslíte, že by vám při hledání práce pomohlo?	<i>Tak asi nějaká škola.</i>
9. Změnili se po dobu vaší nezaměstnanosti nějakým způsobem vztahy s vašimi blízkými a známými?	<i>Řekl bych, že asi trochu jo.</i>
10. Co je podle vašeho názoru na nezaměstnanosti nejtěžší?	<i>Musím spolíhat, že mi máma pomůže.</i>
11. Jaká je náplň vašeho dne?	<i>Pomůžu s něčím matce. Rád koukám na filmy.</i>

Respondent 6

Tabulka 11 - R6

1. Jaké bariéry vnímáte při hledání práce?	<i>No, já myslím, že asi žádný, takhle mi to celkem vyhovuje.</i>
2. Jaká je Vaše hlavní motivace k práci?	<i>Peníze, co jinýho.</i>
3. Má podle vás nezaměstnanost nějaká pozitiva? Jaká?	<i>Mám čas, nemusím se s nikým dohadovat.</i>
4. Změnila nezaměstnanost nějakým způsobem vaši životní úroveň? Jak?	<i>No, je to horší, ale peníze nosim, znáte to.</i>
5. Obáváte se budoucnosti, zejména v rámci financí?	<i>No, to je jasný.</i>
6. Myslíte, že jsou zaměstnavatelé schopni ocenit vaše pracovní schopnosti?	<i>Kdyby jo, nebyl bych oficiálně nezaměstnaněj.</i>
7. Myslíte, že je v ČB dostatek pracovních příležitostí?	<i>No to záleží asi na oboru.</i>
8. Co si myslíte, že by vám při hledání práce pomohlo?	<i>No, mně by stačilo, aby nebyl vedoucí blbec. Víc možností, ne furt něco podřadnýho.</i>
9. Změnili se po dobu vaší nezaměstnanosti nějakým způsobem vztahy s vašimi blízkými a známými?	<i>Ne ne, řek bych, že pořád stejný. Na pivo chodim furt.</i>
10. Co je podle vašeho názoru na nezaměstnanosti nejtěžší?	<i>No, placení toho pojištění, pak se mi dělá dluh.</i>
11. Jaká je náplň vašeho dne?	<i>Víte jak to chodí slečno, melouchařim.</i>

4.1 Interpretace rozhovorů

Otázka č. 1: **Jaké bariéry vnímáte při hledání práce?** V otázce číslo jedna jsem se dotazovala, zda mají dotyční pocit překážek při hledání zaměstnání. Můžeme shrnout, že všichni respondenti, vyjma jednoho, vnímají v nalezení práce překážku, která jim brání práci najít. Jedná se o praxi a vzdělání, rasový původ, věk a péči o děti.

Otázka č. 2: **Jaká je Vaše hlavní motivace k práci?** V případě druhé otázky se většina respondentů shodla na jednoznačné odpovědi, že největším motivem k práci jsou peníze. Dále uvádějí sociální kontakty, seberealizaci, osamostatnění.

Otázka č. 3: **Má podle vás nezaměstnanost nějaká pozitiva? Jaká?** Kromě jednoho respondenta se všichni tázání shodli, že jako pozitivum nezaměstnanosti vnímají dostatek času a někteří jistou volnost.

Otázka č. 4: **Změnila nezaměstnanost nějakým způsobem vaši životní úroveň? Jak?** Pět informantů uvádí určitou finanční závislost na svém okolí, čtyři se shodují na snížení životní úrovně a jedna respondentka uvádí i psychické problémy.

Otázka č. 5: **Obáváte se budoucnosti, zejména v rámci financí?** Všichni se shodují na obavách v rámci finanční bezpečnosti v budoucnu.

Otázka č. 6: **Myslíte, že jsou zaměstnavatelé schopni ocenit vaše pracovní schopnosti?** Respondenti si myslí, že většina zaměstnavatelů jejich pracovní schopnosti ocenit nedokáže, a to z různých důvodů. Dva respondenti ale dodávají, že sehnat práci jako tzv. brigádu není problém.

Otázka č. 7: **Myslíte, že je v ČB dostatek pracovních příležitostí?** Jeden respondent uvádí, že v této problematice neorientuje, ostatní se shodují, že práce v Českých Budějovicích je, ale nemají adekvátní vzdělání, odbornou způsobilost nebo nechtějí slevovat ze svých nároků.

Otázka č. 8: **Co si myslíte, že by vám při hledání práce pomohlo?** U této otázky nelze odpovědi generalizovat jako u jiných odpovědí. Jedna respondentka uvádí jako nevýhodu její vyšší věk. Dva respondenti si myslí, že zvýšení vzdělání či rekvalifikace by mohlo pomoci. Další dvě respondentky uvádějí obdobné odpovědi jako u první otázky.

Otázka č. 9: **Změnili se po dobu vaší nezaměstnanosti nějakým způsobem vztahy s vašimi blízkými a známými?** Dva respondenti uvádějí, že se jejich vztahy nezměnili, nutno však podotknout, že jeden si brigádně přivydělává a druhý pracuje tzv. „na černo“. Zbytek respondentů přiznává oslabení vztahů, či částečné oslabení. Vztahy v rodině jsou napnutější, občas probíhají hádky než za obvyklé situace, ale ve výsledku mají v rodině oporu.

Otázka č. 10: **Co je podle vašeho názoru na nezaměstnanosti nejtěžší?** V této otázce se některé odpovědi částečně slučují s předešlými. Ve spojitosti s nezaměstnaností uvádějí bezmoc, izolaci, závislost a málo peněz.

Otázka č. 11: **Jaká je náplň vašeho dne?** Odpovědi se zde často shodovali v několika znacích. Respondenti uváděli jako náplň dne vaření, sledování filmů, péči o děti a o dům/byt. Jeden respondent uvedl, že pracuje.

5 Diskuze

V této bakalářské práci bylo cílem posouzení dlouhodobě nezaměstnaných na Českobudějovicku a hledání možných řešení problematiky dlouhodobé nezaměstnanosti. Toto téma je ve společnosti široce skloňováno, ačkoliv nyní se nezaměstnanost v České republice pohybuje na minimu.

Pro výzkum byl zvolen kvalitativní výzkum, u kterého, jak uvádí Surynek (2001) není výsledek změření určitých dílčích parametrů, ale vytvoření přiměřeného popisu nebo logické konstrukce celku sociálního jevu. Dále uvádí, že: *„Okruhy metod a technik kvalitativního a kvantitativního výzkumu není možné přesně rozlišit, protože mnohé se, po případné lehké modifikaci, využívají jak v jednom, tak i ve druhém typu výzkumu. Kvantitativní a kvalitativní výzkum je také možno chápat jako dvě etapy empirického výzkumu“* (Surynek, 2001, s27).

Dále byla použita technika polostandardizovaných rozhovorů, kdy bylo mou snahou zachovat v rozhovorech s respondenty empatickou neutralitu ve které výzkumník projevuje vůči respondentům zájem a porozumění, ale zároveň se snaží zachovat nestrannost k zjištěným skutečnostem a neovlivnit tím výzkum (Patton, 1990). Každý rozhovor byl se souhlasem účastníků nahráván a následně zaznamenáván do tabulek.

Vzhledem k malému výzkumnému souboru mohou být některé informace ve výzkumu lehce zkresleny. Tím mohlo dojít i zobecněním některých údajů a malým počtem respondentů.

První výzkumná otázka se zaobírá tématem, **zda mají nezaměstnaní pocit existenčního ohrožení.**

Na základě rozhovoru a odpovědí z něj vyplývajících se existenční ohrožení projevuje především po stránce finanční nejistoty, psychických problémů, sporů v rodině a celkové nejistoty z budoucnosti. Co se týče finančních nejistot, respondenti poukazují na závislost na svém okolí, především rodině. Z toho vyplývají i občasné spory v rodině a oslabení vztahů mezi jednotlivými členy. Příkladem je respondent číslo jedna (R1) který říká: *„S rodičema se kvůli tomu někdy hádáme, horší je asi táta, často mi vyčítá, že nejsem*

schopná si najít práci. U mámy mám aspoň trochu nějaký pochopení, ale vim, že jí to taky vadí.“

Z výše uvedených aspektů dlouhodobé nezaměstnanosti můžeme posoudit, že nepříznivá životní situace může v některých případech vést i k psychickým problémům. Jedna z respondentek (R4) dokonce uvádí, že je tuto situaci nucena řešit užíváním léků. Pokud je člověk vyřazen z pracovního procesu přináší mu nezaměstnanost problémy nejen v rámci sociální oblasti, ale i zdravotní. Obecně můžeme říci, že práce je základním kamenem lidské existence (Boleloucký, 2002).

Druhá výzkumná otázka se zabývá tím, **zda mají dlouhodobě nezaměstnaní pocit, že jsou jejich pracovní schopnosti ve společnosti nedostatečně oceněny.**

Jednou ze získaných informací je osobní pocit respondenta, že jeho pracovní schopnosti na pracovní pozici jsou dostatečné, avšak absencí praxe v oboru v ně nemá zaměstnavatel důvěru. Tato nabytá vědomost je podložena skutečností, že velká řada nabízených pracovních pozic je podmiňována délkou praxe.

Naproti tomu, lidé s dlouholetými zkušenostmi a dobrou orientací ve svém oboru, kteří jsou v předdůchodovém věku, nemají pro zaměstnavatele perspektivní uplatnění z hlediska budoucnosti. Jak uvádí respondent (R4): *“Za celý život sem vystřídala práci, že bych je spočítala na prstech ruky. Praxi mám teda dlouhou, tak sem myslela, že to bude výhoda, ale přijde mi, že vždycky vezmou radši někoho mladšího.,,*

Dalším zjištěným problémem je špatné finanční ohodnocení některých pracovních pozic, a to z důvodu nízké úrovně vzdělání respondenta. Ačkoliv má respondent snahu o získání pracovní pozice na vyšších úrovních s odpovídajícím ohodnocením, jeho nedostatečné vzdělání mu to znesnadňuje.

6 Závěr

Hlavním cílem práce bylo především posouzení situace dlouhodobě nezaměstnaných v regionu České Budějovice a hledání případných řešení této problematiky.

V první části práce jsem nastínila základní pojmy, charakterizovala trh práce, nezaměstnanost a její druhy, včetně dopadů dlouhodobé nezaměstnanosti na jedince. Následně je přiblížena státní politika zaměstnanosti. V závěru teoretické části je blíže specifikován region České Budějovice, kterému se v rámci nezaměstnanosti věnuji v empirické části bakalářské práce.

V praktické části jsem nejprve definovala cíl práce a výzkumné otázky, následovala použitá metodika, kde jsem přiblížila, že ve výzkumu byla použita strategie kvalitativního výzkumu metodou dotazování a technikou polostandardizovaných rozhovorů. K výzkumu dlouhodobě nezaměstnaných bylo osloveno celkem deset subjektů, šest z nich nabídku ke spolupráci přijalo. Odpovědi respondentů byly s jejich souhlasem zaznamenány a následně zpracovány. Vzhledem k tomu, že momentálně je nezaměstnanost na velice nízké úrovni, bylo těžké dohledat dostatek respondentů. Práce tedy disponuje alespoň tímto reprezentativním vzorkem.

První otázkou ve výzkumu bylo, zda mají dlouhodobě nezaměstnaní pocit existenčního ohrožení. Z výsledků mohu říci, že dlouhodobě nezaměstnaní pocit existenčního ohrožení skutečně mají. To se projevuje především po stránce finanční nejistoty, psychických problémů, sporů v rodině a celkové nejisté budoucnosti. Všechny tyto faktory spolu úzce souvisejí. Problémy jako jsou například rodinné neshody, mohou postupem času v závislosti na nezaměstnanosti vyústit až v psychické problémy.

Druhá otázka se zabývá tím, jestli nezaměstnaným připadají jejich schopnosti ve společnosti dostatečně oceněny. Shrnu-li poznatky získané z mého výzkumu na tuto otázku, mohu říci, že všechny výzkumný soubor se shoduje, že jejich schopnosti nejsou zaměstnavatelem oceněny dostatečně. Příčinou může být nedostatečná nebo žádná praxe, případně nízké vzdělání. Jak uvádí (R5), pracovní schopnosti nemusí zaměstnavatel ocenit také z důvod absence vzdělání. V takové situaci bych přemýšlela nad případnou rekvalifikací, kterou nabízí Úřad práce nebo by se respondent mohl pokusit o doplnění

vzdělání. Poté by měl větší šanci nalézt lépe placenou práci v oboru ve kterém by chtěl pracovat a tím získat i lépe finančně ohodnocené místo.

Na základě doplňujících otázek z rozhovoru lze uvést, že někteří zaměstnavatelé hledají mladou pracovní sílu, nejlépe s dlouholetou praxí. Jak ale mohou mladí lidé nalézt práci, když praxi postrádají? Absence praxe je největším problémem absolventů. Ovšem toto tvrzení nemůže být vůči zaměstnavatelům generalizováno. V případě této problematiky bych navrhovala, aby se vzdělávací instituty, především střední a vysoké školy, zaměřovaly více na praktickou formu výuky v zařízeních v rámci svého oboru.

Z výzkumu také vyplívá, že osoby dlouhodobě nezaměstnané ztrácejí jistou dynamiku v náplni svého dne. Běžné činnosti, které člověk zvládne i potom co se vrátí domů ze zaměstnání, naplňuje podstatnou část jejich dne. U některých se vyskytují nežádoucí jevy, například neproduktivní trávení volného času.

Vzhledem k tomu, že se momentálně ocitám v době, kdy se sama poohlížím po práci, myslím, že mohu částečně chápat situaci dlouhodobě nezaměstnaných. Nyní se na serverech, které nabízejí práci vyskytují zaměstnání, převážně orientované na muže. Pro středoškolsky vzdělané je odpovídající práce oproti ostatním minimum a když nějaká je, vzhledem kolik vyprodukuje střední ekonomické školy ročně absolventů, je na ně značný přetlak.

Tato práce by mohla být použita k dalšímu zkoumání sociálních aspektů dlouhodobě nezaměstnaných, případně jako informativní ukázka jejich situace.

7 Seznam použitých zdrojů:

Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. 2012. [online]. Integrovaný portál MPSV. [cit. 2018-07-14] Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

AMADEO, K. 2018. *Unemployment, Its Causes, and Its Consequences.* [online]. The balance [cit. 2018-07-14] Dostupné z: <https://www.thebalance.com/what-is-unemployment-3306222>

BOLELOUCKÝ, Z., et al., 2002. Nezaměstnanost a zdraví. In: BUCHTOVÁ et al. *Nezaměstnanost-psychologický, ekonomický a sociální problém.* Praha: Grada. s. 129-155. ISBN 80-247-9006-8.

BUCHTOVÁ, B. et al., 2013. *Nezaměstnanost. 2. vydání.* Praha: Grada. 192 s. ISBN 978-80-247-4282-3.

BUCHTOVÁ, B., et al., 2002. *Nezaměstnanost-psychologický, ekonomický a sociální problém.* Praha: Grada. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.

DISMAN, M., 1993. *Jak se vyrábí sociologická znalost. Příručka pro uživatele.* Praha: Karolinum. ISBN 80-7066-822-9.

Důchodci v ČR. 2018. [online]. Česká správa sociálního zabezpečení. [cit. 2018-08-02] Dostupné z: https://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/3327D9E9-1CFB-4D0C-A620-686DB5C5DEA9/0/duchodci_v_cr_v_casove_rade.pdf

HANŽLOVÁ, J., 2012. *Nejvíce ohroženi nezaměstnaností jsou padesátníci a absolventi. Snaží se ale přizpůsobit.* [online]. iROZHLAS. [cit. 2018-07-15] Dostupné z: https://www.irozhlas.cz/ekonomika/nejvice-ohrozeni-nezamestnanosti-jsou-padesatnici-a-absolventi-snazi-se-ale-prizpusobit_201205180937_jpiroch

HENDL, J., 2016. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace. 4. vydání.* Praha: Portál. 440 s. ISBN 978-80-262-0982-9.

HUBINKOVÁ, Z., et al., 2008. *Psychologie a sociologie ekonomického chování.* Praha: Grada. 280 s. ISBN: 978-80-247-1593-3.

Informace o minimální mzdě od 1. ledna 2018. [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí. [cit. 2018-07-16] Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/31800/Informace_o_MMe_od_1_ledna_2018_na_we_b_MPSV.pdf

JAHODA, M., 1995. *Wieviel Arbeit braucht der Mensch? Arbeit und Arbeitslosigkeit im 20. Jahrhundert.* 3. Ausgabe, Frankfurt: Beltz, PsychologieVerlagsUnion. 174 s. ISBN 3621272844.

JANDOUREK, J. 2003. *Úvod do sociologie.* Praha: Portál. ISBN 9788071787495.

JŘINCOVÁ, B., 2007. *Studijní podklady k předmětu: Lidé v organizaci.* [online]. [cit. 2018-07-16] Dostupné z: <http://www.unium.cz/materialy/zcu/fpe/bozena-jirincova-v35905.html>.

KELLER, J., 2012. *Nová sociální rizika a proč se jim nevyhneme.* Praha: Slon., 197 s. ISBN 978-80-7419-059-9.

KOTÝNKOVÁ, M., 2007. *Sociální ochrana chudých v České republice.* Praha: Oeconomica. ISBN 978-80-245-1302-7.

KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O., 2003. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU.* Praha: Professional Publishing. 197 s. ISBN 8086419487.

KREBS, V., et al., 2010. *Sociální politika.* 5., vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR. 544 s. ISBN 978-80-7357-585-4.

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

MAREŠ, Petr., 2002 *Nezaměstnanost jako sociální problém.* Vyd. 3., Praha: Sociologické nakladatelství. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). 172 s. ISBN 80-86429-08-3.

MARUŠKA, Zdeněk., 2012 *Nenechte si líbit nezaměstnanost!: hospodářská krize a nezaměstnanost jsou odstranitelné*. Olomouc: Z. Maruška. ISBN 978-80-260-2443-9.

MAYEROVÁ, M., RŮŽIČKA, J., 2001. *Sociologie v ekonomické praxi*. 4. vyd. Plzeň: Západočeská univerzita. ISBN 80-7082-834-X.

MIOVSKÝ, M., 2006. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. 1. vydání. Praha: Grada. 332 s. ISBN 80-247-1362-4.

Míra zaměstnanosti v EU dosáhla dosud nejvyšší hodnoty. Rostla hlavně zaměstnanost žen a starších osob. © 2017 [online]. Institut pro sociální politiku a výzkumu. [cit. 2018-07-15]. Dostupné z: <https://socialnipolitika.eu/2017/04/mira-zamestnanosti-eu-dosahla-dosud-nejvyssi-hodnoty-rostla-hlavne-zamestnanost-zen-starsich-osob/>

Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity – květen 2018. 2018 [online]. Český statistický úřad. [cit. 2018-07-16]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cris/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-kveten-2018>

Míra nezaměstnanosti, © 2018. [online]. Ekonomie otázky. [cit. 2018-05-14]. Dostupné z: <http://ekonomie-otazky.studentske.cz/2008/07/mra-nezamestnanosti.html>

Nezaměstnanost, 2017. [online]. UHK [cit. 2018-07-11] Dostupné z: https://edu.uhk.cz/~jindrvo1/files/miek1/texty/11_Nezamestnanost.pdf

Obecná míra nezaměstnanosti v regionech soudržnosti a krajích – roční průměr. 2011. [online]. Český statistický úřad. [cit. 2018-07-11] Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM06&z=T&f=TABULKA&filtr=G~F_M~F_Z~F_R~T_P~_S~_null_null_&katalog=30853&str=v95&c=v147~8__RP2017

O městě, © 2016. [online]. město_České Budějovice [cit. 2018-07-04]. Dostupné z: <http://www.c-budejovice.cz/o-meste>

PATTON, M.G., 1990. *Qualitative evaluation and Research methods*. London, Thousand Oaks, New Delhi: SAGE Publications.

Počet uchazečů o zaměstnání se v červenci v kraji meziměsíčně zvýšil o 3.9%. 2018. [online]. Český statistický úřad. [cit.2018-08-13]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xc/pocet-uchazecu-o-zamestnani-se-v-cervenci-v-kraji-mezimesicne-zvysil-o-39->

Postavení českého trhu práce v rámci EU – 1. čtvrtletí 2018. 2018. [online]. Český statistický úřad [cit. 2018-08-05] Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/postaveni-ceskeho-trhu-prace-v-ramci-eu-1-ctvrtleti-2018>

Reichel, J., 2009 *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. 1 vyd. Praha: Grada. 192 s. ISBN 978-80-247-3006-6.

RYBOVÁ, R., © 2018. *Podpora v nezaměstnanosti 2018: Je o něco vyšší.* [online]. E15finexpert.cz [cit.2018-06-9]. Dostupné z: <https://www.e15.cz/finexpert/vydelavame/podpora-v-nezamestnanosti-2018-je-o-neco-vyssi-1342398>

ŘEHOŘ, P., 2010. *Metody hodnocení potenciálu regionů se zaměřením na trh práce*: vědecká monografie. Brno: Akademické nakladatelství CERM. 110 s. ISBN 978-80-7204-735-2.

Státní politika zaměstnanosti, © 2018. [online]. Slovník sociálního zabezpečení. [cit.2018-07-5]. Dostupné z: <http://slovník.mpsv.cz/statni-politika-zamestnanosti.html>

SURYNEK, A., et al. 2001. *Základy sociologického výzkumu*. Praha: Management Press.160 s. ISBN 80-7261-038-4.

ŠVARCOVÁ, J., 2013. *Ekonomie: stručný přehled: teorie a praxe aktuálně a v souvislostech: učebnice: [2013/2014]*, Zlín: CEED. ISBN 978-80-87301-17-3.

TULEJA, P., 2007. *Analýza pro ekonomy*, Edika, 344 s. ISBN 9788025118016.

VÁGNEROVÁ, M., 2004. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál Vydání 3. 872 s. ISBN 80-7178-802-3-.

VYBÍHAL, V. et al., 2017. *Mzdové účetnictví 2017 – praktický průvodce*, Praha: Grada. 464 s. ISBN 978-80-271-0426-0.

What full employment really means, © 2017. [online]. The economist explains. [cit.2018-07-5]. Dostupné z: <https://www.economist.com/the-economist-explains/2017/01/29/what-full-employment-really-means>

WILKINSON, I., MARMOT, R., 2003. *Social determinants of health: the solid facts*. Copenhagen: © World Health Organization. 31 s. ISBN 9289013710.

Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – metodika. 2018. [online]. Český statistický úřad. [cit.2018-08-2]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps

Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. 2018. [online]. Zákony pro lidi. [cit.2018-08-1]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

8 Seznam tabulek

Tabulka 1 - Míra nezaměstnanosti 15–64letých v členských zemích EU (v %)	14
Tabulka 2 - Míra zaměstnanosti 20-64 letých v členských zemích EU (v%).....	15
Tabulka 3 - Věková struktura ekonomicky neaktivních v 1.čtvrt. 2018 (v tis.)	19
Tabulka 4 - Rozdělení podle pohlaví a věku	33
Tabulka 5 - shrnutí	35
Tabulka 6 - R1	39
Tabulka 7 - R2	40
Tabulka 8 - R3	41
Tabulka 9 - R4	42
Tabulka 10 - R5	43
Tabulka 11 - R6	44

9 Seznam grafů

Graf 1 - Obecná míra nezaměstnanosti v České republice	13
Graf 2- zastoupení mužů a žen ve výzkumném souboru	31
Graf 3 - Bydliště respondentů	34
Graf 4 - nejvyšší dosažené vzdělání	34
Graf 5 - počet dosavadních zaměstnavatelů na HPP	36
Graf 6 - délka nejdéle trvajícího zaměstnání (uvedeno v měsících).....	36
Graf 7 - délka posledního zaměstnání (uvedeno v měsících)	37
Graf 8 - Vyhledávání zaměstnání	37

10 Přílohy

Příloha 1:

Seznam otázek k rozhovoru

- Kolik je vám let?
- Jaký je váš rodinný stav?
- Jaké máte nejvyšší dosažené vzdělání?
- Jaká je současná délka vaší nezaměstnanosti?
- Jaký byl důvod ukončení vašeho předchozího zaměstnání?
- Jakým způsobem hledáte práci? (inzerce, ÚP...)

- Jaké bariéry vnímáte při hledání práce?

- Jaká je vaše hlavní motivace k práci?

- Má podle vás nezaměstnanost nějaká pozitiva? Jaká?

- Změnila nezaměstnanost nějakým způsobem vaši životní úroveň? Jak?

- Obáváte se budoucnosti zejména v rámci financí?

- Myslíte, že jsou zaměstnavatelé schopni ocenit vaše pracovní schopnosti?

- Myslíte, že je v ČR dostatek pracovních příležitostí?

- Co si myslíte, že by vám při hledání práce pomohlo?

- Změnili se po dobu vaší nezaměstnanosti nějakým způsobem vztahy s vašimi blízkými a známými?

- Co je podle vašeho názoru na nezaměstnanosti nejtěžší?

- Jaká je náplň vašeho dne?

- Kolik jste měla již zaměstnání a jak dlouho trvalo vaše poslední zaměstnání?
- Jaká byla vaše nejdelší pracovní zkušenost?
- Bydlíte v ČR nebo v jeho okolí?

11 Seznam použitých zkratk

ČSÚ - Český statistický úřad

ČB - České Budějovice

ČR - Česká republika

HPP - hlavní pracovní poměr

MPSV - Ministerstvo práce a sociálních věcí

ÚP - Úřad práce ČR