

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA**

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2010 - 2013

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

Věra Dřevová

Nezaměstnanost jako společensko-sociální problém

**Praha 2013**

**Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Miroslav Kostka**

**JAN AMOS KOMENSKÝ UNIVERSITY PRAGUE**

BACHELOR COMBINED STUDIES

2010 - 2013

**BACHELOR THESIS**

Věra Dřevová

Unemployment as a socio-economic problem

**Prague 2013**

**The Bachelor Thesis Work Supervisor: PhDr. Miroslav Kostka**

### **Prohlášení**

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 14. února 2013

*Jméno autorky* .....

## **Poděkování**

Děkuji vedoucímu své bakalářské práce PhDr. Miroslavu Kostkovi za cenné rady, připomínky a metodické vedení práce. Velmi děkuji panu Ing. Zdeňkovi Wertheimovi za jeho podporu po celou dobu mého studia. Rovněž chci touto cestou poděkovat všem respondentům za jejich spolupráci, vstřícnost a pomoc při získání potřebných informací a podkladů k této práci.

## **Anotace**

Bakalářská práce se zabývá problematikou nezaměstnanosti jako společensko – sociálního problému. Práce je rozdělena do dvou částí.

Teoretická část definuje základní pojmy jako jsou nezaměstnanost, nezaměstnaný, druhy nezaměstnanosti, sociální dávky, životní minimum, existenční minimum, dále autorka sleduje vývoj nezaměstnanosti v ČR v souvislosti se sociálními reformami. Nejširší pozornost je věnována důsledkům nezaměstnanosti.

V empirické části je uveden dotazník prostřednictvím, kterého autorka zkoumá zejména působení dlouhodobé nezaměstnanosti na psychiku a prožívání, dále se zaměřuje na délku nezaměstnanosti, typ nezaměstnanosti u vybraných respondentů.

Cílem práce je analýza problematiky nezaměstnanosti, její dopad na jedince a společnost jako celek.

## **Klíčové pojmy**

Agentury práce, dávky pomoci v hmotné nouzi, Ministerstvo práce a sociálních věcí, nezaměstnanost, nezaměstnaný, podpora v nezaměstnanosti, profesní poradenství, rekvalifikace, sociální politika, trh práce, uchazeč o zaměstnání, úřad práce, Zákon o zaměstnanosti, zprostředkování zaměstnání, životní minimum.

## **Annotation**

This Bachelor Thesis deals with issue of unemployment as a social-society problem. The thesis contains two parts.

Theoretical part defines basic terms as unemployment, unemployed person, kinds of unemployment, social benefits, subsistence level, existential level. Author observes progress of unemployment in Czech Republic in connection with social reforms. Broad attention is dedicated to impacts of unemployment.

In the empirical part, there is a questionnaire in which the author researches impacts of long-standing unemployment on a human psyche and experience and also concentrates on duration of unemployment and on kind of unemployment.

The goal of Thesis is analysis of problems regarding unemployment and his impact as on individual as on society.

## **Key words**

Agencies work, Benefits in material need, career counseling Employment Act, employment mediation, job seeker, labor market, Labour Office, living wage, Ministry of Labour and Social Affairs, retraining, social policy, unemployment compensation, unemployed, unemployment

*Motto:*

***„Nic tak neoslabuje charakter člověka jako  
myšlenka, že najde životní štěstí v něčem jiném  
než ve vlastní práci.“***

*William Faulkner*

## **OBSAH**

<b>ÚVOD.....</b>	<b>9</b>
<b>TEORETICKÁ ČÁST .....</b>	<b>10</b>
<b>1. NEZAMĚŠTNANOST – VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ.....</b>	<b>10</b>
1.1 Ostatní klíčové pojmy.....	12
1.2 Druhy a příčiny nezaměstnanosti .....	14
1.3 Nezaměstnanost v ČR – statistické údaje .....	18
1.4 Míra nezaměstnanosti a měření nezaměstnanosti .....	21
<b>2. VÝZNAM PRÁCE PRO ČLOVĚKA.....</b>	<b>23</b>
2.1 Kvalita života v kontextu ztráty práce .....	24
2.2 Reakce na ztrátu zaměstnání .....	29
<b>3. DŮSLEDKY NEZAMĚŠTNANOSTI .....</b>	<b>32</b>
3.1 Ekonomické dopady nezaměstnanosti.....	32
3.2 Zdravotní aspekty nezaměstnanosti.....	33
3.3 Sociální dopady dlouhodobé nezaměstnanosti .....	34
<b>4. INSTITUTE NA TRHU PRÁCE.....</b>	<b>38</b>
4.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí.....	38
4.2 Úřad práce .....	39
4.3 Agentury práce .....	40
4.4 Orgány regionální a místní samosprávy .....	42
<b>5. AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI .....</b>	<b>44</b>
<b>PRAKTICKÁ ČÁST.....</b>	<b>47</b>
<b>6. CÍL PRŮZKUMU A STANOVENÍ HYPOTÉZ.....</b>	<b>47</b>
6.1 Charakteristika zkoumaného souboru .....	47
6.2 Metody průzkumu .....	48
6.3 Vyhodnocení dotazníku .....	49
6.4 Vyhodnocení hypotéz .....	55
<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>57</b>
<b>SEZNAM POUŽITÉ ČESKÉ LITERATURY.....</b>	<b>58</b>
<b>SEZNAM POUŽITÉ ZAHRANIČNÍ LITERATURY .....</b>	<b>61</b>
<b>SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ .....</b>	<b>62</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>63</b>



## ÚVOD

Předkládaná bakalářská práce se zabývá problematikou nezaměstnanosti naší společnosti, přičemž na tuto autorka pohlíží jako na společensko - sociální problém, který si zaslouží, aby mu byla věnována nemalá pozornost a byl naší společností brán na vědomí a řešen.

Ve své práci se autorka snaží provést analýzu problematiky nezaměstnanosti, její dopad na jedince a společnost jako celek. Práce je rozdělena na část teoretickou a empirickou. V teoretické části se autorka věnuje vymezení základních pojmů jako jsou nezaměstnanost, nezaměstnaný, sociální dávky, životní minimum, existenční minimum, dále autorka sleduje vývoj nezaměstnanosti v ČR v souvislosti se sociálními reformami. Ve své práci autorka nezapomíná rovněž se zmínit o druzích nezaměstnanosti a fázích reakcí na nezaměstnanost.

Nejširší pozornost autorka práce věnuje důsledkům nezaměstnanosti, o kterých se domnívá, že mohou mít výrazný vliv na jedince, jeho okolí, rodinu, rovněž tyto mohou způsobit výrazné psychické problémy, které jsou v této práci podrobněji rozepsány. Autorka si výše uvedené téma vybrala vzhledem ke skutečnosti, že dlouhodobě pracuje s nezaměstnanými jedinci, denně se setkává s jejich problémy, jejichž příčinou je leckdy „dlouhodobá nezaměstnanost“.

V empirické části práce se autorka věnuje vybrané skupině jedinců, které lze charakterizovat jako dlouhodobě nezaměstnané. Je provedeno dotazníkové šetření, které je zaměřeno na délku nezaměstnanosti, typ nezaměstnanosti u vybraného jedince, dále pak zejména působení dlouhodobé nezaměstnanosti na psychiku a prožívání vybraného respondenta. Při provádění dotazníkového šetření autorka využívá svých mnohaletých zkušeností v oblasti práce s nezaměstnanými jedinci, kteří jsou často vlivem dlouhodobé nezaměstnanosti vyčleněni na okraj společnosti a marně nachází cestu zpět.

Cílem práce je analýza problematiky nezaměstnanosti, její dopad na jedince a společnost jako celek.

## TEORETICKÁ ČÁST

### 1. NEZAMĚŠTNANOST – VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ

Úkolem této kapitoly je zprostředkování jistého teoretického pohledu do problematiky. Vysvětleny budou základní pojmy jako je nezaměstnanost, životní minimum a existenční minimum, podpora v nezaměstnanosti. Autorka práce se domnívá, že pouze správné a přesné vysvětlení těchto termínů je důležité pro dobrou orientaci a pochopení dalších kapitol.

Definice nezaměstnanosti můžeme najít nepřeborné množství. Nezaměstnanost bývá často označována za projev poruch na trhu práce a její rozsah se měří ukazatelem míry nezaměstnanosti, což je údaj vyjadřující poměr počtu zaměstnaných k celkovému počtu praceschopných, kteří pracují nebo se ucházejí o pracovní místo, respektive k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu.

Český statistický úřad<sup>1</sup> uvádí, že za nezaměstnané se podle mezinárodně srovnatelné metodiky považují všechny osoby patnáctileté a starší, obvykle bydlící na sledovaném území, které v průběhu referenčního týdne souběžně splňovaly tři podmínky ILO<sup>2</sup>:

1. nebyly zaměstnané,
2. byly připraveny k nástupu do práce, tj., během referenčního období byly k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo sebezaměstnání,
3. v průběhu posledních čtyř týdnů hledaly aktivně práci (prostřednictvím úřadu práce nebo soukromé zprostředkovatelné práce, přímo v podnicích, využíváním inzerce, podnikáním kroků pro založení firmy, podáním žádosti o pracovní povolení a licence nebo jiným způsobem).

---

<sup>1</sup> <http://www.czso.cz/>

<sup>2</sup> Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization)

Mezi nezaměstnané patří i osoby, které nehledají práci, protože ji již našly a jsou schopny nastoupit nejpozději do 14 dnů. Ukazatel je konstruován podle metodiky EUROSTATU vypracované na základě doporučení Mezinárodní organizace práce. Zařazení do této kategorie nesouvisí s kategorií registrovaných uchazečů o zaměstnání na úřadech práce a ani s faktem, zda tyto osoby pobírají či nepobírají příspěvek v nezaměstnanosti či jiné sociální dávky nebo příspěvky.

„V oficiálních statistikách je ovšem "hledání práce" jako kritérium bráno obvykle benevolentně. Za známku zájmu o práci je často považována i jedna návštěva potenciálního zaměstnavatele nebo jedna písemná žádost či odpověď na inzerát v měsíci. Toto vymezení nezaměstnanosti se v hrubých rysech ustálilo již v prvních desetiletích tohoto století. Například Peterka (1934:29) definuje nezaměstnanou osobu (ve smyslu instituce pojištění proti nezaměstnanosti) "jako práce schopnou osobu, nemající vlády nad výrobními prostředky, nucenou hledat obživu pracovní smlouvou, která práci pozbyla a nemůže ji nalézt z důvodů objektivních, to jest mimo její osobu hledající novou práci přiměřenou svému pravidelnému povolání, za mzdu v době a místě obvyklou a aspoň svým nezbytným potřebám odpovídajícím.“<sup>3</sup>

Hartl, Hartlová (2000, s. 357) uvádějí definici, jež na nezaměstnanost nahlíží z psychologického úhlu pohledu. Dle nich je nezaměstnanost „situace, kdy ve společnosti existuje určitá skupina lidí, kteří by mohli pracovat a z větší části by chtěli, ale nemohou, v důsledku nedostatku pracovních příležitostí.“

Autorka této bakalářské práce vzhledem ke svým dlouholetým zkušenostem s nezaměstnanými lidmi si dovoluje konstatovat, že obecně veřejnost definuje nezaměstnanost jako stav bez práce a peněz.

---

<sup>3</sup> MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 1994, s. 15. ISBN 80-901424-9-4.

## 1.1 Ostatní klíčové pojmy

### **Hmotná nouze**

Pojem hmotná nouze byl v právním pořádku České republiky poprvé použit, jak bylo zmíněno, v článku 30 odst. 2 Listiny základních práv a svobod. Prakticky však tento pojem není v zákoně o pomoci v hmotné nouzi ani v jiných právních normách výslovně definován. Z některých ustanovení zákona o pomoci v hmotné nouzi lze odvodit, že jde o specifickou sociální situaci (stav) osoby, popř. více osob, které jsou pro účel pomoci v hmotné nouzi společně posuzovány. Tato sociální situace je charakterizována nedostatkem prostředků k uspokojování základních životních potřeb, a to jak finančních prostředků, tak i ostatních předmětů (věcí), popř. služeb, které osoba bezprostředně potřebuje ke svému životu. V hmotné nouzi se může nacházet jedinec i osoby společně posuzované. Většinou se jedná o rodiny, ať již jde o rodiny s dětmi, nebo o samotné manžele. V takovém případě se pro účely stanovení, zda jde o osoby v hmotné nouzi, posuzují příjmy a celkové sociální a majetkové poměry těchto osob společně. Pokud osoba (společně posuzované osoby) po posouzení všech potřebných skutečností bude uznána za osobu v hmotné nouzi, mohou jí být poskytovány dávky pomoci v hmotné nouzi. (Beck et al. 2012, s. 17)

### **Životní minimum**

Zákon o životním a existenčním minimu vymezuje životní minimum jako minimální hranici peněžních příjmů fyzických osob k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb. (Beck et al. 2012, s. 19)

### **Existenční minimum**

Existenční minimum je definováno jako minimální hranice příjmů fyzických osob, která se považuje za nezbytnou k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb, avšak pouze na úrovni umožňující přežití. Existenční minimum je východiskem při výpočtu částky živobytí pro účely dávek pomoci v hmotné nouzi, kdy částka živobytí může dosáhnout až životního minima. (Beck et al. 2012, s. 19)

## **Podpora v nezaměstnanosti**

Podporu v nezaměstnanosti pobírá člověk, který přišel o práci a je v evidenci úřadu práce. Cílem je dočasné zmírnění výpadku příjmů. Přesné podmínky stanoví Zákon o zaměstnanosti (č. 435/2004 Sb.). Délka pobírání podpory v nezaměstnanosti závisí na věku uchazeče o práci. Výše podpory v nezaměstnanosti se odvozuje od předchozího čistého výdělku. Strop pro podporu v nezaměstnanosti je stanoven jako necelých šedesát procent průměrné hrubé mzdy v ekonomice. O výplatu podpory v nezaměstnanosti je třeba požádat a pak dodržovat stanovené povinnosti. Jinak může úřad práce výplatu zastavit.

## **Pracovní trh**

Trh, na kterém dochází k vyrovnávání nabídky práce s poptávkou po ní. Není klasickým trhem vzhledem ke svému rozdělení na segmenty a k regulativním zásahům státu i vzhledem k handicapům pracovní síly. Také mzda není striktně cenou práce, ale je upravena i mimotržními faktory (vyjednávání mezi pracovníky, respektive odbory a zaměstnavateli, zásahy státu, společensky přijaté standardy ap.).

## **Služby zaměstnanosti**

System institucí, kterými stát reguluje trh práce (soukromé instituce tohoto typu hrají většinou jen doplňkovou a úzce vymezenou roli). Jejich jádrem jsou úřady práce jako zprostředkovatelny práce, ale i ve svých širších funkcích spojených s distribucí pracovní síly, její rekvalifikací, pracovním poradenstvím a často i distribucí dávek sociálního státu (podpor v nezaměstnanosti).

## 1.2 Druhy a příčiny nezaměstnanosti

„**Frikční** (třecí) **nezaměstnanost** – bývá chápána jako „normální“ (1 % – 2 %). Vzniká tehdy, když se zaměstnaná osoba dobrovolně vzdá svého pracovního místa, protože si hledá jiné pracovní místo. Není přítom rozhodující, jestli se pracovního místa vzdala v důsledku toho, že hledá pracovní místo s lepšími podmínkami (vyšší mzda, lepší podnikové klima, větší šance na pracovní postup, vyšší stupeň uspokojení s nově vykonávanou prací, lepší bytové nebo životní podmínky) nebo že změnou pracovního místa chce předejít očekávanému nebo ohlášenému propouštění.

Pro definici a diagnózu tohoto druhu nezaměstnanosti je rozhodující, že její trvání je determinované při existujících zákonných možnostech fluktuace časem, který je potřebný na vyhledání nového pracovního místa. (získání informací o volném pracovním místě, délka rozhodování o přijetí pracovního místa) a na změnu pracovního místa (příprava na přijetí do zaměstnání, výměna bytu spojená se změnou bydliště).

Jestliže osoba v tomto případě dobrovolně mění pracovní místo, znamená to, že na trhu práce existují dobré podmínky pro zaměstnání, délka frikční zaměstnanosti je krátká (přibližně 6 - 12 týdnů), a tak absolutní počet případů, a také podíl frikční nezaměstnanosti, klesá s poklesem úrovně nezaměstnanosti. Takový druh nezaměstnanosti je nutnou podmínkou optimální alokace pracovních sil, protože vzniká jako důsledek neustálého pohybu mezi oblastmi, pracovními místy a různými fázemi životního cyklu, v důsledku čehož se někdy nazývá jako tzv. flukтуаční nezaměstnanost.<sup>4</sup>

**Sezónní nezaměstnanost** – je také jako v předcházejícím případě - krátkodobá a způsobuje ji:

- ❖ Diskontinuita produkce v odvětvích, kde je produkce závislá na počasí (stavebnictví, povrchová těžba, zemědělství, lesnictví, rybolov), a její důsledky v navazujících zpracovatelských odvětvích (cukrovarnický a konzervářský průmysl).

---

<sup>4</sup> KNOLL, Oto. *DRUHY NEZAMĚŠTNANOSTI A PŘÍČINY JEJICH VZNIKU*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí PRAHA, 1993, s. 9-10.

- ❖ Výkyvy ve spotřebě, které jsou vyvolané buď institucionálními příčinami (např. vánoční a velikonoční svátky) nebo střídáním ročních období (důsledky pro obuvnický a konfekční průmysl).

Protože sezónní nezaměstnanost silně zatěžuje pojistný fond nezaměstnanosti - pro osoby, které pracují ve výše uvedených odvětvích, platí stejné sazby příspěvku do pojišťovacího fondu jako pro všechny ostatní osoby (pracující v odvětvích, kde produkce nepodléhá sezónním výkyvům), ale v důsledku jejich sezónní nezaměstnanosti platí do pojišťovacího fondu méně a dostávají více (než zaplatily do fondu) na podporách v nezaměstnanosti - a protože nezaměstnanost v zimním období postihuje převážně stavebnictví, v mnohých státech se přijímají opatření na podporu celoročních prací ve stavebnictví jako jedna z možností eliminace sezónní nezaměstnanosti. Tato opatření spočívají v tom, že osobám, které by v určitém ročním období (listopad - únor) ztratily ve stavebnictví zaměstnání, úřad práce kompenzuje za určitých předpokladů mzdu (60 – 80 % čisté mzdy). Předností tohoto opatření je, že si zaměstnavatel udrží pracovní kolektiv, aniž by musel platit mzdy během zimního období, ve kterém se nepracuje. Tím se vlastně dosáhne, že:

- ❖ práce je jen tak dlouho přerušena, jak to vyžadují povětrnostní poměry,
- ❖ osoby, pracující ve stavebnictví, mají jistá pracovní místa a zaměstnavatelé pracovní kolektivy,
- ❖ suma pracovních příjmů a mzdových kompenzací (v důsledku špatného počasí) je vyšší než suma pracovních příjmů (bez zavedení těchto opatření, protože by se během roku pracovalo kratší dobu) a podpor v nezaměstnanosti. (Knoll, 1993, s. 10 – 11)

**„Strukturální nezaměstnanost** - vedle běžné změny zaměstnání, která je jádrem frikční nezaměstnanosti, ztrácí řada pracovníků své zaměstnání i díky rozpadu neefektivních podniků a institucí a díky eliminaci celých starých odvětví (zároveň může náhle a definitivně mizet řada povolání s nimi spojených) a díky likvidaci umělé přezaměstnanosti. Lidé, kteří se takto stávají nezaměstnanými, se vyznačují určitým věkem, kvalifikací, dovednostmi, zkušenostmi, jsou rozdílného pohlaví a mají své

bydliště. Jak se odvětvově i územně mění struktura ekonomiky, nemusí charakteristiky propouštěných osob odpovídat požadavkům nových pracovních míst. Požadovány jsou nové profese, kvalifikace, dovednosti i jiná územní distribuce práce. Tak se mění struktura poptávky po práci, které se struktura její nabídky jen obtížně přizpůsobuje. Pak se hovoří o nezaměstnanosti strukturální jako o výsledku nerovnováhy mezi pracovní silou pohotovou pro práci a požadavky zaměstnavatelů po určitém typu práce. Projevuje se v přetrvávající disproporci mezi kvalifikační strukturou nabídky práce a kvalifikační strukturou poptávky po ní na pracovním trhu. Především pak vyšší nezaměstnaností osob s určitou kvalifikací, kterou trh v nabízeném rozsahu neabsorbuje, a naopak vyšší poptávkou po kvalifikaci, která není na trhu práce v dostatečném rozsahu nabízena.

Část strukturální nezaměstnanosti je dána pohybem pracovních míst mezi odvětvími, kterým se musí struktura pracovní síly přizpůsobovat (do jisté míry se kryje s frikční nezaměstnaností, zvláště při malém rozsahu pohybu či při rychlém obratu pracovní síly mezi odvětvími). Jsou-li rušena pracovní místa v některém odvětví, přechází část pracovní síly do nových a dynamičtěji se rozvíjejících odvětví. Není to však jednoduché. Jednak tato odvětví mohou být dislokována mimo oblast útlumových odvětví, jednak mohou mít rozdílné požadavky na kvalifikaci pracovníků. Přesun práce z odvětví do odvětví je dán v první řadě poklesem poptávky po určité struktuře zboží a tím i po množství osob toto zboží vyrábějících. Jinou část strukturální nezaměstnanosti tvoří osoby ztrácející zaměstnání v důsledku rušení pracovních míst a nahrazení živé práce technikou (někdy se tato nezaměstnanost označuje jako technologická). Je tedy dána poklesem poptávky po pracovnících v důsledku technologického a technického vývoje.<sup>5</sup>

**Konjunkturální** (cyklická) **nezaměstnanost** - pod konjunkturální nebo cyklickou nezaměstnaností se rozumí nezaměstnanost, která je vyvolaná (a také odstraněná) cyklickými změnami hospodářských aktivit (efektivní poptávky, produkce) v makroekonomickém rozměru. Tento typ nezaměstnanosti vzniká tehdy, když

---

<sup>5</sup> MAREŠ, Petr. *NEZAMĚSTNANOST JAKO SOCIÁLNÍ PROBLÉM*. 1.vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 18-19. ISBN 80-901424-9-4.



makroekonomická poptávka po zboží a službách při daných mzdových sazbách a při dané produktivitě práce není postačující na zaměstnanost těch, kteří jsou schopni a ochotni pracovat.

Konjunkturální nezaměstnanost je typická makroekonomická nezaměstnanost. Sezónní nezaměstnanost postihuje totiž určité profese, strukturální nezaměstnanost určité skupiny se speciálními nebo jinými strukturálními znaky. Naproti tomu pokles makroekonomické poptávky má vliv do určité míry na všechny sektory hospodářství.

Speciální formou v podstatě konjunkturální nezaměstnanosti je redukce týdenního pracovního času. Tento nástroj umožňuje při poklesu konjunktury vyhnout se hromadné nezaměstnanosti tím, že se nezaměstnanost "rovnoměrně rozloží" mezi sektory národního hospodářství postižené poklesem konjunktury. ( Knoll, 1992, s. 13)

**Skrytá nezaměstnanost** - v podobě osob, které se neucházejí o práci, protože ztratily naději na možnost zaměstnání získat. Tyto osoby nejsou zahrnuty do statistiky nezaměstnanosti. Specifickým typem nezaměstnanosti je zemědělské přelidnění v rozvojových zemích, které je způsobeno nedostatkem pracovních příležitostí v nezemědělských odvětvích.

**Krátkodobá nezaměstnanost** - do 6 měsíců - jedná se především o frikční nezaměstnanost. Nezaměstnaný aktivně hledající práci věří, že nějakou práci získá. Neztrácí svou kvalifikaci a pracovní návyky, má motivaci například k rekvalifikaci.

**Dlouhodobá nezaměstnanost** - rok a delší. Nezaměstnaný ztrácí zájem hledat práci, ztrácí sociální kontakty, pracovní návyky a kvalifikaci. Dlouhodobá nezaměstnanost je mnohem závažnější jak pro člověka jako jedince, tak pro společnost jako celek.

**Dobrovolná nezaměstnanost** - lidé, kteří patří mezi dobrovolně nezaměstnané, o pracovní místo neusilují. Důvodem může být to, že jsou dostatečně ekonomicky zajištěni nebo že dočasně dávají přednost volnému času. Mohou být i lidé, kteří ztratili naději, že budou schopni zaměstnání najít.

**Nedobrovolná nezaměstnanost** - jde o takový typ nezaměstnanosti, při němž nezaměstnaný aktivně usiluje o nalezení zaměstnání nebo se připravuje na návrat či vstup do práce. Ztížené hledání práce mají matky po mateřské dovolené nebo lidé několik let před důchodem.

### 1.3 Nezaměstnanost v ČR – statistické údaje

Nezaměstnanost v ČR úzce souvisí s historickým kontextem, vzhledem k tomu považuje autorka provést jistý exkurz do historie.

„V České republice se míra nezaměstnanosti v době transformace z centrálně plánované ekonomiky v průběhu 90. let držela na velmi nízké úrovni. Situace se začala zhoršovat až v roce 1997, kdy prošel český finanční sektor bankovní krizí spojenou se zadrhnutím úvěrové aktivity bank. Finanční a měnová krize spojená s devalvací koruny se v následujícím roce přelila do reálné ekonomiky. Z tohoto důvodu považujeme velmi výrazný nárůst míry nezaměstnanosti koncem devadesátých let. Tento cyklický propad české ekonomiky byl jistě podpořen i strukturální změnou, která zde v tomto období právě vrcholila. Staré továrny se zavíraly a jejich místo pomalu nahrazovaly malé firmy. Česká ekonomika prošla skokovou změnou struktury, především primárního sektoru. Počátkem roku 2000 začalo hospodářství pomalu růst, tento růst pokračoval dalších 8 let. Hrubý domácí produkt rostl velmi výrazně a dosahoval průměrného tempa 4 %. I přes vysoký růst zůstávala a nadále zůstává nezaměstnanost na velmi vysokých hodnotách okolo 9 %.“<sup>6</sup>

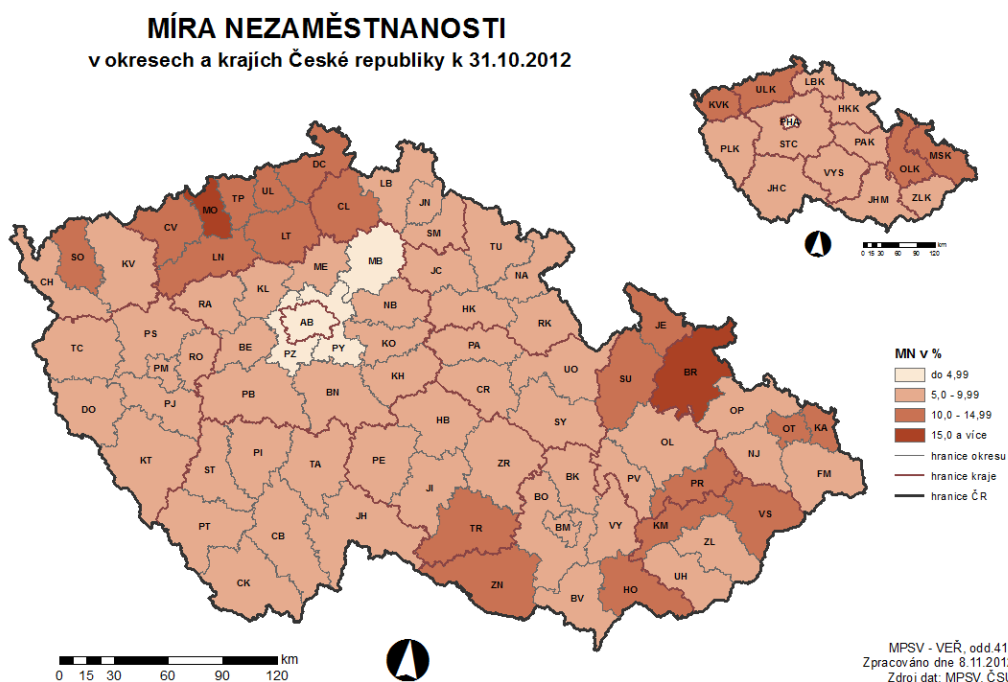
Problematikou nezaměstnanosti se v České republice zabývá Ministerstvo práce a sociálních věcí, které sleduje aktuální trendy nezaměstnanosti v jednotlivých regionech a zaznamenává je.

Pro ilustraci uvádí autorka nejaktuálnější informace k nezaměstnanosti v ČR k 31.10. 2012, dle MPSV.

---

<sup>6</sup> CHLÁDEK. *Srovnání nezaměstnanosti ČR a EU*. 2011. Dostupné z: <http://www.ulozto.own.cz/files/2da5000feb49380e72d556fff9e82d45.pdf>. Seminární práce.

Obr. 1: Míra nezaměstnanosti



„V říjnu míra registrované nezaměstnanosti vzrostla na 8,5 %, celkový počet uchazečů o zaměstnání se zvýšil o 0,7 % na 496 762, počet hlášených volných pracovních míst poklesl o 0,2 % na 40 729.

K 31. 10. 2012 evidoval Úřad práce ČR (ÚP ČR) na svých krajských pobočkách a jejich kontaktních pracovištích celkem 496 762 uchazečů o zaměstnání. Jejich počet byl o 3 577 vyšší než na konci předchozího měsíce, ve srovnání se stejným obdobím roku 2011 je vyšší o 26 144 osob. Z tohoto počtu bylo 481 737 dosažitelných uchazečů o zaměstnání. Bylo to o 3 189 více než na konci předchozího měsíce. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2011 byl jejich počet vyšší o 29 769.

V průběhu října 2012 bylo nově zaevidováno 50 819 osob. Ve srovnání s minulým měsícem to bylo méně o 9 954 osob a v porovnání se stejným obdobím minulého roku méně o 1 642 osob.

Z evidence v říjnu odešlo celkem 47 242 uchazečů (ukončená evidence, vyřazení uchazeči). Bylo to o 7 039 osob méně než v předchozím měsíci a o 9 716 osob méně než v říjnu 2011. Do zaměstnání z nich ve sledovaném měsíci nastoupilo 22 762 osob, tj. o 6 518 méně než v předchozím měsíci a o 13 527 méně než v říjnu minulého roku, 24 480 uchazečů bylo vyřazeno bez umístění.

Meziměsíční nárůst nezaměstnanosti byl zaznamenán v 53 okresech – největší nárůst byl v okresech Jindřichův Hradec (o 6,5 %), Rokycany (o 6,3 %), Vsetín (o 4,8 %) a Plzeň-město (o 4,7 %).

Ke konci října evidoval ÚP ČR 258 198 žen. Jejich podíl na celkovém počtu uchazečů činil 52,0 %. V evidenci bylo 60 661 osob se zdravotním postižením, což představovalo 12,2 % z celkového počtu nezaměstnaných.

K 31. 10. 2012 bylo evidováno 36 583 absolventů škol všech stupňů vzdělání a mladistvých, jejich počet vzrostl ve srovnání s předchozím měsícem o 1 984 osob a ve srovnání s říjnem 2011 byl vyšší o 916 osob. Na celkové nezaměstnanosti se podíleli 7,4 % (září 2012 – 7,0 %, říjen 2011 – 7,6 %).

Podporu v nezaměstnanosti pobíralo 92 178 uchazečů o zaměstnání, tj. 18,6 % všech uchazečů vedených v evidenci (září 2012 – 18,1 %, říjen 2011 – 21,6 %).

Míra registrované nezaměstnanosti k 31. 10. 2012 dosáhla hodnoty 8,5 % (září 2012 – 8,4 %, říjen 2011 – 7,9 %). Míru nezaměstnanosti stejnou nebo vyšší než republikový průměr vykazalo 46 okresů, nejvyšší byla v okresech Bruntál (15,8 %), Most (15,6 %), Chomutov (14,3 %), Karviná (13,9 %), Ústí nad Labem (13,6 %), Děčín (13,5 %) a Hodonín (13,2 %). Nejnižší míra nezaměstnanosti byla zaznamenána v okresech Praha-východ (3,4 %), Praha-západ (4,3 %), hl. m. Praha (4,4 %) a Mladá Boleslav (4,8 %). Míra registrované nezaměstnanosti mužů vzrostla na 7,2 % a žen zůstala na hodnotě 10,2 %. Podle posledních dostupných údajů byla míra nezaměstnanosti zpracovávaná EUROSTATEM pro mezinárodní srovnání v září v ČR 6,8 %, v EU27 10,4 %. Nižší než v ČR byla v Rakousku (4,2 %), Lucembursku (4,9 %), Německu (5,1 %), Nizozemsku (5,4 %), na Maltě (6,3 %) a v Rumunsku (6,7 %). Vyšší než průměr EU27 byla v Itálii (10,6 %), Francii (10,7 %), na Kypru

(11,3%), v Bulharsku (11,6 %), Litvě (12,7 %), na Slovensku (13,8 %), v Irsku (14,8 %), v Portugalsku (15,8 %) a Španělsku (25,5 %). Za Estonsko, Řecko, Lotyšsko, Maďarsko a Velkou Británii údaje nejsou zatím k dispozici (poslední dostupné údaje za červenec nebo srpen 2012 byly vyšší než míra nezaměstnanosti v ČR).<sup>7</sup>

## 1.4 Míra nezaměstnanosti a měření nezaměstnanosti

Pro potřebu měření nezaměstnanosti je obyvatelstvo rozděleno do tří skupin: zaměstnané, nezaměstnané, ostatní (studenti, penzisté, invalidé, ženy v domácnosti). Zaměstnaní jsou ti lidé, kteří vykonávají jakoukoli placenou práci, a také ti, kteří práci mají, ale z důvodu nemoci, dovolené nebo stávky právě nepracují. Nezaměstnaní jsou lidé, kteří nejsou zaměstnaní, ale práci aktivně hledají nebo čekají, až se po dočasném vysazení budou moci do práce vrátit.

Aby občané byli zahrnuti mezi nezaměstnané, musí podávat zprávu o svém úsilí při hledání zaměstnání. Je to registrace na úradech práce, doložené návštěvy firem a odpovědi na inzeráty, týkající se volných pracovních míst.

Přirozená míra nezaměstnanosti je nejnižší dlouhodobě udržitelná míra nezaměstnanosti odpovídající potenciálnímu produktu. Její výše je pro každou ekonomiku jiná a nelze ani říci, že by tato míra byla žádoucí – je prostě přirozená. V přirozené míře tedy není zahrnuta cyklická nezaměstnanost. Míra nezaměstnanosti v ekonomice fluktuuje okolo přirozené míry nezaměstnanosti díky hospodářským cyklům (v recesi je míra nezaměstnanosti vyšší než je přirozená míra nezaměstnanosti).

Přirozená míra nezaměstnanosti má tendenci při plné zaměstnanosti k neustálému růstu (trend posledních let). Uvádějí se tyto tři příčiny:

**1) Demografické změny** - souvisí s demografickou strukturou ekonomicky aktivního obyvatelstva a s rostoucí ekonomickou aktivitou dospívající mládeže, příslušníků

---

<sup>7</sup> Statistiky. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2012-11-26]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat>

menšin a žen (tyto skupiny mají větší tendenci k nezaměstnanosti).

**2) Vládní politika** - vyšší nezaměstnanost je výsledkem větších sociálních jistot vytvořených vládou - menší snaha získat zaměstnání a nižší zájem o hůře placenou práci.

**3) Strukturální změny** - dochází k vzestupné tendenci strukturální nezaměstnanosti. Ekonomika se rychle mění, zatímco pracovníci reagují na tyto změny mnohem pomaleji.

Rozsah nezaměstnanosti měříme pomocí ukazatele míry nezaměstnanosti. Tento ukazatel se uvádí v procentech.<sup>8</sup>

$$u = U/L * 100$$

- u – míra nezaměstnanosti
- U- počet nezaměstnaných
- L- počet ekonomicky aktivního obyvatelstva, tj. zaměstnaní + nezaměstnaní

---

<sup>8</sup> Klíma, J. : *Makroekonomie I.* 2. vydání. Brno : Mendelova zemědělská a lesnická univerzita v Brně, 2000. 156 s. ISBN 80-7157-483-X

## 2. VÝZNAM PRÁCE PRO ČLOVĚKA

Na počátku této kapitoly si autorka dovolí uvést citáty, které vypovídají o hodnotě lidské práce pro člověka.

„Práce dokáže vyléčit všechno.“

*Ernest Hemingway*

„Tím větší budou tvé zásluhy, čím více lásky a nadšení vkládáš do každé práce!“

*Otto František Babler*

Význam práce pro člověka, kvalita života a hodnoty člověka se velice těsně prolínají. Hodnoty, které člověk má, nastavují jeho očekávání, neboť hodnoty mají být dosaženy nebo naplněny. Podle nastavení hodnot mohou tytéž podmínky znamenat vysokou nebo nízkou kvalitu života. Osobní hodnoty tak mohou významnou měrou relativizovat pojetí kvality života. Při vědomí tohoto je nutné pro určení kvality života ve společnosti definovat rovněž hodnoty, které jsou danou společností prosazovány.

V následujícím textu vychází autorka z empirických šetření, která se uskutečnila při řešení projektu Vliv změn světa práce na kvalitu života, které organizovalo Centrum pro výzkum veřejného mínění AV ČR a Vysoké školy ekonomické. Celý projekt je veden ze strany Výzkumného ústavu bezpečnosti práce. Konkrétně se jedná o šetření:

- ❖ Kvalita pracovního života 2005, soubor ekonomicky aktivní populace ČR starší 15 let, terénní šetření proběhlo v září 2005, řízený rozhovor, soubor 1063 osob.
- ❖ Kvalita pracovního života 2006, soubor ekonomicky aktivní populace ČR starší 15 let, terénní šetření proběhlo v září 2006, řízený rozhovor, soubor 2043 osob.
- ❖ Kvalita života a úřady práce, soubor ředitelů úřadů práce v ČR (případně pověřených zástupců z vedení ÚP), dotazování proběhlo v říjnu 2006, dotazník, počet 54 osob.

Uvedená empirická šetření se týkala zjišťování hodnot pouze okrajově a pro prezentaci výsledků jsou vybrány jen příslušné části a to tak, aby vznikl přehled o hodnotách zaměstnanců v ČR. Velikosti souborů prvních dvou výzkumů dovolují popis na úrovni celé ČR. Jak plyne z výzkumů, které organizoval CVVM – Centrum pro výzkum veřejného mínění Sociologického ústavu Akademie věd ČR (Čadová, 2006) je práce řazena jako hodnota hned za nejdůležitější hodnoty souvisejícími s rodinou a dětmi. To je už záležitost dlouhodobá, neboť už ve výzkumech v 80. letech a předtím, které byly na téma hodnot zpracovávány, bylo pořadí nejvýznamnějších hodnot stejné. Zároveň je toto zjištění zcela ve shodě s představou, že význam věcí, lidí, vztahů apod. narůstá s přibližováním se těchto k hodnotícímu subjektu. Rodina a děti tvoří sféru osobního soukromého života a práce a zaměstnání sféru veřejného života. Zajímavým může být fakt, že jiné oblasti života člověka, které spadají do veřejné sféry (politika, veřejná angažovanost, umělecká nebo mediální sebe prezentace) tak důležité nejsou. Při porovnání s hierarchickou strukturou např. A. Maslowa už to není záležitost zajímavá, ale zcela logická. Protože práce je mimo jiné zdrojem prostředků pro zajištění nejzákladnějších potřeb (Surynek, 2007).

Význam práce souvisí i se sociálním charakterem práce. Práce umožňuje kontakt s lidmi, dává pocit užitečnosti a potřebnosti. Pro mnoho lidí je práce záležitostí uspokojení a radostí ze samotné činnosti, případně možnost něco dokázat a předvést své schopnosti než práce jako dobrý zdroj prostředků.

## **2.1 Kvalita života v kontextu ztráty práce**

Kvalita života nezaměstnaných lidí má mnoho různých aspektů. Máme-li tuto kvalitu lidí nezaměstnaných hlouběji poznávat, potřebujeme si ujasnit, co se kvalitou života v psychologii a sociologii rozumí, a jakým způsobem se tento jev v současné době studuje.

Odpověď na otázku „kvality“ je možno dát i sémanticky. Kvalitou se rozumí „jakost, hodnota“ (obecně např. dobrá až prvotřídní nebo naopak špatná hodnota), tj.



charakteristický rys, jímž se daný jev odlišuje jako celek od jiného celku, např. život jednoho člověka od života druhého člověka.

Aristoteles v Nikomachově etice hovoří o tom, že štěstí (a tím i do určité míry kvalita života) je něčím, o čem mají různí lidé odlišné názory. Nejen to. I tentýž člověk vidí v různých situacích života štěstí (a podobně i kvalitu života) v něčem jiném. Aristoteles říká: Když člověk onemocní, vidí štěstí ve zdraví. Když je v pořádku jsou mu štěstím peníze.

Oproti tomu Sociologický slovník (1996, s. 557) uvádí následující **rozměry kvality života**:

- ❖ Je to pojem vyjadřující a operacionalizující **kvalitativní stránky životních procesů a kritéria jejich hodnocení** (neexistuje však obecněji přijímané a současně dostatečně konkrétní vymezení kvality života – mezi pojetími jednotlivých autorů jsou značné rozdíly). Kvalita života je posuzována především podle indikátorů životního prostředí, ukazatelů zdraví a nemoci, úrovně bydlení a rekreace, mezilidských vztahů, volného času, sociálních a technologických charakteristik práce, možností podílet se na řízení společnosti, podle osobní i kolektivní bezpečnosti, sociálních jistot a občanských svobod. Stále větší význam mají indikátory odvozené z řešení globálních problémů, zejména vyjadřujících ekologické stránky života. Některá pojetí kladou důraz na subjektivní hodnocení (spokojenost jednotlivce se svým životem); v rámci tzv. hnutí sociálních ukazatelů se však naopak projevuje snaha nalézt objektivnější kritéria. Kvalita života je studována buď jako souhrn dílčích kvalit jednotlivých stránek a složek života, nebo holisticky jako celek s vlastní strukturou a významem. Mnohdy je zcela redukována na zjišťování úrovně spokojenosti s daným stavem. Můžeme sem zařadit rovněž politickou stabilitu, možnosti vyžití ve volném čase, zábavu a gastronomii.
- ❖ Je to **programové politické heslo**, obracející pozornost široké veřejnosti na nové úkoly společnosti, přesahující materiální úroveň a vojenskou sílu. Mj. šlo o změnu image USA; obraz amerického způsobu života měl být zproštěn jisté

nekulturnosti, tvrdého, nelítostného boje o život, všeobecné nejistoty určitého primitivismu, vykořisťovatelských prvků. Do popředí se naopak měly dostat momenty spolupráce, pomoci rozvojovým zemím, úcty k menšinám, barevným, vysoký životní standard zbavený manýr zbohatlíků, okázalé spotřeby apod. Objevily se nové otázky: soutěž v kvalitě života, iniciativa v hledání životního smyslu, přitažlivosti životních způsobů.

- ❖ Je to **sociální hnutí** (za kvalitu života), utvářející se zejména v rámci různých širších ekologických, protikonzumeristických, protirasových hnutí, bojů za občanská práva apod.
- ❖ Jde o **reklamní slogan** (často zcela bezobsažný), objevující pro spotřebitele nové oblasti konzumu (zejména spojené s volným časem, cestováním, dovolenou, koníčky, bydlením a vnímáním umění) a orientující konzumenta (v protikladu s původním záměrem) na oblasti prestižní, demonstrativní spotřeby.

Při zkoumání kvality života je možné vzít jako doporučení následující aspekty (metodologie):

- ❖ Složitost interakcí člověka s prostředím, ve kterém se pohybuje, a to včetně vzájemného působení faktorů prostředí samotných.
- ❖ Které faktory prostředí ovlivňují kvalitu života nejvíce, např. příležitosti a možnosti kvalitu života ovlivnit ve smyslu pozitivním, které faktory kvalitu života podporují a které naopak činí překážky.
- ❖ Schopnosti jednotlivce: míra, do jaké je člověk schopen svůj život sám ovlivňovat a řídit (volby a důležitá rozhodnutí).
- ❖ Generický přístup ke kvalitě života, který lze aplikovat jak na populaci obecně (bez užších specifikací), tak na specifické populační vzorky.
- ❖ Váha, jakou jednatlivec připisuje kvalitě vlastního života, např. důležitost jakou přisuzuje jednotlivým aspektům a míra spokojenosti s nimi.
- ❖ Široké spektrum domén (oblastí) života jednotlivce, které však musejí být společné všem lidem bez ohledu na jejich eventuální zdravotní problémy či

postížení, jakožto podstata chápání kvality života v obecném slova smyslu (Koudelková, 2002, s. 124-126).

Měření kvality života – metod, kterými se měří kvalita života je velké množství. Tyto metody můžeme rozdělit do tří skupin:

1. Metody měření kvality života, kdy tuto kvalitu hodnotí druhá osoba
2. Metody měření kvality, kde hodnotitelem je sama daná osoba
3. Metody s co nejširším záběrem, vzniklé kombinací metod typu I. a II.

### **Metody měření kvality života, kdy tuto kvalitu hodnotí druhá osoba**

Metod měření kvality života, kde jsou předem dána hlediska, z nichž bude život daných osob hodnocen, je velké množství. Zde v přehledu budou uvedena kritéria, kterých používá jeden z nejrozšířenějších způsobů měření kvality života, který navrhla, rozpracovala a v praxi prověřovala skupina australských psychologů a sociologů pod vedením W. O. Spitzera (Spitzer et al. 1981).

Tato metoda byla konstruována speciálně pro měření kvality života nemocného člověka, který se léčí a obsahuje 10 odlišných kritérií. Spitzer, W. O. et al. (1981) ve svém dotazníku kvality života pacienta - tzv. QL Indexu uvádí následující dimenze:

1. Pracovní schopnost pacienta
2. Sebeobslužnost pacienta
3. Finanční situace pacienta
4. Aktivita pacienta ve volném čase
5. Bolesti daného pacienta
6. Diskomfort – nepohodlí jiného druhu nežli je bolest
7. Nálada pacienta
8. Stav vědomí pacienta
9. Sociální komunikace s pacientem
10. Vztah pacienta k rodině a přátelům

## **Metody měření kvality, kde hodnotitelem je sama daná osoba**

Pohled na kvalitu života se v tomto přístupu radikálně mění. Do popředí vystupuje fenomenální hledisko a tzv. vnitřní referenční rámec (internal frame of reference) daného člověka. Do hry vstupuje i tzv. analýza subjektivního posuzování (JA - Judgement Analysis). Skupina irských psychologů (O'Boyle, McGee a Joyce, 1994) si všimla toho, že jednotlivé dimenze kvality zdraví mají odlišnou závažnost pro daného člověka. To by mělo být zvažováno a respektováno při zjišťování kvality života daného člověka. Druhé upozornění této skupiny psychologů se týkalo proměnlivosti v hierarchii dimenzí kvality života v průběhu času a situací.

## **Metody s co nejširším záběrem, vzniklé kombinací metod typu I. a II.**

Univerzita v Manchesteru soustředila tým pracovníků k otázkám co nejširšího pojetí kvality života. Výsledkem této práce je návrh metody MANSA - Manchester Short Assesment of Quality of Life (Krátký způsob hodnocení kvality života, vypracovaný univerzitou v Manchesteru - ve variaci LQoLP - Lancashire Quality of Life Profile) a rozpracování metodiky LSS - Life Satisfaction Scale (Škála životního uspokojení - Triebe, S., Huxley, P., Stone, S. a Knight, S., 1998). Jde o měření kvality života tím způsobem, že se hodnotí nejen celková spokojenost se životem, ale i jeho spokojenost s řadou předem stanovených dimenzí života. Ty jsou předem přesně stanoveny. Jde o spokojenost:

- S vlastním zdravotním stavem
- Sebepojetím
- Sociálními vztahy
- Rodinnými vztahy
- Bezpečnostní situací
- Právním stavem
- Životním prostředím
- Finanční situací
- Náboženstvím (vírou)

- Účastí na aktivitách volného času
- Zaměstnáním – prací (školou)

Cílem autorů MANSA je vystihnout celkový obraz kvality života daného člověka tak, jak se mu jeví v dané chvíli. Nejde o samoúčelné vyšetření. V pozadí je záměr. Podle toho, jak vypadá celkový obraz kvality života daného člověka, je pak možno účelně zaměřit jemu určenou efektivní pomoc a péči o něj. (Buchtová, 2000, str. 18-22)

## 2.2 Reakce na ztrátu zaměstnání

Propuštění ze zaměstnání je traumatizujícím zážitkem spojeným s dlouhodobým stresem. Nezaměstnaný člověk ztrácí důležitou sociální roli, v souvislosti s tím dochází ke zhoršení jeho společenské prestiže, sebehodnocení a ekonomickému znevýhodnění. Reakce na tuto zátěž probíhá v pěti fázích, jež mohou následovat v individuálně různých časových intervalech. Významnou úlohu zde hraje způsob prožívání a hodnocení této zátěže a chování, které z postoje k tomuto problému vyplývá. Jde zde především o posun v dimenzích optimismus-pesimismus a aktivita-pasivita, ale i ve vztahu k vlastní minulosti a očekávané budoucnosti. M. Vágnerová (2004) rozlišuje tyto fáze:

1. **Fáze šoku** – neschopnost uvěřit, že by to bylo možné, následující pocity nemusí být jen negativní, člověk může krátkodobě pociťovat úlevu, protože má volnost a dostatek času, může tuto situaci prožívat jako výzvu k lepšímu řešení.

„Mareš, Sirovátka a Vyhlídal (2002a) na datech survey provedené v počáteční fázi nezaměstnanosti zjistili, že dopady své situace na psychiku hodnotilo jako velmi negativní necelých 46 % respondentů. Psychické prožívání nezaměstnanosti je podle jejich výsledků horší mezi osobami s nízkou úrovní vzdělání, ženami a staršími lidmi. Z toho zřejmě vyplývá, že nejvíce jsou nezaměstnaností traumatizovány kategorie, jejichž vnímání šancí na trhu práce

je negativní. Druhým faktorem, který autoři zdůrazňují, je vliv ekonomické situace, respektive významu ztraceného příjmu pro rozpočet domácnosti.“<sup>9</sup>

2. **Fáze optimismu a aktivního hledání nového místa.** Člověk věří, že novou práci najde, a vynakládá určité úsilí, činí to tak, jak dovede a jak byl zvyklý. Pokud nové zaměstnání nezíská v krátké době nebo alespoň nemá naději, že by ho našel, jeho postoj se mění.
3. **Fáze přechodu do kategorie dlouhodobé nezaměstnanosti.** Obvykle nastává po šesti měsících trvání nezaměstnanosti. Má charakter mezníku, který je dán mírou subjektivně prožívané závažnosti a trvalejším způsobem, než se mu zdálo na začátku. Prožívá svou situaci jako stresovou, ztrácí pocit pohody a vnitřní rovnováhy, stává se pesimistickým. Vzhledem k tomu obvykle ubývá i aktivity zaměřené na hledání nového místa. V této době se nezaměstnaný soustředí především na přemítání o minulosti a na přítomnost, ve vztahu k budoucnosti je dezorientován, není schopen odhadnout, co všechno by mohlo nastat.
4. **Fáze adaptace na styl života nezaměstnaného.** Pokud člověk nemůže najít práci po delší dobu (která je individuálně různá), dostává se do fáze, která je typická rezignací, ztrátou naděje, fatalismem, pasivitou a apatií. Přestává být aktivní, protože se domnívá, že to stejně nemá smysl, snižuje své aspirace i sebehodnocení, ztrácí zájem o práci. Dochází k zásadnější změně postojů a očekávání. Pro tuto fázi je typický postoj vymezený zúžením perspektivy, o níž je člověk ochoten uvažovat nízkým sebevědomím, pocitem bezmocnosti a tendencí reagovat jen na situační podněty.
5. **Fáze přetrvávající nedůvěry.** I když po delší době trvání nezaměstnanosti člověk nakonec nějakou práci najde, nezmizí tak snadno jeho nedůvěra, podezíravost a pocity nejistoty. Navíc se objevují problémy při zvládnání nové situace, která na tohoto jedince, adaptovaného na pasivní roli nezaměstnaného,

---

<sup>9</sup> HORA, Ondřej. *Strategie dlouhodobě nezaměstnaných: vstupní analýza problému*. Brno: VÚPSV, 2008.

klade mnohem větší nároky, než na jaké byl v poslední době zvyklý. Jde především o obtíže v oblasti autoregulace, úbytek mnoha kompetencí a pracovních návyků, even. i sebedůvěry.

### **3. DŮSLEDKY NEZAMĚSTNANOSTI**

Z předchozích kapitol již víme, že nezaměstnanost je obecně považována za jeden z nevyhnutelných průvodních jevů fungování společenských systémů, založených na tržní ekonomice, vycházející z principu nabídky a poptávky.

Z mnoha psychologických, sociologických, ekonomických a dalších studií je zřejmé, že nezaměstnanost na individuální úrovni znamená nejen závažný pokles životního standardu, ale též významný zásah do prožívání a chování nezaměstnaných. Především psychologické výzkumy prokázaly v souvislosti s nezaměstnaností snížení psychické pohody, zvýšení frustrace, hostility a pokles sebevědomí a sebeúcty nezaměstnaných osob. Zároveň dochází k poklesu sociálního statusu mající často ráz stigmatizace nezaměstnaných.

Blíže se jednotlivým konsekvencím nezaměstnanosti budeme věnovat v následujících kapitolách.

#### **3.1 Ekonomické dopady nezaměstnanosti**

Nezaměstnanost znamená plýtvání zdroji, které má ekonomika k dispozici. Jestliže je míra nezaměstnanosti vyšší než přirozená míra nezaměstnanosti, ekonomika vyprodukuje méně, než by mohla na úrovni potenciálního produktu.

Tento vztah zachycuje tzv. Okunův zákon. Okunův zákon říká, že je-li skutečná míra nezaměstnanosti o 1 procentní bod nad úrovní přirozené míry nezaměstnanosti, skutečný produkt bude o 2 procentní body pod svou potenciální úrovní. Samozřejmě se jedná pouze o celkové náklady celé společnosti. Neopominutelné jsou však i individuální ekonomické dopady jednotlivců a jejich rodin, kteří se stávají nezaměstnanými.



Aktivní politika zaměstnanosti a sociální transfery vlády představují tvorbu nových pracovních míst, což zatěžuje státní rozpočet. Vysoká nezaměstnanost vede k poklesu výše mezd a ke zhoršení dodržování pracovně-právních předpisů.

### **3.2 Zdravotní aspekty nezaměstnanosti**

„Hodnota zdraví představuje v kvalitě života nezaměstnaných a zaměstnaných osob nejvyšší životní hodnotu, kterou si zpravidla člověk uvědomí, až když ji ztratí, a to například v důsledku nemoci. Od této hodnoty, která je spojena se zdrojem tělesné a duševní pohody se totiž odvíjí také předpoklad pro získání a udržení zaměstnání (Buchtová, 2008). Slova nemoc a zdraví je přesto velmi složité definovat, neboť jde jak o fyzickou, tak duševní stránku (Jahoda, 1988). „Zdraví i nemoc je životní proces, kdy mezi jejich dvěma krajními jevy existuje plynulá řada kvalitativních rozdílů, které kvantitativním nárůstem přecházejí buď na jednu, nebo na druhou stranu“ (Jesenský, 1995, str. 12).

Pojem zdraví je pojmem nepochybně komplexní povahy, přičemž je zpravidla chápán jako žádoucí kladný prvek lidského života (Kebza, 2005). Nejčastěji citovanou definici zdraví předložila veřejnosti Světová zdravotnická organizace, SZO (World Health Organization, WHO). Uvedení této definice do literatury a povědomí veřejnosti je nejčastěji vztahováno k roku 1948. Tato definice zní v překladu takto: „Zdraví je stav úplné tělesné, duševní a sociální pohody a harmonické rovnováhy“. Vymezuje tedy zdraví jako stav úplné tělesné, duševní a sociální pohody, a ne jako pouhou nepřítomnost nemoci nebo slabosti (Kebza, 2005). I. Šolcová a V. Kebza (2006) také vnímají zdraví jako kvalitu, která odpovídá celostnímu pohledu, kdy lidé při posuzování vlastního zdraví nevycházejí pouze z fyzického stavu, ale zahrnují do posouzení zpravidla emoční, sociální a spirituální osobní pohodu.“<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> MALINDOVÁ, Kateřina. Zdravotní aspekty nezaměstnanosti. In: [online]. 2011 [cit. 2012-11-27]. Dostupné z: [e-psycholog.eu/pdf/malindova.pdf](http://e-psycholog.eu/pdf/malindova.pdf)

Buchtová (2000) hovoří o tom, že v řadě studií byly prokázány vztahy mezi nezaměstnaností, horším zdravotním stavem a jeho percepcí u nezaměstnaných osob. Např. podle britských zdrojů (M. Dean, 1993) má muž středního věku, který přijde o práci, až dvojnásobnou pravděpodobnost, že v příštích deseti letech zemře (na nádorové onemocnění, sebevraždou, úrazem nebo v důsledku násilí ve srovnání se stejně starým zaměstnaným mužem). Nezaměstnaní muži uvádějí o 30 % více, že trpí chronickými chorobami, stejné výpovědi nezaměstnaných žen jsou pak o 28 % častější.

Obecně se předpokládá, že je fyzické zdraví u nezaměstnaných osob horší než u osob, které zaměstnány jsou (Kebza, 2005). Ztráta zaměstnání působí jako existenciální stres, který zejména pokud chybí vyhlídka na přijatelné řešení, ohrožuje i celkový zdravotní stav nezaměstnaného člověka.

Dlouhodobé vlivy z prožívání stresu z nezaměstnanosti se odráží především v dysfunkcích vegetativního nervového systému, které se projevují psychofyziologickými poruchami. Psychofyziologické poruchy tak zahrnují vyšší pravděpodobnost rozvoje kardiovaskulárních onemocnění, respiračních poruch a vyvolávají i změny v biochemických hodnotách. Například může jít o vysoké hodnoty cholesterolu nebo sacharidů v krvi aj. (Buchtová 1999; 2000). Dále lze do této oblasti zařadit i některé gastrointestinální potíže a endokrinní poruchy atd.

Jedním z nejvýznamnějších dopadů nezaměstnanosti na zdraví je vzrůst rizika suicidálního pokusu nebo dokonané sebevraždy. Ztráta zaměstnání je uváděna mezi hlavními nepříznivými prognostickými okolnostmi sebevraždy. Jde nepochybně o jeden z nejvýznamnějších stresorů u populace, jež je zvyklá a ochotná pracovat.

### **3.3 Sociální dopady dlouhodobé nezaměstnanosti**

Výzkumy v oblasti nezaměstnanosti ukazují, že ztráta práce postihuje ve svých důsledcích celou psychiku člověka, jeho intelektuální i citovou oblast i oblast vůle a zasahuje do sociálních vztahů. Prožívání a důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti jsou individuálně podmíněné, záleží na obranných reakcích jedince, na jeho vnitřní odolnosti

a sociálním zázemí, na kvalitě fungování jednotlivých složek psychického života. Mezi sociální dopady dlouhodobé nezaměstnanosti můžeme zařadit:

### **Snížení životní úrovně**

„Snížení objemu financí vede k deprivaci, která může být absolutní nebo relativní. Absolutní deprivace je chápána jako existenční ohrožení, které je díky sociálnímu státu zatlačeno do pozadí. Naproti tomu je aktuální a stále naléhavější problematika relativní deprivace, chápána jako psychické strádání způsobené vyloučením z konzumu, jako významné aktivity člena moderní společnosti.

Neschopnost udržet určitou úroveň spotřeby znemožňuje člověku manifestovat adekvátní sociální status a vyjádřit osobní identitu. Nezaměstnaní se proto snaží co nejdéle udržet většinu viditelných znaků konzumního standardu (auto, ošacení, zejména ošacení dětí, a to především dospívajících).“<sup>11</sup>

### **Ztráta statusu**

Ztráta zaměstnání představuje statusový pád. Člověk ztrácí status zaměstnaného a je nucen přijmout společensky inferiorní status nezaměstnaného, spojený s některými nepříjemnými povinnostmi, ale i se společenskými předsudky (ztráta zaměstnání jako viditelný důkaz osobního selhání). Od nezaměstnaného se očekává, že by měl být schopen svoji nepříznivou situaci změnit a je za to činěn zodpovědným. Jestliže práci nenachází, je vnímán jako neschopný a líný. Je silný společenský tlak na to, aby nezaměstnaný věnoval co nejvíce času aktivnímu hledání práce, bez ohledu na reálné šance, a byl ochotný přijmout jakoukoliv práci za jakoukoliv mzdu. Psychickou rovnováhu si nezaměstnaní udržují obranným přesvědčením, že jejich situace je důsledkem působení vnějších okolností, na které nemají vliv.

---

<sup>11</sup> PLESNÍK, V. *Integrace dlouhodobě nezaměstnaných osob se zdravotním postižením zpět do pracovního procesu*, str. 48 – 49.

## **Změna vnímání času**

Ztráta zaměstnání vede k odstranění struktury dne a vzniká potřeba nahradit ji vlastní aktivně vytvořenou strukturou. To představuje pro většinu lidí nepříjemné psychické břemeno. V naší kultuře je hodnota volného času daná možností odpočinku od práce. V nezaměstnanosti čas přestává hrát důležitou roli, postrádá smysl a je vyplňován pocitem nudy. Právě neomezené množství volného času paradoxně zabraňuje nezaměstnaným v tom, aby jej využívali. Mnohé formy trávení volného času navíc vyžadují finance, kterých mají nezaměstnaní nedostatek. Dlouhodobě nezaměstnaní postupně ztrácejí podněty k cílevědomé činnosti, vše se stává nudným a depresivním, prohlubuje se pasivita, mizí motivace k jakékoli činnosti.

## **Sociální izolace**

Nezaměstnaní s pocitem stigmatizace mají tendenci vyhýbat se zaměstnaným lidem, ale i ostatním nezaměstnaným, kteří na ně působí depresivně. Do tohoto typu izolace se dostávají nezaměstnaní postupně, tak jak s prodlužující se délkou nezaměstnanosti sklouzávají do stále pasivnějších životních strategií. Sociální izolaci je třeba chápat především jako izolaci od majoritní zaměstnané populace. Vyřazení ze společnosti se cítí především lidé, kteří jsou silně orientovaní na svět práce a při hledání nového zaměstnání jsou opakovaně neúspěšní. (Buchtová, 2000)

## **Zátěž rodinných vztahů**

„Negativní dopad ztráty práce se týká celé rodiny nezaměstnaného. Snižuje se životní úroveň rodiny a její sociální status. Rodina je nucena zavést úsporná opatření. Nejvýrazněji se to projevuje v rodinách s dětmi v situaci, kdy nezaměstnaným je muž. Podle Bolly (2001) trpí nezaměstnaností hlavně děti. Na otázku, čím je jejich otec, se stydí odpovědět, že je nezaměstnaný. Otec ztrácí svoji roli a autoritu, což může vést k výchovným problémům. Problémem je také skutečnost, že se děti nemůžou ve svém volném čase věnovat činnostem vyžadujícím finanční prostředky. Mckee a Bell (1984) uvádějí zajímavé zjištění, že přítomnost nezaměstnaného muže v domácnosti může rušit

ženinu kontrolu nad jejím domácím prostorem. Napětí, které vzniká v rodině v důsledku nezaměstnanosti, může vést ke vzrůstajícím neshodám a nakonec až k rozpadu rodinných vztahů. (Buchtová, 1998) Podle statistik je míra rozvodovosti v rodinách nezaměstnaných vyšší než je celostátní průměr.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> *Dlouhodobá nezaměstnanost a její důsledky* [online]. s. 48-51 [cit. 2012-12-10]. Dostupné z: [www.ceskaghetta.cz/download/dlouhodobazamestnanost.pdf](http://www.ceskaghetta.cz/download/dlouhodobazamestnanost.pdf)

## 4. INSTITUCE NA TRHU PRÁCE

Následující kapitoly budou věnovány institucím a organizacím, které ovlivňují trh práce. Radíme sem např. Ministerstvo práce a sociálních věcí, Úřad práce, agentury práce, svazy zaměstnavatelů, odborové svazy, regionální rozvojové agentury a orgány regionální a místní samosprávy. Podrobně se budeme věnovat některým z nich.

### 4.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí

„Ministerstvo práce a sociálních věcí řídí a kontroluje výkon státní správy a dodržování zákonností při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti. Přitom:

- ❖ zpracovává celostátní koncepce a programy státní politiky zaměstnanosti a řešení stěžejních otázek na trhu práce, zaujímá stanoviska k návrhům ovlivňujícím státní politiku zaměstnanosti, které zpracovávají jiné ústřední orgány státní správy,
- ❖ soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce, zpracovává prognózy vývoje zaměstnanosti a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce a k vytváření souladu mezi zdroji a potřebami pracovních sil v České republice a přijímá opatření k usměrňování pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a pracovních sil do zahraničí,
- ❖ zabezpečuje tvorbu národní soustavy povolání v souladu s vývojem trhu práce,
- ❖ řídí úřady práce,
- ❖ přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravě k práci a specializovaným rekvalifikačním kurzům, a přijímá opatření pro zaměstnávání těchto osob,
- ❖ spravuje a poskytuje prostředky na zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, rozhoduje o jejich použití, zajišťuje národní financování opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, která jsou obsažena v programech Evropského sociálního fondu, a zabezpečuje projekční

řešení a programově technické vybavení informačního systému v oblasti zaměstnanosti a koordinuje činnosti v rámci systému Evropských služeb zaměstnanosti,

- ❖ zabezpečuje rozvíjení mezinárodních vztahů a mezinárodní spolupráci v oblasti zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce, včetně spolupráce s Evropským společenstvím,
- ❖ spolupracuje s příslušnými orgány veřejné správy členských států Evropské unie v souvislosti s vysíláním zaměstnanců k výkonu práce na území jiného členského státu,
- ❖ zřizuje státní rekvalifikační střediska a pracovní rehabilitační střediska pro osoby se zdravotním postižením,
- ❖ vede pro účely zaměstnanosti centrální evidenci zájemců o zaměstnání, uchazečů o zaměstnání, osob se zdravotním postižením, cizinců a evidenci povolení k výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětí,
- ❖ uděluje a odnímá povolení právníkům nebo fyzickým osobám ke zprostředkování zaměstnání a vede evidenci agentur práce a kontroluje jejich činnost,
- ❖ vykonává kontrolní činnost v rozsahu stanoveném příslušným zákonem, včetně ukládání pokut.<sup>13</sup>

## 4.2 Úřad práce

„Mezi jednu z hlavních institucí na trhu práce řadíme Úřad práce České republiky, který byl zřízen s účinností od 1. dubna 2011 zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, kterým je vymezena jeho působnost. Dnem účinnosti tohoto zákona úřady práce zřízené podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, se považují na kontaktní pracoviště krajských poboček Úřadu práce České republiky.

---

<sup>13</sup> TVRDÝ, L. *Trh práce a vzdělanost v regionálním kontextu*. 2007. vyd. Ostrava: VŠB - Technická univerzita Ostrava, 2007, s. 15-16. ISBN 978-80-248-1665-4.

Úřad práce je správním úřadem s celostátní působností a je účetní jednotkou. Úřad práce České republiky řídí Ministerstvo práce a sociálních věcí, které je jeho nadřízeným správním úřadem.

Úřad práce plní úkoly v těchto oblastech:

- a) zaměstnanosti,
- b) ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele,
- c) státní sociální podpory,
- d) dávek pro osoby se zdravotním postižením,
- e) příspěvku na péči a inspekce poskytování sociálních služeb a
- f) pomoci v hmotné nouzi v rozsahu a za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti, zákonem o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, zákonem o státní sociální podpoře, zákonem o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, zákonem o sociálních službách a zákonem o pomoci v hmotné nouzi.<sup>14</sup>

Organizačně je Úřad práce členěn na generální ředitelství a krajské pobočky. Obvody působení krajských poboček jsou shodné s územím krajů podle ústavního zákona č. 347/1997 Sb., o vytvoření vyšších územních samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů. Součástí krajských poboček jsou kontaktní pracoviště.

### **4.3 Agentury práce**

Právní úprava agenturního zaměstnávání byla do českého právního řádu zavedena až druhým zákonem o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. s účinností k 1.10.2004 na základě toho, že Česká republika ratifikovala Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce (č. 38/2003 Sb. m. s.).

---

<sup>14</sup> Úřad práce. In: *Integrovaný portál MPSV* [online]. 31.10.2012 [cit. 2012-12-10]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/>



## Zprostředkování zaměstnání

„Z § 58 zákona o zaměstnanosti vyplývá, každá fyzická osoba, která chce a může pracovat a o práci se uchází, má právo na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem. Ze zákona o zaměstnanosti dále vyplývá, že zprostředkování zaměstnání provádějí úřady práce a právnické nebo fyzické osoby, které mají ke zprostředkování zaměstnání povolení vydané Ministerstvem práce a sociálních věcí neboli agentury práce.

Zákon o zaměstnanosti také pravomoci úřadů práce a agentur práce v oblasti zprostředkování zaměstnání účelně rozděljuje. Úřady práce mohou provádět pouze zprostředkovatelskou činnost spočívající ve vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly a poradenskou a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí. Agentury práce mohou podle § 58 zákona o zaměstnanosti provádět i zprostředkovatelskou činnost zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení (tzv. „uživatel“). Podle výslovného znění zákona úřady práce nemohou zprostředkovávat zaměstnání formou dočasného přidělení k výkonu práce pro zaměstnavatele jako to dělají agentury práce.

Agentury práce provádějí zprostředkování zaměstnání zásadně jako podnikatelskou činnost, neboli jako pronájem pracovní síly. Provádějí jej proto za úhradu, včetně takové, při které je dosahován zisk, a to od firem, které hledají pracovní sílu. Z výslovného ustanovení zákona o zaměstnanosti však vyplývá, že úhrada však nemůže být požadována od fyzické osoby (budoucího zaměstnance), které je zaměstnání zprostředkováváno. To nakonec vyplývá i z článku 7 odstavce 1 Úmluvy MOP č. 181 o soukromých agenturách práce, 1997 (publikované pod č. 38/2003 Sb. m. s.).<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> JANÍČKO, Pavel a Eva DANDOVÁ. *Trh práce v ČR a zákon o zaměstnanosti*. Praha: Jesenické nakladatelství, 2010, s. 41-42.

#### 4.4 Orgány regionální a místní samosprávy

„Orgány regionální a místní samosprávy hrají rovněž důležitou roli na regionálním trhu práce. Na krajské úrovni jsou zpravidla formulovány dokumenty koncepčního charakteru, které na střednědobé až dlouhé období formulují vývoj území, a to nejen v oblasti lidských zdrojů. V této oblasti důležitou roli sehrává vazba struktury vzdělávací soustavy na regionální úrovni na konkrétní požadavky zaměstnavatelů na pracovní sílu (kraje jsou zřizovateli většiny středních škol).

Konkrétní aktivity, které ve svém důsledku ovlivňují trh práce, mohou být velmi různorodé - od akcí informačního charakteru, přes přímou podporu vstupu investorů do regionu až po účast v rozvojových projektech, které jsou orientovány na vznik nových pracovních míst, případně na změnu kvalifikační struktury pracovní síly.

Na úrovni obcí a měst se zpravidla jedná o obdobné aktivity na místní úrovni. Významnou roli města a obce sehrávají v oblasti vytváření veřejně prospěšných pracovních míst a jejich obsazování vhodnými uchazeči o zaměstnání, čímž mohou významnou mírou přispívat ke snižování místní nezaměstnanosti. Rostoucí důležitost má skutečnost, že obce a města jsou zřizovateli naprosté většiny základních škol. Tento stupeň škol sice nepřipravuje žáky přímo pro nástup do zaměstnání, nicméně je stále více zřejmé, že významným způsobem formuje nejen klíčové kompetence pro celoživotní vzdělávání a budoucí uplatnitelnost na trhu práce, ale zejména může ovlivnit volbu další vzdělávací dráhy na středoškolském stupni.“<sup>16</sup>

Městské úřady jednotlivých měst či jejich městských částí jsou bezpochyby významnou institucí spolupracující s nezaměstnanými. Pomocnou ruku těmto osobám nabízí zejména odbor sociálních věcí a zdravotnictví, především oddělení sociálních služeb a zdravotnictví. Tento ve spolupráci s dalšími institucemi shromažďuje a analyzuje údaje o osobách v hmotné nouzi, o osobách pobírajících dávky pro zdravotně postižené, které jsou potřebné pro posouzení jejich situace. Na území svého správního obvodu pak koordinují poskytování sociálních služeb a realizují činnosti

---

<sup>16</sup> TVRDÝ, L. *Trh práce a vzdělanost v regionálním kontextu*. 2007. vyd. Ostrava: VŠB - Technická univerzita Ostrava, 2007, s. 21-22. ISBN 978-80-248-1665-4.

sociální práce vedoucí k řešení nepříznivé sociální situace a k sociálnímu začleňování osob.

Mezi další instituce s nemalým významem pro osoby hledající zaměstnání jsou poradny. Autorka zmapovala jejich výskyt v místě svého bydliště a jako příklad uvádí Poradnu města Příbram, přičemž tato dosáhla v práci se svými klienty velmi dobrých výsledků, klienti uvádějí pozitivní zpětnou vazbu. Výše uvedená poradna je v provozu od roku 2010 a poskytuje odborné sociální poradenství. Poradna se nevyhýbá ani otázkám dluhového poradenství a poradenství pro oběti trestné činnosti a domácího násilí.

## 5. AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Pokud bychom chtěli definovat pojem aktivní politiky nezaměstnanosti, můžeme ji označit jako souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce, podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.<sup>17</sup>

Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména:

- a) rekvalifikace,
- b) investiční pobídky,
- c) veřejně prospěšné práce,
- d) společensky účelná pracovní místa,
- e) překlenovací příspěvek,
- f) příspěvek na zapracování,
- g) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou rovněž poradenství, které provádějí nebo zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, sdílené zprostředkování zaměstnání a cílené programy k řešení zaměstnanosti.

Autorka považuje za stěženi první čtyři nástroje, kterým se bude podrobněji věnovat.

**„Rekvalifikace** - rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových

---

<sup>17</sup> § 104 – zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

teoretických a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání (§ 108 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů).<sup>18</sup>

Podmínky pro zařazení fyzické osoby do rekvalifikačního kurzu:

- být v evidenci Úřadu práce jako uchazeč nebo zájemce o zaměstnání
- mít odpovídající vstupní kvalifikační předpoklady pro daný rekvalifikační kurz a pro výkon profese, na kterou se rekvalifikuje (např. příslušný stupeň vzdělání, některé znalosti a dovednosti – záleží na typu rekvalifikace)
- být zdravotně způsobilý/á pro absolvování rekvalifikačního kurzu a pro výkon nové profese
- rekvalifikace musí být potřebná – dosavadní kvalifikace uchazeče nebo zájemce o zaměstnání neumožňuje získání vhodného pracovního místa
- rekvalifikace musí být účelná - po ukončení rekvalifikace je reálná šance získat zaměstnání.

**Investiční pobídky** - jsou rovněž nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky, hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst a dále rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců.

„Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst může být poskytnuta zaměstnavateli, který vytvoří nová pracovní místa v územní oblasti, ve které je průměrná míra nezaměstnanosti za 2 ukončená pololetí předcházející datu předložení záměru zaměstnavatele získat investiční pobídky nejméně o 50 % vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti v České republice. Do celkového počtu nově vytvořených míst se zahrnují místa vytvářená ode dne předložení záměru získat investiční pobídky. Hmotná podpora rekvalifikace nebo školení zaměstnanců může být poskytnuta zaměstnavateli na částečnou úhradu nákladů, které budou na rekvalifikaci nebo školení

---

<sup>18</sup> *Rekvalifikace*. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2012-11-26]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat>

nových zaměstnanců skutečně vynaloženy. Do celkového počtu rekvalifikovaných nebo školených zaměstnanců se zahrnují zaměstnanci rekvalifikovaní nebo školení ode dne předložení záměru získat investiční pobídky.<sup>19</sup>

**Veřejně prospěšné práce** – „veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s Úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek.<sup>20</sup>

**Společensky účelná pracovní místa** – jsou pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s Úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může Úřad práce poskytnout příspěvek.

„Výše příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa, pokud v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek míra nezaměstnanosti v daném okrese nedosahuje průměrné míry nezaměstnanosti v České republice, může maximálně činit čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku a při zřízení více než 10 pracovních míst na základě jedné dohody může výše příspěvku na jedno společensky účelné pracovní místo činit maximálně šestinásobek této průměrné mzdy.<sup>21</sup>

---

<sup>19</sup> § 111 – zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>20</sup> § 112 – zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>21</sup> § 113 – zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

# PRAKTICKÁ ČÁST

## 6. CÍL PRŮZKUMU A STANOVENÍ HYPOTÉZ

V teoretické části bakalářské práce byla popsána problematika nezaměstnanosti jako společensko - sociálního problému, včetně oblastí života, do kterých zasahuje.

Z těchto klíčových pojmů a prostudování odborné literatury bylo vyvozeno několik výzkumných hypotéz. Stanoveny byly celkem 4 hypotézy, které budou potvrzeny nebo vyvráceny autorkou zvolenou výzkumnou metodou. Rovněž bude charakterizován zkoumaný vzorek a popsána technika sběru dat. Dále budou zhodnoceny výsledky a hypotézy s doporučením pro praxi.

Cílem průzkumu je zorientovat se v prožívání nezaměstnaných jedinců, zjištění nejtíživějších důsledků nezaměstnanosti, ale i zmapování skutečnosti, která se týká stupně vzdělání nezaměstnaných osob. Vzhledem ke stanovenému cíli byly stanoveny tyto pracovní hypotézy.

**Hypotéza H1:** Více než 40 % nezaměstnaných respondentů má jen základní vzdělání.

**Hypotéza H2:** Více než třetina dotazovaných považuje za nejtíživější důsledek nezaměstnanosti snížení životní úrovně a nedostatek financí.

**Hypotéza H3:** Pouze méně než 10 % dotazovaných považuje systém sociálních dávek za demotivující.

**Hypotéza H4:** Více než 50 % respondentů si myslí, že za jejich nezaměstnanost může stát.

### 6.1 Charakteristika zkoumaného souboru

K uskutečnění dotazníkového šetření bylo osloveno celkem 113 respondentů. Soubor respondentů byl tvořen dlouhodobě nezaměstnanými jedinci ve věku od 15-55 let.

*Výběr respondentů* byl záměrný a probíhal za pomoci „*Snowball Sampling*“, techniky sněhové koule, kdy byla primárně oslovena specifická skupina nezaměstnaných a pomocí, které jsme se dostali k dalším relevantním jedincům.

## **6.2 Metody průzkumu**

Pro účely tohoto průzkumu bylo využito metody kvantitativní, přičemž stěžejní technikou byl anonymní dotazník.

Ve dnech 28.11 – 14. 12. 2012 bylo provedeno dotazníkové šetření. Použity byly převážně uzavřené otázky, neboť jsou nejpoužívanějším typem otázek a jsou charakteristické úplným výčtem alternativ možných odpovědí, ze kterých si respondent vybírá sám a označuje je předepsaným způsobem. Důvodem, proč byl zvolen právě tento typ otázek je snadnost a rychlost odpovídání, což je značná výhoda pro respondenta. A také snadnější matematicko - statistické zpracování - výhoda pro tazatele.

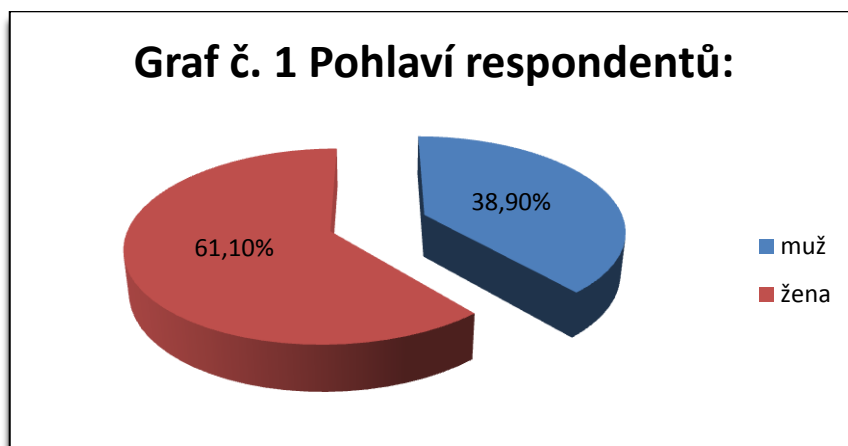
Dále byl užit další typ uzavřených otázek – škály. (verbální) Dotazníkového šetření se účastnilo 61,1 % žen a 38,9 % mužů ve věku 15 – 55 let.

Všem dotazovaným byly sděleny podrobné informace o účelu vyplňování dotazníku a o způsobu, jak jej vyplnit správně. U otázek, které byly označeny hvězdičkou, byla volba více možných odpovědí.

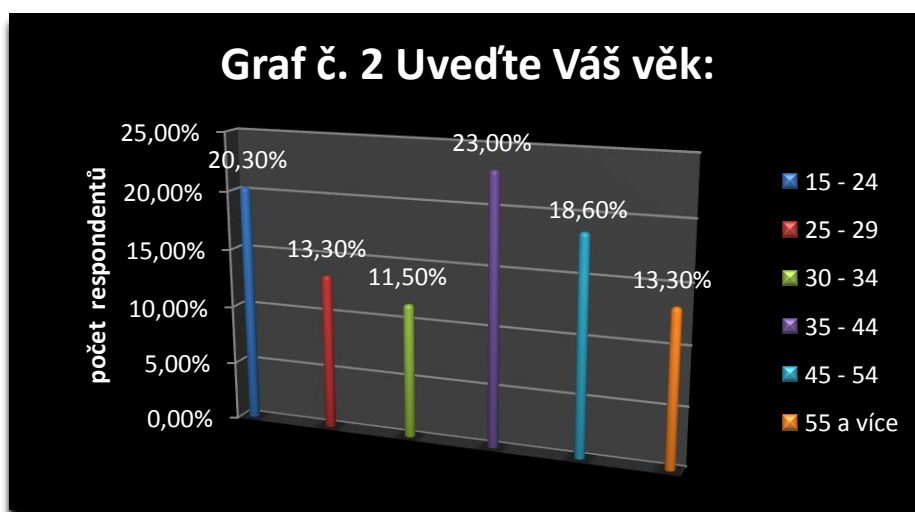


## 6.3 Vyhodnocení dotazníku

Celkem bylo získáno k analyzování 113 vyplněných dotazníků. Vyhodnocení bylo realizováno formou grafů v programu Microsoft Word 2007.

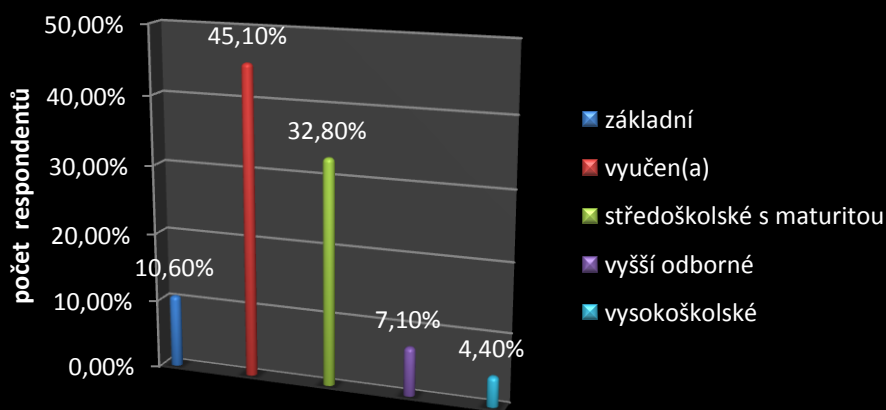


**Komentář:** Z grafu č. 1 je patrné, že z hlediska pohlaví v průzkumu dominují ženy. Průzkumu se zúčastnilo 69 žen a 44 mužů. Poměr mužů a žen je tedy značně nevyrovnaný. Vzhledem k použité metodě sběru dat, nebylo možné ovlivnit početní rovnováhu v pohlaví.



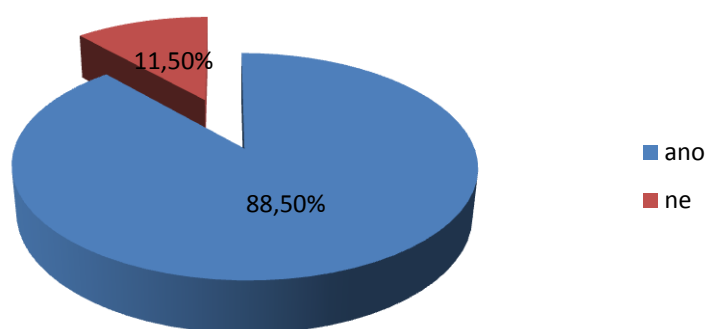
**Komentář:** Graf č. 2 ukazuje, že 23 % respondentů, tedy 26 osob je ve věku 35 – 44 let. Druhé nejvyšší zastoupení má skupina ve věku 15 – 24 let. Nejméně zastoupena je skupina ve věku 30 – 34 letých, která odpovídá 11,50 % .

**Graf č. 3 Uved'te Vaše nejvyšší dosažené vzdělání:**



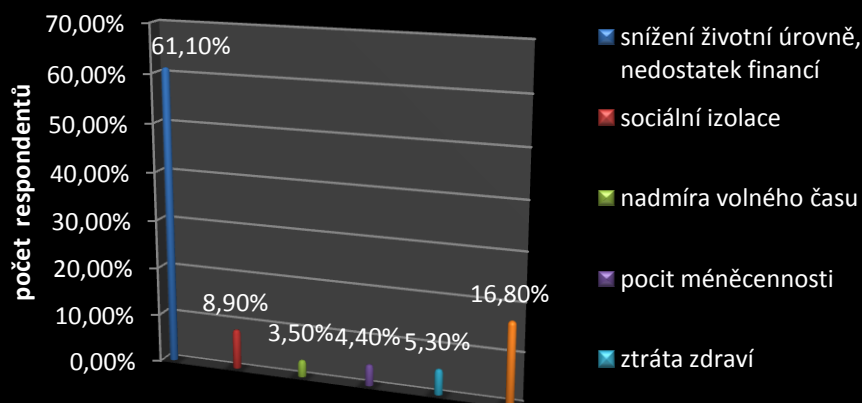
**Komentář:** Z grafu č. 3 vyplývá, že překvapivě 45,10 % respondentů je vyučeno. Jenom základní vzdělání má pouze 10,60 % respondentů. Středoškolského vzdělání s maturitou dosáhlo 32,80 % respondentů. S vyšším vzděláním však nezaměstnanost klesá. Vyšší odborné vzdělání má 7,10 % dotazovaných jedinců a vysokoškolského vzdělání dosáhlo 4,40 % respondentů.

**Graf č. 4 Jste evidován/a na úřadu práce?**



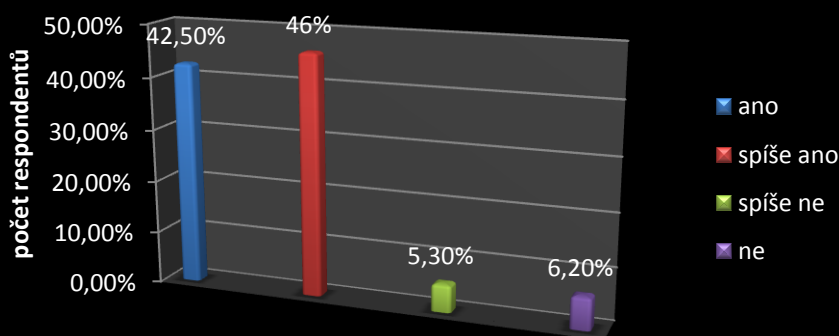
**Komentář:** Z grafu č. 4 vyplývá, že 88,50 % dotazovaných jedinců je vedeno řádně v evidenci na úřadu práce, přičemž pouze 11,50 % respondentů není nikde vedeno, na tyto můžeme pohlížet jako na osoby nezaevidované

**Graf č. 5 Co považujete za nejtěživější důsledek Vaší nezaměstnanosti?**



**Komentář:** Graf znázorňuje, v jaké oblasti svého života pocítují respondenti nezaměstnanost nejtěživěji. 61,10 % dotazovaných považuje za nejtěživější důsledek nezaměstnanosti snížení životní úrovně a nedostatek financí. Narušení rodinných vztahů se týká 16,80 % dotazovaných. Sociální izolaci, nadměru volného času, pocit méněcennosti či ztrátu zdraví považuje za těživý dopad nezaměstnanosti pouze nízké procento respondentů.

**Graf č. 6 Motivuje podle Vás stávající úroveň podpor a sociálních dávek nezaměstnané, aby si hledali zaměstnání?**

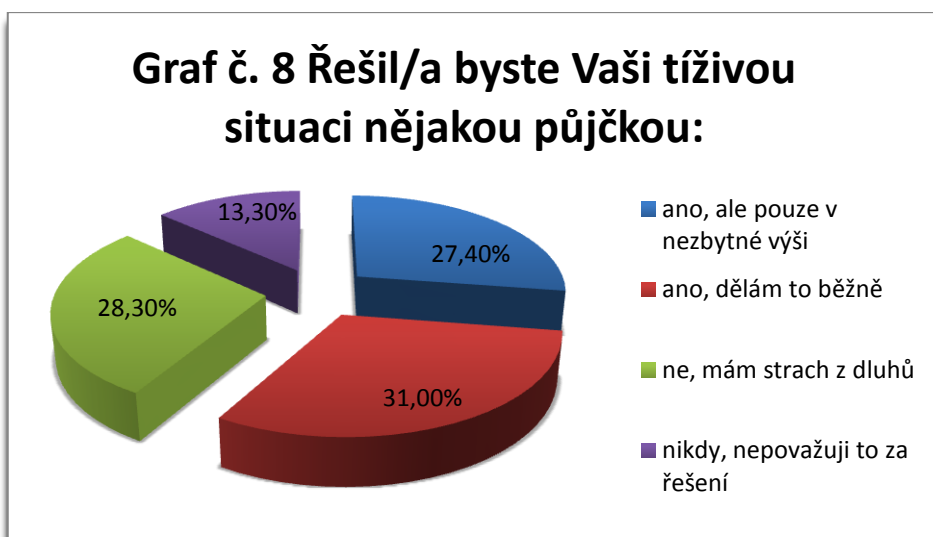


**Komentář:** Z grafu vyplývá, že převážná většina nezaměstnaných se domnívá, že stávající úroveň podpor a sociálních dávek nezaměstnané motivuje (42,50 %) či spíše

motivuje (46 %). Pouze 5,30 % respondentů výše dávek spíše nemotivuje a 6,20 % dotazovaných nemotivuje vůbec.

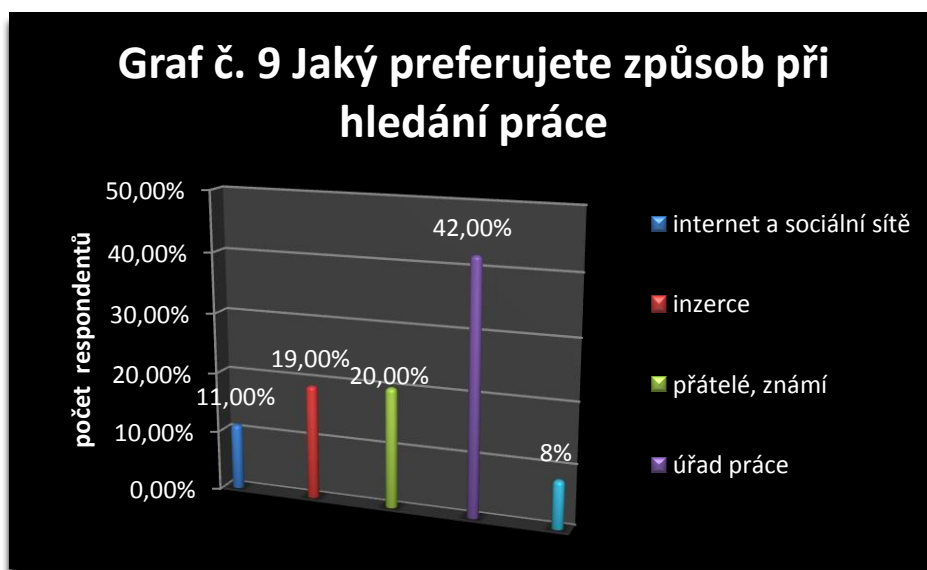


**Komentář:** Z grafu vyplývá, že 45,10 % dotazovaných státní příspěvky základní životní potřeby spíše nepokryjí, 31,90 % spíše pokryjí. Pouze 7,10 % dotazovaných uvádí, že státní příspěvky jim pokryjí základní životní potřeby, naopak 15,90 % respondentů nemá ze státních příspěvků pokryty základní životní potřeby.



**Komentář:** Z grafu č. 8 vyplývá, že 31,00 % respondentů běžně řeší svou tíživou finanční situaci půjčkami, dalších 28,30 % respondentů uvádí, že svou situaci půjčkami

neřeší, mají z půjček obavy. Zbylých 27,40 % respondentů svou situaci řeší půjčkami velmi ojediněle a 13,30 % respondentů nikdy neřeší svou situaci půjčkami.



**Komentář:** Z grafu je zřejmé, že celých 42 % nezaměstnaných spoléhá na skutečnost, že jim vhodné zaměstnání nabídne úřad práce. Okolo 20 % respondentů hledá zaměstnání pomocí inzerce a přátel a známých. Pouze 11 % dotazovaných je schopno hledat práci pomocí internetu a sociálních sítí. Málo používané jsou služby personálních agentur (8 %).



**Komentář:** Graf ukazuje, že největší problém při hledání zaměstnání spatřují nezaměstnaní ve výši dosaženého vzdělání (31 %), dále ve věku (29 %) či v jazykové vybavenosti (21 %). Překvapivé je zjištění, že pouze 8 % dotazovaných spatřuje

problém v nedostatku praxe. Zdravotní stav považuje za handicap 6 % dotázaných. Pro malé procento dotazovaných je problémem pohlaví a vzhled.

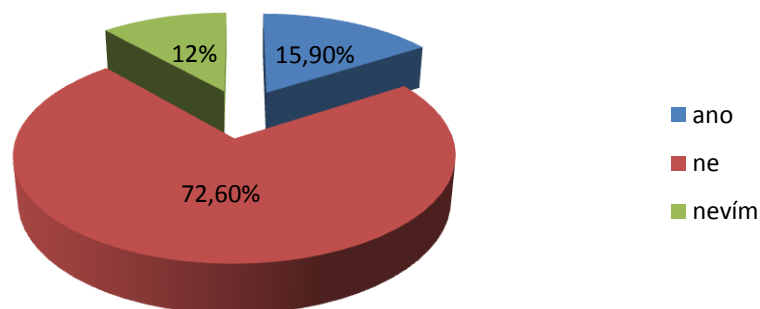


**Komentář:** Z grafu č.11 vyplývá, že většina dotazovaných respondentů nevyužila možnosti rekvalifikace, pouze 13,30 % respondentů rekvalifikace využila.



**Komentář:** Překvapivým zjištěním je fakt, že 33,60 % respondentů se domnívá, že za jejich nezaměstnanost je zodpovědný stát. 23,90 % dotazovaných si nemyslí, že je za jejich nezaměstnanost někdo zodpovědný. 18,60 % nezaměstnaných se domnívá, že za jejich nezaměstnanost může jejich bývalý zaměstnavatel. O dané otázce nikdy nepřemýšlelo 15,90 % dotazovaných a pouze 8 % připouští vlastní zodpovědnost za danou situaci.

**Graf č. 13 Domníváte se, že je veřejnost dostatečně informována o problematice nezaměstnanosti a konkrétních problémech nezaměstnaných?**



**Komentář:** Z grafu č. 13 vyplývá, že 72,60 % respondentů se domnívá, že veřejnost není dostatečně informována o problematice nezaměstnanosti. Pouhých 15,90 % respondentů sděluje, že veřejnost je dostatečně informována a 12 % respondentů odpovídá, že neví.

## 6.4 Vyhodnocení hypotéz

**Hypotéza H1:** Více než 40 % nezaměstnaných respondentů má jen základní vzdělání.

Autorčina hypotéza, že více než 40 % nezaměstnaných má základní vzdělání nebyla potvrzena. Základním vzděláním disponuje pouze 10,60 % nezaměstnaných. Nejpočetnější skupinu tvoří respondenti, kteří jsou vyučení. Toto zjištění je překvapující vzhledem k tomu, že v současné době je na trhu práce poptávka po zručných řemeslnících. Autorku tato skutečnost zaujala a zkontaktovala se s jednou stavební firmou ve svém okolí, která měla v pracovním poměru několik vyučených zedníků, kteří jsou v současné době nezaměstnaní. Majitel firmy uvedl, že s těmito pracovníky musel rozvázat pracovní poměr ve zkušební době s tím, že jejich vědomosti a schopnosti neodpovídají požadavkům této profese.

**Hypotéza H2:** Více než třetina dotazovaných považuje za nejtíživější důsledek nezaměstnanosti snížení životní úrovně a nedostatek financí.

V hypotéze č. 2 se autorka pokusila nalézt odpověď na otázku, zda více než třetina dotazovaných respondentů považuje za nejtíživější důsledek nezaměstnanosti snížení životní úrovně a nedostatek financí. Nebylo překvapivým zjištěním, že celých 61,10% respondentů potvrdilo, že vlivem jejich nezaměstnanosti byla snížena jejich životní úroveň a pociťují rovněž nedostatek financí, přičemž toto považují za nejtíživější důsledek své nezaměstnanosti.

**Hypotéza H3:** Pouze méně než 10 % dotazovaných považuje systém sociálních dávek za demotivující.

Hypotéza č. 3 se zabývá otázkou, zda současný systém sociálních dávek je dostatečně motivující. Přestože naprostá většina dotazovaných respondentů se domnívá, že systém sociálních dávek podporuje motivaci, tak 86,70 % nezaměstnaných nevyužilo možnosti rekvalifikace. Potvrdila se tak autorčina hypotéza, že méně než 10 % jedinců považuje systém sociálních dávek za demotivující, neboť pouze pro 6,20 % nezaměstnaných je výše uvedený systém demotivující.

**Hypotéza H4:** Více než 50 % respondentů si myslí, že za jejich nezaměstnanost může stát.

V hypotéze č. 4 autorka zkoumala, zda si více než 50 % respondentů myslí, že za jejich nezaměstnanost může stát. Tato autorčina hypotéza nebyla potvrzena, neboť vinu za svou nezaměstnanost přikládá státu 33,60 % respondentů. Nicméně přesto je tato skupina dotazovaných procentuálně nejpočetnější skupinou. Vlastní zodpovědnost za svou nezaměstnanost připouští pouhých 8 % dotazovaných respondentů.



## ZÁVĚR

V předkládané bakalářské práci se autorka snaží o objektivní posouzení nezaměstnanosti v ČR, přičemž se zaměřila především na sociální dopady nezaměstnanosti na společnost, kvalitu života nezaměstnaných jedinců, zdravotní problémy a jejich vznik spojený s dlouhodobým časovým úsekem, kdy se jedinec nachází bez zaměstnání. Autorka též věnuje pozornost důsledkům nezaměstnanosti, zejména důsledkům ekonomickým. Pro autorku práce bylo zajímavým zjištěním, že se většina nezaměstnaných jedinců spoléhá na skutečnost, že jim vhodné zaměstnání nabídne úřad práce a sami již velkou iniciativu neprokazují. Autorka práce se domnívá, že je stále velké procento jedinců, kteří nejsou schopni hledat zaměstnání například pomocí internetu, chybí zde v tomto směru dostatečné dovednosti a zkušenosti s prací na počítačové technice. Autorka práce se však přiklání k názoru, že aktivita a snaha v tomto směru (zdokonalení v obsluze pc) by měla vycházet ze strany nezaměstnaného.

Rovněž bylo zajímavé zjištění, že stále mnoho klientů je ochotných řešit svou finanční situaci půjčkami. Ze své praxe autorka zná velké množství klientů, kteří takto svou nepříznivou situaci řeší, aniž by si uvědomovali veškerá rizika s tímto spojená. Autorka práce se proto domnívá, že by bylo vhodné postupně zvyšovat finanční a ekonomickou gramotnost našich spoluobčanů. Jako možnost zde vidí již vzdělávání v této oblasti na základní či střední škole. Zjištění, že nejtěživějším důsledkem nezaměstnanosti je nedostatek financí a celkové snížení životní úrovně jedinců či rodin nebylo příliš překvapující. Autorka práce zastává názor, že stále velké množství nezaměstnaných jedinců si neuvědomuje, že dnešní dobu již nemůžeme nazývat dobou jedné profese. V důsledku této skutečnosti je proto dobré aktivně vyhledávat možnosti rekvalifikací, které rovněž nabízí úřad práce svým klientům. Z praktické části této bakalářské práce však vyplývá, že tyto nejsou zcela využívány. Autorka uvádí, že dospěla k závěrečnému zjištění, že význam práce pro člověka je stále v dnešní době velký, dovoluje si hovořit o nepřehlédnutelné prioritě v životě člověka. Jako problém dnešní společnosti vidí zejména i v očekávání jedinců, přičemž je nutné si uvědomit, co nezaměstnaný firmám a společnostem hledající zaměstnance, je schopný nabídnout a že současná doba je dobou celoživotního vzdělávání, nikoli dobou jedné profese, jak již bylo řečeno.

## SEZNAM POUŽITÉ ČESKÉ LITERATURY

BECK, P., HACAPERKOVÁ, D., KRÁLOVÁ, J., „aj.“, *Dávky pomoci v hmotné nouzi a dávky pro osoby se zdravotním postižením*, k 1.5.2012, Nakladatelství ANAG, 2012 ISBN 978-80-7263-744-7.

BOLELOUCKÝ, Z. (2002). *Nezaměstnanost a zdraví*. In Buchtová, B. a kol., *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém* (129-159). Praha: Grada Publishing.

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

BUCHTOVÁ, B. *Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti*. Brno: Masarykova univerzita v Brně, Ekonomicko-správní fakulta, 2000. ISBN 80-210-2425-9.

ČADOVÁ, N. (2006): *Subjektivní vnímání důležitosti zaměstnání a jeho různých charakteristik*. In Čadová, N. - Paleček, M. (eds.) *Jak je v Česku vnímána práce*. Praha, Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006.

HARTL, Pavel; HARTLOVÁ, Helena. *Psychologický slovník*. 1. vyd. Praha: Portál, 2000. 776 s. ISBN 80-7178-303-X.

HORA, Ondřej. *Strategie dlouhodobě nezaměstnaných: vstupní analýza problému*. Brno: VÚPSV, 2008.

JANÍČKO, Pavel a Eva DANDOVÁ. *Trh práce v ČR a zákon o zaměstnanosti*. Praha: Jesenické nakladatelství, 2010, s. 41-42.

JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*, Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, Fakulta národohospodářská, 1999, ISBN 80-7079-635-9.

KLÍMA, J. : *Makroekonomie I*. 2. vydání. Brno : Mendelova zemědělská a lesnická univerzita v Brně, 2000. 156 s. ISBN 80-7157-483-X.

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

KOUDELKOVÁ, A. (2002): *Kvalita života – základní principy konstrukce dotazníku*. In Sborník studentské celouniversitní vědecké konference FSV. Praha, MatfyzPress, s. 124-126, 2002.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1.vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, ISBN 80-901424-9-4.

PETRUSEK, M. a kol.: *Velký sociologický slovník*. 1, A-O. Karolinum, Praha 1996.

PLESNÍK, V. et al. *Nový dvanáctiměsíční program integrace dlouhodobě nezaměstnaných osob se zdravotním postižením zpět do pracovního procesu*. Olomouc: Epava, 2004.

SIROVÁTKA, T. *Marginalizace na pracovním trhu. Příčiny diskvalifikace a selhávání pracovní síly*. Brno: Masarykova univerzita. 1997. ISBN 8021017163.

SURYNEK, A. *Hodnota práce a kvalita života*. Praha. Vysoká škola ekonomická v Praze. 2007.

TVRDÝ, L. *Trh práce a vzdělanost v regionálním kontextu*. 2007. vyd. Ostrava: VŠB - Technická univerzita Ostrava, 2007, s. 15-16. ISBN 978-80-248-1665-4.

VÁGNEROVÁ, M. (2008). *Psychopatologie pro pomáhající profese*. (4. vydání). Praha: Portál.

## **Internetové zdroje**

CHLÁDEK. *Srovnání nezaměstnanosti ČR a EU*. 2011. Dostupné z: <http://www.ulozto.own.cz/files/2da5000feb49380e72d556fff9e82d45.pdf>. Seminární práce.

*Dlouhodobá nezaměstnanost a její důsledky* [online]. s. 48-51 [cit. 2012-12-10]. Dostupné z: [www.ceskaghetta.cz/download/dlouhodobá\\_nezamestnanost.pdf](http://www.ceskaghetta.cz/download/dlouhodobá_nezamestnanost.pdf)

MALINDOVÁ, Kateřina. Zdravotní aspekty nezaměstnanosti. In: [online]. 2011 [cit. 2012-11-27]. Dostupné z: [e-psycholog.eu/pdf/malindova.pdf](http://e-psycholog.eu/pdf/malindova.pdf)

*Rekvalifikace*. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2012-11-26]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat>

*Statistiky*. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2012-11-26]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat>

Úřad práce. In: *Integrovaný portál MPSV* [online]. 31.10.2012 [cit. 2012-12-10]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/>

## **Právní předpisy**

1. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“)
2. Zákon č. 3/2001 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů
3. Zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o životním a existenčním minimu“)

## SEZNAM POUŽITÉ ZAHRANIČNÍ LITERATURY

ANDERSEN, Jørgen Goul. *Coping with long-term unemployment: Economic security, labour market integration and well-being*. Helsinki: Aalborg university, Centre for comparative welfare state studies. 2001.

GOLDBERG, D. P. (1972). *The detection of psychiatric illness by questionnaire*. Oxford: University Press.

HUTSON, Susan - JENKINS, Richard. Family Relationships and the Unemployment of Young People in Swansea. In *The social world of the young unemployed*. White, Michael (ed.). London: Policy Studies Institute. 1987. ISBN 0853744165.

JAHODA, M., LAZARFELD, P. F., & ZEISEL, H. (1971). Marienthal: *The sociography of an unemployed community*. London: Tavistock.

# SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

## Seznam obrázků

Obr. 1 – Míra nezaměstnanosti .....	19
-------------------------------------	----

## Seznam grafů

Graf č. 1 – Pohlaví respondentů.....	49
Graf č. 2 – Uveďte Váš věk .....	49
Graf č. 3 – Uveďte Vaše nevyšší dosažené vzdělání .....	50
Graf č. 4 – Jste evidován/a na úřadu práce? .....	50
Graf č. 5 – Co považujete za nejtěživější důsledek Vaší nezaměstnanosti? .....	51
Graf č. 6 – Motivuje podle Vás stávající úroveň podpor a sociálních dávek nezaměstnané, aby si hledali zaměstnání? .....	51
Graf č. 7 – Pokryjí státní příspěvky, které pobíráte Vaše základní životní potřeby? .	52
Graf č. 8 – Řešil/a byste Vaši tíživou situaci nějakou půjčkou?.....	52
Graf č. 9 – Jaký preferujete způsob při hledání práce?.....	53
Graf č. 10 – Jaký je dle Vašeho názoru Váš největší handicap při hledání zaměstnání?.....	53
Graf č. 11 – Využila jste někdy možnosti rekvalifikace? .....	54
Graf č. 12 – Kdo si myslíte, že je zodpovědný za Vaší nezaměstnanost? .....	54
Graf č. 13 – Domníváte se, že je veřejnost dostatečně informována o problematice nezaměstnanosti a konkrétních problémech nezaměstnaných? .....	55

## SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHA A – Dotazník.....	I
---------------------------	---

# PŘÍLOHA A – DOTAZNÍK

## 1. Uved'te Vaše pohlaví

- ❖ žena
- ❖ muž

## 2. Uved'te Váš věk

- ❖ 15 – 24
- ❖ 25 – 29
- ❖ 30 – 34
- ❖ 35 – 44
- ❖ 45 – 54
- ❖ 55 a více let

## 3. Uved'te Vaše nejvyšší dosažené vzdělání

- ❖ základní
- ❖ vyučen (a)
- ❖ středoškolské s maturitou
- ❖ vyšší odborné
- ❖ vysokoškolské

## 4. Jste evidován/a na úřadu práce?

- ❖ ano
- ❖ ne

## 5. Co považujete za nejtěživější důsledek Vaší nezaměstnanosti?

- ❖ snížení životní úrovně, nedostatek financí
- ❖ sociální izolace
- ❖ nadmíra volného času
- ❖ pocit méněcennosti
- ❖ ztráta zdraví
- ❖ narušení rodinných vztahů



**6. Motivuje podle Vás stávající úroveň podpor a sociálních dávek nezaměstnané, aby si hledali zaměstnání?**

- ❖ určitě ano
- ❖ spíše ano
- ❖ spíše ne
- ❖ určitě ne

**7. Pokryjí státní příspěvky, které pobíráte Vaše základní životní potřeby?**

- ❖ určitě ano
- ❖ spíše ano
- ❖ spíše ne
- ❖ určitě ne

**8. Řešil/a byste Vaši tíživou situaci nějakou půjčkou?**

- ❖ ano, ale pouze v nezbytné výši
- ❖ ano, dělám to běžně
- ❖ ne, mám strach z dluhů
- ❖ nikdy, nepovažuji to za řešení

**9. Jaký preferujete způsob při hledání práce?\***

- ❖ internet a sociální sítě
- ❖ inzerce
- ❖ přátelé, známí
- ❖ úřad práce
- ❖ služby personálních agentur

**10. Jaký je dle Vašeho názoru Váš největší handicap při hledání zaměstnání?\***

- ❖ výše dosaženého vzdělání
- ❖ jazyková vybavenost
- ❖ vzhled
- ❖ věk
- ❖ pohlaví
- ❖ zdravotní stav
- ❖ nedostatek praxe

**11. Využil/a jste možnosti rekvalifikace?**

- ❖ Ano
- ❖ ne

**12. Kdo si myslíte, že je zodpovědný za Vaši nezaměstnanost?**

- ❖ nikdy jsem o tom nepřemýšlel
- ❖ nikdo, taková je doba
- ❖ já sám
- ❖ bývalý zaměstnavatel
- ❖ stát

**13. Domníváte se, že je veřejnost dostatečně informována o problematice nezaměstnanosti a konkrétních problémech nezaměstnaných?**

- ❖ ano
- ❖ ne
- ❖ nevím

## **BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE**

**Jméno autora:** Věra Dřevová

**Obor:** Manažerská studia – řízení lidských zdrojů

**Forma studia:** kombinovaná

**Název práce:** Nezaměstnanost jako společensko - sociální problém

**Rok:** 2013

**Počet stran bez příloh:** 57

**Celkový počet stran příloh:** 3

**Počet titulů české literatury a pramenů:** 28

**Počet titulů zahraniční literatury a pramenů:** 4

**Počet internetových zdrojů:** 6

**Vedoucí práce:** PhDr. Miroslav Kostka