

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ

KOMBINOVANÉ

2015-2016

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Pavel Rejda

Nezaměstnanost v regionu Tachovsko

Praha 2016

Vedoucí bakalářské práce:

PhDr. Radomír Havlík, CSc.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

COMBINED (PART TIME) STUDIES

2015-2016

BACHELOR THESIS

Pavel Rejda

Bachelor thesis Unemployment in the region Tachovsko

Prague 2016

The Bachelor Thesis Work Supervisor:

PhDr. Radomír Havlík, CSc.

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská je mým původním autorským dílem, které jsem vypracoval samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpal, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne

Jméno autora

vlastnoruční podpis

Poděkování

Děkuji touto cestou doc. PhDr. Radomíru Havlíkovi, CSc. za odborné vedení, ochotu a cenné rady, které mi poskytl při zpracování této bakalářské práce.

Anotace

Bakalářská práce Nezaměstnanost v regionu Tachovsko se zabývá velmi závažným problémem, který provází naši společnost a to nezaměstnaností.

Cílem práce je zjistit problémy nezaměstnaných a najít možné formy pomoci. Poukázat na dopady nezaměstnanosti-na psychiku, zdraví i vztahy člověka a ukázat, jaký význam má pro člověka práce a co ztráta zaměstnání pro člověka znamená. Praktická část ukazuje situaci na trhu práce v regionu Tachovsko a dále vývoj nezaměstnanosti v regionu v letech 2013-2015.

V závěru práce jsou navržena možná doporučení, jak se chovat v případě ztráty zaměstnání a uvedeny opatření, které by mohly dopomoci ke snížení nezaměstnanosti.

Klíčová slova

Aktivní politika, dlouhodobá nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti, nezaměstnanost, práce, trh práce

Annotation

Bachelor thesis Unemployment in the region Tachovsko deals with the characteristic of unemployment as a social problem by focusing on the social consequences. I solve the question of how important is work for people and what are the consequences of the job loss.

The aim of my thesis was to identify the problems of the unemployed and find possible forms of assistance, to demonstrate the impact of unemployment on mental and physical health and human relations and to show the importance of human work and what the job loss means for a man. In my work I have also tried to show the current situation on the labor market in the region Tachovsko and development of unemployment in the region in 2013 - 2015.

The results showed that unemployment is the major social problem. And there are suggested the possible recommendations on how to behave in the event of the job loss and the measure which might help to reduce unemployment.

Keywords: unemployment, types of unemployment, labor market, labor office, active employment policy

OBSAH

ÚVOD.....	9
TEORETICKÁ ČÁST.....	11
1 TRH PRÁCE.....	12
1.1 PRÁCE.....	12
1.2 DŮLEŽITOST PRÁCE V ŽIVOTĚ.....	12
1.3 POLITIKA PRACOVNÍHO TRHU.....	14
1.4 ZÁSAHY STÁTU DO TRHU PRÁCE.....	15
1.5 KDO JE NEZAMĚSTNANÝ A KDO JEN PRACUJE.....	16
2 NEZAMĚSTNANOST.....	17
2.1 POJEM NEZAMĚSTNANÍ A NEZAMĚSTNANOST.....	17
2.2 NEZAMĚSTNANOST.....	18
2.3 NEZAMĚSTNANOST JAKO SOCIÁLNÍ PROBLÉM.....	19
2.3.1 NEZAMĚSTNANOST JAKO EKONOMICKÝ PROBLÉM.....	20
2.3.2 NEZAMĚSTNANOST JAKO PRÁVNÍ PROBLÉM.....	20
2.4 DRUHY NEZAMĚSTNANOSTI.....	21
2.4.1 DLOUHODOBÁ A OPAKOVANÁ NEZAMĚSTNANOST.....	26
2.4.2 DŮSLEDKY DLOUHODOBÉ NEZAMĚSTNANOSTI.....	29
2.4.3 EKONOMICKÉ DŮSLEDKY DLOUHODOBÉ NEZAMĚSTNANOSTI.....	30
2.4.4 SOCIÁLNÍ DŮSLEDKY DLOUHODOBÉ NEZAMĚSTNANOSTI.....	31
3 DŮSLEDKY NEZAMĚSTNANOSTI PRO JEDNOTLIVCE.....	32
3.1 VLIV NEZAMĚSTNANOSTI NA ČLOVĚKA.....	32
3.1.1 KVALITA ŽIVOTA, JEHO ŽIVOTNÍ ÚROVEŇ.....	32
3.1.2 VOLNÝ ČAS A VNÍMÁNÍ VOLNÉHO ČASU.....	33
3.1.3 VLIV NA RODINU-RODINNÉ ZÁZEMÍ.....	33
3.1.4 ZDRAVÍ.....	34
3.1.5 SOCIÁLNÍ IZOLACE.....	35
4 ŘEŠENÍ NEZAMĚSTNANOSTI.....	37
4.1 ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI.....	37
4.2 SYSTÉM V ČR- ÚŘADY PRÁCE.....	37
4.3 PODPORY V NEZAMĚSTNANOSTI, STÁTNÍ SOCIÁLNÍ PODPORA.....	38
5 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI (APZ).....	42
5.1 REKVALIFIKACE.....	43
5.2 VEŘEJNĚ PROSPĚŠNÉ PRÁCE.....	43
5.3 SPOLEČENSKY ÚČELNÁ PRACOVNÍ MÍSTA (SÚPM).....	43
5.4 PODPORA ZAMĚSTNÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM.....	44

5.5	PRACOVNÍ REHABILITACE	44
5.6	FORMY PORADENSTVÍ.....	44
	PRAKTICKÁ ČÁST	46
6	VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI V REGIONU TACHOVSKO.....	47
6.1	CHARAKTERISTIKA REGIONU	47
6.2	ANALÝZA	48
6.2.1	VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI	48
6.2.2	STRUKTURA NEZAMĚSTNANÝCH V REGIONU TACHOVSKO	50
6.2.3	NÁVRH OPATŘENÍ, KTERÉ BY MOHLY VÉST KE SNÍŽENÍ NEZAMĚSTNANOSTI V REGIONU TACHOVSKO.....	53
7	DOPORUČENÍ PRO NEZAMĚSTNANÉ JEDINCE	54
7.1.1	DESATERO, JAK ZVLÁDNOUT OBDOBÍ NEZAMĚSTNANOSTI	54
8	METODIKA ŠETŘENÍ.....	56
8.1.1	CÍL PRAKTICKÉ ČÁSTI.....	56
8.1.2	CHARAKTERISTIKA A POPIS ZKOUMANÉ JEDNOTKY	56
8.1.3	POUŽITÉ METODY	56
8.1.4	STANOVENÍ PŘEDPOKLADŮ (HYPOTÉZ) ŠETŘENÍ.....	57
8.1.5	VÝSLEDKY VÝZKUMU-VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKU.....	57
8.1.6	VÝSLEDKY ŠETŘENÍ	67
	ZAVER	69
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	71
	SEZNAM ZKRATEK	73
	SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ	74
	SEZNAM PŘÍLOH	76
9	DOTAZNÍK.....	76
	BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE	79

ÚVOD

Bakalářská práce Nezaměstnanost v regionu Tachovsko se zabývá velmi závažným problémem, který provází naši společnost a to nezaměstnaností. Tomuto problému nezaměstnanosti jsem se rozhodl proto, že dané téma je velice diskutované jak v současné době, tak i v dřívější historii lidstva. Je to globální problém, protože vysoká míra nezaměstnanosti nepříznivě ovlivňuje celkové sociální klima dané společnosti, zhoršuje danou hospodářskou situaci, spokojenost obyvatel, ale ovlivňuje i jejich psychiku a zdraví.

Věnovat pozornost tomuto tématu jsem se rozhodl také z důvodu toho, že místo, kde žiji-region Tachovsko se potýká s mírou nezaměstnanosti, která byla vždy vysoká s porovnáním s jinými regiony a je zajímavá z hlediska vývoje trhu práce, dochází zde k vylepšení dané situace a to proto, že přicházejí do nových průmyslových zón noví investoři, vznikají zde nová pracovní místa.

Cílem mé bakalářské práce bylo charakterizovat a popsat nezaměstnanost jako ekonomicky- sociální problém se zaměřením na sociální důsledky a zjistit problémy nezaměstnaných, najít možné formy pomoci, poukázat na dopady nezaměstnanosti- na psychiku, zdraví, vztahy a ukázat, jaký význam má pro člověka práce a co ztráta zaměstnání pro člověka znamená. Také jsem se snažil ve své práci přiblížit současnou situaci na trhu práce v regionu Tachovsko a dále zaznamenat vývoj nezaměstnanosti v regionu v letech 2013-2015.

Práce obsahuje dvě části. V první teoretické části rozebírám a zpracovávám pojmy z hlediska ekonomického, sociálního a právního pohledu na nezaměstnanost. Uvádím typy, druhy nezaměstnanosti. Objasňuji míru nezaměstnanosti. Chci odpovědět na otázky, co je trh práce, jaký je rozdíl mezi ekonomicky aktivním a neaktivním obyvatelstvem. V této části jsem čerpal především z monografií Boženy Buchtové, Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém, Petra Mareše, Nezaměstnanost jako sociální problém.

V další části se zaměřím na řešení nezaměstnanosti, uvedu jaký je systém v ČR a jak úřady práce řeší situaci nezaměstnaných, jaké prostředky využívají a jaké možnosti nabízejí lidem bez zaměstnání. Stěžejním zdrojem informací byl Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Šířeji se také zabývám aktivní politikou zaměstnanosti a nástroji, které aktivní politika zaměstnanosti využívá ke snížení míry nezaměstnaných ekonomicky činných osob, zde jsem používal i informace z publikace autorů Kotýnková a Němec, Lidské zdroje na trhu práce.

. Praktická část se zaměřuje na uchazeče o zaměstnání v daném regionu odkud pocházím a který je typický velkou mírou nezaměstnanosti. Zde budu pracovat s čísly a budu se snažit zodpovědět na otázku vývoje nezaměstnanosti v letech 2013-2015 v regionu Tachovsko. K tomuto zpracování byly hlavním zdrojem informace z Integrovaného portálu MPSV, statistické údaje a různé analýzy nezaměstnanosti. A údaje získané z vyplněných dotazníků. Abych dosáhl cíle bakalářské práce, jak nezaměstnanost působí na nezaměstnaného, použil jsem kvantitativní metodu- dotazník, kde z odpovědí respondentů budu získávat potřebné informace - vztahy v rodině, psychické důsledky i dopady na zdraví jedince.

V závěru bakalářské práce budou navržena možná doporučení, jak se chovat v případě ztráty zaměstnání a uvedeny opatření, které by mohly dopomoci ke snížení nezaměstnanosti

V závěru bakalářské práce budou navržena možná doporučení, jak se chovat v případě ztráty zaměstnání a uvedena opatření, která by mohla dopomoci ke snížení nezaměstnanosti.

TEORETICKÁ ČÁST

1 TRH PRÁCE

1.1 Práce

Práce je výrobním faktorem, který je nezastupitelný při výrobě statků. Průmyslová revoluce dovedla proces rozvoje do stadia, které práci nezbavilo nezastupitelnosti ve výroбах, ale na druhé straně významně proměnilo její postavení mezi výrobními faktory. Práce opustila dominující postavení, které jí bylo přiznáno v řemeslnických výroбах.

V životě člověka práce hraje důležitou úlohu, dá se říci až nezastupitelnou roli, protože díky ní jedinec získává nejen materiální prospěch a prostředky k důstojnému životu, ale má značný význam i na psychiku člověka a jeho začlenění do společnosti.

Práce je vynakládání výrobního faktoru, který se nakupuje, a tím ovlivňuje náklady výroby a mzdy, vyplacené za vynakládání práce, jsou současně základním segmentem na straně poptávky v ekonomice.¹

Práci konají lidé, nositelé schopností pracovat. Trh práce je jedním ze vzájemně propojených segmentů tržního hospodářství. Vývoj na trhu práce je pod vlivem stejných tržních zákonitostí jako ostatní trhy, ale má řadu specifických rysů, které jsou projevem výjimečnosti výrobního faktoru práce.

1.2 Důležitost práce v životě

Práce zaujímá v životě člověka důležité a nezastupitelné místo. Zajišťuje člověka po stránce materiální, současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti, je důležitou podmínkou lidské důstojnosti a existence. Práce vytváří sociální pole kontaktů, pracovní vztahy jsou zdrojem identity člověka. Práce v kontextu životní dráhy určuje začátek a konec ekonomické aktivity.²

¹ BUCHTOVÁ, B. a kol., *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada-Publishing, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8. s. 59

² BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada-Publishing, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8. s. 75

Zaměstnání je i prostředek společenského vzestupu. Nezaměstnanost tedy neznamená jen ztrátu stávajícího statusu, ale i ztrátu statusů budoucích. V naší kultuře hrají roli instituce, skrze niž se seberealizujeme. Bez práce jsou lidi v naší společnosti sráženi do nestructurované a morální prázdnoty.

Britský sociolog Anthony Giddens dle Mareše uvádí základní charakteristiky placené práce, které jsou pro člověka významné.

- *peníze*-jsou hlavním zdrojem uspokojování potřeb, určují také které potřeby člověk má,
- *úroveň činnosti* – práce je základna pro získání a zdokonalování dovedností a schopností člověka,
- *rozmanitost žití*- práce představuje kontrast s domácím prostředím, zatímco nezaměstnaný člověk je omezen na domácí prostředí,
- *struktura času*- zaměstnané osoby si organizují čas podle rytmu práce, přináší smysluplné uspořádání denních aktivit,
- *sociální kontakt*- pracovní prostředí přináší nové kontakty a sociální sítě,
- *osobní identita*-člověk se může prostřednictvím práce seberealizovat.³

Náhlá neočekávaná ztráta zaměstnání je v naší společnosti značným zásahem do života člověka. Skutečnou hodnotu práce člověk poznává právě v okamžiku její ztráty. Nedobrovolné vyřazení z práce má totiž podle průzkumů negativní sociální, psychické, ale i zdravotní potíže pro člověka.

Dopady ztráty práce⁴

Ztrátou práce podle Mareše dochází i ke ztrátě příjmu ze zaměstnání a tato ztráta většinou uvrhne nezaměstnaného i jeho rodinu do stavu chudoby. Spolu se ztrátou zaměstnání se často lidem hroubí i jejich sebevědomí a sebeúcta a spolu i s tím celý systém jejich

³ MAREŠ,P. Nezaměstnanost jako sociální problém. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. 172 s. ISBN 80-86429-08-3. s. 62

⁴ MAREŠ,P. Nezaměstnanost jako sociální problém. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 58-59, ISBN 80-86429-08-3.

sociálních a rodinných vztahů. Vyloučení se zaměstnání znamená deprivaci v základních potřebách, které zaměstnaní a práce přímo uspokojují.

Ztráta práce přináší celou řadu dopadů na nezaměstnaného. Dochází ke snížení úrovně činnosti, snižují se dovednosti a schopnosti člověka, snižuje a omezuje člověka jen na prostředí v domácnosti. Ztrácí strukturu času organizace dne, týdne či roku. Upadá jeho osobní identita a u mužů ještě více, protože je jejich sebeúcta většinou založena na jejich finančních příspěvcích pro jeho rodinu a ta ztrátou zaměstnání se vytrácí.

- psychické zatížení vyvolané ztrátou zaměstnání a s ním související růst nemocnosti, rozpady rodin
- dopad na psychické a fyzické zdraví
- destrukce etických hodnot a patologické jevy
- změna životního stylu se mění na životní styl sociální izolace
- snížení životní úrovně v důsledku ztráty příjmu
- změna postavení v rodině, snižuje se jeho autorita
- ztráta své kvalifikace
- ztráta pracovních návyků

Práce hraje v naší kultuře roli centrální instituce, skrze kterou se definujeme a k tomu patří cíle, status, sociální kontakty, struktura života a jednotlivých dnů jsou primárně odvozeny z našeho zaměstnání práce. Práce je základním sociálním faktorem.

Prožívání ztráty zaměstnání je zpravidla velmi intenzivní. Negativní duševní dopady ztráty zaměstnání jsou deprese, alkoholismus, poruchy chování, ale i sebevražedné pokusy a domácí násilí. Se sociálním stresem je spojena i řada tělesných nemocí- pravděpodobnost výskytu kardiovaskulárních onemocnění, vysoké hodnoty cholesterolu a vysokého krevního tlaku.

1.3 Politika pracovního trhu

Tradičním přístupem k řešení problému nezaměstnanosti /a s ní spojené chudoby/ byly charitativní aktivity. Nezaměstnanost byla dle Sirovátky až do třicátých let a Velké krize chápána jako individuální problém nezaměstnaných. Až v třicátých letech byly položeny

teoretické základy jejího chápání jako sociálně- ekonomického jevu. V téže době byly taky položeny základy rozlišení „pasivní“ politiky zaměstnanosti (kompenzace za ztrátu výdělku v době nezaměstnanosti) a „aktivní „ politiky zaměstnanosti a pracovního trhu (přímé formy intervence na pracovním trhu nebo v ekonomice, se záměrem zvýšit zaměstnanost). Sirovátka dále rozlišuje mezi „pasivní“ a „aktivní“ politikou pracovního trhu.

Pasivní politika pracovního trhu zahrnuje nejrůznější formy kompenzace za ztrátu výdělku v nezaměstnanosti. /zmírnění následků nezaměstnanosti vyplácením podpory v nezaměstnanosti, ale pokud je tato podpora vysoká, snižuje se motivace nezaměstnaných k hledání práce) Původně byla vztažena ke kvalifikovaným dělníkům, kteří měli vyšší mzdy, a v souvislosti s tím také byli zahrnuti do schémat pojištění v nezaměstnanosti. Jak Sirovátka uvádí, využívala ji především odvětví citlivá na hospodářský cyklus (často exportní odvětví).⁵

Aktivní politika pracovního trhu byla zpočátku chápána jako politika zaměstnanosti a zahrnovala velice širokou škálu opatření, jež měla přispívat přímo či nepřímo k růstu zaměstnanosti (k vytváření nových míst, snaha udržet vysokou zaměstnanost-zlepšování informací o volných pracovních místech, financování rekvalifikací. Byla zaměřena k nekvalifikované pracovní síle a těžila z ní především odvětví napojená na infrastrukturální investice.

1.4 Zásahy státu do trhu práce

Lze ji klasifikovat do čtyř typů:

- první typ představuje podpory v nezaměstnanosti (náhrada části ztraceného výdělku podporami ze strany sociálního státu),
- druhým typem je regulace pohybu osob na trhu práce a vstupu celých sociálních kategorií na trh práce či naopak uvolňování jiných osob z tohoto trhu (předčasné důchody),
- třetí spočívá na jedné straně v podpoře ekonomické (zejména investiční) aktivity přinášející růst pracovních příležitostí v ziskové sféře a na druhé straně v stimulaci spotřeby,

⁵ SIROVÁTKA, T, MAREŠ, P Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika ISBN 80-210-3048-8, s. 177

- čtvrtý typ představují aktivity ve vytváření pracovních příležitostí pomocí přímých státních výdajů ve státním sektoru včetně vytváření pracovních příležitostí v široce expandujících odvětvích sociálního státu (zdravotnictví, školství, sociální péče), které se stávají „velkým zaměstnavatelem“⁶

1.5 Kdo je nezaměstnaný a kdo jen pracuje

Ne každý, kdo pracuje, je zaměstnaný a na druhé straně také ne každý, kdo nepracuje, je nezaměstnaný. Za nezaměstnaného se považuje osoba schopná práce, která je z možnosti pracovat v placeném zaměstnání vyřazena, s tímto vyřazením se nespokojuje a hledá nové placené zaměstnání. Patří sem i osoby, které byly z práce uvolněny a čekají na výzvu k návratu do práce nebo čekají na nástup do nového zajištěného pracovního místa. Abychom mohli člověka považovat za nezaměstnaného, nemůže jen o práci přemýšlet, ale musí se také hlásit na úřadu práce, kde je evidován a musí sám vyhledávat pracovní příležitosti. Zaměstnání se rovná práci na smluvním základě, která zahrnuje odměnu za práci. Tato definice vylučuje (jako zaměstnání) nejen domácí práce ale i sebe zaměstnávání, vzájemnou pomoc, práci pro dobročinné účely a další práce, které nejsou vykonávány pro ekonomický zisk. Pokud člověk ztratí takovou práci, neznamená to, že se stává nezaměstnaným. Z tohoto vyplývá, že nezaměstnanost je opakem nikoliv práce, ale zaměstnanosti. Nejde tedy o to, „nemít práci“, ale o to „nemít placené zaměstnání“.⁷

⁶ MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. 172 s. ISBN 80-86429-08-3. S. 13-14

⁷ MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. 172 s. ISBN 80-86429-08-3. S. 16

2 NEZAMĚŠTNANOST

2.1 Pojem nezaměstnaní a nezaměstnanost

Podle definice Mezinárodní organizace práce (ILO) a provádějící metodiky EUROSTATU (ze které vychází také Český statistický úřad) se za nezaměstnané považují všechny osoby ve věku 15 let a výše, které ve sledovaném období splňovaly souběžně tyto podmínky:

-nebyly zaměstnané, tedy byly bez práce

-hledaly aktivně práci (prostřednictvím ÚP, zprostředkovatelny práce, hledání práce přímo ve firmě, využívání inzerce, podnikání kroků k založení vlastní firmy, licence apod.)

-byly připraveny k nástupu do práce, tj. byly k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo zaměstnání ve vlastním podniku.

Zaměstnaný je ten, kdo vykonává placené zaměstnání (jsou to i ti, kteří práci mají, ale právě nepracují z důvodu např. nemoci).

Ekonomicky aktivní a ekonomicky neaktivní obyvatelstvo

EKONOMICKY AKTIVNÍ

-tvoří jej skupiny (zaměstnaní a nezaměstnaní), kteří vytvářejí dohromady pracovní sílu dané země

-zaměstnaní- tj.obyvateľstvo, které má placené zaměstnání nebo sebezaměstnání (včetně osob dočasně v práci nepřítomných,ale s formální vazbou k zaměstnání, jako např. ve stavu nemocných nebo na mateřské dovolené)

-nezaměstnaní-tj.osoby schopné a ochotné pracovat,představující potencionální výrobní faktor

tj.osoby, které splňují tři podmínky(standardizované pojetí nezaměstnanosti)

1.nemají placené zaměstnání ani sebezaměstnání

2.přítom práci aktivně hledají

3.jsou ochotní během určité doby např.14 dní nastoupit do zaměstnání

Studenti, penzisté, invalidé, ženy na mateřské dovolené atd. a pokud nesplňují podmínky pro zaměstnané a nezaměstnané.

EKONOMICKY NEAKTIVNÍ

-Studenti, důchodci nebo ženy v domácnosti nepatří ani do jedné skupiny, tvoří ekonomicky neaktivní obyvatelstvo⁸

2.2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je staronový jev. Podle Jírové lze nezaměstnanost definovat jako situaci ekonomiky, v níž jsou osoby v produktivním věku schopné práce a přejí si pracovat, ale nemohou práci najít. Přesná definice tohoto pojmu se v různých zemích poněkud liší (různá je např. věková hranice produktivního věku tedy věku, v němž ze zákona lze již osoby zaměstnávat a ještě nevystává nárok na důchod)⁹. Není to jen ekonomický problém, ale má také demografickou, sociální, kulturní a psychologickou dimenzi. Ovlivňuje nejen jedince, ale zároveň celou společnost a proto musí být analyzován z makrospolečenského hlediska.

Definice nezaměstnanosti podle Mezinárodního úřadu práce (ILO) v Ženevě je založena na třech požadavcích. Osoba je schopná práce, chce placené zaměstnání, ale i přes snahu si práci najít, je nezaměstnaná. Definice je založena nejen na tom, že člověk, který je schopný pracovat, nemá možnost pracovat v placeném zaměstnání, ale i na tom, že není s touto situací spokojen a chce ji změnit, tzn. najít si zaměstnání nové. Odmítavý postoj k nezaměstnanosti způsobuje, že nezaměstnanost není normálním stavem. Společnost očekává, že každý práceschopný zdravý člověk bude usilovat o to, aby si stále zaměstnání udržel a v případě, že ho ztratí, bude se snažit najít, co nejrychleji nové.

Nezaměstnanost není považována za vážný problém, dokud se však nestává masovou. Pokud se však stává masovou a doba trvání jednotlivých případů se prodlužuje, dostává se nezaměstnanost do centra pozornosti celé společnosti.

⁸ BROŽOVÁ, D. Společenské souvislosti trhu práce, 1. vyd. Praha, Sociologické nakladatelství, 2003, s. 77

⁹ JÍROVÁ, H. Trh práce a politika zaměstnanosti. 1990. s. 18

Masová nezaměstnanost vytváří pro společnost problémy finanční (náklady na podporu osob bez příjmu ze zaměstnání), organizační (byrokratický aparát služeb zaměstnanosti) a politické (ohrožení sociálního smíru.)¹⁰

2.3 Nezaměstnanost jako sociální problém

Z jakého důvodu je vlastně nezaměstnanost považována za tíživý existenciální problém, i když je náš sociální stát natolik rozvinut, že lze přežívat i bez příjmů? Souvisí to s centrální rolí práce a zaměstnání. Ztráta zaměstnání znamená nedostatek v základních potřebách, které zaměstnání a práce uspokojují. Nezaměstnanost má značný vliv na společenský život. Nejedná se jen o pokles příjmů související s poklesem životní úrovně, ale i o důsledky pro společenské vztahy, hodnoty a sociální instituce (zejména rodinu).

Nezaměstnanost znamená různou zkušenost pro různé jedince i pro různé sociální kategorie (muž x žena, mladí x staří, kvalifikovaní x nekvalifikovaní).

Nezaměstnaný, vyloučený ze zaměstnání, ztrácí významné důsledky pro svůj osobní život a tuto ztrátu těžce prožívá. Nezaměstnaní mají menší prostor pro rozhodování o svém životě a menší šanci rozvíjet nové dovednosti. Ztráta zaměstnání není jen sociální izolace, ale znamená i celkový pocit bezmoci napříč vlastnímu osudu.

Zejména dlouhodobá nezaměstnanost bývá chápána jako nežádoucí. Uvádí jedince do nepříznivých životních situací- chudoby,rodinné krize, ničí sociální status a sebevědomí a vylučuje jedince ze společenského života. Důsledky mohou mít i patologické jevy- alkoholismus, drogy, kriminalita, ba i prostituce.

Dlouhodobá nezaměstnanost bývá vysvětlována jako společenský vliv čtyř faktorů:

- demotivuje člověka hledat dále nové pracovní místo, což dokonce vede k jeho definitivnímu vyloučení z trhu práce,
- poškozují lidský kapitál nezaměstnanosti, lidé jej nemohou udržovat, natož inovovat své pracovní dovednosti a svou kvalifikaci,

¹⁰ MAREŠ,P. Nezaměstnanost jako sociální problém,3.vyd.Praha,Sociologické nakladatelství,2002 s.10-11

- status nezaměstnaných budí nedůvěru vůči potencionálním zaměstnavatelům, kteří je mohou chápat jako problémové s těmito vlastnostmi- zastaralá kvalifikace, nespolehlivost, nedostatečné pracovní návyky a jiné problémové charakteristiky,
- znamená krizi identity člověka ve společnosti, která je organizována na principu placené práce a z které se odvozuje i postavení¹¹.

2.3.1 Nezaměstnanost jako ekonomický problém

V moderní ekonomii je nezaměstnanosti věnována velká pozornost. Od 30. let 20. století je nezaměstnanost jedno z prioritních témat hospodářské politiky. V ekonomii se za nezaměstnané považují osoby splňující tyto podmínky:

-nemají placené zaměstnání, jsou dočasně uvolněny z práce a očekávají, že budou opět zaměstnány,

-hledají práci a jsou ochotni do práce nastoupit.

Nezaměstnaní spolu se zaměstnanými (tj.obyvateľstvo, které má placené zaměstnání včetně osob, které zrovna nejsou v rámci práce přítomny skrze nemoc, mateřskou dovolenou aj.) tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo- pracovní sílu.

Pro měření nezaměstnanosti se používá ukazatel zvaný míra nezaměstnanosti. Nezaměstnanost se tedy vyjadřuje pomocí ukazatele míry nezaměstnanosti:

$$n = N/L \cdot 100 (\%)$$

kde n je míra nezaměstnanosti, N počet nezaměstnaných a L celkový počet praceschopných lidí, kteří pracují nebo se ucházejí o místo, tzn. ekonomicky aktivní obyvatelstvo.

V moderní ekonomii se používá termín přirozená míra nezaměstnanosti, která odpovídá stavu rovnováhy na trhu práce.¹²

2.3.2 Nezaměstnanost jako právní problém

Právo na práci je jedno ze základních práv občanů. Právo na práci je obsaženo i v mnoha důležitých mezinárodních dokumentech. Např. Všeobecná deklarace lidských práv přijatá Valným shromážděním Spojených národů z roku 1948 pravila: „Každý má právo na

¹¹ BROŽOVÁ,D. Společenské souvislosti trhu práce, 1. vyd.Praha,Sociologické nakladatelství,2003,s.77

¹² BUCHTOVÁ,B. a kol.Nezaměstnanost:psychologický,ekonomický a sociální problém,1. vyd.Praha,Grada Publishing,2002,s.64-65

práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti.¹³

Důležitou součástí státní politiky zaměstnanosti jsou opatření na podporu a rovné zacházení s muži i ženami, s osobami zdravotně postiženými a dalšími osobami, které mají ztížené postavení na trhu práce. Při uplatňování práva na práci je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z jakéhokoliv důvodu.

Podle ...10 zákona č.435/2004 Sb. o zaměstnanosti, je právem na zaměstnání právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb s tím souvisejících.

Právem na zaměstnání se rozumí právo:

- na zprostředkování pracovního uplatnění ve vhodném zaměstnání
- na podporu v nezaměstnanosti i tehdy, jestliže zaměstnání nebylo zjištěno.

Právo na zaměstnání je objektivně podmíněno možností fyzické osoby pracovat a subjektivně určeno zájmem o práci.

Státní správu v oblasti politiky zaměstnanosti vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce. Dále se podílejí i další subjekty činné na trhu práce, především zaměstnavatelé a odborové organizace.¹⁴

2.4 Druhy nezaměstnanosti

Hlavním parametrem ovlivňujícím nezaměstnanost je makroekonomická situace společnosti, která vyvolává napětí na trhu pracovních sil.

V této souvislosti je možno rozlišit následující základní **dvě formy** nezaměstnanosti podle Brožové:

¹³ Všeobecná deklarace lidských práv. čl.23 odst.1

¹⁴ BĚLINA,M. a kol,Pracovní právo,2.dopl. a přeprac.vyd.Praha,CH BECK 2004,s.421-427

Dobrovolná nezaměstnanost

Nezaměstnaný hledá práci, ovšem požaduje vyšší mzdu, než je mu trhem nabízena, proto nemůže práci najít. Dobrovolně nezaměstnaní jsou přesvědčeni, že jejich mezní újma z práce je vyšší, než je na trhu práce převládající mzdová sazba. Někteří tak činní jen krátkodobě, jiní nechtějí pracovat vůbec, než aby pracovali za nižší mzdu. Pokud nenajdou práci podle jejich představ, dávají přednost životu ze sociálních dávek.,*Čím jsou ovšem tyto dávky nižší a doba jejich vypláčení kratší, bývá délka trvání dobrovolné nezaměstnanosti také nižší. Lidé pak mají zájem najít pracovní místo. Tito lidé, když jsou dobrovolně nezaměstnaní, se hlásí na úřadech práce. Jednak doufají, že jim úřad najde práci za mzdu, kterou si představují.*¹⁵

Termín dobrovolná nezaměstnanost je také často užíván pro označení stavu, kdy počet nezaměstnaných je nižší nebo roven počtu volných pracovních míst, tedy situace, kdy ten, kdo hledá práci, by mohl pracovat.¹⁶

Nedobrovolná nezaměstnanost

Nedobrovolně nezaměstnaní jsou ochotni pracovat za mzdu, která na trhu práce převládá. Někteří by však byli ochotni pracovat za mzdu nižší, nemohou však najít pracovní místo. Jestliže se mzdy nepohybují, aby se vyčistily trhy, může vzniknout nerovnováha mezi volnými pracovními místy a těmi, kdo hledají zaměstnání. Tato porucha vyvolává existenci nepružných mezd. Dochází k situaci, že stav, do kterého trh vyústí, neodpovídá obsahu rovnovážné situace.

Při formách nezaměstnanosti jsou uváděny čtyři základní druhy nezaměstnanosti: frikční, sezónní, strukturální a cyklická.

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

¹⁶ FUCHS, K., TULEJA, P. Základy ekonomie. 2. vyd. Praha: EKOPRESS, 2005. 347 s. ISBN 80-86119-94-7. s. 139-140

Frikční nezaměstnanost

Vzniká tehdy, když se zaměstnaná osoba vzdá svého pracovního místa, protože si hledá jiné pracovní místo. Není přitom rozhodující, zda se svého pracovního místa vzdává proto, že hledá pracovní místo s lepšími podmínkami-vyšší mzda, lepší podnikové klima, větší šance na pracovní vzestup, lepší bytové nebo životní podmínky- nebo, že změnou pracovního místa chce předejít očekávanému, ohlášenému propuštění v důsledku racionalizačních opatření na pracovišti, snížení produkce atd.¹⁷ Tento druh nezaměstnanosti není dysfunkční, ale naopak je nezbytnou podmínkou optimálního umístění pracovních sil. Velkou část této kategorie nezaměstnaných tvoří převážně mladí lidé, kteří teprve vstupují na trh práce a hledají pracovní místo, odpovídající jejich schopnostem a představám.

Sezónní nezaměstnanost

Je krátkodobá a je určena těmito příčinami:

První příčinou je diskontinuita v těchto odvětvích, která jsou závislá na ročních obdobích (zemědělství, rybolov, aj.) a důsledky v navazujících zpracovatelských odvětvích.(cukrovarnictví, konzervářský průmysl).

Další příčinou jsou sezónní výkyvy poptávky po různých druzích produkce (zimní období- lyže, zimní kabáty, atd. v létě plavky, opalovací krémy atd..)

Strukturální nezaměstnanost

Tato nezaměstnanost je důsledkem strukturálních změn v ekonomice. Nastává v případě, kdy nabídka práce, resp. pracovních sil (členěno podle věku, pohlaví, atd.) je vyšší než poptávka v uvedené struktuře a když nejsou osoby (z hlediska celkové poptávky po práci), hledající práci dostatečně mobilní na to, aby si na jiných trzích práce (v jiném odvětví, v jiné profesi, s jinou kvalifikací, v jiných regionech) našli práci.

Jsou odvětví, která právě prožívají rozkvět a odvětví, která jsou v útlumu a uvolňují prostor. V těchto odvětvích pak roste poptávka, avšak tato nová místa vyžadují vyšší kvalifikaci a jsou produktivnější. Získání vyšší kvalifikace je pro člověka někdy náročné a

¹⁷ KOTÝNKOVÁ M, NĚMEC O., Lidské zdroje na trhu práce, 1. vydání, Professional Publish, 2003, s. 122, ISBN: 80-86419-48-7

vyžaduje určitý čas. Rekvalifikace a změna profese je přirozený proces a proto bývá krátkodobá.

Strukturální nezaměstnanost je součástí každé životaschopné ekonomiky. Touto nezaměstnaností jsou ohroženy nejvíce méně flexibilní skupiny obyvatel- starší lidé a rodiny s více dětmi.

Cyklická nezaměstnanost

Tato nezaměstnanost je vyvolána cyklickými změnami (efektivní poptávky, produkce) v makroekonomickém rozměru. Vzniká tehdy, když je ekonomika v poklesu (recesi) a nastává pokles zaměstnanosti prakticky ve všech odvětvích. Není téměř možné se rekvalifikovat na jinou profesi a najít práci, protože nezaměstnanost panuje ve všech odvětvích.

Propuštění pracovníci v jednom odvětví nemohou najít práci ani v jiných odvětvích, protože klesá poptávka. V tomto období hospodářského poklesu se snižuje celkový počet pracovních míst. Nová pracovní místa jsou pak vytvářena na fázi hospodářského vzestupu. Tento druh nezaměstnanosti představuje odchylku skutečné nezaměstnanosti od její přirozené míry.¹⁸

Dělení nezaměstnanosti dle dalších specifik

Regionální nezaměstnanost - nezaměstnanost spojená s určitými regiony, často způsobená strukturální nezaměstnaností.

Technická nezaměstnanost - následek přerušení technického procesu)porucha strojních zařízení, nedostatek materiálu, atd.)

Neúplná nezaměstnanost - znamená, že existují lidé, kteří musí akceptovat práci na snížený pracovní úvazek a není zde plně využito jejich schopností a kvalifikace. Tato nezaměstnanost je typická zvláště pro ženy, které mají malé děti.

¹⁸ BROŽOVÁ, D. Společenské souvislosti trhu práce, 1.vyd.Praha, Sociologické nakladatelství,2003,s.80-86

Nepravá nezaměstnanost - se týká osob, kteří jsou sice nezaměstnaní, ale ani tak nehledají práci, nabízená zaměstnání odmítají a spíše se snaží vyčerpat v plném rozsahu nárok na podporu v nezaměstnanosti. Patří sem i osoby, které se registrují jako nezaměstnaní, ale zároveň pracují nelegálně v neformální a šedé ekonomice.¹⁹ Je nutné také uvést jev, který s nezaměstnaností souvisí- jde o tzv. „Job stagnation“, kdy vysoká míra nezaměstnanosti brzdí profesionální i prostorovou mobilitu. I lidé silně nespokojení se svojí prací nechtějí v době vysoké nezaměstnanosti riskovat problémy s hledáním jiného pracovního místa a setrvávají na svém frustrujícím zaměstnání.²⁰

Dělení nezaměstnanosti z časového hlediska

- *krátkodobá*-do 3 měsíců
- *střednědobá*- do 12 měsíců
- *dlouhodobá*- nad 12 měsíců

Trendy, které prohlubují nezaměstnanost dle Mareše

- úpadek průmyslové výroby (nezaměstnanost postihuje hlavně regiony orientované především na tradiční průmyslovou výrobu),
- zavádění nové technologie, která dělá člověka přebytečným nejen v přímé výrobě, ale i v jejím řízení, v administrativě a v části služeb (pracovníci vytlačeni technikou často nenacházejí zaměstnání ani při expandující produkci),
- růst nadnárodních společností, rozdělujících zdroje globálních, nikoliv národních hledisek (umožňuje např. kombinovat nízké mzdy v některých zemích s nejvyšší technologickou produktivitou),
- růst nových silných národních ekonomik a jejich vstup na světový trh, vzrůstající mezinárodní konkurence v průmyslových odvětvích, na nichž byla tradičně založena prosperita západoevropského a amerického průmyslu,

¹⁹ MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém, 3.vyd.Praha, Sociologické nakladatelství, 2002 s. 22

²⁰ MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém, 3.vyd.Praha, Sociologické nakladatelství, 2002 s. 20

- nasycení domácího trhu zbožím dlouhodobé spotřeby, jehož výroba je důležitá pro udržení ekonomické konjunktury (auta, televizory, apod.) do té míry, že jen vzbuzení nových potřeb může dát ekonomice nový impuls.²¹

2.4.1 Dlouhodobá a opakovaná nezaměstnanost

Dlouhodobá nezaměstnanost může být definována různě. Může se jednat o nezaměstnanost trvající déle než jeden rok, nebo může být použita hranice dvouletá, či jiná.

Za dlouhodobě nezaměstnaného je považován člověk po šesti měsících nezaměstnanosti, pokud je takový člověk veden v evidenci ÚP jako uchazeč o zaměstnání, tak po 5 měsících evidence, je mu podle § 33g(ZOZ věnována zvýšená péče.

I nízká míra nezaměstnanosti může být nepříznivá, jestliže jde z větší části o nezaměstnanost dlouhodobou. Tam, kde je míra nezaměstnanosti sice vyšší, ale obrat mezi nezaměstnanými je rychlý (nízký podíl dlouhodobě nezaměstnaných), je situace příznivější. A to jak z hlediska samotných nezaměstnaných osob, tak i z hlediska zátěže nezaměstnanosti na státní rozpočet. Je to dáno nižšími požadavky na podporu, jednak faktem, že znovu zařazení dlouhodobě nezaměstnaných si vyžaduje nesrovnatelně vyšší náklady než zprostředkování práce osobám, pro které je nezaměstnanost jen krátkou životní etapou.²²

Podle Mareše je dlouhodobá nezaměstnanost jako nerovnoměrná distribuce nezaměstnanosti, koncentrovaná do určitých skupin populace, jejichž materiální i nemateriální zdroje byly vždy limitovány, a to i v těch nejlepších časech. Především jde o růst podílu osob nezaměstnaných dlouhodobě.²³

²¹ MAREŠ,P. Nezaměstnanost jako sociální problém.1.vyd.Praha:Sociologické nakladatelství,1994.172 s.ISBN 80-86429-08-3.s.43

²² MAREŠ,P. Nezaměstnanost jako sociální problém.1.vyd.Praha:Sociologické nakladatelství,1994.172 s.ISBN 80-86429-08-3.s.24

²³ MAREŠ, P Nezaměstnanost jako sociální problém. 1.vyd.Praha:Sociologické nakladatelství, 1994.172 s. ISBN 80-86429-08-3.s.41

2.4.2 Životní strategie nezaměstnaných²⁴

Nezaměstnanost významně modifikuje sociální chování člověka, které se projevuje ve specifických životních strategiích, jak promyšlených, tak intuitivních. Cílem těchto strategií je adaptivně se vyrovnat se ztrátou zaměstnání takovým způsobem, aby byla co nejméně ohrožena psychika daného jedince. Strategie nezaměstnaných je velice ovlivněna délkou trvání doby nezaměstnanosti. S prodlužováním délky nezaměstnanosti vede k vnímání situace nezaměstnanosti jako k „normálnímu jevu“.

Mareš uvádí tři základní typy strategií nezaměstnaných

1.strategie spojená s hledáním zaměstnání

2.strategie související s přežitím v nových podmínkách

- postupné zřeknutí se původního rozsahu potřeb, což je obranou před frustrací
- hledání alternativních způsobů uspokojování potřeb legálními, pololegálními i nelegálními prostředky
- rezignace, apatie

3.strategie zaměřená na překonání stigmatu nezaměstnanosti

- vytěsnění nepříznivé situace z vědomí
- únik do sociálního prostoru, kde nezaměstnanost není stigmatizující
- zatajování situace nezaměstnanosti, která vyžaduje manipulaci s informacemi, předstírání docházky do zaměstnání
- plnění obecných očekávání spojených s rolí nezaměstnaného
- chápání své situace jako situace způsobené vnějšími okolnostmi, což umožňuje udržení sebevědomí

²⁴ MAREŠ, P., Nezaměstnanost jako sociální problém. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. s. 91, ISBN 80-86429-08-3

-rozvíjení aktivit volného času

-účast na aktivitách zaměřených do budoucna (rekvalifikace, vzdělávání) nebo ve společensky prospěšné neplacené práci

-únik do pozice se společensky hodnotnějším statutem-budoucí matka, vdaná žena v domácnosti, student, předčasný důchodce.

Pro zvládnání zátěžové situace je velice důležitá vnější sociální opora-rodina, přátelé, ale především vnitřní zdroje člověka, aktivní přístup ke změnám, psychická nezdolnost.

Dlouhodobě nezaměstnaní mají své životní strategie, které z hlediska majoritní populace mohou jevit jako iracionální, i když z hlediska situace nezaměstnaných je lze chápat jako racionální. Příkladem takové strategie může být snaha vyhnout se stresu z opakovaných neúspěchů při hledání práce tím, že se o získání zaměstnání vůbec nepokouší. Tím se chrání před negativními zkušenostmi a uchovávají si vnitřní psychickou rovnováhu a sebevědomí.

Dané strategie se mohou prolínat a vzájemně zastupovat.

Dlouhodobá nezaměstnanost dle Mareše postihuje tyto specifické skupiny:

- občany zaměstnané dlouhodobě u jednoho zaměstnavatele- (čím stabilnější měli lidé místo před ztrátou zaměstnání, tím hůře se na pracovním trhu uplatňují a tím častěji zůstávají dlouhodobě nezaměstnaní
- nekvalifikovanou pracovní sílu, osoby s nízkým vzděláním
- osoby s osobními a sociálními handicapy
- příslušníky etnických menšin a imigranty
- obyvatele venkova nebo upadajících regionů
- osoby zdravotně postižené
- mladistvé

Trendy, které prohlubují nezaměstnanost dle Mareše

- úpadek průmyslové výroby (nezaměstnanost postihuje hlavně regiony orientované především na tradiční průmyslovou výrobu),

- zavádění nové technologie, která dělá člověka přebytečným nejen v přímé výrobě, ale i v jejím řízení, v administrativě a v části služeb (pracovníci vytlačeni technikou často nenacházejí zaměstnání ani při expandující produkci),
- růst nadnárodních společností, rozdělujících zdroje globálních, nikoliv národních hledisek (umožňuje např. kombinovat nízké mzdy v některých zemích s nejvyšší technologickou produktivitou),
- růst nových silných národních ekonomik a jejich vstup na světový trh, vzrůstající mezinárodní konkurence v průmyslových odvětvích, na nichž byla tradičně založena prosperita západoevropského a amerického průmyslu,
- nasycení domácího trhu zbožím dlouhodobé spotřeby, jehož výroba je důležitá pro udržení ekonomické konjunktury (auta, televizory, apod.) do té míry, že jen vzbuzení nových potřeb může dát ekonomice nový impuls.²⁵

2.4.3 Důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti

Dlouhodobá nezaměstnanost má nepříznivé důsledky pro společnost i pro nezaměstnané jedince.

Můžeme hovořit o dopadech na společnost a jednotlivce a dále pak o dopadech ekonomických a sociálních. Všechny jsou v úzké souvislosti a velmi propojené. Pokud je nezaměstnanost dlouhodobá a vysoká, dochází k větším sociálním výdajům a snižování důchodů společnosti. Tento stav pak vyvolává negativní emoce, které mají dále vliv na psychiku a život rodin.

Dopady ekonomické můžeme hodnotit z pohledu na jednotlivce a společnost. V obou případech je tento stav spjatý s nedostatkem finančních prostředků a s tím souvisí snížení životní úrovně, které se odráží v nižší kupní síle, nižší spotřebě, nižším využívání služeb.

Nezaměstnanost znamená nižší produkci a tím dochází ke snížení hrubého domácího produktu a tento propad pak negativním způsobem ovlivňuje rozvojové možnosti ekonomiky, ale i možnosti sociálních transferů. Sociální dávky, které nezaměstnaný pobírá, jsou dávkami

²⁵ MAREŠ,P. Nezaměstnanost jako sociální problém. 1.vyd.Praha:Sociologické nakladatelství, 1994.172 s. ISBN 80-86429-08-3.s.43

nezdanitelnými, a tudíž žádným způsobem nepřispívají na státní sociální politiku, ba naopak ji zatěžují, dochází k recesi, inflaci či platební neschopnosti.

Nezanedbatelným jevem je i snížení kvalifikace. Řešením je politika zaměstnanosti státu. Neměla by být řešena podporami, ale lepší politikou práce, aby se nezaměstnaní mohli vrátit na trh práce, to znamená rozšíření a podpora rekvalifikačních kurzů. Dále podpora podnikatelské sféry, která by vedla k vytváření nových pracovních míst.

2.4.4 Ekonomické důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti

Dopad nezaměstnanosti z ekonomického hlediska je přirozeným jevem a dá se říci, že společnost je na ni připravená a počítá s ní, ale je nutné tento stav sledovat a mít ho pod kontrolou, aby nedocházelo ke značným výkyvům a zcela nežádoucím jevům.

Důsledek je v podstatě ten, že společnost ztrácí statky a služby, které by mohly zaměstnaní vyrobit. Nezaměstnanost znamená nižší produkci a tím dochází ke snížení hrubého domácího produktu a tento dopad pak v negativním ovlivňuje rozvojové možnosti ekonomiky, ale i možnosti sociální.

Dalším dopadem nezaměstnanosti jsou náklady na nezaměstnanost, tzn. podpory v nezaměstnanosti, sociální dávky, předčasné důchody, náklady na úřady s tím spojené, rekvalifikace apod. Sociální dávky, které nezaměstnaný dostává, jsou dávkami nezdanitelnými, a tudíž žádným způsobem nepřispívá na státní politiku, naopak ji velmi zatěžuje. Dlouhodobá nezaměstnanost má značný vliv na zhoršení zdraví jedince, což vyžaduje náklady na prevenci, léčení, rehabilitaci a to samozřejmě dále souvisí se zvýšenými náklady na zdravotnictví.

V každém případě je tento stav spjatý s nedostatkem finančních prostředků a s tím souvisí snížení životní úrovně, která se odráží v nižší kupní síle, nižší spotřebě, nižším využití služeb.

Řešením pro dlouhodobou nezaměstnanost se stává politika zaměstnanosti státu, jejíž pomocí nedochází k existenčnímu ohrožení. Avšak pomoc by neměla být řešena dostatečnými dávkami a podporami, ale lepší politikou práce, aby se nezaměstnaní mohli vrátit na trh práce, což znamená soustředit se na zvýšení či změnu kvalifikace nezaměstnaných a podporu podnikatelské sféry, aby byla vytvářena nová pracovní místa.

2.4.5 Sociální důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti

Každý jedinec si v průběhu svého života vytváří určitý žebříček svých hodnot. K základním životním hodnotám počítáme zpravidla zdraví, blahobyt, uznání, rodinné štěstí, zajímavou práci apod. Jde v podstatě o různé aspekty sociálního života. Náš hodnotový systém se může měnit změnou podmínek, ve kterých žijeme. Jednou z těchto změn je právě nezaměstnanost.

Dlouhodobá nezaměstnanost je hlavní příčinou sociálního vyloučení, které má vliv na život jednotlivce, rodin a celé společnosti. S prodlužující se nezaměstnaností dochází právě k úbytku sociálních kontaktů. Nezaměstnaní se vyhýbají těm, kteří jsou zaměstnaní, ale i těm, kteří jsou stejně jako oni bez zaměstnání, jelikož to v nich často prohlubuje pocit deprese a v důsledku toho časem dochází k úplné sociální izolaci. Každý jedinec tuto zátěžovou situaci snáší a prožívá odlišně a adaptace na tento stav je závislá na dané osobnosti a životní situaci. Velký vliv na tuto situaci a stav má míra podpory v rodině a okolí, ale také odolnost daného jednotlivce, jeho zdraví, aktivita, ochota pracovat a motivace k práci.

Postoj společnosti k nezaměstnaným je negativní a na nezaměstnanost je nahlíženo jako na zahálku a je odsuzována jako nežádoucí chování.²⁶ Toto hodnocení vychází z faktu, že v naší společnosti stále přetrvává vysoká hodnota práce.

Lidé ztrácejí pracovní návyky, základní kontakt s běžným společenským životem, rychle zpohodlní a zvykají si na systém sociálních dávek. Ten je nejčastější příčinou nárůstu dlouhodobé nezaměstnanosti.

²⁶ VÁGNEROVÁ, M. Psychopatologie pro pomáhající profese. Variabilita a patologie lidské psychiky. 2002. s.

3 DŮSLEDKY NEZAMĚŠTNANOSTI PRO JEDNOTLIVCE

Podle Oskara Negta je nezaměstnanost „aktem násilí, útokem na tělesnou a duchovní integritu, na nedotknutelnost nezaměstnanosti postižených lidí. Jde o loupež a přivlastnění schopností a vlastností, které byly získány v rodině, ve škole a v učení zpravidla v namáhavém a nákladném procesu výchovy, a které jsou nyní, když byly odříznuty od možnosti svého společenského uplatnění v nebezpečí, že zanikne a povede k těžkým poruchám osobnosti.²⁷

Nezaměstnanost ovlivňuje nejen nezaměstnaného jedince, ale také jeho rodinu a při vysoké míře nezaměstnanosti i celou společnost, kdy nejde jen o důsledky ekonomické, ale i důsledky v oblasti psychiky a sociálních vztahů.

3.1 Vliv nezaměstnanosti na člověka

3.1.1 Kvalita života, jeho životní úroveň

Kvalita života je ztrátou dlouhodobého zaměstnání velmi ovlivněna. Člověk ztrácí smysl a spokojenost svého života. Kvalita života je u dlouhodobě nezaměstnaného ovlivněna věkem, vzděláním, pohlavím a délkou nezaměstnanosti. U každého člověka je kvalita života posuzována subjektivně v dané životní situaci a také každý jedinec pojetí o kvalitě svého života má jiné. Okolí nezaměstnaného člověka však od něho očekává určitý životní styl standart, který je pro okolí typický, ale pro nezaměstnaného je těžké udržet tuto životní úroveň.

Nejde jen o pokles životní úrovně spojený s poklesem příjmů, ale i o hluboké důsledky nezaměstnanosti pro každodenní život a společenské vztahy a hodnoty. Nezaměstnaní nemají práci ani dostatek financí, ale mají více času. Způsob, jak s penězi a volným časem zacházejí, právě tvoří těžiště jejich pocitů a životních strategií. Čím déle

²⁷ ZLÁMAL, Jiří Nezaměstnanost. In Vybrané sociálně patologické jevy. Praha:2000.s.21

zůstává jedinec nezaměstnaný, tím je jeho finanční situace horší. Někdy vede i dlouhodobá nezaměstnanost k chudobě.²⁸

3.1.2 Volný čas a vnímání volného času

Zákeřnost nezaměstnanosti spočívá v tom, že zpočátku může být nezaměstnanost prožívána jako určitá forma „dovolené“, jako období, v němž člověk má možnost zamyslet se nad svým dosavadním životem.²⁹

Být bez zaměstnání neznamena nezbytně mít více volného času, je to jen rozšíření času, v kterém nemají nezaměstnaní povinnosti. Jahodová konstatuje, že právě neomezené množství volného času paradoxně nezaměstnaným zabraňuje v tom, aby ho řádně využívali (např. k rekvalifikacím,.)³⁰

Ztrátou zaměstnání se rozpadá zažitá struktura dne a nadbytek volného času neumí aktivně využít. Struktura dne je časem tak narušená, že dochází ke splynutí všedních dnů a víkendů. Čas pro něj přestal být důležitý, dochází k tomu, že se začíná nudit.

3.1.3 Vliv na rodinu-rodinné zázemí

Nezaměstnanost jednoho z jejích členů je zátěžovou situací pro celou rodinu. Za určitých okolností může vést ke krizi a k následnému rozpadu rodiny.³¹

Tlak z nezaměstnanosti působí v mnoha případech tlak finanční i emociální napětí v rodině. Běžným způsobem pak je rozpad vztahů, které měly právě nezaměstnanému poskytnout podporu při jeho snaze vrátit se opět na pracovní trh.

²⁸ MAREŠ,P. Nezaměstnanost jako sociální problém. 1.vyd.Praha:Sociologické nakladatelství, 1994.172 s. ISBN 80-86429-08-3.s.63

²⁹ BUCHTOVÁ, B. A kol. Nezaměstnanost: Psychologický,ekonomický a sociální problém .1.vyd.Praha:Grada-Publishing,2002.236 s.ISBN 80-247-9006-8.s

³⁰ MAREŠ,P. Nezaměstnanost jako sociální problém.1.vyd.Praha:Sociologické nakladatelství,1994.172 s.ISBN 80-86429-08-3.s.66

³¹ VÁGNEROVÁ,M.Psychopatologie pro pomáhající profese.Variabilita a patologie lidské psychiky.2002.s.410

Nezaměstnanost se dotýká vnitřních pravidel fungování rodiny a domácnosti, zejména zaběhnutých rolí jako dělba činností v rodině, narušením stereotypu rodinného života, narušením rodinných zvyklostí v oblasti spotřeby, nutností redukce potřeb všech členů rodiny.³²

Rodina musí vycházet s nižším příjmem, proto dochází v průběhu nezaměstnanosti k omezení výdajů a snížení spotřeby.

Rodina využívá podpor v nezaměstnanosti a sociálních dávek, které však často nestačí na pokrytí nákladů a potřeb rodiny, a proto často v počátku využívá vlastních zdrojů-možné vlastní úspory. Když však vlastní zdroje dojdou, následují půjčky od peněžních i mimo bankovních ústavů, při jejich využití se rodiny velmi často dostávají a zaplétají do mnoha půjček, hypoték, leasingů a tím roste ještě více jejich zadlužení a dochází i k exekucím, které je ještě více a více ohrožují. Právě zde je nutná pomoc a prevence, jelikož většina těchto rodin postrádá finanční gramotnost, tzn. potřebné informace z této oblasti.

Mareš vidí jako jednu z možností, jak zapojit rodinu do řešení problému nezaměstnanosti, účast na rodinném sezení, tzv. workshopu, které pořádají některé psychologické poradny a specializované konzultační firmy (kontakty jsou na úřadech práce).³³

3.1.4 Zdraví

Při dlouhodobé nezaměstnanosti působí na jedince negativní důsledky, které se u člověka projevují v oblasti zdravotní, psychické i sociální. Jsou narušeny sociální kontakty, které vedou k sociální izolovanosti a s tím přichází deprese, pasivita a značný stres.

Potíže, které ovlivňují zdraví nezaměstnaného, jsou závislé na věku, typu osobnosti, psychické vybavenosti, adaptabilitě a odezvy okolí.

Psychické zdraví - na ztrátu zaměstnání reaguje jedinec zejména emocemi, které často vedou k psychickým a psychiatrickým důsledkům. Velkou roli zde také hraje délka

³² VÁGNEROVÁ, M. Psychopatologie pro pomáhající profese. Variabilita a patologie lidské psychiky. 2002. s. 410

³³ MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. 172 s. ISBN 80-86429-08-3. s. 81

nezaměstnanosti, právě u dlouhodobě nezaměstnaných dochází k neurotickým potížím jako je úzkost, podrážděnost, neklid, deprese, sebevražedné sklony.

V důsledku nezaměstnanosti často také hovoříme o alkoholismu, při kterém si jedinec myslí, že na vše zapomene. Bohužel v současné době je velmi závažná problematika různých forem toxikologie. Buchtová uvádí, že právě nadměrná konzumace alkoholu souvisí s množstvím somatických onemocnění a vede k nezaměstnanosti a rozpadu rodin.³⁴

Fyzické zdraví-dlouhodobé psychické problémy, konzumace alkoholu, drog a léků mají značný vliv na fyzické zdraví člověka. Mezi nejčastější a nejrozšířenější somatická onemocnění patří např. cukrovka, vysoký krevní tlak, astma, vředová choroba žaludku, dvanácterníku, kožní onemocnění atd.

Nedílnou součástí léčby a značný vliv na snížení zdravotních potíží v důsledku nezaměstnanosti má:

- rodina, vztahy v rodině, ochota a možnost pomoci komunikace
- sociální pomoc společnosti
- fyzická kondice
- každodenní činnost (hygiena, domácnost, mezilidská komunikace)³⁵

Emoční poruchy se mohou ve svých důsledcích projevovat i jako tělesná onemocnění. Studium a léčením emočních poruch, které se manifestují jako tělesné poruchy, se zabývá psychosomatická medicína.³⁶

3.1.5 Sociální izolace

Nezaměstnaností dochází i k přerušení nebo ztrátě sociálních kontaktů. Nedochozí přenosu sdílených společenských životních situací, zkušeností. Nezaměstnaní se vyhýbají

³⁴ BUCHTOVÁ, B. a kol. Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém . 1. vyd. Praha: Grada-Publishing, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8. s. 145-146, 153

³⁵ BUCHTOVÁ, B. a kol. Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém . 1. vyd. Praha: Grada-Publishing, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8. s. 145-146

³⁶ BUCHTOVÁ, B. a kol. Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém . 1. vyd. Praha: Grada-Publishing, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8. s. 145-146

nejen těm, co jsou zaměstnaní, ale i těm, co jsou nezaměstnaní. Jsou pro ně depresivní. U mladých jedinců je jejich chování mnohdy opačného významu. Dochází k širším sociálním sítím vrstevníků, které může nabývat různých forem sociálního kontaktu-podoby gangů, vandalství, kriminalita.³⁷

³⁷ MAREŠ,P. Nezaměstnanost jako sociální problém. 1.vyd.Praha:Sociologické nakladatelství,1994.172 s.ISBN 80-86429-08-3.s.63

4 ŘEŠENÍ NEZAMĚSTNANOSTI

4.1 Zákon o zaměstnanosti

Zákon č. 435 /2004 Sb. o zaměstnanosti v souladu s právem Evropských společenství upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.

Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát. Podílejí se na ní další subjekty činné na trhu práce, zaměstnavatelé, odborové organizace. Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce.

4.2 Systém v ČR - úřady práce

Právo o zaměstnání má fyzická osoba vůči státu, tj. povinným subjektem je stát. Stát tuto povinnost plní prostřednictvím svých orgánů, kterými jsou úřady práce.³⁸

Úřady práce byly založeny Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR dne 17. 9. 1990 na základě zákonného opatření ČNR č.306/1990 Sb. Důvodem vzniku úřadů práce bylo naplnění úkolů státní politiky zaměstnanosti v jednotlivých okresech. Na základě zákona č.453/2003Sb., kterým došlo k novelizaci zákona č.117/1995 Sb. o státní sociální podpoře došlo k převodu složky státní sociální podpory (SSP) pod úřad práce, čímž došlo současně k rozšíření působnosti úřadu práce i o tuto oblast.

Úřad práce je veřejnou institucí, jehož působnost je vymezena zákonem o zaměstnanosti č.435/2004 Sb. v platném znění. Veškeré úkony týkající se zprostředkování a poradenství jsou bezplatné. Zpoplatnění podléhají pouze úkony podle zákona o správních poplatcích (např. povolení k zaměstnání cizince) tohoto zákona.

Hlavní náplní a činností úřadu práce je zprostředkování zaměstnání, zpracovávají koncepci vývoje zaměstnanosti, sledují a hodnotí situaci na trhu práce, přijímají opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce, spolupracují se správními úřady, územními samosprávnými celky, orgány sociálního zabezpečení, zaměstnavateli. Zabezpečují projekty

³⁸ BĚLINA, M. a kol., Pracovní právo, 2. dopl. a přeprac. vyd. Praha, CH BECK, 2004, s. 427

související s rozvojem lidských zdrojů v oblasti trhu práce, programy financované z Evropských strukturálních fondů.

Dále poskytují fyzickým osobám a zaměstnavatelům poradenské a informační služby, poskytují příspěvky z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti a vyplácí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci atd.

4.3 Podpory v nezaměstnanosti, státní sociální podpora

Podpora v nezaměstnanosti je upravována podle zákona č.453/2004., o zaměstnanosti, který prošel v roce 2010 změnami. V rámci úsporných opatření v souvislosti se zákonem o státním rozpočtu se státní podpora snižuje. Novela zákona č.347/2010 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti MPSV je účinná od 1. 1. 2011.

Podporu v nezaměstnanosti upravuje hlava III. zákona o zaměstnanosti, jejíž poskytování je podmíněno s povinností ucházet se o zaměstnání.

Nárok na podporu nevzniká automaticky, je potřeba si o ni požádat na příslušném ÚP a splňovat několik kritérií.

-nárok má uchazeč, který získal v rozhodném období (§41)³⁹ zaměstnáním nebo výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců požádal příslušný úřad o podporu v nezaměstnanosti a ke dni přiznání podpory není uživatelem starobního důchodu.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti však nemá ten, komu v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů skončil pracovněprávní vztah zaměstnavatelem z důvodu porušení pracovní povinnosti a také kdo opakovaně opustil pracovní místo zprostředkované ÚP. Dále nárok na podporu nemá ten, komu vzniká nárok na výluhový příspěvek vyšší než podpora v nezaměstnanosti.

O nároku na podporu v nezaměstnanosti rozhoduje ÚP.

³⁹ §41 odst.1:Rozhodným obdobím pro posuzování nároků na podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci jsou poslední 3roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání.

Pro získání podpory v nezaměstnanosti je třeba podat písemnou žádost a doložit skutečnosti rozhodné pro přiznání (evidenční list důchodového pojištění, potvrzení o zaměstnání, potvrzení o výši průměrného výdělku, doklad o výkonu jiné výdělečné činnosti).

Podpora se neposkytuje po dobu poskytování starobního důchodu, dávek nemocenského pojištění nebo vazby.

Doba, po kterou je podpora v nezaměstnanosti vyplácena, může být v závislosti na věku žadatele odlišná. Podle nové úpravy platné od 1. 1. 2011 je podpůrní doba vždy o měsíc kratší.

Podpůrní doba činí u uchazeče o zaměstnání

- do 50 let věku 5 měsíců,
- nad 50 do 55 let věku 8 měsíců,
- nad 55 let věku 11 měsíců.⁴⁰

Uchazeči, který splnil podmínky pro získání podpory v nezaměstnanosti, náleží v prvních dvou měsících podpora ve výši 65% průměrného měsíčního výdělku z posledního zaměstnání, další dva měsíce je vyplácena podpora ve výši 50% průměrného měsíčního výdělku a po zbytek podpůrní doby je vypláceno 45% průměrného výdělku.

Pokud však uchazeč sám opustil pracovní místo, aniž k tomu měl závažné důvody, je mu vyplácena podpora v nezaměstnanosti ve výši 45% čistého průměrného měsíčního výdělku po celou podpůrní dobu.

Uchazečům, kterým přísluší z posledního zaměstnání odstupné, odbytné nebo odchodné, mají nárok na podporu v nezaměstnanosti až po uplynutí doby, která odpovídá jejich výši.

V souvislosti s tímto zpřísnění podmínek se zvýší administrativní zátěž zaměstnavatelů, kteří budou muset potvrzovat, zda má zaměstnanec nárok na odstupné a v jaké výši.

Novela zákona zavedla v rámci úsporných opatření i nemožnost dalšího přivýdělku, zatímco v rámci dřívější úpravy bylo umožněno uchazečům o zaměstnání si vedle

⁴⁰ <http://portal.mpsv.cz/sz>

poskytování podpory v nezaměstnanosti také přivydělávat prací na částečný úvazek, pokud měsíční výše nepřesáhla polovinu minimální mzdy, tedy 4000 Kč.⁴¹ Tato úprava tímto zrušila tzv. „práci na černo“, která měla do určité míry demotivující charakter.

Státní sociální podpora-(SSP)

System SSP je upraven zákonem č.117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů (zákon o SSP)

Nárok na dávky má pouze fyzická osoba, jestliže ona a s ní společně posuzované osoby jsou hlášeny k trvalému pobytu na území ČR (občané ČR) nebo mají trvalý pobyt (cizinci) na území ČR a mají zde bydliště.

System SSP chápe rodinu jako soužití rodičů a nezaopatřených dětí ve společné domácnosti. Za neopatřené dítě je považováno dítě do skončení povinné školní docházky a dále, pokud se buď připravuje na budoucí zaměstnání, nebo je zdravotně postižené, nejdéle však do 26 let.

Při posuzování nároků na dávky SSP se netestuje majetek rodiny, pouze příjmy, a to také pouze u některých dávek.

V závislosti na příjmu rodiny jsou poskytovány tyto dávky- přídavek na dítě, příspěvek na bydlení, porodné.

Bez ohledu na příjem rodiny jsou poskytovány tyto dávky- rodičovský příspěvek, pohřebné.

Základem pro stanovení nároku a výši některých dávek včetně určení hranice příjmů osoby či rodiny je životní minimum pro jednotlivce, které činí 3410 Kč a existenční minimum pro jednotlivce činí 2200 Kč.

Dávky SSP zohledňují jak příjmovou tak i sociální situaci rodiny. Čím je v rodině více nepříznivých sociálních událostí, tím více a vyšších dávek je rodině poskytováno. Rodina

⁴¹ JOUZA,L.Změny v podpoře v nezaměstnanosti.In:Časopis Národní pojištěnic.1/2011,Česká správa

může pobírat i více dávek SSP souběžně, což může prakticky zvýhodňovat život lidí bez práce

Žádosti o poskytování dávek SSP vyřizuje Úřad práce ČR- krajské pobočky a pobočka pro hlavní město Prahu, resp. jejich kontaktní pracoviště dle místa trvalého pobytu osoby, která uplatňuje svůj nárok na dávky. Odvolacím místem proti rozhodnutí ÚP ČR je MPSV.⁴²

⁴² <http://www.mpsv.cz/cs/2#dsp>

5 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI (APZ)

Důležitým úkolem ÚP je realizace aktivní politiky zaměstnanosti. Součástí státní politiky zaměstnanosti je podpora zřizování nových pracovních míst poskytováním příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání i uchazečům samotným. Podporuje sociální průchodnost ekonomické reformy, strukturální změny zaměstnanosti, ekonomický rozvoj regionů a snižuje finanční nároky na tzv. pasivní politiku zaměstnanosti (sociální podpory, podpory v nezaměstnanosti).

Cílem APZ je odstraňování bariér trhu práce a pomoc uchazečům získat práci a zvýšení zaměstnatelnosti občanů.

Kotýnková definuje cíle APZ následovně:

- vytváření rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce (informační servis veřejných služeb zaměstnanosti, rekvalifikační programy, psychologické poradenství ke zvýšení pracovní motivace)
- přerozdělení nezaměstnanosti ve prospěch nejvíce ohrožených skupin nezaměstnaných) programy získávání pracovních zkušeností a programy tvorby nových pracovních míst
- umožnění prvního kontaktu či udržení kontaktu s trhem práce při jeho delším přerušení (programy tvorby dočasných míst ve veřejném sektoru a pracovní zkušenosti pro absolventy škol)
- prevence sociálního vyloučení a prevence zhoršování celkové kvality života nezaměstnaných (motivační kurzy, kluby práce).⁴³

Cílovými skupinami jsou zejména osoby dlouhodobě nezaměstnané a osoby ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností, uchazeči a zájemci o zaměstnání a zaměstnanci ohrožení nezaměstnaností.

⁴³ KOTÝNKOVÁ M., NĚMEC O., Lidské zdroje na trhu práce, 1. vydání, Professional Publish, 2003, ISBN: 80-86419-48-7

5.1 Rekvalifikace

Rekvalifikace je jednou ze stěžejních nástrojů AZP.

ÚP při poskytování rekvalifikace vychází ze znalostí potřeb místního trhu práce a zároveň posuzuje vhodnost jednotlivých uchazečů pro konkrétní typ rekvalifikace.

Důležitým předpokladem úspěchu každého rekvalifikačního programu je vhodná motivace nezaměstnaných ke vstupu do tohoto programu. Základním motivačním činitelem je u většiny získání nových informací a zapojení se do širších sociálních skupin.⁴⁴

Pro uchazeče dlouhodobě evidované to znamená možnost širokého využití tohoto nástroje pro zvýšení jejich šance na trhu práce. Bohužel, ale v současné době se setkáváme i s tím, že nástup na rekvalifikaci je pro dlouhodobě nezaměstnané motivující z důvodu přiznání podpory při rekvalifikaci, čímž si na určité období zajistí určitý finanční příjem.

5.2 Veřejně prospěšné práce

ÚP této formy APZ využívají především k umístění uchazečů, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní, a jejich uplatnění na trhu práce je obtížné.

Jedná se o pracovní příležitosti časově omezené, spočívající především v údržbě veřejného prostranství, komunikací a budov, nebo jiných podobných činnostech ve prospěch obcí, státních nebo jiných obecně prospěšných institucí.

5.3 Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)

ÚP může na obsazení takových míst poskytnout příspěvek. SÚPM jsou v praxi široce využívána. Tato místa může zřídit na základě dohody s ÚP zaměstnavatel nebo sám pro sebe vytvoří uchazeč o zaměstnání. Nemusí jít jen o místa nová, ale mohou to být místa vyhrazená pro určitý okruh uchazečů o zaměstnání, např. absolventy, na nichž mohou být uchazeči o zaměstnání obměňováni.

⁴⁴ SIROVÁTKA, T. Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. 2003. s. 206, 217

5.4 Podpora zaměstnání osob se zdravotním postižením

Osoby se zdravotním postižením jsou skupinou uchazečů, kteří jsou vůči všem ostatním zásadním způsobem znevýhodněni svým zdravotním stavem a navíc velmi ohroženi dlouhodobou nezaměstnaností.

ÚP může poskytnout příspěvek na chráněnou dílnu nebo chráněné pracoviště zaměstnavateli na zřízení místa pro občany se zdravotním postižením.

5.5 Pracovní rehabilitace

Je dalším nástrojem APZ, který je určen osobám se zdravotním postižením a je zaměřen na získání a udržení vhodného pracovního zaměstnání osoby se zdravotním postižením.

Pracovní rehabilitace zahrnuje především poradenskou činnost pro volbu povolání, teoretickou a praktickou přípravu na zaměstnání, zprostředkování, udržení nebo změnu zaměstnání a také vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání.

Tato služba je většinou řešena nákupem služeb poskytovaných specializovanými externími subjekty.

5.6 Formy poradenství

Jsou nedílnou formou APZ.

Cílem poradenských služeb je směřování klientů k samostatnému rozhodování, vést je k aktivní činnosti, k vyrovnání se s problémem nezaměstnanosti a pomoci mu a povzbudit jej, aby na základě svých možností hledal další cesty k řešení jeho situace a aby učinil svá rozhodnutí. Poradenské služby vykonávají profesní poradci ÚP, ti mohou v případě potřeby zprostředkovat další odborné služby od jiných specialistů.

Poradenství se uskutečňuje formou: - skupinového nebo individuálního poradenství.

Skupinové- je určeno zejména absolventům škol, ženám po mateřské dovolené, ženám v produktivním věku a dalším specifickým skupinám. Skupinové poradenství učí, jak se připravit na přijímací pohovor, poznat lépe své možnosti a stanovit si reálné cíle, naučí způsoby zvládání náročnějších situací, komunikačním dovednostem, ale také výměně svých dosavadních životních či pracovních zkušeností.

Individuální-je zaměřeno na jednotlivce, kde se vychází ze specifické situace daného jedince, kdy je nezbytná spolupráce odborníků. Řeší se psychické, adaptační problémy,

vyrovnávání se se ztrátou zaměstnání, se změnou v rodině, finanční a společenské pozice, kdy klient společně s psychologem hledá optimální řešení stávající situace.

PRAKTICKÁ ČÁST

6 VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI V REGIONU TACHOVSKO

6.1 Charakteristika regionu

TACHOVSKO

Tabulka 1: Charakteristika regionu

Kraj	Plzeňský
Sídlo okresu (do r. 2002)	Tachov
Rozloha (km ²)	1 378,68
Počet obyvatel (k 1. 1. 2015)	52 868 z toho muži 26485
Počet obcí	51, z toho 8 měst a městysů 2

Tachovsko se nachází v Plzeňském kraji v západních Čechách. Z hlediska polohy je druhým nejzápadnějším regionem v ČR.

Rozlohou se řadí na druhé místo v Plzeňském kraji, počtem obyvatel mu však mezi regiony náleží až předposlední místo. Je zároveň čtvrtým nejméně lidnatým regionem republiky. Z toho vyplývá velmi nízká hustota zalidnění, která je hluboko pod krajským i republikovým průměrem. Region Tachovsko dosahuje nejnižší hustoty osídlení v kraji a to na 1km² připadá 39 obyvatel. Z celkového počtu obyvatel tvořily děti do 14 let 15,0%, osoby ve věku 15-64 let 72% a ve věku 65 a více 12,2%. Tachovský region si udržuje prvenství nejmladšího okresu (regionu) v rámci Plzeňského kraje. Z celkového počtu obyvatel žije ve městech regionu 67,0%.

V rámci Plzeňského kraje sousedí na východ s Plzní-sever na jihovýchod s Plzní-jih, na jih s regionem Domažlice, na sever s Karlovarským krajem a regionem Cheb. Celou západní hranici tvoří státní hranice ČR v délce cca 51 km se SRN-sousedním německým územím je spolková země Bavorsko.

Tachovsko se vyznačuje výraznou členitostí a rozmanitostí území s průměrnou výškou kolem 550m.

Správní rozdělení

Od reformy veřejné správy v roce 2003 je Tachovsko rozděleno na dva obvody s rozšířenou působností: Tachov a Stříbro.

Obvody s rozšířenou působností

Tabulka 2: Obvody s rozšířenou působností

Tachov	Má 3 pověřené obecní úřady: Tachov, Planá, Bor	Stříbro	Má 2 pověřené obecní úřady: Stříbro, Bezručice
27 obcí		24 obcí	
Obyvatel: cca 35 tis.		Obyvatel: cca 17 tis.	

Hospodářství regionu:

Tachovsko se řadí mezi průmyslově-zemědělský region. Po sametové revoluci vzalo mnoho konkurence neschopných podniků za své, což v kombinaci s útlumem těžby uranu a snížením zemědělské výroby vedlo ke zvýšení nezaměstnanosti. Výhodnou polohou při hlavním dopravním tahu na západní Evropu se nyní podařil nový trend, a to vybudování nových průmyslových zón u Stříbra na Ostrově u Stříbra a další nová průmyslová zóna vznikla v Nové Hospodě u Boru.

6.2 Analýza

6.2.1 Vývoj nezaměstnanosti

V regionu Tachovsko je nejvíce pracovních míst za posledních 25 let. Nezaměstnanost klesla na 6,9 %, a to především díky firmám, které se usadily v průmyslových zónách (Ostrov u Stříbra, Nová Hospoda u Boru). V poslední době se stále staví nové haly nebo se rozšiřují provozy a tím se vytvářejí stovky nových pracovních míst.

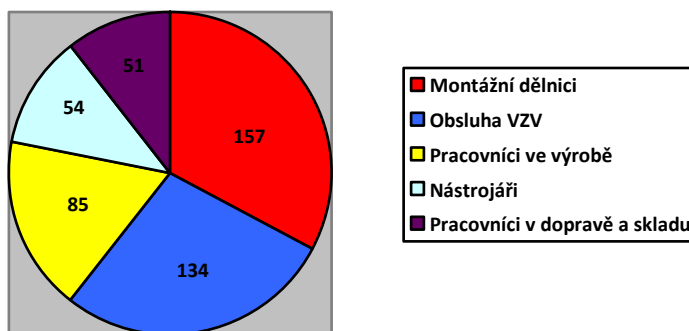
Situace se na trhu práce podstatně zlepšila. Platí ale, že máme stále v regionu největší míru nezaměstnanosti v rámci Plzeňského kraje, ale tento trend klesá.

Úřad práce v Tachově eviduje přes 2500 nezaměstnaných a 615 volných pracovních míst. Na jednoho pracovní místo tak připadají cca 4 uchazeči, což je oproti minulým letům minimum, protože bývaly doby, kdy na jedno pracovní místo připadlo 27 uchazečů.

K 31.12.2015 za nejvíce typickou oblast s tradičně nejvyšší nezaměstnaností patří právě region Tachovsko v rámci Plzeňského kraje, kde průměrná hodnota podílu nezaměstnaných činila 7,51%. Z této skutečnosti vyplývá, že právě zde se nachází obce, které jsou příčinou vysoké průměrné hodnoty v oblasti- např. obec Ošelín, Olbramov, Zhoř, Hošťka, u kterých se hodnota podílu pohybovala od 22,61% do 17,59%. Kazalitami sledovaného nepříznivého vývoje mohou být – chátrající bytový fond a infrastruktura, vzdálenost od regionálních středisek, početné národnostní menšiny a celkový charakter obcí, který získala nejen historickým vlivem spojeným s odsunem německého obyvatelstva a následným dosidlováním, ale také s otevřením hranic v 90. letech. Většina místních obyvatel je také pracovní svázána se zemědělstvím, které v současné době ztrácí na významu.

Graf 1: Přehled volných míst v regionu Tachov

Okres Tachov

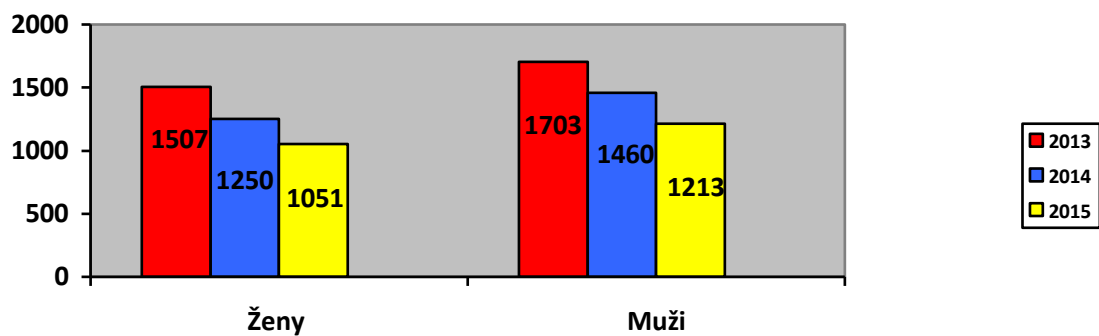


Zdroj: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz>

Tento vysoký počet volných míst je z důvodu velké koncentrace podniků ve velkých průmyslových zónách mezi které patří např. průmyslová zóna CT Park Nová Hospoda s největší firmou na výrobu automobilových součástek IDEAL AUTOMOTIVE Bor, s.r.o. nebo Eissmann Automotive Česká republika s.r.o., která nabízí zejména dělnické profese ve výrobě, ale také pozice skladníků a řidičů.

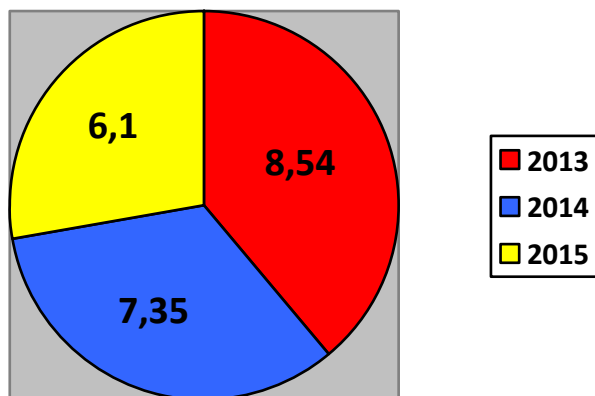
6.2.2 Struktura nezaměstnaných v regionu Tachovsko

Graf 2: Vývoj na trhu práce - Uchazeči o zaměstnání v roce 2013 - 2015



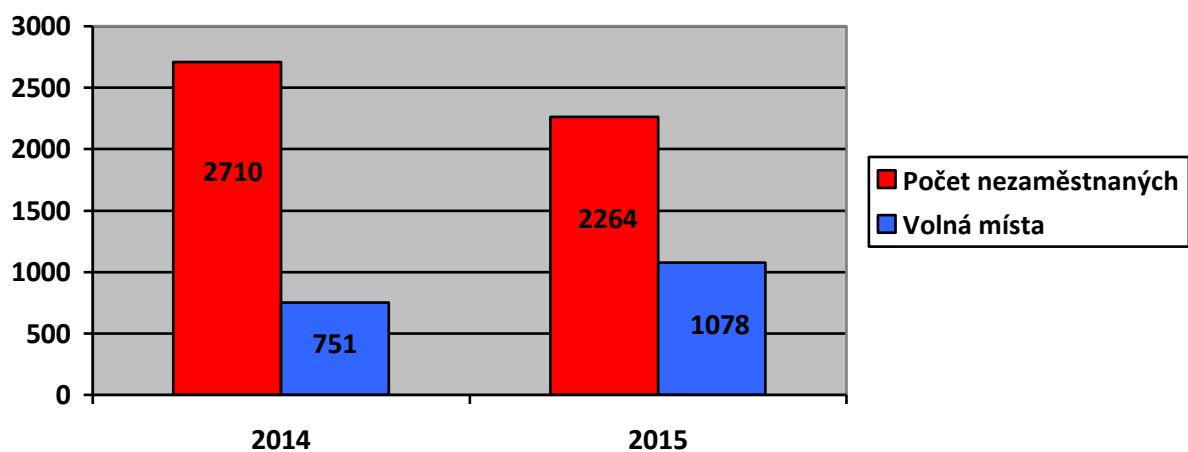
Zdroj: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz>

Graf 3: Vývoj na trhu práce - Podíl nezaměstnaných osob (na obyvatelstvu ve věku 15 – 64 let)



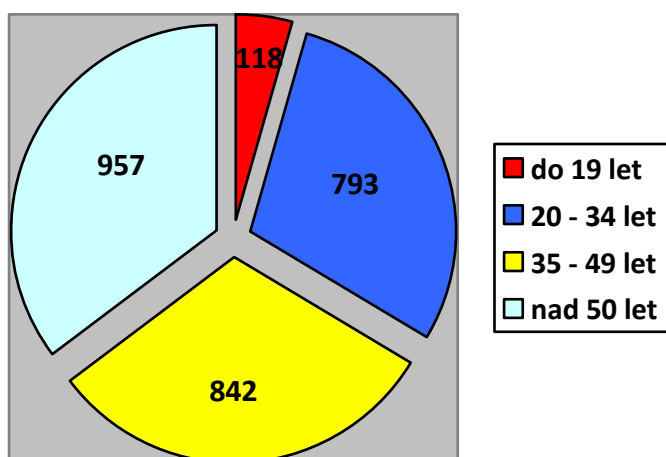
Zdroj: https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost_nezamestnanost_prace

Graf 4: Vývoj na trhu práce - Srovnání počtu nezaměstnaných a volných pracovních míst



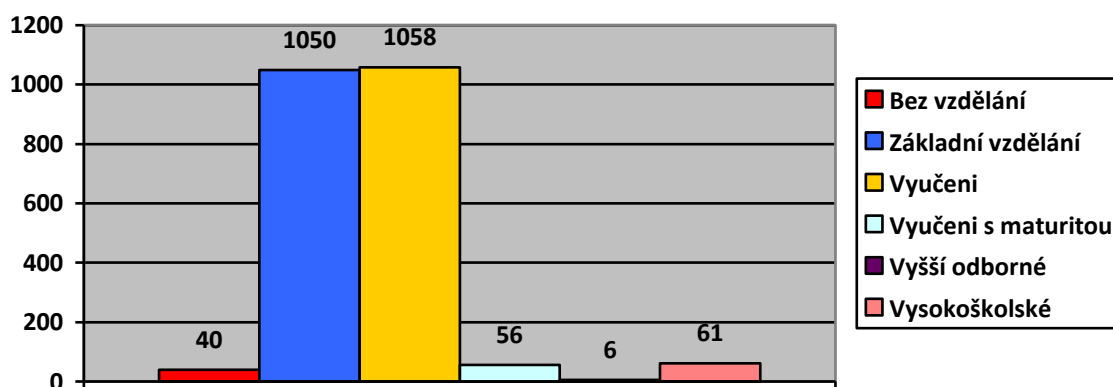
Zdroj: https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost_nezamestnanost_prace

Graf 5: Struktura nezaměstnanosti v roce 2014 podle věku



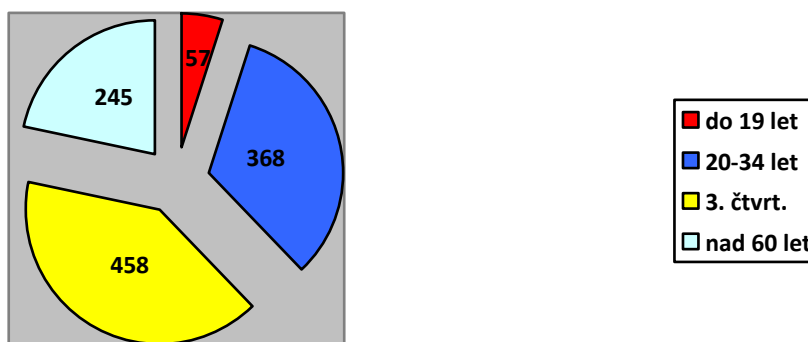
Zdroj: https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost_nezamestnanost_prace

Graf 6: *Struktura nezaměstnanosti podle vzdělání v roce 2014*



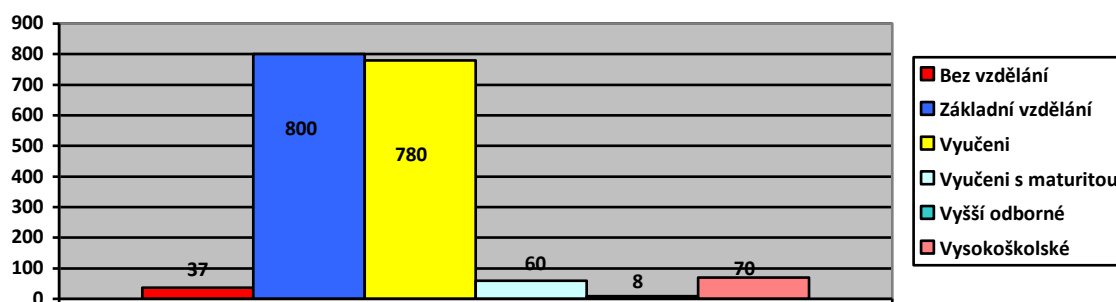
Zdroj: https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost_nezamestnanost_prace

Graf 7: *Struktura nezaměstnanosti v roce 2015 podle věku*



Zdroj: https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost_nezamestnanost_prace

Graf 8- *Struktura nezaměstnanosti podle vzdělání v roce 2015*



Zdroj: https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost_nezamestnanost_prace

6.2.3 Návrh OPATŘENÍ, KTERÉ by mohly vést ke snížení nezaměstnanosti v regionu Tachovsko

- podpora vytváření nových pracovních míst, a to takových pracovních míst, které by byly schopny zajistit práci i v zimních měsících (stavebnictví, zemědělství)
- podpora mladých lidí, zvláště čerstvých absolventů-jejich handicap je nedostatek praxe a zkušeností v kontaktu s úřady. Pomoc formou poradenství.
- poskytování daňových úlev, popřípadě dotací firmám, které zaměstnají dlouhodobě nezaměstnané uchazeče
- podpora zaměstnávání osob, které jsou znevýhodněné na trhu práce/mladí lidé/čerství absolventi bez praxe, lidé kolem 50 let, ženy po mateřské dovolené, osoby zvláště ženy, které pečují o dítě do 15 let atd.).
- zajišťování praxe absolventům u podnikatelů a tím zvýšení provázanosti vzdělávacích oborů a trhu práce
- podpora oborů, o které je zájem ze strany zaměstnavatelů a naopak utlumit obory, po kterých je malá poptávka (sladit vzdělávací systém s poptávkou a potřebou na trhu)
- rozšířit nabídky rekvalifikačních kurzů a zajistit provázanost s pracovním trhem
- zaměřit se na osoby se zdravotním postižením a zajistit jim potřebnou péči a kvalitu individuálního přístupu a dále se také zaměřit na osoby vyššího věku, kteří přijdou o zaměstnání a v situaci při ztrátě zaměstnání jsou velice flustrováni
- posílit personálně úřady práce tak, aby byly schopny poskytnout co nejkvalitnější služby s individuálním přístupem k uchazečům a co nejmotivovaněji působit na uchazeče, aby získali chuť do života
- vysvětlit uchazečům, že zapojením do aktivit nabízených úřadem práce se dostanou do společnosti lidí, kteří jsou ve stejné situaci a poznají, že problém mají i jiní
- neustále uchazečům připomínat, že při opakované nezaměstnanosti se mohou obrátit na úřad práce a že jako občané ČR mají právo na výplatu sociálních dávek a v případě dlouhodobé nezaměstnanosti i na podporu v nezaměstnanosti
- nepřipustit však, aby se uchazeči stali pasivními

7 DOPORUČENÍ PRO NEZAMĚSTNANÉ JEDINCE

7.1 DESATERO, JAK zvládnout období nezaměstnanosti

1. **Neprofadejte panice!** Dívejte se kupředu, nikoliv zpět. Být nezaměstnaný není žádná hanba.

2. **Nestraňte se kontaktu s druhými.** Nestahovat se do sebe, ale zůstat emociálně spojen s e svými sociálními sítěmi ve formě přátel, známých (k tomu slouží dobře internet, Facebook, kde můžete diskutovat a získat cenné informace při hledání nového zaměstnání, nebo minimálně vás to udrží v činnosti a aktivitě.

3. **Mluvte s rodinou.** Obvykle se nevyplácí tiše doutnat a vnitřní neklid dusit v sobě, protože často se důsledky nezaměstnanosti v rodině dostanou na povrch (finanční omezení, pokles nálady) což může spíše zhoršit situaci v rodině.

4. **Přijměte ztrátu a smutek.** Posuňte se dál. Nenechte v sobě nezpracované emoce.

5. **Vyhledávejte nové příležitosti.** Neuzamykejte se v jedné oblasti. Realizujte se i navzdory tíživé situaci, запиšte se do nějakého odborného rekvalifikačního kurzu.

6. **Pomáhejte** těm, kteří jsou na tom hůř než vy (lidé postižení, staří, nemocní, bez domova, týraní. Pocit pomoci druhým ve vás uchová pocit důležitosti, potřebnosti, podporuje vaši sebedůvěru, která nezaměstnaností tolik utrpěla.

7. **Držte se plánu.** Zůstávejte v pevném harmonogramu denního programu. Naplánujte si denní činnosti (úklid, nákup, volnočasové aktivity...) a striktně tento plán dodržujte.

8. **Udělejte si seznam,** co všechno můžete s danou situací dělat, jaké jsou vaše možnosti. Jaké kroky můžete a musíte, podniknou.

9. **Dbejte na svůj zevnějšek a chodte co nejvíce ven, cvičte a udržujte svoji fyzickou kondici.**

10. VYCHÁZEJTE Z FILOZOFIE, že vše, co se vám, v životě přihodí, má svůj smysl. Vaše propuštění možná bylo tím nejlepším, co se vám mohlo stát. (C.G.Jung: „Krise je šance.“)⁴⁵

⁴⁵ SONS, R., Desatero pro lidi procházející nevěstností [online],

8 METODIKA ŠETŘENÍ

8.1.1 Cíl praktické části

Cílem mé praktické části je pomocí explorativní metody (dotazníku) zjistit problémy nezaměstnaných a navrhnout možné způsoby pomoci.

8.1.2 CHARAKTERISTIKA A POPIS zkoumané jednotky

Zkoumanou jednotkou mého výzkumu byly osoby (uchazeči o zaměstnání) evidované Úřadem práce ve Stříbře.

Šetření probíhalo v období od 1. 12. 2015 do 31. 1. 2016 na Úřadě práce ve Stříbře.

Pro respondenty jsem měl připravený dotazník v počtu 50 kusů. Daný dotazník byl umístěn na chodbě úřadu, kde se nacházejí ostatní tiskopisy pro uchazeče. Vyplněné dotazníky měli uchazeči odevzdávat do připravené urny, která byla řádně označena.

Dotazník byl zcela anonymní a byl připojen s informací, že daný dotazník slouží jen pro podklad k bakalářské práci.

Jedná se tedy o náhodný výběr, bez ohledu na délce evidence na ÚP, věku, pohlaví .

8.1.3 Použité metody

K prokázání platnosti nebo neplatnosti stanovených předpokladů (hypotéz) je použita explorativní metoda – dotazník.

Dotazník obsahuje 20 otázek a respondent měl na výběr z několika možností, aby dotazovaný měl danou představu, co od nich požadují.

O respondentech jsem se snažil získat co nejvíce údajů- věk, vzdělání, délku evidence na ÚP a nepochybně také, jak je ovlivnila a jak na ně nezaměstnanost působí. Dále jsem zjišťoval, jakým způsobem se vyrovnávají s nezaměstnaností.

8.1.4 Stanovení PŘEDPOKLADŮ (HYPOTÉZ) šetření

Pro můj výzkum jsem zvolil tyto hypotézy.

1. Lze předpokládat, že nezaměstnaný cítí změny ve vztazích v rodině
2. Lze předpokládat, že nezaměstnaní jsou především pesimističtí a nevěří, že existuje pomoc k návratu do pracovního procesu
3. Lze předpokládat, že nezaměstnaný pociťuje zdravotní problémy
4. Lze předpokládat, že nezaměstnaný pociťuje snížení životní úrovně

8.1.5 Výsledky šetření-vyhodnocení dotazníku

Návratnost dotazníku byla v počtu 36 tj. 72%.

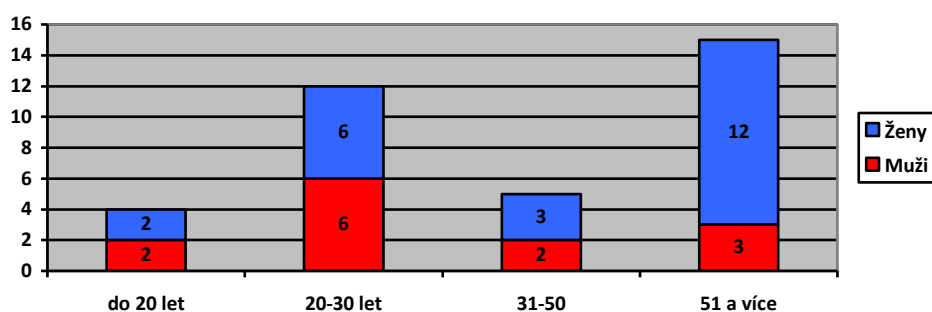
Všechny odevzdané dotazníky byly způsobilé k danému zpracování.

Počty vyjádřené procenty byly zaokrouhlovány na 1 desetinné místo.

Vyhodnocení dotazníku

1. Věk

Graf 9: Podle věku



Nejpočetněji je zastoupena skupina ve věku 51 a více, tj. 15 respondentů (42%) a z toho je 12 žen. Tato skupina respondentů (žen) v daném regionu Tachovsko hledá uplatnění

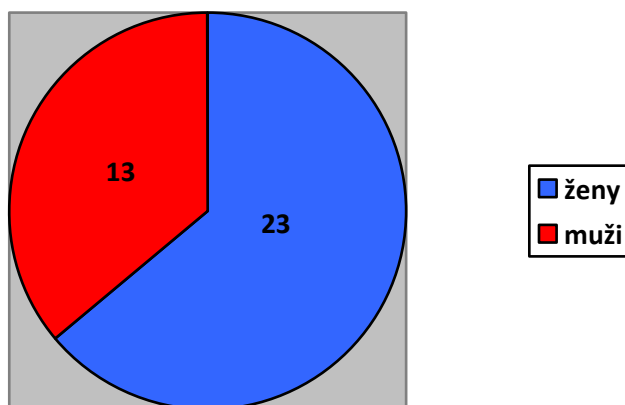
hůře, jelikož zaměstnavatelé potřebují na své pracovní pozice mladší uchazečky, protože výroba obnáší dobrý zrak a manuální zručnost malých součástek.

Druhou početnou skupinou jsou respondenti ve věku 20-30 let. Jedná se o absolventy středních a vysokých škol, kteří jsou nezaměstnaní v důsledku nízké praxe a malých pracovních zkušeností. Nebo ještě zvažují pozdější nástup na vysokou školu.

2. Pohlaví

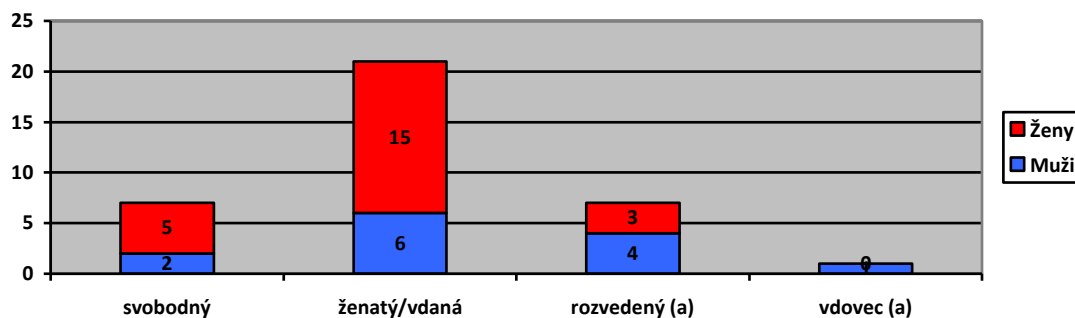
Dotazníku se zúčastnilo 36 osob, z toho bylo 13 mužů a 23 žen.

Graf 10: Podle pohlaví



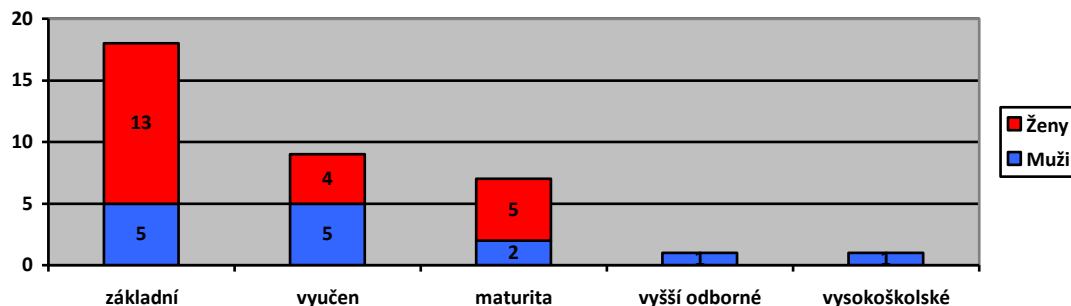
3. Rodinný stav

Graf 11: Podle rodinného stavu



4. Jaké je vaše dosažené vzdělání ?

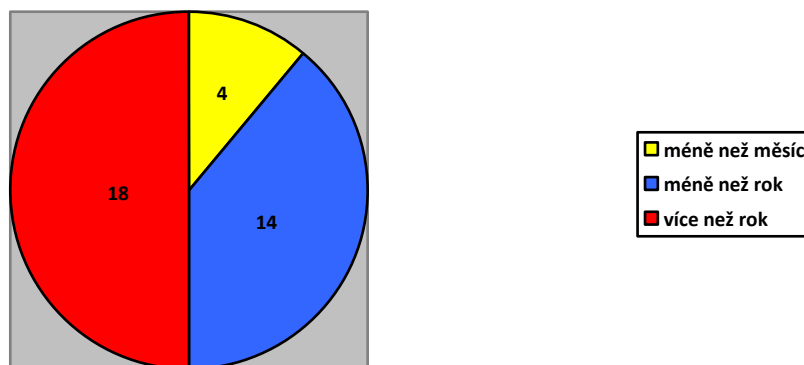
Graf 12: Podle dosaženého vzdělání



Z grafu je zřejmé, že nejpočetnější skupina nezaměstnaných jsou uchazeči se základním vzděláním. Tento jev je zaznamenán z toho důvodu, že uchazečům chybí daná odbornost a vyšší věk uchazečů. I když je uchazečům ze strany úřadu práce nabízena pomoc formou zvýšení vzdělání formou rekvalifikace, pomoc je odmítána z důvodu, že by daný rekvalifikační kurz nezvládli.

5. Jak dlouho jste bez práce?

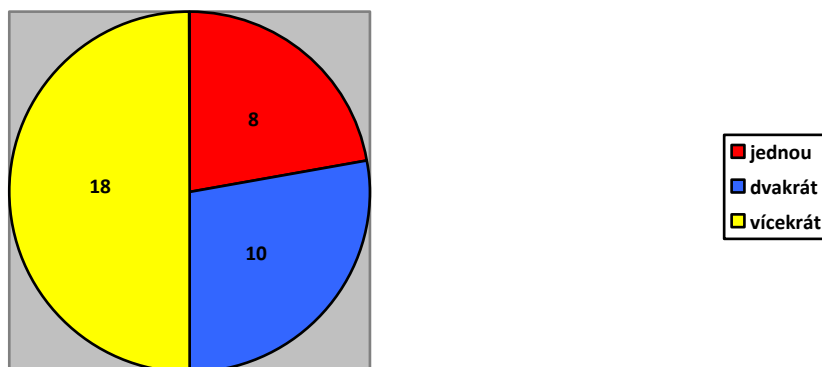
Graf 13: Délka pracovní neschopnosti



Nejvíce respondentů bylo ze skupiny více než 1 rok a to v počtu 18 respondentů (tj. 50 %). Z tohoto počtu ženy zaujímaly 61 %.

6. Kolikrát jste byl(a) registrován(a) na úřadu práce?

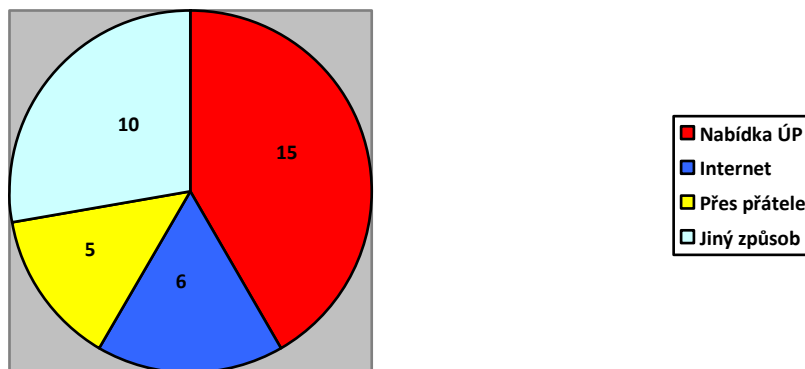
Graf 14: Registrace na ÚP



Více než třikrát bylo registrováno podle potvrzení 18 respondentů (50%). Z tohoto počtu bylo 11 žen (61%). Důvodem je opět malý zájem o ženy ze strany zaměstnavatelů, neboť více pracovních míst je v regionu pro muže (automobilový průmysl) A 42% byli respondenti se základním vzděláním. V přibližné shodě jsou respondenti jedenkrát a dvakrát registrováni na ÚP s rozdílem 0,6%.

7. Jakým způsobem hledáte práci?

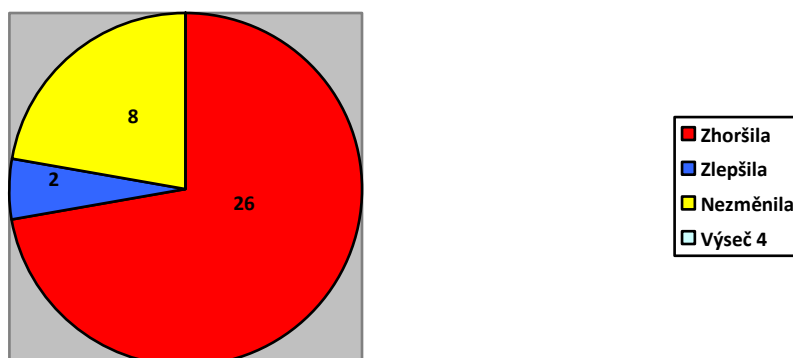
Graf 15: Způsob hledání práce



Největší podíl 44 % respondentů hledá práci přes úřad práce, 28 % respondentů shání práci jiným způsobem uvedli, že přes agentury práce, které jsou v našem regionu hojně zastoupeny, ale spokojenost respondentů s těmito agenturami není dobrá.

8. Změnila se nějakým způsobem vaše rodinná atmosféra v důsledku Vaší nezaměstnanosti?

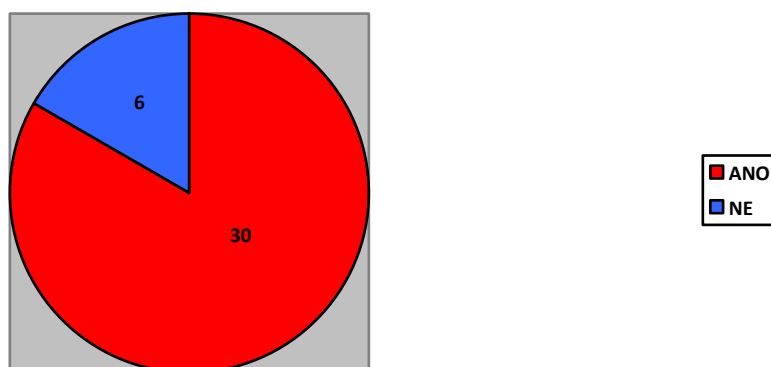
Graf 16: Rodinná atmosféra v důsledku Vaší nezaměstnanosti?



Tato čísla znamenají, že nezaměstnanost přináší do rodin zhoršení rodinné atmosféry.

9. Máte v důsledku nezaměstnanosti finanční problémy?

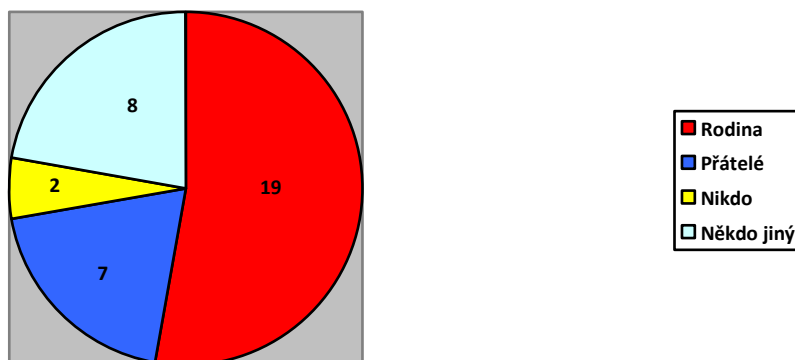
Graf 17: Finanční problémy



83 % respondentů uvedlo, že v důsledku nezaměstnanosti mají finanční problémy a řeší, jak zabezpečit rodinu. Druhá skupina, která nemá finanční problémy, byli mladí nezaměstnaní, kteří jsou finančně zabezpečeni ze strany svých rodičů.

10. Kdo je ve vaší tíživé situaci největší oporou?

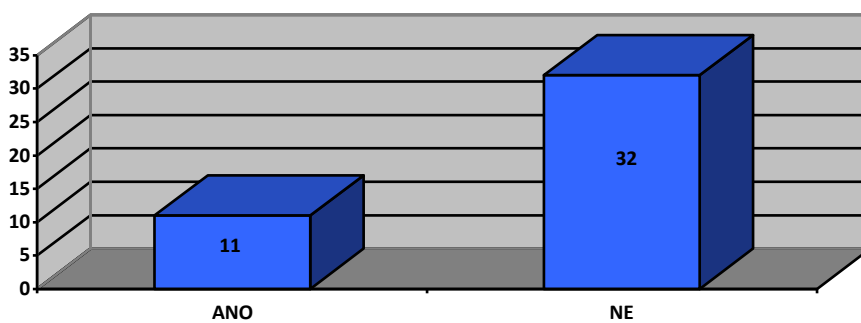
Graf 18: Největší opora v tíživé situaci



Velká část respondentů (53%) uvedla, že největší oporou v této nepříznivé době je manžel/ka. Druhé místo 22% zaujímá dle odpovědi v dotazníku někdo jiný ,uvádí děti, přítel/kyně. Nejméně 6% nemá oporu v nikom.

11. Cítíte se osamělý/á?

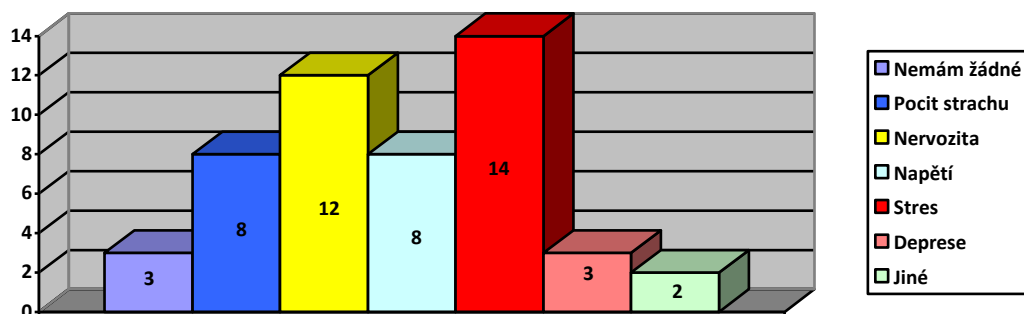
Graf 19: Jste osamělý?



Zde podle odpovědí se v tíživé situaci nachází osaměle jen 11 % dotazovaných, ostatní 89% situaci zvládá bez osamění.

12. Začínáte pociťovat nějaké problémy s vaší psychikou v souvislosti s vaší nezaměstnaností ?

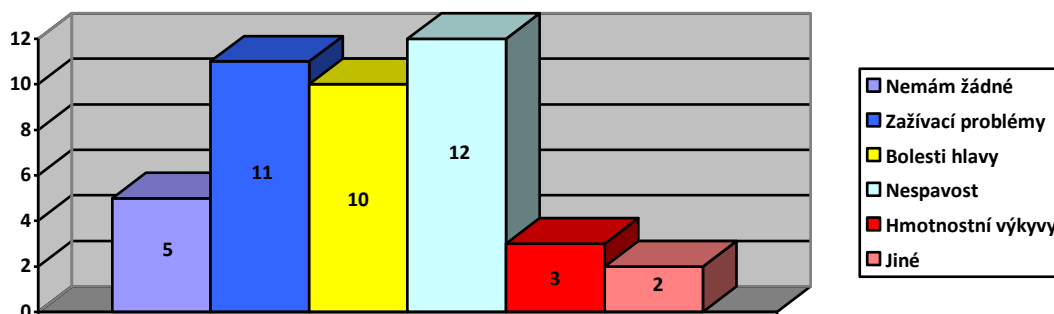
Graf 20: Problémy s psychikou



Zde byly odpovědi velice početné, neboť respondenti uváděli mnohdy i více možností, ale největší zastoupení psychických problémů je stres, nervozita a 3 respondenti uvedli, že prožívali deprese. Dva respondenti uvedli, že nemají žádné problémy, neboť jim nevádí, že jsou nezaměstnaní .

13. Začínáte pociťovat nějaké zdravotní problémy v souvislosti s vaší nezaměstnaností?

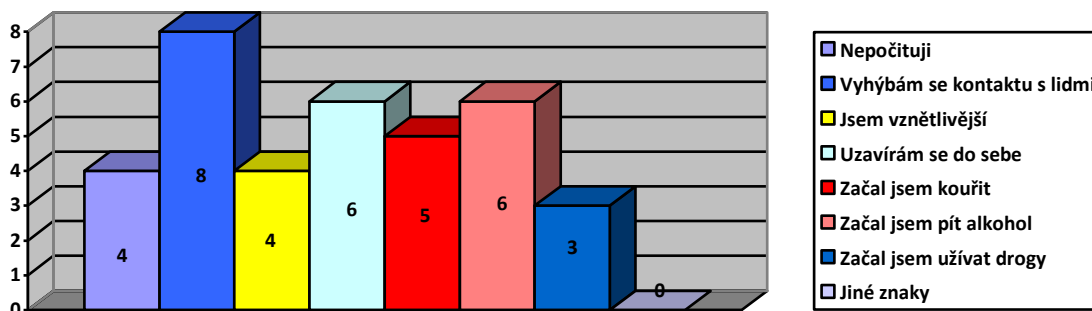
Graf 21: Zdravotní problémy



Mezi největší zdravotní problémy patří dle výpovědí respondentů nespavost (33%) Tato nespavost je stejná, jak u mužů, tak i u žen. Naopak muži nemají ve větším zastoupení žádné zdravotní problémy. Ženy naopak trápí více bolesti hlavy a také uvedly gynekologické problémy.

14. Pociťujete ve vašem chování nějaké znaky rizikového chování?

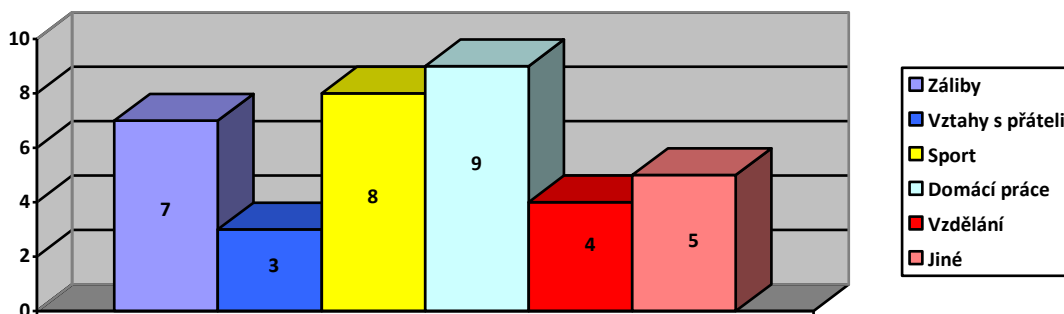
Graf 22: Rizikové chování



Otázka č. 14 zjišťovala rizikové znaky u jednotlivce. V největší míře je zastoupena situace, kdy se respondent vyhýbá kontaktu s lidmi 22%, 17% respondentů se uzavírá do sebe a stejná hodnota tedy 17% je u používání alkoholu. Také se objevuje v 8% užívání jiné návykové látky.

15. Jakým způsobem nyní trávíte svůj volný čas?

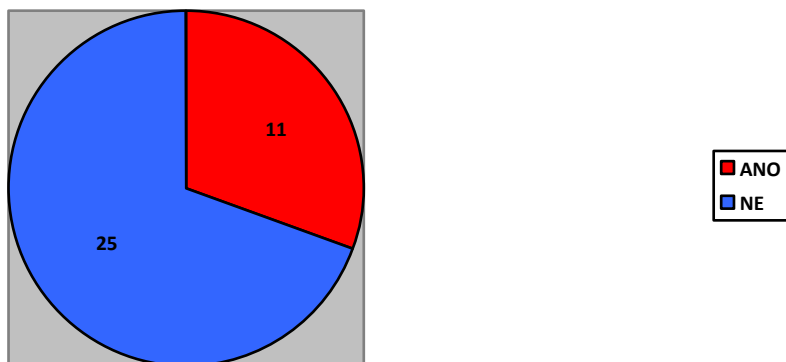
Graf 23: Volný čas



16. Otázka č.16 se týkala volného času a na výběr bylo z 6 možností. Poměr aktivního využití volného času převyšoval v počtu 85% ku neaktivnímu využití volného času v počtu 14%. Mezi neaktivní využití volného času bylo dle respondentů, kteří uváděli jiný způsob, sledování televize celý den pouze v 15%.

17. Věříte, že v brzké době najdete nové zaměstnání?

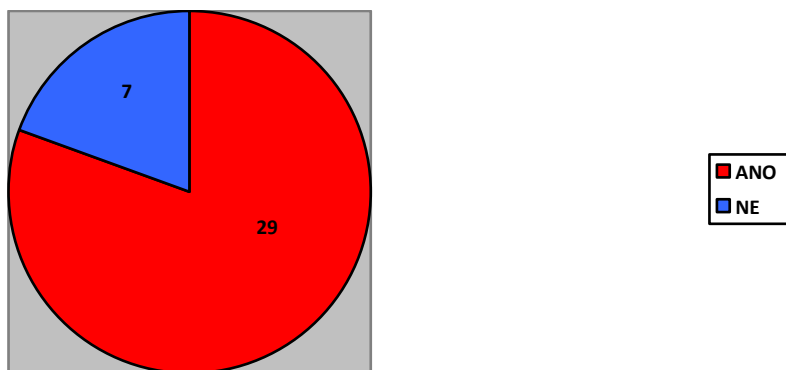
Graf 24: Nové zaměstnání



69% dotázaných nevěří, že v brzké době najde zaměstnání, což velmi svědčí o pesimistické náladě nezaměstnaných. U žen nevěří 42%, 28% mužů nevěří v brzké nalezení práce. Což ukazuje na jev, že ženy jsou více pesimistické než muži.

18. Jste dostatečně informován/a o nabídce různých programů a kurzů pořádaných ÚP?

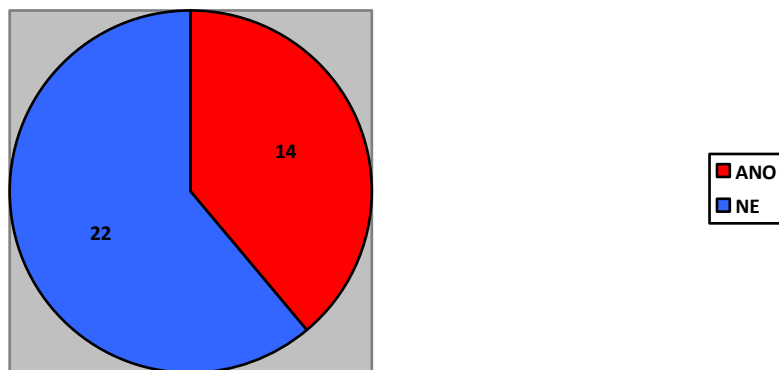
Graf 25: Nabídky programů a kurzů ÚP



Informovanost o nabízených programech a kurzech je ze strany ÚP dobrá ,což značí velké procento 81 % znalosti respondentů.

19. Využíváte těchto nabídek?

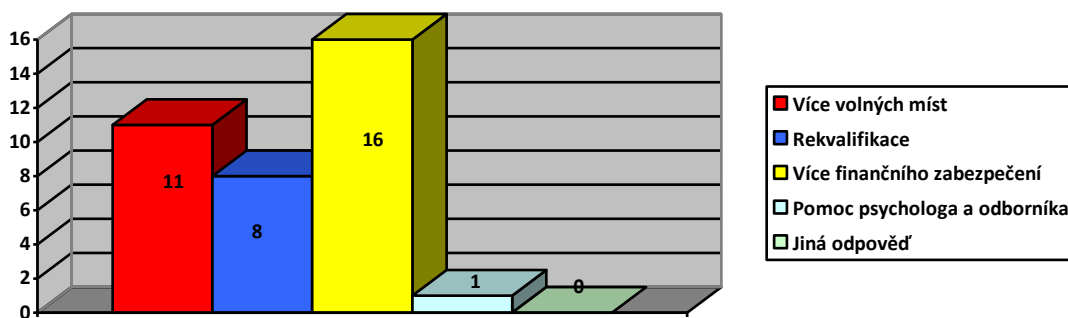
Graf 26: Využívání nabídek



Z této otázky je jasné, že i když je respondentům nabízena pomoc ze strany ÚP v rámci jejich vzdělávání, pomoc nepřijímají a nevyužívají ji ke zvýšení své kvalifikace. Častým důvodem je, že se bojí, že daný kurz nezvládnou.

20. Co si myslíte, že by pomohlo nezaměstnaným?

Graf 27: Co by pomohlo nezaměstnaným



Z těchto odpovědí je patrné, že 44% respondentů vyžaduje pomoc od druhých, bez toho, že by se oni, více snažili. V účasti na rekvalifikačních kurzech vidí jen 22% respondentů svou cestu ke zlepšení tíživé situace. I když je v našem regionu nyní nabídka volných míst vysoká a možností mnoho, volná místa neodpovídají našim respondentům v tom, že respondenti nedosahují svým vzděláním k dané pracovní pozici.

SHRNUTÍ VÝSLEDKŮ PRAKTICKÉ ČÁSTI A DISKUSE

8.1.6 Výsledky šetření

Cílem této kapitoly bylo potvrdit či vyvrátit předpoklady (hypotézy) mého šetření.

1. Předpoklad č.1

Lze předpokládat, že nezaměstnaný člověk cítí změny ve vztazích k rodině

Většina respondentů uvedla oporu ve své rodině. A to především k manželi/lce 53% nebo v dětech 22 %, ale do rodin nezaměstnanost přináší zhoršení rodinné atmosféry .72% uvádí zhoršení vztahů, strach z toho, co bude dál, zda-li zvládnou, vše finančně utáhnout./výdaje v domácnosti,

Hypotéza č.1 **potvrdila**, že nezaměstnanost ve většině případů změnila vztahy v rodině

2. Předpoklad č.2

Lze předpokládat, že nezaměstnaní jsou především pesimističtí a nevěří, že existuje pomoc k návratu do pracovního procesu

Zde se ukázalo, že nezaměstnaní nevěří, že v brzké době najdou novou práci a to v 69%, kdy u žen je to 42 % a u mužů 28%.

Hypotéza č. 2 se **potvrdila**. Nezaměstnaní jsou opravdu pesimističtí.

3 Předpokladč.3

Lze předpokládat, že nezaměstnaný, pociťuje zdravotní problémy

Nezaměstnaní pociťují a vnímají zhoršení svého zdravotního stavu, a tento stav právě připisují k situaci, ve které se nacházejí. Jde nejčastěji o bolest hlavy, nespavost, gynekologické problémy.

Hypotéza č. 3 se **potvrdila**.

4. Předpoklad č. 4

Lze předpokládat, že nezaměstnaný pociťuje snížení životní úrovně

83 % respondentů uvedlo, že v důsledku nezaměstnanosti mají finanční problémy a řeší, jak zabezpečit rodinu. Jen 17% uvádí, že jejich životní úroveň zůstala nezměněna.

Hypotéza č. 4 je **potvrzena**.

5. Předpoklad č. 5

Lze předpokládat, že nezaměstnanost u člověka souvisí s problémy psychikou

Zde respondenti uvedli, že jejich situace vykazuje značné psychické problémy. Nejvíce uvádějí stres, nervozitu, pocit strachu, ale i deprese.

Pouze 6% respondentů uvedlo, že nemá žádné psychické problémy, nevadí jim, že jsou nezaměstnaní, mají to jako „dovolenou“.

Hypotézu č. 5 mohu **potvrdit**.

ZÁVĚR

Cílem této bakalářské práce na téma Nezaměstnanost v regionu Tachovsko, bylo shromáždit některé dosavadní poznatky o problému nezaměstnanosti a tyto poznatky aplikovat na danou oblast – Tachovsko.

Nezaměstnanost není pouze závažný jev tržního hospodářství, ale velmi výrazný psychologický jev, neboť práce v životě člověka hraje nezastupitelné místo. Zajišťuje důstojnou existenci člověka, ať už po stránce materiálního zajištění či po stránce psychické možnosti jeho seberealizace.

Ztráta zaměstnání je velkým zásahem do života, dokonce až traumatizujícím skutkem. Vzniká velká nejistota, dochází ke ztrátě možnosti nových dovedností, mění se i časové rozvržení, člověk najednou pocítuje nadbytek volného času, dochází i k rezignaci na svůj život, ztrácí smysl svého života. Dochází i ke zdravotním problémům.

Tachovsko je region, kde dochází ke zvýšení podílu nezaměstnaných, ale počátkem roku 2014 se počet nezaměstnaných snižuje, díky novým firmám, které vznikají v průmyslových zónách.

Tachovsko se nachází v pohraničí, proto je zde zaměstnáno velké množství cizích státních příslušníků, především ze zemí EU, jedná se o občany ze Slovenska, Polska. Z dalších státních příslušníků mimo území EU jsou to Ukrajinci, Bulhaři, Vietnamci.

Tachovsko stále tradičně zůstává typickou oblastí s nejvyšší nezaměstnaností. Příčinou sledovaného nepříznivého vývoje jsou obce, kde je chátrající bytový fond, větší vzdálenost od regionálních středisek a neochota dojíždět za prací a také neochota zvyšovat si kvalifikaci pro nové nabízené místo, početné národnostní menšiny a celkový charakter obcí.

Úřady práce se také zabývají poradenstvím pro nezaměstnané v regionu Tachovsko, kde probíhají motivační kurzy. K částečnému řešení situace se nabízejí rekvalifikační kurzy, kterých se na Tachovsku z celkového počtu nezaměstnaných hlásí 5% uchazečů. Jedná se především o rekvalifikační kurzy zaměřené k dané oblasti a druhům profese-svářečky kurz, kurz na vysokozdvížený vozík.

Dalším zjištěním mé práce bylo nastínění problémů nezaměstnanosti, najít vhodné formy pomoci. Cíle bakalářské práce bylo dosaženo.

Úkolem úřadů práce je vhodné motivování, více s uchazeči hovořit o dané problematice, věnovat jim více času. Motivovat je takovým způsobem, aby byli ochotni pro sebe něco udělat. Důležité je pro nezaměstnané - uchazeče povzbuzení, připomenutí, co už ve svém životě udělali, dokázali a že určitě krizi nezaměstnanosti překonají.

Podstatné je pro dlouhodobě nezaměstnaného, aby neztrácel naději a aktivně se zapojil do života. Neztrácel optimismus, věnoval se dále svým koníčkům, vedl řádný rodinný život a naučil se věřit sám sobě.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

BĚLINA, M. a kol, Pracovní právo, 2.dopl. a přeprac. vyd. Praha, CH BECK 2004, ISBN: 978-80-7400-283-0

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

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

FUCHS, K., TULEJA, P. Základy ekonomie. 2.vyd. Praha: EKOPRESS, 2005 ISBN 80-86119-94-7.

JÍROVÁ, H. Trh práce a politika zaměstnanosti, Nakladatelství: VŠE, 1999 ISBN: 80-7079-635-9

JOUZA, L. Změny v podpoře v nezaměstnanosti., In: Časopis Národní pojištění č.1/2011, Česká správa,

KOTÝNKOVÁ M., NĚMEC O., Lidské zdroje na trhu práce, 1. vydání, Professional Publish, 2003, ISBN: 80-86419-48-7

MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. 1.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. ISBN 80-86429-08-3.

SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P., Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. ISBN 80-210-3048-8

VÁGNEROVÁ, M. Psychopatologie pro pomáhající profese. Variabilita a patologie lidské psychiky, Nakladatelství: Portál, 2002. ISBN: 978-80-262-0225-7

ZLÁMAL, J., Nezaměstnanost, In Vybrané sociálně patologické jevy. Praha: 2000

Seznam použitých internetových zdrojů

Ministerstvo práce a sociálních věcí. [online][cit.]. Dostupný na [www: <http://www.mpsv.cz/sz/stat/nz>](http://www.mpsv.cz/sz/stat/nz)

Ministerstvo práce a sociálních věcí. [online][cit.]. Dostupný na [www: <http://www.mpsv.cz/cs/10>](http://www.mpsv.cz/cs/10)

Ministerstvo práce a sociálních věcí. [online] [cit.]. Dostupný na [www.
<http://www.mpsv.cz/cs/9>](http://www.mpsv.cz/cs/9)

Český statistický úřad. [online] [cit.]. Dostupný na [www.
<https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost_nezamestnanost_prace>](https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost_nezamestnanost_prace)

SEZNAM ZKRATEK

AZP–

ČNR–

ČR – Česká Republika

MPSV– Ministerstvo práce a sociálních věcí

SSP – státní sociální podpora

SÚSP– společensky účelná pracovní místa

ÚP – úřad práce

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam tabulek

Tabulka 1: Charakteristika regionu	47
Tabulka 2: Obvody s rozšířenou působností	48

Seznam grafů

Graf 1: Přehled volných míst v regionu Tachov.....	49
Graf 2: Vývoj na trhu práce - Uchazeči o zaměstnání v roce 2013 - 2015	50
Graf 3: Vývoj na trhu práce - Podíl nezaměstnaných osob (na obyvatelstvu ve věku 15 – 64 let).....	50
Graf 4: Vývoj na trhu práce - Srovnání počtu nezaměstnaných a volných pracovních míst...	51
Graf 5: Stuktura nezaměstnanosti v roce 2014 podle věku	51
Graf 6: Struktura nezaměstnanosti podle vzdělání v roce 2014	52
Graf 7: Struktura nezaměstnanosti v roce 2015 podle věku.....	52
Graf 8- Struktura nezaměstnanosti podle vzdělání v roce 2015.....	52
Graf 9: Podle věku.....	57
Graf 10: Podle pohlaví.....	58
Graf 11: Podle rodinného stavu.....	58
Graf 12: Podle dosaženého vzdělání	59
Graf 13: Délka pracovní neschopnosti	59
Graf 14: Registrace na ÚP	60
Graf 15: Způsob hledání práce	60
Graf 16: Rodinná atmosféra v důsledku Vaší nezaměstnanosti?	61
Graf 17: Finanční problémy	61
Graf 18: Největší opora v tíživé situaci.....	62
Graf 19: Jste osamělý?.....	62
Graf 20: Problémy s psychikou	63
Graf 21: Zdravotní problémy.....	63
Graf 22: Rizikové chování.....	64
Graf 23: Volný čas.....	64
Graf 24: Nové zaměstnání	65
Graf 25: Nabídky programů a kurzů ÚP	65
Graf 26: Využívání nabídek	66

SEZNAM PŘÍLOH

9 DOTAZNÍK

Vážená respondentko, vážený respondente,

jmenuji se Pavel Rejda a jsem studentem Univerzity Jana Amose Komenského v Praze, obor Vzdělávání dospělých. V rámci své bakalářské práce na téma „Nezaměstnanost v regionu Tachovsko“ se na Vás obracím s prosbou o vyplnění tohoto dotazníku.

Dotazník je anonymní. Veškeré získané informace budou použity výhradně pro účely mé bakalářské práce.

1. Věk:

2. Pohlaví:

- muž
- žena

3. Rodinný stav

- svobodný (á)
- ženatý/vdaná
- rozvedený(á)
- vdovec/vdova

4. Jaké je vaše dosažené vzdělání

- základní
- vyučen (a)
- maturita
- vyšší odborné
- vysokoškolské

5. Jak dlouho jste bez práce

- méně než 1 měsíc
- méně než rok
- více než rok

6. Kolikrát jste byl (a) registrován (a) na ÚP

- jedenkrát
- dvakrát
- více než třikrát

7. Jakým způsobem hledáte práci?

- nabídka od ÚP
- internet
- přes známé
- jiný způsob:

8. Změnila se nějakým způsobem vaše rodinná atmosféra v důsledku vaší nezaměstnanosti?

- nezměnila
- zhoršila
- zlepšila

9. Máte v důsledku nezaměstnanosti finanční problémy?

- ano
- ne

10. Kdo je ve vaší tíživé situaci největší oporou?

- manžel(ka)
- přátelé
- nikdo
- někdo jiný:

11. Cítíte se osamělý(á)?

- ano
- ne

12. Začínáte pociťovat nějaké problémy s vaší psychikou v souvislosti s vaší nezaměstnaností?

- nemám žádné problémy
- pocit strachu
- nervozita
- pocit napětí
- stres
- deprese
- jiné:

13. Začínáte pociťovat nějaké zdravotní problémy v souvislosti s vaší nezaměstnaností?

- nemám žádné zdravotní problémy
- zažívací potíže
- bolest hlavy
- nespavost
- výkyvy hmotnosti
- jiné:

14. Pociťujete na svém chování nějaké znaky rizikového chování?

- ne, nepociťuji
- vyhýbám se kontaktu s jinými lidmi
- jsem impulsivnější, vznětlivější
- uzavírám se do sebe
- začal(a) jsem kouřit
- začal(a) jsem pít alkohol

- začal (a) jsem užívat jinou návykovou látku
- jiné znaky:

15. Jakým způsobem nyní trávíte svůj volný čas?

- záliby, koníčky
- udržování vztahů s přáteli
- sport
- domácí práce
- vzdělávání
- jiný způsob:

16. Věříte, že v brzké době najdete nové zaměstnání?

- ano
- ne

17. Jste dostatečně informován(a) o nabídce různých programů a kurzů pořádaných ÚP?

- ano
- ne

18. Využíváte těchto nabídek?

- ano
- ne

19. Co si myslíte, že by pomohlo nezaměstnaným?

- více volných míst
- rekvalifikace, kurzy
- více materiálního/finančního/zabezpečení
- pomoc psychologa nebo jiného odborníka
- jiná pomoc a jaká:

20. Jaké pocity prožíváte ve vaší souvislosti s nezaměstnaností?

pocit beznaděje

- obavu z budoucnosti
- zklamání
- klid a pohodu
- zlost
- pocit křivdy
- začátek něčeho nového
- jiná odpověď:

Děkuji Vám za vyplnění dotazníku a za čas, který jste věnovali při vyplňování .

Pavel Rejda

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Pavel Rejda

Obor: Vzdělávání dospělých

Forma studia: Kombinovaná

Název práce: Nezaměstnanost v regionu Tachovsko

Rok: 2016

Počet stran textu bez příloh: 70

Celkový počet stran příloh: 8

Počet titulů českých použitých zdrojů: 11

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 4

Vedoucí práce: PhDr. Radomír Havlík, CSc.