

Nezaměstnanost a možnosti uplatnění na pracovním trhu

Dagmar Mertová

Bakalářská práce
2013



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií


INSTITUT
MEZIOBOROVÝCH STUDIÍ BRNO

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Institut mezioborových studií Brno
akademický rok: 2011/2012

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Dagmar MERTO VÁ**
Osobní číslo: **H108189**
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Nezaměstnanost a možnosti uplatnění na pracovním trhu**

Zásady pro vypracování:

Zadané a zvolené téma bude zpracováno podle pokynů obsažených v materiálu IMS "Metodika psaní odborného textu a výzkum v sociálních vědách"(IMS 2009). Případně podle dalších materiálů, z nichž některé jsou obsaženy v literatuře připojené k tomuto studijnímu textu. Zejména bude dbáno na dodržování zásad publikační etiky a pravidel společenskovedního výzkumu. Průběžné výsledky práce budou pravidelně konzultovány s vedoucím bakalářské práce.

S vědomím těchto zásad a pravidel a po konzultaci s vedoucím bude práce zaměřena :

- na nezaměstnanost, její příčiny a důsledky,
- na vývoj a strukturu nezaměstnanosti,
- na negativní dopad ze ztráty zaměstnání,
- na aktivní politiku a evropský sociální fond.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

Brožová, D. Společenské souvislosti trhu práce. SLON 2003.

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

Mareš, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Sociologické nakladatelství, Praha 2002.

Siegel, T. Jak hledat a najít zaměstnání. Grada Publishing a.s., 2005.

Sirovátka, T. Mareš, P. Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. MU Brno 2003.

Vedoucí bakalářské práce:

Mgr. Renata Oralová

Institut mezioborových studií

Datum zadání bakalářské práce:

16. března 2012

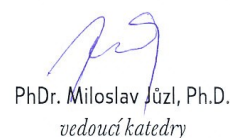
Termín odevzdání bakalářské práce:

30. dubna 2013

V Brně dne 16. března 2012


prof. PhDr. Pavel Múhlpachr, Ph.D.
vedoucí ústavu




PhDr. Miloslav Jůzl, Ph.D.
vedoucí katedry

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

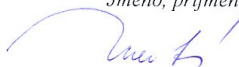
- ♦ odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby ¹⁾;
- ♦ beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí;
- ♦ na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 ²⁾;
- ♦ podle § 60 ³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- ♦ podle § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- ♦ pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- ♦ elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné;
- ♦ na bakalářské práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

SPENCER MERTOLD

Jméno, příjmení studenta



Podpis

V Brně 10. 4. 2013

1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracovníste vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu, k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst. 3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jim dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlídně k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Obsahem bakalářská práce je zaměření na problematiku nezaměstnanosti, neboť ta patří k jednomu z nejdiskutovanějších témat dnešní doby. Je zde objasněn pojem práce, který zaujímá v životě člověka nezastupitelné místo, základní pojmy nezaměstnanosti, dlouhodobá nezaměstnanost a s ní spojené negativní důsledky. Pozornost je věnována možnosti uplatnění na pracovním trhu a jejímu řešení prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Klíčová slova:

Nezaměstnanost, nezaměstnaný, důsledky nezaměstnanosti, aktivní politika zaměstnanosti, rizikové skupiny, trh práce.

ABSTRACT

The Bachelor's thesis deals with unemployment, which is one of today's most pressing problems. Since work is an integral part of our lives, the thesis focuses on clarification of the concept of employment, basic terms related to unemployment, long-term unemployment and all the associated negative consequences. It also analyses labour market prospects and the ways to reduce unemployment through active labour market policies.

Keywords:

Unemployment, unemployed, consequences of unemployment, active labour market policy, high-risk groups, labour market.

Poděkování

Děkuji paní Mgr. Renatě Oralové za trpělivost a velmi užitečnou metodickou pomoc, kterou mi poskytla při zpracování mé bakalářské práce.

Také bych chtěla poděkovat své rodině za morální podporu a pomoc, kterou mi poskytla při zpracování mé bakalářské práce.

Dagmar Mertová

Motto

„Nezaměstnanost není jednoduchým problémem s jednoduchým řešením“

N. Gregory Mankiw

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Nezaměstnanost a možnosti uplatnění na pracovním trhu“ zpracovala samostatně a použila jsem literaturu uvedenou v seznamu použitých pramenů a literatury, který je součástí této bakalářské práce.

Elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD	8
I TEORETICKÁ ČÁST	9
1 NEZAMĚSTNANOST	10
1.1 DLOUHODOBÁ NEZAMĚSTNANOST	11
1.2 MĚŘENÍ NEZAMĚSTNANOSTI	12
1.3 DRUHY NEZAMĚSTNANOSTI	13
2 DŮSLEDKY NEZAMĚSTNANOSTI	16
2.1 POKLES ŽIVOTNÍ ÚROVNĚ	16
2.2 ZHORŠENÍ ZDRAVOTNÍHO STAVU	16
2.3 PROBLÉMY V RODINNÉM SOUŽITÍ	17
2.4 VÝSKYT SOCIÁLNĚ-PATOLOGICKÝCH JEVŮ	19
3 MOŽNOSTI UPLATNĚNÍ NA PRACOVNÍM TRHU	21
3.1 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	21
3.2 NÁSTROJE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI	23
4 RIZIKOVÉ SKUPINY NATRHU PRÁCE	27
4.1 ABSOLVENTI SŠ A VŠ	27
4.2 ŽENY PO RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ	28
4.3 VĚKOVÁ SKUPINA OSOB NAD 50 ROKŮ	28
4.4 ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÍ OBČANÉ	29
5 NELEGÁLNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ	31
5.1 KONTROLNÍ ČINNOST NELEGÁLNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ.....	32
5.2 DŮSLEDKY NELEGÁLNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ.....	33
II PRAKTICKÁ ČÁST	35
6 EMPIRICKÝ VÝZKUM NEZAMĚSTNANÝCH	36
6.1 CÍL VÝZKUMU	36
6.2 PRACOVNÍ HYPOTÉZY	36
6.3 DOTÁZNIKOVÁ METODA A VÝZKUMNÝ VZOREK	36
6.4 VÝSLEDKY VÝZKUMU	37
6.5 VYHODNOCENÍ HYPOTÉZ	50
6.6 ZÁVĚR VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ	53
ZÁVĚR	54
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	55
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	57
SEZNAM PŘÍLOH	58

ÚVOD

Ve své bakalářské práci „Nezaměstnanost a možnosti uplatnění na pracovním trhu“ chci přiblížit problematiku nezaměstnanosti jako širokospektrálního problému společnosti v současných podmínkách České republiky. Téměř každý z nás se může do nepříznivé životní situace zvané nezaměstnanost dobrovolným či nedobrovolným způsobem dostat, a tak by měl být o problematice nezaměstnanosti alespoň obecně informován.

Pojem práce zaujímá v životě člověka nezastupitelné postavení. Je důležitou podmínkou jeho důstojné existence, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Zařazuje člověka do sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctížádosti, sebeuplatnění a sebeúcty. Práce je pro člověka nejen zdrojem financí, ale také smysluplnou činností naplňující velkou část jeho života. V práci, k níž jsou nezbytné znalosti, schopnosti a dovednosti, se rozvíjí lidská osobní identita. Neočekávaná ztráta zaměstnání je velkým zásahem do života lidí, je dokonce nazývána traumatizujícím zážitkem. Většina lidí nebere práci jen jako nutný životní úděl, s nímž je potřebné se smířit, ale práce přináší člověku radost a uspokojení. Skutečnou hodnotu práce člověk zjistí, až o práci přijde. Ztráta zaměstnání přináší jedinci stresující životní událost, která je stále okolím vnímána jako životní selhání jedince.¹

Cílem bakalářské práce je na základě dostupných zdrojů analyzovat pojem nezaměstnanost, její druhy a měření. Objasnit důsledky nezaměstnanosti, které mají negativní dopad na zdraví, rodinu a životní úroveň jedince samého. Zejména dlouhodobou nezaměstnaností se vytrácí u nezaměstnaného smysl života, zmocní se ho nejistota a strach z budoucnosti. Řešení nezaměstnanosti je popisováno prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, kdy stát přispívá k podpoře rovnováhy na trhu práce, snížení nezaměstnanosti, která je jedním z nejdůležitějších problémů dnešní moderní společnosti.

¹ BUCHTOVÁ, B. a kolektiv. Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém. GRADA 2002. ISBN 80-247-9006-8. str. 75-76

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 NEZAMĚSTNANOST

Nezaměstnanost obecně patří k nejvýznamnějším jevům a zároveň problémům moderního světa. Jedná se o negativní jev v životě každé společnosti, znamená oslabení výkonu ekonomiky a zhoršení životní úrovně nezaměstnaných a jejich rodin. U většiny obyvatel je zdrojem příjmů placené zaměstnání, které je základem životní úrovně člověka a jeho rodiny, zdrojem společenského postavení a uznání, zdrojem samostatnosti a nezávislosti.²

Nezaměstnanost je stav, kdy lidé v produktivním věku hledají práci, která je pro ně běžným zdrojem obživy, avšak nemohou žádnou placenou práci najít. Vysoká míra nezaměstnanosti nepříznivě ovlivňuje celkové společenské klima, zhoršuje hospodářskou situaci státu, spokojenost a zdraví lidí. Ztráta práce především ponižuje člověka, který umí a chce pracovat, narušuje jeho psychickou pohodu, poškozují život jeho rodiny. Psychologické výzkumy dlouhodobě nezaměstnaných lidí potvrzují jejich hluboké strádání ze ztráty zaměstnání, pokles sebevědomí a sebeúcty, pocity neužitečnosti a beznaděje. Tento negativní sociální jev současnosti na sebe váže výraznou ztrátu reálné hodnoty příjmů, strach z budoucnosti a celkové nebezpečí ze ztráty sociálního statusu.

Nezaměstnanost je zátěžová životní situace, se kterou se různí jednotlivci vyrovnávají velmi různorodě. Adaptace závisí od celkové osobní a životní situace každého člověka. Jednu z nejdůležitějších rolí hraje u nezaměstnaného věk, pohlaví, motivace k práci, odolnost vůči zátěži a pružnost člověka. Mnozí nezaměstnaní nejsou schopni si bez pomoci druhých najít trvalou práci. Považují své negativní postoje, neadekvátní způsob jednání a nepříznivé životní okolnosti za věc, kterou nejsou schopni změnit. Nejistota a problémy s komunikací vedou často k pocitům bezmoci a negativně ovlivňují jejich ucházení se o nové pracovní místo při přijímacím pohovoru.³

Pocity nezaměstnaných jsou individuální bezmocnost, strach, tíseň, nejistota, ztráta sebedůvěry, ztráta zájmu o společenskou aktivitu. Důvodem strachu ze ztráty zaměstnání může být negativní reakce společnosti na snížení životní úrovně a dočasná závislost na společnosti. Nezaměstnaní uvažují o tom, jak ztráta zaměstnání ovlivní jejich budoucí život z ekonomického hlediska, z hlediska ztráty sociální aktivity, která naplňovala jejich život,

² JÍROVÁ, H. Trh práce a politika zaměstnanosti. Vysoká škola ekonomická. Praha 1999

³ VÁGNEROVÁ, M. Psychopatologie pro pomáhající profese. PORTÁL 2004. ISBN 80-7367-414-9

i z hlediska rodinného soužití. Někteří nezaměstnaní se k hledání nové pracovní příležitosti staví aktivně a jsou ochotni udělat řadu ústupků, aby našli odpovídající zaměstnání. Jsou to jedinci, kteří využívají všech dostupných způsobů a možností k nalezení nového zaměstnání, podávají si inzeráty, odesílají své životopisy do firem v širokém okolí, kupují si inzertní tisk, sledují inzeráty s nabídkami pracovních míst na internetových stránkách, kontaktují různé personální agentury. Naopak jsou však i lidé, kteří si aktivní hledání nového zaměstnání představují jako pomoc od úřadu práce či kontakt o volném pracovním místě od svých příbuzných či známých.

Nezaměstnaný věří v úspěch svého snažení k nalezení nového zaměstnání, avšak neúspěchy při hledání zaměstnání, při oslovování firem a při výběrových řízeních, představují pro nezaměstnaného stresové okamžiky a vyčerpávají jeho energii. Neúspěšný jedinec se musí vypořádat s vyřčenými nebo pouze vytušenými reakcemi potenciálního zaměstnavatele. Tyto opakované neúspěchy při hledání nového zaměstnání člověku přináší pouze zklamání, úzkost, deprese, pesimismu a ztrátu duševní rovnováhy.⁴

1.1 Dlouhodobá nezaměstnanost

Nezaměstnaný jedinec je vystaven řadě negativních důsledků nezaměstnanosti, zejména dlouhodobá nezaměstnanost patří k faktorům, které výrazně přispívají ke vzniku a šíření řady sociálně patologických jevů včetně alkoholismu, narkomanie, kriminality, vandalismu, ale i sebevražd. Z hlediska návratu jedince zpět do pracovního procesu je délka trvání nezaměstnanosti. Znovu zařazení dlouhodobě nezaměstnaných vyžaduje vyšší náklady než zprostředkování práce osobám, pro které je nezaměstnanost krátkou životní epizodou. Proces restrukturalizace postihuje zejména nekvalifikované občany, kteří spolu se zdravotně postiženými a ženami s malými dětmi tvoří skupinu dlouhodobě a opakovaně nezaměstnaných.

Dlouhodobou nezaměstnanost ovlivňuje řada činitelů :

- nezájem a diskriminace o dlouhodobě nezaměstnané, ze strany zaměstnavatelů,
- nezájem o málo placená pracovní místa, ze strany uchazečů,
- nedostatečná kvalifikace, málo pracovních zkušeností,
- závislost na sociálních dávkách.

⁴ BUCHTOVÁ, B. Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém. GRADA 2002. ISBN 80-247-9006-8. str. 98-101

Dlouhodobá nezaměstnanost s sebou přináší řadu problémů ekonomických i sociálních. Mnoho dlouhodobě nezaměstnaných se ocitá na okraji společnosti a stává se nezaměstnatelnou skupinou osob. Důsledkem dlouhodobé nezaměstnanosti je postupný úpadek, ztráta sebedůvěry a společenského statusu, ztráta smyslu každodenního života, konflikty v běžném sociálním styku i zhoršení duševního i tělesného zdraví. Dochází k narušení duševní rovnováhy, snižuje se rodinná soudržnost a čím déle nezaměstnanost trvá, tím je menší šance opět práci najít. Dlouhodobě nezaměstnaný se dostává do stavu, který je pro něj stresový. Silná frustrace vzniká, jestliže na člověka působí nadměrně silný negativní podnět dlouhou dobu a člověk se ocitá v nezměnitelné situaci. Tato situace vyvolává u člověka podrážděnost, agresivitu, sklon k alkoholismu, kriminalitu a působí stále silněji, čím déle bude nezaměstnanost trvat. Hledání nového zaměstnání se stává méně intenzivní a pravidelné.

Důsledky nezaměstnanosti jsou značné, zvláště v případě nedobrovolné a dlouhodobé nezaměstnanosti. Jak ze strany nezaměstnaného občana, tak i ze strany celospolečenské. Jedinec ztrácí svoji kvalifikaci, zkušenosti a dovednosti, roste pocit sociální bezmoci, zhoršuje se jeho fyzické i psychické zdraví. Společnost, ve které je dlouhodobě zvýšená nezaměstnanost, je charakteristická výskytem tzv. sociálně-patologických jevů.

1.2 Měření nezaměstnanosti

Nezaměstnanost patří k důležitým ukazatelům, vypovídajících o stavu ekonomiky státu, proto je vývoj a výše nezaměstnanosti pozorně sledována. K měření nezaměstnanosti slouží ukazatel míra nezaměstnanosti, která se uvádí v procentech.

Při měření nezaměstnanosti je třeba rozdělit obyvatelstvo do tří skupin :

- zaměstnaní – mají placené zaměstnání nebo sebezaměstnání,
- nezaměstnaní – nemají placené zaměstnání ani sebezaměstnání, přitom práci aktivně hledají a jsou ochotni během určité doby nastoupit do nového zaměstnání. Jde o osoby schopné a ochotné pracovat,
- ostatní - vzhledem ke svému věku, sociálnímu postavení nebo zdravotnímu stavu nemohou pracovat např. studenti, ženy na mateřské a rodičovské dovolené, starobní a invalidní důchodci.

Rozsah nezaměstnanosti měříme pomocí ukazatele míry nezaměstnanosti, kterou získáme jako podíl počtu nezaměstnaných k celkovému počtu pracovních sil (tj. celkové ekonomicky aktivní obyvatelstvo, součet všech zaměstnaných i nezaměstnaných).

$$u = \frac{U}{E + U} \cdot 100$$

u – míra nezaměstnanosti (v praxi se uvádí v %, tedy hodnota $\cdot 100\%$)

U – počet nezaměstnaných

E – počet zaměstnaných lidí

L – celkový počet pracovních sil ($L = E + U$)

V České republice je nezaměstnanost sledována na základě údajů, poskytovaných úřady práce, které jsou publikovány v měsíčních frekvencích. Kromě registrované míry nezaměstnanosti, kterou zveřejňuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV), se používá i druhý ukazatel míry nezaměstnanosti tzv. obecná míra nezaměstnanosti, která vychází ze čtvrtletního šetření prováděného Českým statistickým úřadem (ČSÚ).⁵

1.3 Druhy nezaměstnanosti

K pochopení nezaměstnanosti je důležité seznámení se s druhy nezaměstnanosti. Nezaměstnanost se zpravidla člení na frikční, strukturální, cyklickou a sezónní. Dalším možným dělením je nezaměstnanost skrytá, neúplná a nepravá.

Frikční nezaměstnanost

Jedná se o druh nezaměstnanosti, který vzniká v důsledku spočívající v přirozeném pohybu pracovních sil na trhu práce. Zaměstnaný jedinec se dobrovolně vzdá svého pracovního místa a potřebuje určitou dobu k nalezení nového zaměstnání, které pro něj představuje

⁵ JÍROVÁ, H. Trh práce a politika zaměstnanosti. Vysoká škola ekonomická. Praha 1999.

nejvhodnější nabídku na trhu práce. Lidé mění svá zaměstnání z důvodu hledání lepšího uplatnění na trhu práce, změny bydliště nebo hledají práci po skončení studia.

Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost vzniká v důsledku strukturálních změn v ekonomice, kdy dochází k tomu, že se určitá odvětví utlumují a jiná naopak expandují.

Na trhu práce klesá poptávka po některých profesích, zároveň však roste poptávka po profesích jiných. Zmenšující se odvětví propouští část svých zaměstnanců, pro které je nezaměstnanost velkým zásahem do osobního života. Lidé jsou nuceni změnit profesi, projít rekvalifikačními kurzy a zvyknout si na nové povolání. Strukturální změny probíhají v ekonomice neustále, protože se mění struktura nabídky a poptávky. Proto je i strukturální nezaměstnanost přirozenou a nevyhnutelnou součástí každé ekonomiky.

Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost vzniká v důsledku střídání hospodářského cyklu, kdy dochází k hospodářskému poklesu. Období prosperity střídá období stagnace. V období prosperity většina firem přijímá do práce nové zaměstnance, v období recese jsou zaměstnanci z úsporných důvodů propouštěni. Výše a doba trvání cyklické nezaměstnanosti se odvíjí od pružnosti trhu práce.

Sezonní nezaměstnanost

Jedná se o nezaměstnanost, která vzniká v důsledku sezonních změn v nabídce zaměstnání nebo nabídce práce. Patří sem např. zemědělské práce, stavební práce.

Skrytá nezaměstnanost

Tuto skupinu tvoří ti nezaměstnaní, kteří nejsou evidováni na ÚP nebo byli z evidence ÚP sankčně vyřazeni z důvodu neplnění zákonných podmínek. Nové zaměstnání si však nehledají. Svou situaci řeší studiem, mateřstvím, prací v domácnosti, předčasným odchodem do důchodu.

Neúplná nezaměstnanost

Týká se pracovníků, kteří jsou nuceni přijmout pracovní nabídky na částečný úvazek nebo práci, která je pod úrovní vlastní kvalifikace.

Nepravá nezaměstnanost

Do této skupiny patří lidé, kteří jsou vedeni na ÚP jako nezaměstnaní, ale současně pracují nelegálně v šedé ekonomice. Přitom pobírají podporu v nezaměstnanosti a následně sociální dávky.

Dobrovolná nezaměstnanost.

Lidé dobrovolně nechodí do práce, upřednostňují volný čas nebo mají dostatek finančních zdrojů, kterými financují svoje potřeby

Nedobrovolná nezaměstnanost

Lidé hledají práci, ale v důsledku nepružných mezd pro ně na trhu práce žádná vhodná práce není.

2 DŮSLEDKY NEZAMĚŠTNANOSTI

Status nezaměstnaného je veřejností vnímán jako podřadný, protože není schopen nadále udržovat svou dosavadní společenskou pozici a ani ji svému okolí nepotvrzuje očekávaným životním standardem. Mnozí nezaměstnaní se proto snaží co nejdéle udržet alespoň některé viditelné znaky dosavadního způsobu života.

2.1 Pokles životní úrovně

Nezaměstnanost je spojena nejen se sociálním dopadem na jednotlivce a jeho rodinu, ale jedná se hlavně o dopad ekonomický, který životní situaci u dlouhodobě nezaměstnaných podstatně zhoršuje. Nutnost žít z podpory v nezaměstnanosti, či ze sociálních dávek, znamená pro nezaměstnaného a jeho rodinu velký pokles životní úrovně. Příjem z podpory v nezaměstnanosti stěží pokryje základní potřeby jednotlivce i jeho rodiny, které potom řeší svoji finanční situaci různými formami zadlužování.⁶ Nezaměstnanost, pokles životní úrovně, exekuce a bída, to jsou propojené faktory, které se mohou v současné době stát smutnou realitou pro řadu lidí v České republice.

Bez práce je rekordní počet lidí, téměř 600 tisíc, kteří mají stále menší šanci si najít novou práci. Není tedy přehnaným pesimismem to, že se lidé víc než kdy jindy v minulých letech začínají obávat bídy. Finanční potíže jsou hlavní příčinou, kdy nezaměstnaný je nucen přijmout i méně finančně ohodnocenou práci, která neodpovídá jeho vzdělání či kvalifikaci.

2.2 Zhoršení zdravotního stavu

Hodnota zdraví představuje v kvalitě života nezaměstnaných i zaměstnaných osob nejvyšší životní hodnotu, kterou si zpravidla člověk uvědomí, až když ji ztratí. Ztráta zaměstnání a nezaměstnanost přináší pro většinu lidí emocionální zátěž a s ní spojenou řadu nežádoucích důsledků, jak somatických, tak i psychických. Nejčastější příčinou jejich duševního strádání je strach z budoucnosti.

⁶ BUCHTOVÁ, B. Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém. GRADA 2002. ISBN 80-247-9006-8. str. 87, 130.

Vlastní nezaměstnanost má spoustu nepříznivých vlivů na duševní, ale i na tělesné zdraví, které můžou zpětně snižovat předpoklady jedince pro úspěšné pracovní zapojení. Ztráta zaměstnání je pro každého, kdo je jí zasažen, nepochybně zdrojem stresu. Reakce při ztrátě zaměstnání se někdy přirovnává k reakcím při ztrátě blízkého člověka. Do prvního období je zařazován především šok, resp. hněv. Krátkodobě se mohou projevit pozitivní pocity, jako je osvobození, úleva, dostatek volného času. V další fázi obvykle nezaměstnaný aktivně hledá nové zaměstnání a je poměrně optimistický. Pokud se jeho snažení projevuje bez výsledků, nastává další fáze, ve které si uvědomuje, že jeho situace je vážnější, než na začátku vypadala. Pocity, které ho doprovázejí, jsou deprese, úzkost a celkově pesimistický postoj.

Většina dlouhodobě nezaměstnaných uvádí subjektivní příznaky neurotických potíží, jako je úzkost, vnitřní neklid, podrážděnost, bolest hlavy, nespavost, zvýšená míra únavy, žaludeční potíže. Souvislost mezi nezaměstnaností a zhoršením zdravotního stavu potvrzují různé studie, kdy nezaměstnanost je chápána jako stresor, vedoucí k různým fyziologickým reakcím, které vyvolávají psychosomatické poruchy. Nepřímý vliv na zhoršení zdravotního stavu má také nadměrné požívání nikotinu, alkoholu, případně drog během doby nezaměstnanosti.⁷ Chování nezaměstnaných je často doprovázeno sociální izolovaností, uzavíráním se do sebe a úbytkem sociálních kontaktů. Zvládání situace ze ztráty zaměstnání je velmi individuální, je podmíněno odolností každého člověka vůči psychické zátěži, kdy se lépe se ztrátou zaměstnání vyrovnají ti lidé, kteří hledají příčinu v nezaměstnanosti u sebe, a ne ve vnějších faktorech.⁸

2.3 Problémy v rodinném soužití

Nezaměstnanost má vliv na rodinu nejen prostřednictvím finančních problémů, ale i prostřednictvím krize rodinného systému a narušení rodinných zvyklostí, změn ve společenských vztazích, změn postavení nezaměstnané osoby v rodinném systému, ztrátou jeho statusu a autority a změn v rozdělení domácí práce. Omezení příjmů rodin z důvodů ztráty zaměstnání jednoho či obou rodičů se projevuje právě na snížení možnosti

⁷ http://www.reintegra.cz/reintegra/images/ProblemNezamestnanosti_standard.pdf.

⁸ BUCHTOVÁ, B. Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém. GRADA 2002. ISBN 80-247-9006-8. str. 98-99

děti rozvíjet svoje znalosti, pokračovat ve studiu či navštěvovat zájmové kroužky ve volném čase. Podíl dětí žijících v rodině nezaměstnaných se stále zvyšuje, příjmová chudoba rodiny se projevuje v omezených možnostech studia, ale i v pouliční kriminalitě mladistvých. Rodiny nezaměstnaných, které nemají žádné finanční rezervy, patří mezi rodiny nejvíce ohrožené chudobou.

Nezaměstnanost přináší také změnu v trávení volného času rodiny. Když se člověk stane nezaměstnaným, má více volného času, který tráví jinak, než v době, kdy měl zaměstnání. Z toho vyplývá, že se změní i to, jak tráví čas celá rodina. Tato změna může být jak pozitivní a nezaměstnaný pak využije svůj volný čas pro rodinu, tak také negativní, kdy se uzavře do sebe a rodina se musí nezaměstnanému přizpůsobovat.

Nezaměstnanost jednoho ze členů rodiny může narušit vzájemné vztahy a vyhrobit situaci až k rozpadu celé rodiny. Zejména dlouhodobě nezaměstnaný ztrácí sebedůvěru, víru ve své schopnosti, postupně přichází o energii a optimismus. Trpí pocitem méněcennosti a zbytečnosti. Současně se ukazuje i souvislost mezi nezaměstnaností a násilnými činy v rodině, jak mezi partnery, tak i ve vztahu k dětem. Tento problém je ovšem komplexnější, tzv. domácí násilí nemusí být vyvoláno pouze nezaměstnaností, může být spíše spojeno s určitými faktory (nízká úroveň vzdělání, různé psychické potíže a podobně), které jedince předurčují k tomuto násilí a ke snadnější ztrátě zaměstnání.

Není výjimkou, že se rodina pod vlivem nezaměstnanosti rozpadá a manželství se rozvádějí. Často se stává, že se rodina zadluží nevýhodnými půjčkami tak, že přijde o veškerý majetek, či ztratí střechu nad hlavou. Pak je také ohroženo setrvání dětí v rodině a hrozí jejich odebrání do ústavní péče, alespoň do doby, než dojde k úpravě situace v rodině.

Vliv nezaměstnanosti na rodinu však není pouze negativní. Kromě toho, že vztahy v rodině mohou být nezaměstnaností ohroženy, jsou také pro značnou část nezaměstnaných útočištěm. Tato podpora ze strany rodiny sehrává většinou pozitivní roli. Rodina může poskytnout nezaměstnanému zdroj jistoty, oporu, bezpečí i ekonomické zázemí v každodenních situacích. Pro kvalitu života nezaměstnaných je nejdůležitější životní oblastí rodina, která zde má význam jako symbol porozumění, spokojenosti, psychické opory, zázemí pro výchovu dětí a hlavně smyslu života. Nezaměstnaní nalézají v rodině

zejména duševní rovnováhu, která byla otřesena nedobrovolnou ztrátou práce a neúspěšnými pokusy o její znovuzískání.⁹

2.4 Výskyt sociálně-patologických jevů

V posledních letech naše společnost zaznamenává značný nárůst jevů, které označujeme jako sociální patologie. Toto označení je pro jevy, které společnost klasifikuje jako nežádoucí, protože porušují sociální, morální a právní normy společnosti. Pojem sociální patologie zavedl Herbert Spencer jako sociální paralelu biologických onemocnění, sociologové odmítají biologismus a místo tohoto pojmu používají označení sociální deviace či sociální dezorganizace.¹⁰ Jsou to jevy, které mají určitou míru společenské nebezpečnosti. Osobnostní nebo sociální patologie zvyšuje riziko ztráty zaměstnání. V těchto případech se často kumuluje větší počet zátěžových faktorů, které zvyšují nejen riziko vzniku této situace, ale jsou též příčinou reakcí na tuto zátěž. Jde o jedince neschopné se adaptovat, se sklonem k alkoholismu, drogám, kriminalitě. Neochota akceptovat zaměstnání jako zdroj příjmu je pouze jedním z projevů osobnostní patologie. Sociálně patologické jevy jsou výrazem chování ohrožující občany, sociální skupiny, zdravý vývoj celé společnosti.

K nerozšířenějším sociálně-patologickým jevům patří kriminalita a delikvence, to je činnost porušující zákonné a jiné normy. Sem můžeme zařadit vandalismus, agresivitu, násilné činy na lidech a majetku. Alkoholismus a kouření je pro svou dostupnost a společenskou toleranci nejrozšířenější formou návyku. Drogy, kde závislost vznikne jako psychická a přechází do závislosti fyzické. Dále sem řadíme šikanu, tedy tělesné, psychické a kombinované ponižování. Dochází k omezování a hrubému porušování integrity osobnosti. Domácí násilí, kde je úmyslně použito fyzické síly a moci. Blízká osoba vyžaduje naprostou kontrolu nad vším, uráží, ponižuje před ostatními, zastrahuje a fyzicky ubližuje slabšímu jedinci.

⁹ VÁGNEROVÁ, M. Psychopatologie pro pomáhající profese. PORTÁL 2004. ISBN 80-7367-411-9.

¹⁰ Velký sociologický slovník II. Praha : Karolinum 1996. ISBN 80-7184-311-3.

Narušené sociální zdraví představuje špatné vztahy mezi lidmi. Poruchy sociálních vztahů mají různou podobu. Následkem je zhoršené prožívání života, neschopnost pociťovat radost a štěstí. Dlouhodobá nezaměstnanost se promítá negativně nejen do sociální oblasti, ale i do oblasti vnímání morálních hodnot, osobních postojů a zájmů.

3 MOŽNOSTI UPLATNĚNÍ NA PRACOVNÍM TRHU

Cílem politiky zaměstnanosti v České republice je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. V České republice státní politika zaměstnanosti zahrnuje zabezpečení práva na zaměstnání, sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce, zpracovává prognózy a koncepce zaměstnanosti a rozvoj lidských zdrojů na úseku trhu práce. Státní politiku zaměstnanosti vytváří v České republice stát a podílejí se na ní další subjekty, které jsou činné na trhu práce. V oblasti státní politiky zaměstnanosti státní správu v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce. Právo na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce pracovat a o práci má zájem, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu a na zprostředkování zaměstnání.¹¹

Fyzická osoba má právo si sama zvolit zaměstnání a vykonávat je na celém území České republiky i v zahraničí. Účastníků právních vztahů je zakázáno činit nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter, nejsou v souladu s pracovněprávními a odporují dobrým mravům. Účastníci právních vztahů jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňující právo na zaměstnání. V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace to je obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování.¹²

3.1 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti se od počátku 90. let zaměřovala především na nezaměstnané, jejich finanční pomoc v případě ztráty pracovního místa a následnou podporu návratu a opětovného včlenění nezaměstnaných na trh práce. Ovšem realita jejího poměrně rychlého růstu ve 2. polovině 90. let a významné strukturální transformace demonstrovala potřebu nového definování cílů, prostředků i subjektů politiky zaměstnanosti. Státní politika zaměstnanosti směřuje k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Vláda však nezasahuje do trhu práce přímo na mikroúrovni, ale vytváří podmínky pro jeho lepší fungování. Je nutné si uvědomit,

¹¹ Zákon č. 435/2005 Sb., zákon o zaměstnanosti

¹² ŠIMEK, M. Uplatnění na pracovním trhu. Vysoká škola podnikání. Ostrava 2004. str. 28-31.

že politika zaměstnanosti může pouze podpořit či doladit vývoj na trhu práce, ale nemůže ho zásadním způsobem modifikovat.

Státní politika zaměstnanosti může mít podobu pasivní a aktivní politiky zaměstnanosti. Pasivní politika zaměstnanosti řeší nerovnováhu na trhu práce. Spočívá ve vyplácení podpor v nezaměstnanosti, tzv. hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání a při rekvalifikaci. Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti.

Aktivní politika zaměstnanosti v České republice se stala podobně jako v mnoha evropských zemích důležitým nástrojem v boji proti nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti se v ČR několik let po revoluci držela na velmi nízké úrovni, od roku 1997 však začala prudce stoupat. V České republice definuje pojem aktivní politiky zákon o zaměstnanosti,¹³ podle kterého je aktivní politika zaměstnanosti souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti.

Aktivní politiku zaměstnanosti v České republice zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce, které případně spolupracuje s dalšími subjekty. Ministerstvo práce a sociálních věcí dále uvádí, že státní politika zaměstnanosti usiluje především o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivní využití pracovních zdrojů a zabezpečení práva občanů na zaměstnání.

Rozdělení na základní skupiny nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti se stejně jako jejich definice liší podle toho, kdo dané rozdělení definuje. V České republice patří mezi hlavní kategorie nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti rekvalifikace, investiční podmínky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program a překlenovací příspěvek. Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti jsou poradenství, které provádějí a zabezpečují úřady práce, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením a cílené programy k řešení problému zaměstnanosti.

Základní strategie zaměstnanosti je vytváření účinných opatření působících jako prevence vzniku, respektive růstu nezaměstnanosti. Mezi tyto základní cíle patří podpora vzniku nových pracovních míst, zvýšení zaměstnavatelnosti, motivace k zaměstnání s preferencí pracovních příjmů před příjmy sociálními.

¹³ Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

3.2 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou :

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

Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou také :

- **poradenství**, které provádějí nebo zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.
- **podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením**
- **sdílené zprostředkování zaměstnání**
- **cílené programy k řešení zaměstnanosti**

Rekvalifikace je podle zákona¹⁴ opatření, která slouží k získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení stávající kvalifikace. Tento nástroj se využívá zejména v případě, kdy rozdílná struktura nabídky práce a poptávky po práci neumožňuje efektivní využití pracovních sil, nebo pokud je rekvalifikace potřebná pro uplatnění uchazeče na trhu práce. Rekvalifikace probíhají formou vzdělávacích programů v zařízeních s akreditovaným vzdělávacím programem, které umožňuje získání pracovních

¹⁴ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

dovedností, získání nové kvalifikace, nebo rozšíření kvalifikace stávající. Uchazeč o zaměstnání si také může rekvalifikaci zajistit sám a zvolit si druh činnosti, na kterou se bude rekvalifikovat a rekvalifikační zařízení, které bude rekvalifikaci provádět. Celková částka, kterou může Úřad práce vynaložit na zvolenou rekvalifikaci, nesmí přesáhnout částku 50 000,- Kč. Dále může být rekvalifikace prováděna u zaměstnavatele, která vede k získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace zaměstnanců a jejich širšího pracovního uplatnění.

Investiční pobídky slouží především k podpoře oblastí s vysokou mírou nezaměstnanosti. Jsou nástrojem, kterým se podporuje vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců. Investiční pobídky dostává zaměstnavatel, pokud vytvoří pracovní místa v oblasti, kde je průměrná míra nezaměstnanosti za dvě ukončená pololetí nejméně o 50 % vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti v České republice.¹⁵

Veřejně prospěšné práce jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, který poskytuje časově omezené pracovní příležitosti pro osoby těžce umístitelné na trhu práce nebo dlouhodobě nezaměstnané. Veřejně prospěšné práce spočívající v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací. Veřejně prospěšné práce mohou trvat nejdéle 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců. Zaměstnavatel vytváří pracovní místa na základě dohody s příslušným úřadem práce, zaměstnavateli lze poskytnout příspěvek až do výše skutečně vynaložených prostředků na mzdy zaměstnanců.¹⁶

Společensky účelná pracovní místa jsou podle zákona taková 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. Příspěvek na vyhrazení jednoho společensky účelného pracovního místa může být

¹⁵ Zákon o zaměstnanosti č.435/2004 Sb.,

¹⁶ Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti

poskytován až do výše vynaložených prostředků na mzdy na zaměstnance přijatého na vyhrazené pracovní místo, včetně pojistného na sociální a zdravotní zabezpečení. Příspěvek může být poskytován nejdéle po dobu 12 měsíců.¹⁷

Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek může být poskytnut osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání. Překlenovací příspěvek je poskytnut po dohodě s úřadem práce, k úhradě provozních nákladů. Poskytuje se nejdéle na dobu 5 měsíců.¹⁸

Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému krajská pobočka úřadu práce věnuje zvýšenou péči. Příspěvek se poskytuje na základě dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 3 měsíců. Měsíční příspěvek na jednu fyzickou osobu, kterou zapracovává, může činit maximálně polovinu minimální mzdy, což činí 4 000 Kč.¹⁹

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy, která zaměstnancům přísluší podle pracovních předpisů. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 6 měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit nejvýše polovinu minimální mzdy.²⁰

Poradenství, je též součástí opatření, které poskytují úřady práce. Tento nástroj zjišťuje osobnostní a kvalifikační předpoklady uchazečů a na jejich základě doporučuje vhodné

¹⁷ Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti

¹⁸ Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti

¹⁹ Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti

²⁰ Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti

pracovní místo, případně poskytuje poradenství při volbě povolání či rekvalifikace. Zabezpečovat poradenství mohou úřady práce přímo i nepřímo prostřednictvím různých pedagogicko-psychologických poraden.

Pro podporu **zaměstnávání osob se zdravotním postižením** jsou určeny programy určené pro specifickou cílovou skupinu. Mezi programy podporující zaměstnávání osob se zdravotním postižením patří především chráněné pracovní místo a chráněná pracovní dílna. Chráněné pracovní místo je místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením, které musí být provozováno po dobu nejméně 2 let a na které poskytuje úřad práce zaměstnavateli příspěvek až do výše dvanáctinásobku průměrné mzdy. Chráněná pracovní dílna je pracoviště, kde je zaměstnáno nejméně 60% osob se zdravotním postižením, a které je tomuto účelu přizpůsobené. Chráněná pracovní dílna musí být také provozována po dobu nejméně 2 let a úřad práce na ni poskytuje zaměstnavateli příspěvek.

Sdílené zprostředkování zaměstnání

Krajská pobočka ÚP může prostřednictvím agentury práce zprostředkovávat zaměstnání uchazečům v evidenci ÚP, kteří se zařazují do sdíleného zprostředkování zaměstnání na základě individuálního akčního plánu. Krajská pobočka ÚP uzavírá s agenturou práce dohodu, na jejímž základě může být poskytnut příspěvek, a to :

- na sdílené zprostředkování zaměstnání ve **výši 5 000 Kč** na každého uchazeče o zaměstnání, kterému bude agentura práce zprostředkovávat zaměstnání,
- za umístění uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru na dobu neurčitou ve **výši 1 250 Kč**
- za setrvání umístěného uchazeče o zaměstnání v pracovním poměru na dobu neurčitou po dobu nejméně 6 měsíců ve **výši 500 Kč**.

Cílené programy k řešení zaměstnanosti

Problémy obecního, okresního, krajského a celostátního charakteru v oblasti zaměstnanosti mohou být řešeny prostřednictvím cílených programů. Jedná se o soubor opatření zaměřených ke zvýšení možnosti fyzických osob uplatnit se na trhu práce.²¹

²¹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

4 RIZIKOVÉ SKUPINY NA TRHU PRÁCE

Nezaměstnanost neohrožuje stejnou měrou všechny skupiny lidí. Existují určité okruhy osob, u nichž je ztráta zaměstnání pravděpodobnější, a pro které je také těžší nalézt nové zaměstnání. Mezi tyto rizikové skupiny patří zejména jakkoliv zdravotně znevýhodnění občané, mladí lidé, zejména absolventi škol bez praxe, lidé s nízkým vzděláním a malou kvalifikací, lidé v předdůchodovém věku, ženy a příslušníci romského etnika.

4.1 Absolventi SŠ a VŠ

Současná vysoká míra nezaměstnanosti absolventů škol je odrazem jednak nepříznivé ekonomické situace, jednak skutečnosti, že absolventi jsou při hledání zaměstnání znevýhodnění kvůli nedostatku praxe. Nezaměstnanost u absolventů škol je dle mého názoru velkým problémem. Mladí lidé neumějí zužitkovat své získané znalosti ze studia, mnohdy mají zkreslené představy o svém zaměstnání. Po prvním neúspěchu propadají v zoufalství. Jejich další pokusy o získání zaměstnání směřují tudíž v mnoha případech jiným směrem, než odpovídají jejich znalosti. Absolventi se spokojí s podřadnější prací za nižší mzdu. Nezaměstnanost tedy nemůžeme chápat jen jako ekonomický problém, ale musíme ji vnímat také jako problém sociální, psychologický a politický. Absolventi škol patří na trhu práce k rizikovým skupinám, neboť jsou ohroženi nezaměstnaností ve výrazně vyšší míře, než je průměrná míra nezaměstnanosti. Na druhé straně však existují i absolventi různých oborů, kterých je na našem trhu nedostatek. V jejich případě je velká šance na získání zaměstnání ihned po ukončení studia.

Pokud je absolvent při hledání zaměstnání v několika případech neúspěšný, propadá depresím a ztrácí zájem o další začlenění do pracovního procesu. V dnešní době globalizace je velký problém s tím, že mnoho lidí např. bez maturity nenajde uplatnění na našem trhu. Na pracovní pozice jsou často dosazováni občané z jiných zemí (Ukrajina, Slovensko), kteří mají lepší pracovní morálku a pracují za mzdu, která nevyhovuje českým zaměstnancům. Nezaměstnanost mladých lidí s sebou obecně nese ekonomické důsledky pro jedince, což znamená nedostatečné finanční zajištění. Nezaměstnaní nadále bydlí se svými rodiči a jejich schopnost osamostatnit se snižuje. Negativní důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti se také projevují jak v rodině, tak i ve státním rozpočtu.

4.2 Ženy po rodičovské dovolené

Návrat žen po rodičovské dovolené do profesního života je z hlediska trhu práce jednou z nejproblematictějších oblastí trhu práce. Pro většinu žen obnáší mateřství nutnost opustit na relativně dlouhou dobu pracovní trh, v důsledku čehož čelí ztrátě kontaktu s oborem, zastarání kvalifikace a zhoršení postavení na trhu práce. Praxe, kterou žena získala v zaměstnání, se v některých oblastech stává neaktuální a některé pracovní činnosti a postupy se žena po skončení rodičovské dovolené musí učit opětovně nebo úplně znovu. Problémy nastávají zejména u žen, které se nevrací do zaměstnání ke „svému“ zaměstnavateli, ale jsou nuceny hledat nového zaměstnavatele a novou práci.

Někteří zaměstnavatelé mají obavy zaměstnávat ženy s dětmi z důvodu, že ženy budou s malými dětmi doma v případě jejich častých nemocí a nebudou moci vykonávat vlastní práci. Důvod je sice velmi diskriminační, ale z právního hlediska obtížněji prokazatelný.

Velkým problémem trhu práce pro ženy vracející se po rodičovské dovolené je také malá flexibilita zaměstnavatelů nabídnout ženě pracovní úvazek na polovinu pracovní doby. Tyto úvazky jsou pro přechod z rodičovské dovolené na plný pracovní úvazek ideálním řešením.²² Ze strany státu, ani ze strany zaměstnavatelů nepřicházejí žádná účinná řešení, umožňující rodinám s dětmi sladit rodinné a pracovní prostředí. Neřešený problém této situace přináší ženám znevýhodnění na trhu práce, zvýšené riziko nezaměstnanosti, ztížený přístup k prestižním pozicím a hlavně nižší mzdové ohodnocení.

4.3 Věková skupina osob nad 50 roků

Starší lidé prožívají ztrátu zaměstnání velmi těžce. V předdůchodovém věku má již člověk zažitě stereotypy, obtížně a pomaleji se přizpůsobuje životu bez zaměstnání, který je po letech poctivé práce vnímán jako nespravedlnost a ponížení. Starší pracovníci jsou zaměstnavateli ceněni pro dlouholeté pracovní a životní zkušenosti, pro zodpovědnost a loajalitu, pro uvážlivá rozhodnutí, spolehlivost a časovou flexibilitu.

Naopak, někteří jedinci této věkové skupiny se vyznačují negativy, kterou je nižší úroveň dosaženého vzdělání, neochota se dále vzdělávat, nižší fyzická výkonnost, nedostatečné

²² <http://www.hledampraci.cz/poradna-zamestnani/rodicovska-dovolena-prace.php>

jazykové a počítačové znalosti. Při kumulaci těchto negativ, zejména nízkého vzdělání a špatného zdravotního stavu spolu s neznalostí možností hledání nového zaměstnání se starší člověk stává nezaměstnatelným. V případě manuálních, fyzicky náročných profesí, klesá u starších pracovníků v důsledku fyzické únavy schopnost k jejich výkonu.

U starších pracovníků, kteří pracují ve fyzicky náročných profesích, klesá v důsledku fyzické únavy schopnost jejich výkonu.

U starších nezaměstnaných osob vede dlouhodobá nezaměstnanost ke ztrátě kvalifikace a pracovních dovedností, nárůstu psychických problémů, dochází ke zhoršení, již tak nevýhodného, postavení na trhu práce. Starším nezaměstnaným lidem chybí hlavně motivace k dalšímu vzdělávání, sebevzdělávání a sebedůvěra v jeho zvládnutí. Ani nástroji aktivní politiky zaměstnanosti nedochází ke zlepšení situace na trhu práce u starších občanů. Úřady práce mají nastavena pravidla minimální účasti starších nezaměstnaných na rekvalifikacích.²³

4.4 Zdravotně postižení občané

Jednou z nejzávažnějších otázek je problematika zaměstnávání zdravotně postižených občanů. V této souvislosti je třeba zdůraznit, že práce není pro většinu zdravotně postižených občanů jen zdrojem příjmu, ale v nemenší míře též prostředek seberealizace a výrazným sociálně rehabilitačním účinkem. Problematice zaměstnávání zdravotně postižených občanů byla a je u nás i ve světě věnována zvýšená pozornost. Náš právní řád obecně neobsahuje problematiku zaměstnávání těchto osob jako celek, nýbrž upravuje pouze specifika zaměstnávání některých skupin zdravotně postižených občanů, jmenovitě občanů se změněnou pracovní schopností. Lze tedy konstatovat, že zdravotně postižený občan může najít pracovní uplatnění na pracovním trhu, nebo ve specializovaných organizacích, vytvořených pro zaměstnávání těchto občanů, v chráněných dílnách či chráněných pracovištích. Tyto dílny a pracoviště jsou vytvářeny za podpory státu a provozovány za podmínek daných státem.

²³ http://www.asociacenno.cz/staryweb/storage/admin/expertiza_ostrava.pdf

Chráněná dílna a chráněné pracoviště jsou pracoviště provozovány právníckými a fyzickými osobami, pracuje-li v nich minimálně 60% občanů se změněnou pracovní schopností. Chráněným pracovištěm je též pracoviště zřízené v domácnosti občana se změněnou pracovní schopností. Do chráněných dílen a na chráněná pracoviště jsou zařazováni především občané se změněnou zdravotní způsobilostí nebo s mentálním postižením, kteří mohou podávat jen zmenšený pracovní výkon, a nelze je umístit na volných pracovních místech na trhu práce.

5 NELEGÁLNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ

V roce 2012 vstoupila v účinnost řada změn v pracovněprávních předpisech. Jednou ze zásadních změn jsou i změny v oblasti nelegálního zaměstnávání, jejího vymezení, kontrol a postihů. Je třeba uvést, že se změnila sama definice pojmu nelegální práce. Do konce roku 2011 se za nelegální práci považovala taková, kdy fyzická osoba nevykonávala práci pro právnickou nebo fyzickou osobu na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy, pokud nešlo o manžela nebo dítě této fyzické osoby. Nyní se za nelegální práci považuje výkon závislé práce pro fyzickou osobu mimo pracovněprávní vztah dle § 85 písm. e) bod 1 zákona.²⁴ To je zásadní rozšíření definice.

Zatímco v roce 2011 mohl občan vykonávat nelegální práci v zásadě jen tehdy, pokud nebyl schopen smluvního vztahu, na jehož základě práci koná, v roce 2012 kontrolní orgán zkoumá i to, jaké povahy smluvní vztah je. Změny též doznala i definice závislé práce v zákoníku práce, když se důsledně oddělily definiční znaky závislé práce uvedené v § 2 odst.1 zákona²⁵ od podmínek, za níž má být vykonávána. Tím se rozumí, že se jedná o práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Dále zákoník práce stanoví, že závislá práce může být vykonávána jenom v základním pracovně právním vztahu, to je pracovněprávní poměr, dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce. Tímto tedy došlo k vytvoření definice nelegální práce jakožto práce, která naplňuje definici závislé práce a není vykonávána v základním pracovněprávním vztahu.

Nově se též stanovuje, že nelegální prací je také i situace, kdy fyzická osoba – cizinec vykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu bez platného povolení k pobytu na území České republiky, je-li podle zvláštního právního předpisu vyžadováno. Důležité je též ustanovení § 136 zákona,²⁶ podle něhož právnická nebo fyzická osoba je povinna mít v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu a kopie dokladů prokazujících oprávněnost pobytu cizince na území České republiky. Ačkoli bylo toto ustanovení přijato do zákona v novele, která má směřovat

²⁴ Zákon č. 435/2004 Sb., zákona o zaměstnanosti

²⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²⁶ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti

především k cizincům, její důsledky se vztahují i na zaměstnávání občanů České republiky nebo cizinců, kteří povolení nepotřebují.

5.1 Kontrolní činnost nelegálního zaměstnávání

Kontrolní činností nelegálního zaměstnávání je od 1.1.2012 vykonávána Státním úřadem inspekce práce, potažmo Oblastními inspektoráty práce. Tato kontrolní činnost je podpořena legislativními změnami (novelizace zákona o zaměstnanosti) a uskutečňuje se prostřednictvím projektu Evropského sociálního fondu „Efektivní systém rozvoje zaměstnanosti, výkon komplexních kontrol a potírání nelegálního zaměstnávání v České republice“. Nelegální zaměstnávání je stav zapříčiněný nízkým ekonomickým růstem, vysokou nezaměstnaností a nízkou poptávkou po pracovní síle. Státní orgány musí zabezpečit, aby legální zaměstnávání bylo pro zaměstnavatele i zaměstnance výhodné. To je třeba dosáhnout vedle všeobecné reformy také zvláštními opatřeními, např. promyšlený daňový systém a také systém sociálního zabezpečení.

Kontroly zaměřené na odhalování nelegální práce jsou jednou z priorit Státního úřadu inspekce práce. Oblastní inspektoráty práce provedly v roce 2012 celkem 30 258 kontrol, zaměřených na odhalování nelegálního zaměstnávání. Bylo zkontrolováno celkem 25 392 zaměstnavatelů (10 687 právnických osob, 14 705 podnikajících fyzických osob). Nelegální zaměstnávání bylo zjištěno u 1716 zaměstnavatelů. Těmito kontrolami bylo zjištěno nelegální zaměstnávání 2 722 občanů ČR, 419 občanů zemí Evropské unie a 1 576 cizích státních příslušníků ze zemí mimo Evropskou unii, tj. celkem 4 717 nelegálně pracujících osob. Na základě těchto kontrol provedených bylo uloženo 1 153 pokut v celkové výši 156 305 500 Kč. Dalších více než 1 300 pokut je navrhováno k uložení nebo probíhá správní řízení ve věci jejich uložení. Z tohoto počtu bylo 672 pokut v celkové výši 140 130 000 Kč uloženo za umožnění výkonu nelegální práce nebo za výkon nelegální práce.²⁷ Ze všech kontrol provedených v roce 2012 na území ČR v rámci všech kontrolních úkolů, (tj. především v rámci mimořádných kontrolních akcí, ale i kontrol provedených na základě podnětů, nebo kontrol primárně zaměřených na dodržování povinností stanovených zákonem o zaměstnanosti, které jsou předmětem samostatných zpráv), bylo

²⁷ http://www.suip.cz/_files/suip-b93363ffd56265fd54d98f8ac5fcede8/rp_ka_2012.pdf

za umožnění výkonu nelegální práce nebo za výkon nelegální práce uloženo 870 pokut v celkové výši 174 020 400 Kč. Dalších 1 939 pokut je v návrhu nebo v řízení.

V praxi to vypadá tak, že obě strany se dohodnou na práci mimo smlouvu, nebo k ní zaměstnavatel zaměstnance dokonce nutí. Pak se jedná o tzv. "nucenou živnost". Nelegální práce se nejčastěji objevuje ve stavebnictví. Právě proto se na tento obor nejvíce zaměřují mimořádné kontrolní akce. Často se nelegálně zaměstnává při sezónních pracích nebo pracích vykonávaných ve službách. Jestliže se v českém pracovním právu občan zaměstnaný v České republice neorientuje natolik, aby si byl jist, že není zaměstnavatelem krácen na svých právech, může se obrátit na orgány inspekce práce v rámci bezplatného základního poradenství v působnosti zákona o inspekci práce. Inspektoři Státního úřadu inspekce práce poskytují nejen poradenství, ale na základě přijatých podnětů provádí kontroly pracovněprávních předpisů.

5.2 Důsledky nelegálního zaměstnávání

Rozšíření pojmu nelegální práce není zcela bez významu, a to hned z několika hledisek. Předchozí postihy nebyly dostatečně účinné a nepomáhaly snížit tento nežádoucí jev na trhu práce. Nově je totiž nelegální práce klasifikována jako přešůpek (eventuálně správní delikt právnické osoby), za který hrozí fyzické osobě, která umožní výkon práce pokuta do 5 000 000 Kč. V případě právnické osoby je horní hranice sankce dvojnásobná. Zákon v tomto případě stanoví fixně i její dolní hranici ve výši 250 000 Kč, což může být pro menší společnosti sankce likvidační.

V souladu s § 132 zákona o zaměstnanosti jsou inspektoři při kontrolách nelegální práce oprávněni vyžadovat od fyzických osob, které se nacházejí na pracovišti kontrolované osoby a vykonávají práci pro ni, osvědčení o totožnosti, zpravidla občanský průkaz nebo jiný doklad o totožnosti. Na pracovišti se však mohou vyskytovat i jiné osoby. Například příbuzní kontrolované osoby, zákazníci nebo obchodní partneři. Zde je rozhodující skutečnost, zda tyto osoby vykonávají na pracovišti zaměstnavatele pro něj práci. Pokud nevykonávají, nebude jejich osoba předmětem kontroly. Jestliže při kontrole bude zjištěno, že fyzická osoba vykonává na pracovišti práci, např. v restauraci při obsluze hostů, v obchodě při prodeji apod., bude inspektor vůči této osobě postupovat jako vůči osobě pracující pro kontrolovaného zaměstnavatele, se všemi následky z toho plynoucími.

Mimo postihu v podobě pokuty za spáchání přestupku spočívajícího v umožnění výkonu nelegální práce jsou spojeny i další nepříznivé důsledky. Podle ustanovení § 141b zákona o zaměstnanosti, osoba, které byla pravomocně uložena pokuta za přestupek (správní delikt) je povinna uhradit cizinci, který vykonával nelegální práci dlužnou odměnu, částku ve výši pojistného na všeobecnou zdravotní pojištění včetně penále a rovněž částku ve výši pojistného na sociální zabezpečení včetně penále, které by jinak byla povinna odvést, to vše na vlastní náklady.

Krajské pobočky úřadů práce od počátku roku 2012 nově vedou evidenci volných pracovních míst, evidence zájemců o zaměstnání, evidence uchazečů o zaměstnání atd. i evidenci fyzických a právnických osob, kterým byla pravomocně uložena za umožnění výkonu nelegální práce. Údaje z těchto evidencí budou Úřady postupovat do centrální evidence Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky, která poskytuje způsobem umožňující dálkový přístup orgánům, rozhodujícím o poskytování veřejné výhody, podpory, dotace, příspěvku nebo zadávajícím veřejné zakázky, údaje z evidence fyzických a právnických osob, kterým byla pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce. Existence záznamu v evidenci se tak stane jedním z kritérií pro případné přiznání či nepřiznání finanční podpory pro zaměstnavatele.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

6 EMPIRICKÝ VÝZKUM NEZAMĚSTNANÝCH

6.1 Cíl výzkumu

Cílem výzkumu u nezaměstnaných respondentů bylo zjištění, jakým způsobem se vyrovnávají s touto negativní životní situací, jaký vliv má nezaměstnanost na jejich zdravotní stav, jakou aktivitu vyvíjejí při hledání nového zaměstnání a kde vidí problém své nezaměstnanosti.

6.2 Pracovní hypotézy

Součástí bakalářské práce je ověření následujících hypotéz :

Hypotéza 1

Ve výzkumném vzorku respondentů převažuje nezaměstnanost žen před muži.

Hypotéza 2

Více než 60% dotazovaných respondentů přisuzují zhoršení zdravotního stavu právě nezaměstnanosti.

Hypotéza 3

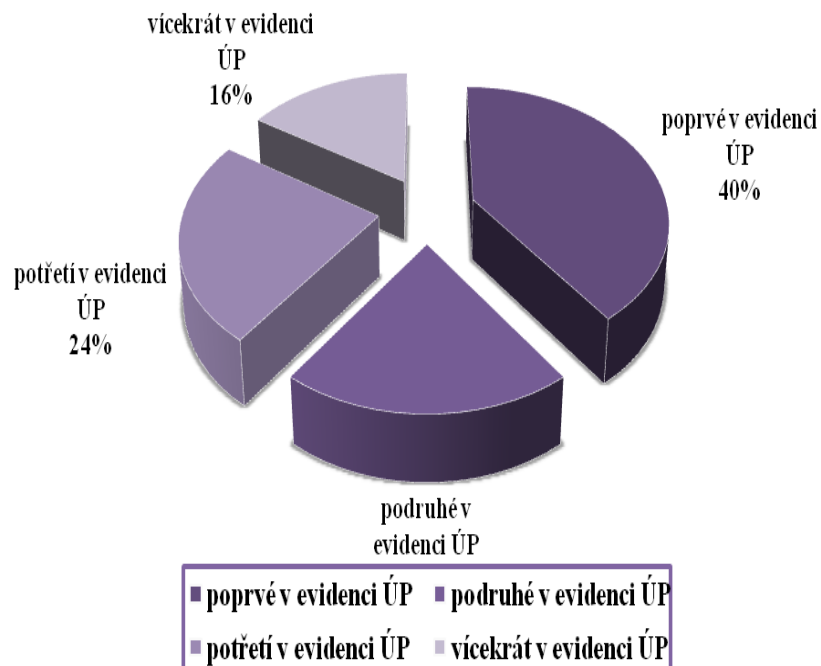
Více než 50% dotazovaných respondentů spadá do věkové skupiny nad 50 roků.

6.3 Dotazníková metoda a výzkumný vzorek

Pro empirický výzkum byla použita metoda kvantitativního výzkumu, kdy formou dotazníkové metody s uzavřenými otázkami, odpovídalo 50 respondentů - uchazeči vedeni v evidenci ÚP Brno-město. Získáním veškerých údajů byla následně provedena obsahová analýza, na základě které proběhlo potvrzení či vyvrácení stanovených hypotéz. Anonymní dotazníky obsahovaly 15 otázek, které se týkaly názorů nezaměstnaných, životního stylu a negativních důsledků, které jim nezaměstnanost přináší. K získání údajů dotazníkovou metodou byli osloveni respondenti – nezaměstnaní uchazeči, z krajské pobočky ÚP Brno-město. Anonymní dotazník vyplnilo 50 respondentů, ve věku od 20 roků do 60 roků.

6.4 Výsledky výzkumu

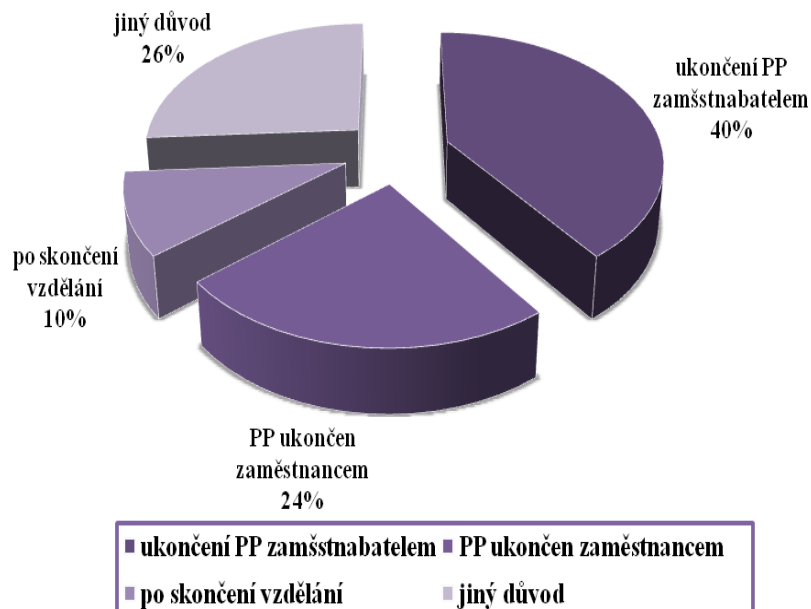
Na otázku č. 1 „V evidenci úřadu práce jsem“ odpověděli respondenti takto:



prvé	40%	20
podruhé	20%	10
potřetí	24%	12
vícekrát	16%	8
CELKEM	100%	50

Z celkového počtu 50 oslovených respondentů, evidovaných na ÚP, byla nejvíce zastoupena skupina dotazovaných, kteří jsou v evidenci ÚP poprvé, a to 40%, v počtu 20 respondentů. 10 respondentů bylo v evidenci ÚP podruhé, což činí 20% z celkového počtu dotazovaných. Potřetí bylo evidováno na ÚP 12 respondentů, což činí 24% dotazovaných. Vícekrát, jak třikrát, bylo v evidenci nezaměstnaných pouze 8 respondentů, což vykazuje 16% z celkového počtu dotazovaných.

Na otázku č. 2 „V evidenci ÚP jsem z důvodu“ odpověděli respondenti takto :

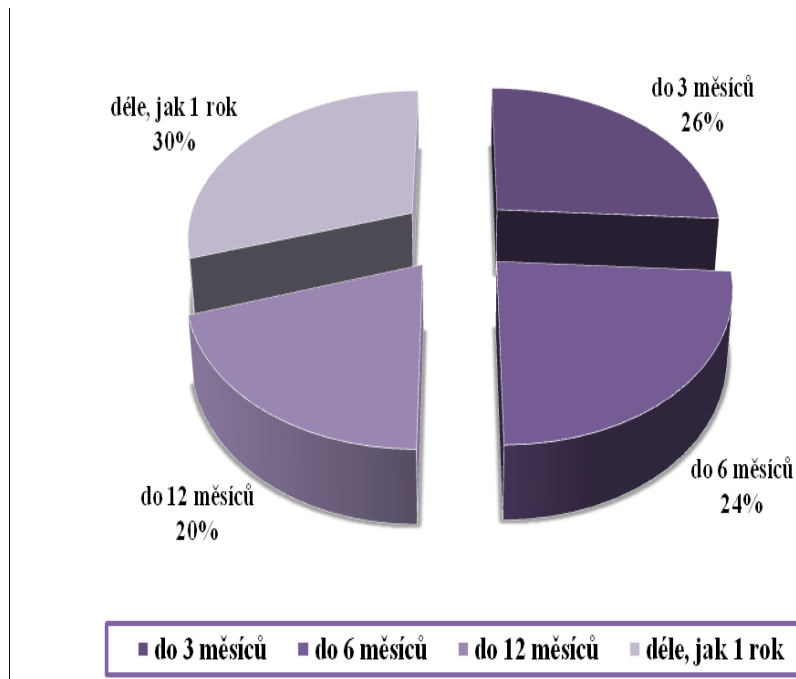


ukončení PP zaměstnavatelem	40%	20
PP jsem ukončil/a sám/sama	24%	12
po ukončení vzdělání	10%	5
jiný důvod	26%	13
CELKEM	100%	50

U 20 respondentů, což tvoří 40% dotazovaných, bylo důvodem evidence na ÚP ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

Pouze u 5 respondentů, kteří ukončili své vzdělání, byl důvod evidence na ÚP, což činí z celkové počtu dotazovaných pouze 10%.

Na otázku č. 4 „Jak dlouho jste v evidenci ÚP“ odpověděli respondenti takto :



do 3 měsíců	26%	13
do 6 měsíců	24%	12
do 12 měsíců	20%	10
déle	30%	15
CELKEM	100%	50

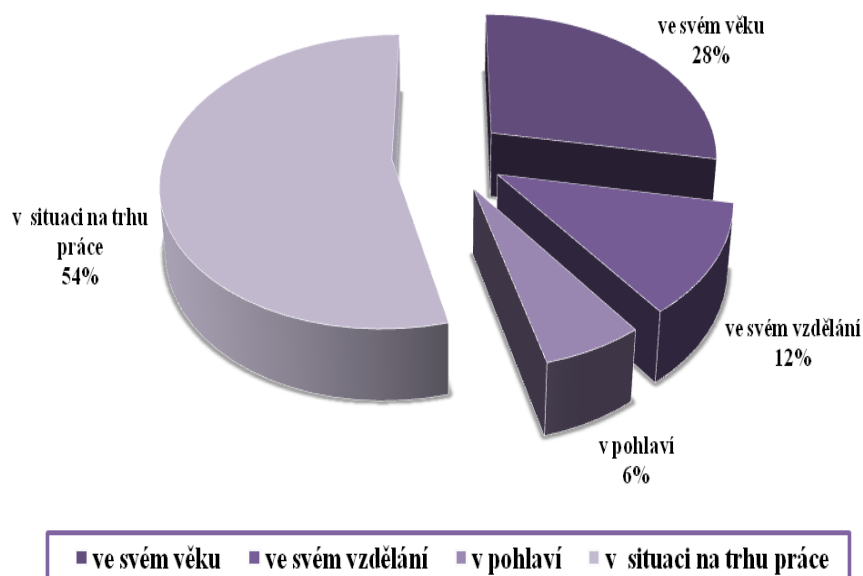
15 respondentů, což činí 30% z celkového počtu dotazovaných, setrvává v evidenci ÚP déle, jak 1 rok.

26% respondentů uvádí, že v evidenci ÚP nejsou déle, jak 3 měsíce.

24% respondentů je v evidenci ÚP, kratší dobu než 6 měsíců.

20% respondentů eviduje ÚP v době od 6 měsíců do 12 měsíců

Na otázku č.5 „V čem vidíte nevýhodu nalezení nového zaměstnání“ odpověděli respondenti takto :

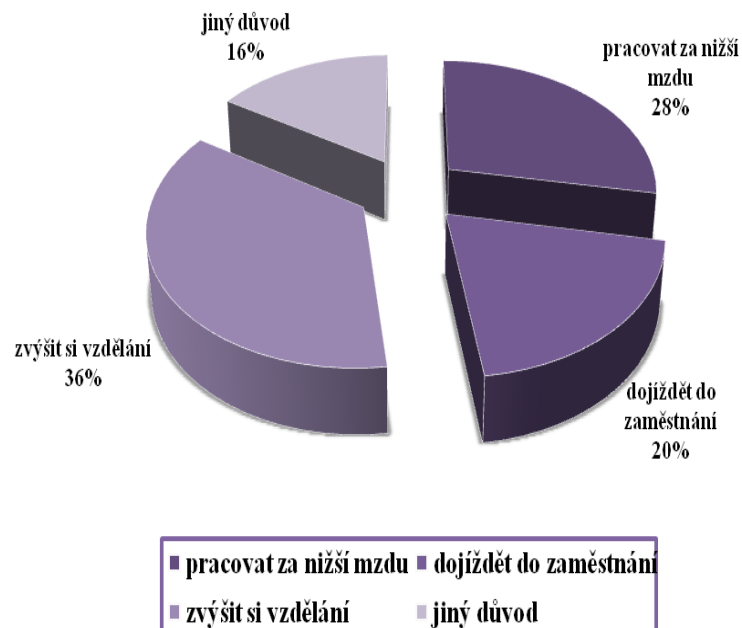


ve svém věku	28%	14
ve svém vzdělání	12%	6
v pohlaví	6%	3
v současné situaci na trhu práce	54%	27
CELKEM	100%	50

54% respondentů uvedlo nevýhodu nalezení nového pracovního místa v současné situaci na trhu práce. Jedná se o 27 respondentů.

Pouze 3 respondenti se domnívají, že důvodem k nenalezení nového pracovního místa je jejich pohlaví, což činí 6% z celkového počtu dotazovaných.

Na otázku č.6 „K získání nového zaměstnání jsem ochoten“ odpověděli respondenti takto :

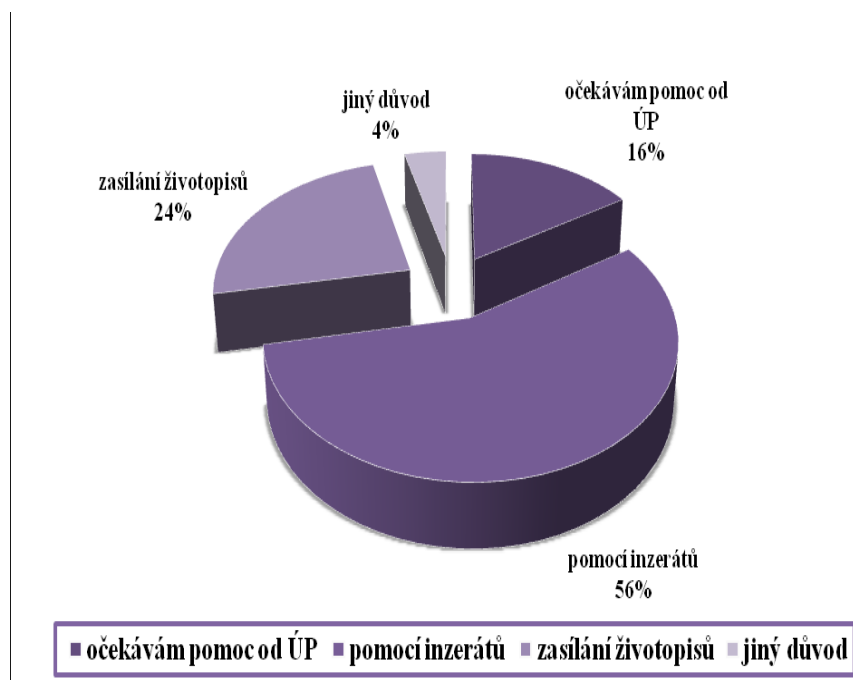


pracovat za nižší mzdu	28%	14
dojíždět ze vzdáleného místa bydliště	20%	10
zvýšit si vzdělání	36%	18
jiný důvod	16%	8
CELKEM	100%	50

Až 36% respondentů by bylo ochotno k získání nového zaměstnání si zvýšit své vzdělání, což činí 18 dotazovaných z celkového počtu.

Pouze 20% respondentů by bylo ochotno k získání nového zaměstnání dojíždět do zaměstnání ze vzdáleného místa bydliště.

Na otázku č.7 „Jakou aktivitu vyvíjíte k získání nového zaměstnání“ odpověděli respondenti takto :

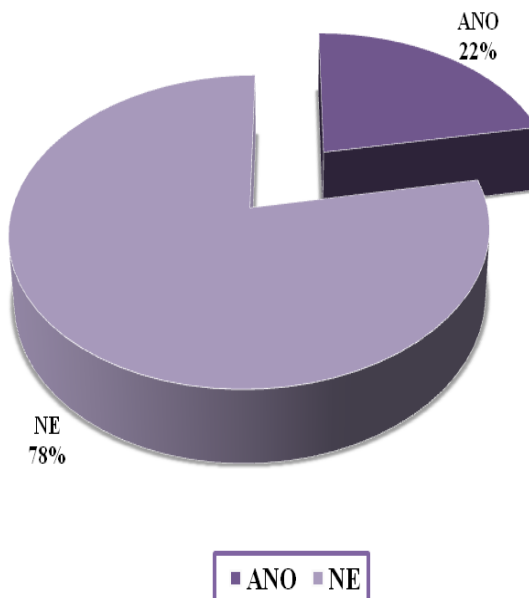


očekávám pomoc od ÚP	16%	8
zaměstnání hledám pomocí inzerátů	56%	28
oslovuji životopisem okolní firmy	24%	12
jiný důvod	4%	2
CELKEM	100%	50

Z celkového počtu 50 oslovených respondentů uvedlo 28 respondentů, kteří prostřednictvím inzerátů v tisku, na internetových stránkách si hledají nové pracovní místo, což činí 56% z celkového počtu dotazovaných.

Pouze 8 respondentů uvedlo, že očekává pomoc při zprostředkování zaměstnání od ÚP, což činí 16% z celkového počtu dotazovaných.

Na otázku č. 8 „Zhoršil se Váš zdravotní stav po dobu nezaměstnanosti“ odpověděli respondenti takto :

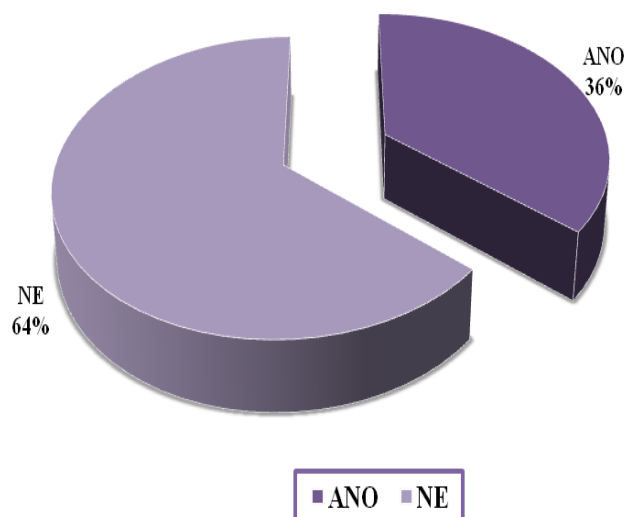


ANO	22%	11
NE	78%	39
CELKEM	100%	50

Z celkového počtu 50 oslovených respondentů, evidovaných na ÚP, uvedlo, že se jejich zdravotní stav během nezaměstnanosti nezhoršil. Takto odpovědělo 39 respondentů, což činí 78% z celkového počtu dotazovaných.

11 respondentů uvedlo, že se jejich zdravotní stav po dobu nezaměstnanosti zhoršil, což činí 22% z celkového počtu dotazovaných.

Na otázku č.9 „Ovlivnila Vaše nezaměstnanost rodinné vztahy“ odpověděli respondenti takto :

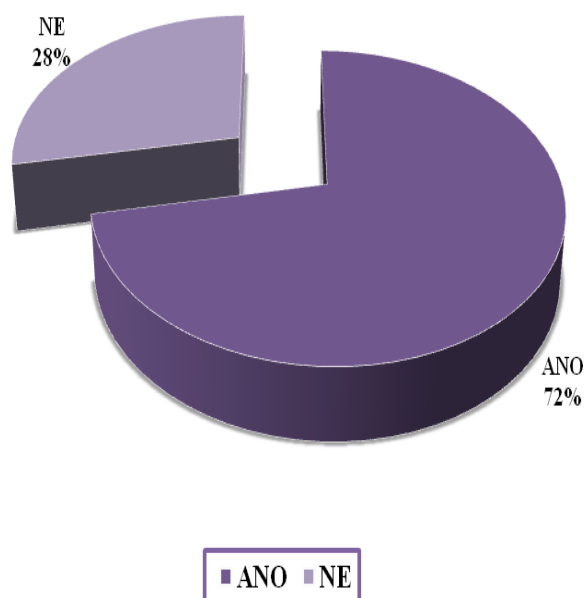


ANO	36%	18
NE	64%	32
CELKEM	100%	50

Z celkového počtu 50 oslovených respondentů uvedlo 32 respondentů, že nedošlo během nezaměstnanosti ke zhoršení rodinných vztahů, což činí 64% z celkového počtu dotazovaných.

U 18 respondentů však došlo k ovlivnění rodinných vztahů nezaměstnaností, což činí 36% z celkového počtu dotazovaných.

Na otázku č. 11 „Snížila se Vaše životní úroveň“ odpověděli respondenti takto :

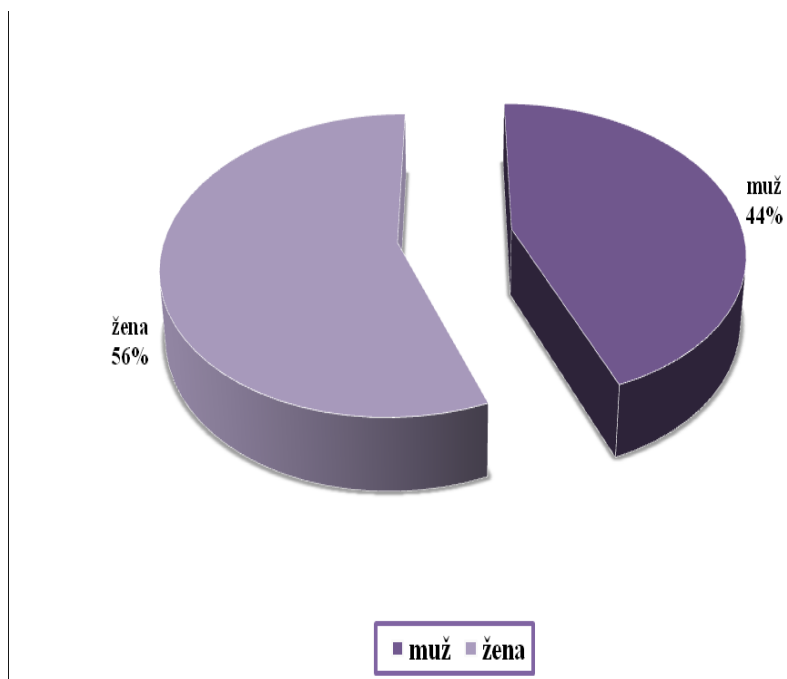


ANO	72%	36
NE	28%	14
CELKEM	100%	50

Z celkového počtu 50 oslovených respondentů uvedlo 36 dotazovaných, že došlo během nezaměstnanosti ke snížení jejich životní úrovně, což činí 72% z celkového počtu dotazovaných.

14 respondentů odpovědělo, že se jejich životní úroveň v době nezaměstnanosti nesnížila, což činí 28%.

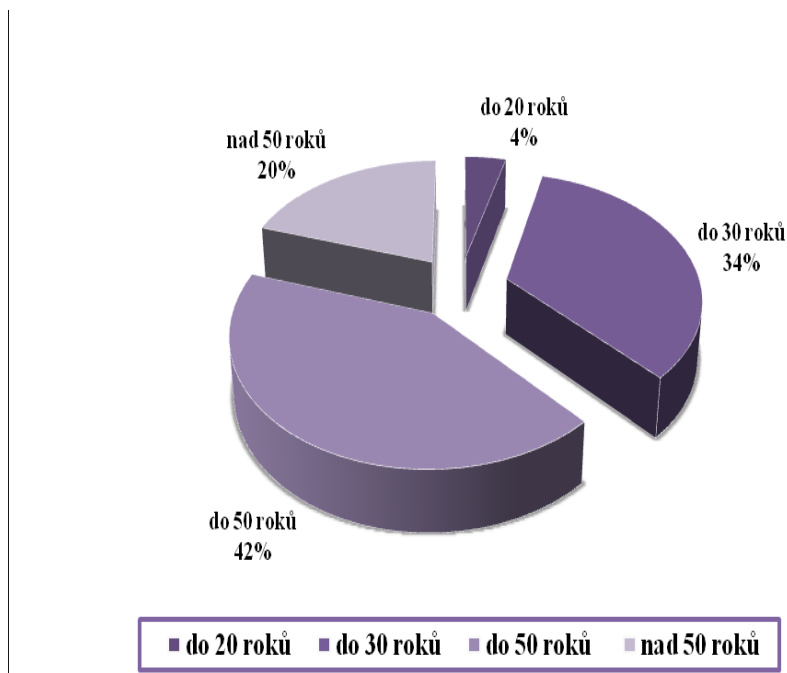
Na otázku č.12 „Vaše pohlaví“ odpověděli respondenti takto :



muž	44%	22
žena	56%	28
CELKEM	100%	50

Z celkového počtu 50 oslovených respondentů, se vyplňování dotazníku zúčastnilo 22 mužů, což činí 44% z celkového počtu oslovených a 28 žen, což činí 56% z celkového počtu.

Na otázku č.13 „*Jaký je Váš věk*“ odpověděli respondenti takto :



do 20 roků	4%	2
do 30 roků	34%	17
do 50 roků	42%	21
nad 50 roků	20%	10
CELKEM	100%	50

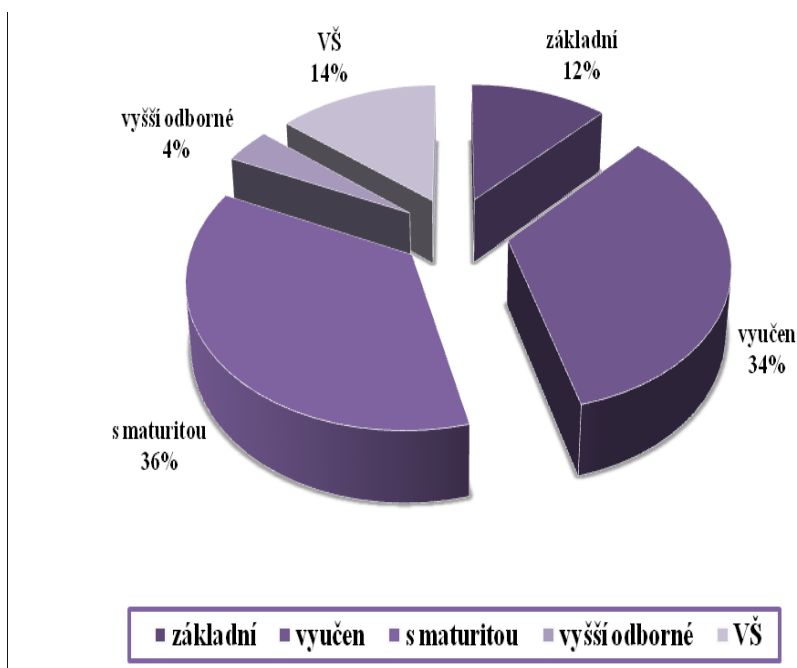
42% tvořila věková skupina mezi 30 – 50 roky, jednalo se o 21 respondentů.

34% tvořila věková skupina mezi 20 – 30 roky, odpovídalo 17 respondentů.

20% tvořila věková skupina nad 50 roků, zúčastnilo se 10 respondentů

Pouze 4% tvořila věková skupina do 20 roků, jednalo se o 2 respondenty.

Na otázku č.14 „Vaše vzdělání“ odpověděli respondenti takto :



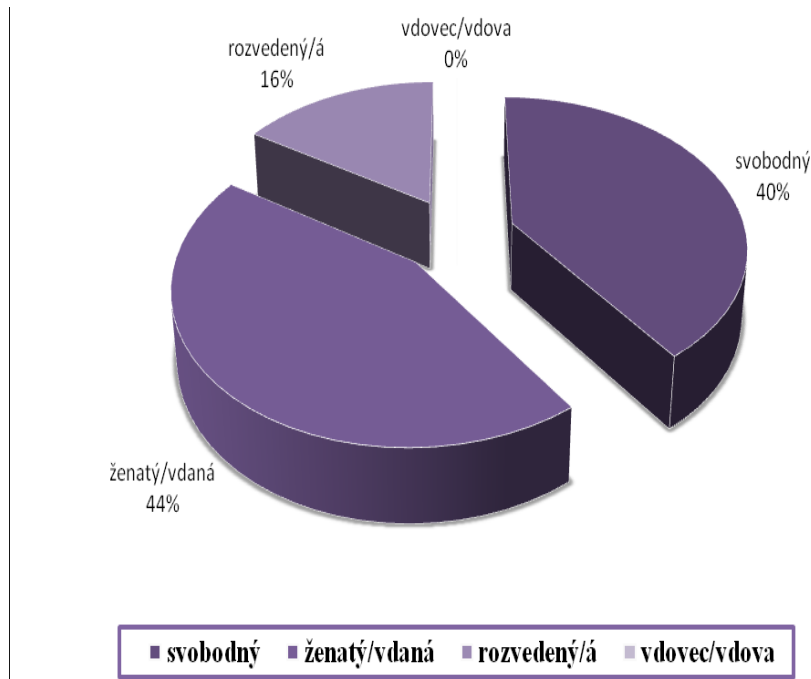
základní	12%	6
vyučen	34%	17
s maturitou	36%	18
vyšší odborné	4%	2
vysokoškolské	14%	7
CELKEM	100%	50

Z celkového počtu 50 oslovených respondentů, byla nejvíce zastoupena skupina dotazovaných, kteří dosahovali středoškolské vzdělání s maturitou, jednalo se o 18 respondentů, což činí 36% z celkového počtu dotazovaných.

Vysokoškolsky vzděláných odpovídalo 7 respondentů, což je 14% z celkového počtu dotazovaných.

S vyšším odborným vzděláním se zúčastnili 2 respondenti, což činí 4% z celkového počtu dotazovaných.

Na otázku č.15 „Váš rodinný stav“ odpověděli respondenti takto :



svobodný	40%	20
ženatý/vdaná	44%	22
rozvedený/á	16%	8
vdovec/vdova	0%	0
CELKEM	100%	50

Z celkového počtu 50 oslovených respondentů, byla nejvíce zastoupena skupina ženatý/vdaná 44% v počtu 22 respondentů, následovala skupina svobodný zastoupena 40% v počtu 20 respondentů.

8 respondentů spadalo do skupiny rozvedený/á. Ze skupiny vdovec/vdova neodpovídal žádný z respondentů.

6.5 Vyhodnocení hypotéz

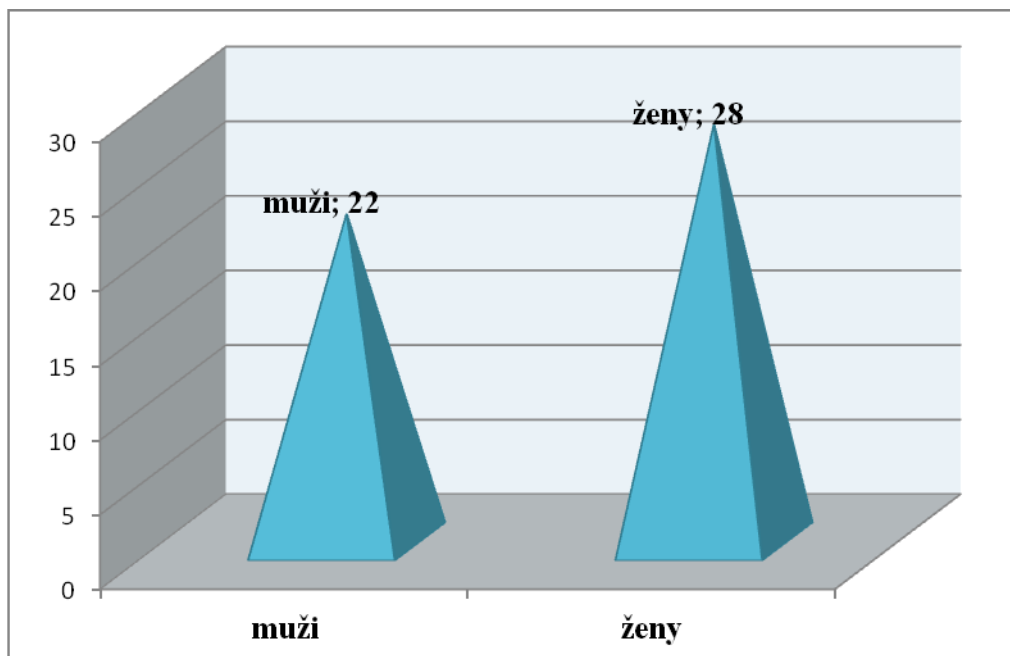
Hypotéza 1 - *Ve výzkumném vzorku respondentů převažuje nezaměstnanost žen před muži.*

K výsledku této hypotézy jsem vybrala odpovědi na otázku č. 12.

V **hypotéze č.1** jsem předpokládala, že ve výzkumném vzorku respondentů převažují ženy. Výzkumného šetření se zúčastnilo 28 žen a 22 mužů.

Tato hypotéza byla ověřena a potvrzena.

Vaše pohlaví



Hypotéza 2 – *Více než 60% dotazovaných respondentů přisuzují zhoršení zdravotního stavu právě nezaměstnanosti.*

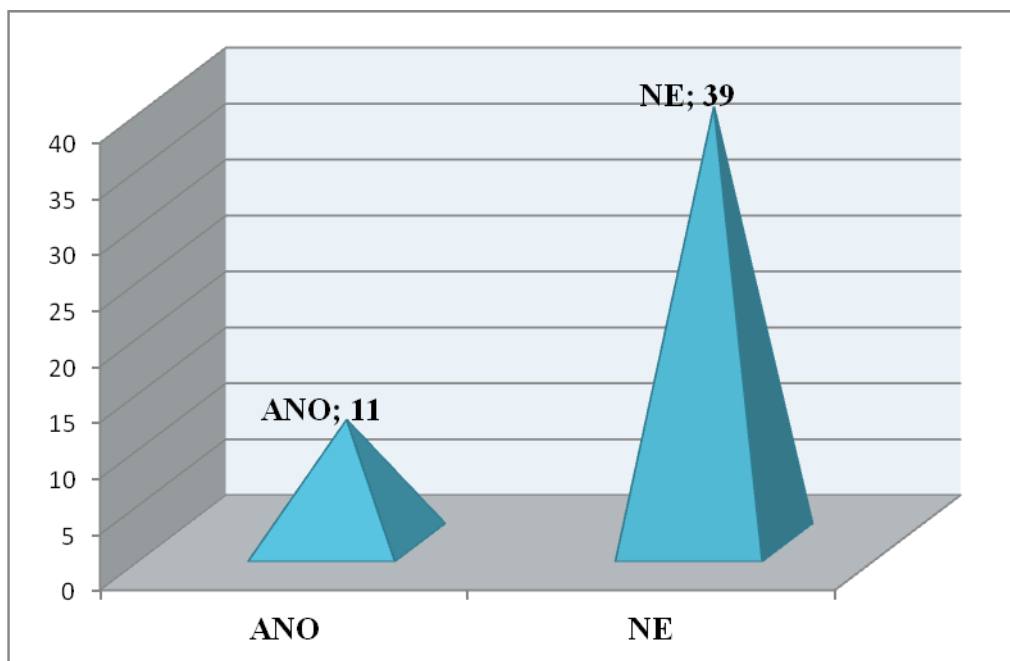
K výsledku této hypotézy jsem vybrala odpovědi na otázku č. 8.

V **hypotéze č.2** jsem předpokládala, že u 60% respondentů z důvodu nezaměstnanosti dojde ke zhoršení zdravotního stavu. Ke zhoršení zdravotního stavu došlo pouze u 11 respondentů, což činí 22%.

U 39 respondentů se zdravotní stav během nezaměstnanosti nezměnil, což činí 78%.

Tato hypotéza byla ověřena, ale nepotvrzena.

Váš zdravotní stav



Hypotéza 3 – *Více než 50% dotazovaných respondentů spadá do věkové skupiny nad 50 roků.*

K výsledku této hypotézy jsem vybrala odpovědi na otázku č. 13.

V **hypotéze č.3** jsem předpokládala, že věková skupina starších 50 roků bude zastoupena ve vzorku respondentů více, jak v 50%.

Do věkové skupiny nad 50 roků spadalo **10 respondentů = 20%**

Do věkové skupiny do 50 roků spadalo 21 respondentů = 42%

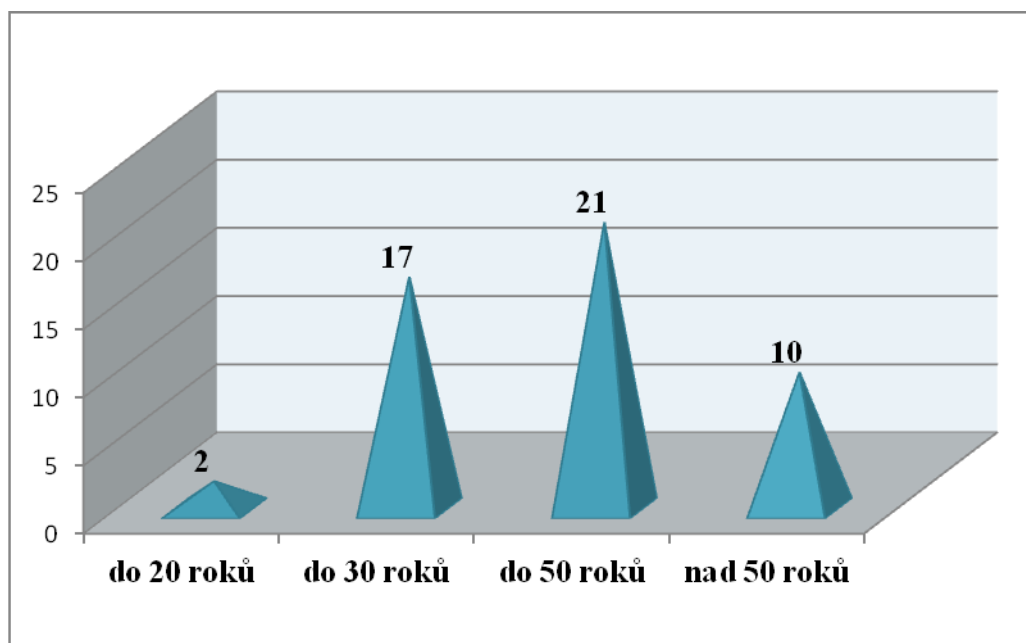
Do věkové skupiny do 30 roků spadalo 17 respondentů = 34%

Do věkové skupiny do 20 roků spadali 2 respondenti = 4%

Věková skupina nezaměstnaných starších 50 roků byla ve výzkumném vzorku zastoupena ve výši **20%, což činí 10 respondentů.**

Tato hypotéza byla ověřena, ale nepotvrzena.

Váš věk



6.6 Závěr výzkumného šetření

Prostřednictvím výzkumu jsem se pomocí anonymního dotazníku snažila zjistit, jak vnímají lidé svou nezaměstnanost. Jakým způsobem řeší svoji nezaměstnanost, zda vyvíjejí sami aktivitu k nalezení nového pracovního místa či očekávají pomoc od ÚP. Zdali jejich nezaměstnanost má negativní dopad na jejich životní úroveň, na jejich zdraví a narušuje jejich rodinné zázemí. Dále mne zajímalo, jestli jsou respondenti ochotni si zvýšit své vzdělání, pracovat za nižší mzdu nebo dojíždět do nového zaměstnání ze vzdáleného bydliště.

Na tyto otázky odpovídalo 50 respondentů, kteří byli evidováni jako nezaměstnaní na ÚP Brno-město. Vyplnění dotazníků se zúčastnilo 28 žen a 22 mužů. Z celkového počtu dotazovaných bylo 15 respondentů, kteří jsou v evidenci ÚP déle, jak 1 rok. 27 respondentů uvedlo, že svoji nezaměstnanost vidí v současné situaci na trhu práce, kdy převyšuje neustále poptávka po pracovních místech před nabídkou. Tím dochází i ke zhoršení jejich životní úrovně, což potvrdilo 36 respondentů. U 11 respondentů se během nezaměstnanosti zhoršil i zdravotní stav. Ze vzorku 50 respondentů dosáhlo 18 respondentů středoškolské vzdělání s maturitou, 17 respondentů bylo vyučeno, 6 respondentů dosáhlo pouze základní vzdělání a 7 respondentů bylo vysokoškolsky vzdělaných.

Z tohoto výzkumného šetření vyplývá, že nezaměstnanost opravdu patří k negativním jevům, které jsou velmi těžce řešitelné. Dochází k neblahým dopadům nejen na jedince, ale i na jeho rodinu.

ZÁVĚR

Nezaměstnanost jako jedno z nejdiskutovanějších společenských témat v dnešní době, které vlivem ekonomické krize se stalo aktuální nejen v České republice.

Problematika nezaměstnanosti je analyzovaná v několika kapitolách, které mají seznámit širokou veřejnost s tímto negativním celosvětovým problémem. V praktické části bakalářské práce nahlédneme pomocí dotazníku do života nezaměstnaných, jaké negativní důsledky pro ně nezaměstnanost připravila, přes sníženou životní úroveň a s ní spojené velké finanční obtíže, dopadem na zdraví psychické i fyzické. Dlouhodobá nezaměstnanost často vyhraní daného člověka na okraj společnosti, kde se mnohdy tváří v tvář setkává s novými životními zkušenostmi v podobě kriminality, požívání drog a jinými patologickými jevy.

Práce je nedílnou součástí společenského i osobního života člověka. Práce je nejen zdrojem materiálního zabezpečení života člověka, ale přináší člověku pocit uspokojení z dobře odvedené práce, práce dává člověku smysl jeho života, přináší mu každodenní radost a hraje v životě člověka jednu z nejdůležitějších rolí. Je s ní spojeno sociální postavení a identita, navazování sociálních kontaktů a přátelství, dodává člověku jistý pocit sebevědomí. Je navíc základní jednotkou časové struktury dne i plnohodnotného života každého člověka. Neočekávanou ztrátu zaměstnání provází celá řada reakcí ze strany člověka, počínaje psychickým šokem, stresem, snahou k rychlému opětovnému nalezení pracovního uplatnění apod. Neúspěšné pokusy nalézt v co nejkratší době práci, pak zpravidla v častých případech vedou k apatii, ztrátě sebeúcty, střídání naděje a zklamání. Ke skupinám nejvíce ohroženým nezaměstnaností patří absolventi středních a vysokých škol, starší lidé, ženy – zejména s malými dětmi, zdravotně postižení lidé a osoby s nízkou kvalifikací.

Nezaměstnanost je fenomén, který vyžaduje velkou pozornost a je třeba se tímto negativním jevem nejen zabývat, ale navrhnout určitá řešení ze strany státu, která by byla účinná a vedla nejen jednotlivce, ale i celou společnost k výraznému zlepšení situace na trhu práce.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] **BROŽOVÁ, Dagmar.** Společenské souvislosti trhu práce. Praha: SLON 2003. ISBN 80-86429-16-4.
- [2] **BUCHTOVÁ, Božena a kol.** Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: GRADA 2002. ISBN 80-247-9006-8.
- [3] **BUCHTOVÁ, Božena.** Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti. Brno MU 2000. ISBN 80-210-2425-9.
- [4] **JÍROVÁ, Hana.** Trh práce a politika nezaměstnanosti. Vysoká škola ekonomická 1999. ISBN 8070796359.
- [5] **MAREŠ, Petr.** Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika zaměstnanosti. Brno: MU 2003. ISBN 80-210-3048-8.
- [6] **MAREŠ, Petr.** Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: SLON 1998. ISBN 80-90-1424-9-4.
- [7] **MARTINCOVÁ, M.** Nezamestnanosť ako makroekonomický problém. Bratislava: EKONÓMIA 2000. ISBN 80-8078-038-2.
- [8] **MATOUŠEK, O., KOLÁČKOVÁ, J., KODÝMOVÁ, P.** Sociální práce v praxi. PORTÁL 2010. ISBN 978-80-7367-818-0.
- [9] **SIROVÁTKA, T., ŘEZNÍČEK. I.** Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť. Brno: MU, 1994. ISBN 80-210-12-463.
- [10] **ŠIMEK, M.** Uplatnění na pracovním trhu. Vysoká škola podnikání. Ostrava 2011. ISBN není uvedeno.

- [11] ŠIMEK, M. Trh práce. Vysoká škola podnikání, Ostrava 2005. ISBN 80-867-64-265.

Internetové zdroje :

- [1] http://www.reintegra.cz/reintegra/images/ProblemNezamestnanosti_standard.pdf
[cit. 2013-03-12]
- [2] <http://www.hledampraci.cz/poradna-zamestnani/rodicovska-dovolena-prace.php>
[cit. 2013-03.24]
- [3] http://www.asociacenno.cz/staryweb/storage/admin/expertiza_ostrava.pdf
[2013-02-20]
- [4] http://www.suip.cz/_files/suipb93363ffd56265fd54d98f8ac5fcede8/rp_ka_2012.pdf
[2013-02-11]

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

MPSV Ministerstvo práce a sociálních věcí

ÚP Úřad práce

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1 – Dotazník k bakalářské práci

PŘÍLOHA P I: ANONYMNÍ DOTAZNÍK

ANONYMNÍ DOTAZNÍK

1. V evidenci ÚP jsem :

- a) poprvé**
- b) podruhé**
- c) potřetí**
- d) vícekrát**

2. V evidenci ÚP jsem z důvodu :

- a) ukončení pracovního poměru zaměstnavatelem**
- b) pracovní poměr jsem ukončil/a sám/sama**
- c) po ukončení vzdělání**
- d) jiný důvod**

3. Co očekáváte od ÚP :

- a) pomoc při zprostředkování zaměstnání**
- b) možnost rekvalifikace**
- c) poskytnutí podpory v nezaměstnanosti**
- d) jiný důvod**

4. Jak dlouho jste v evidenci ÚP :

- a) do 3 měsíců**
- b) do 6 měsíců**
- c) do 12 měsíců**
- d) déle**

5. V čem vidím nevýhodu nalezení nového zaměstnání :

- a) ve svém věku
- b) ve svém vzdělání
- c) v pohlaví
- d) v současné situaci na trhu práce

6. K získání nového zaměstnání jsem ochoten :

- a) pracovat za nižší mzdu
- b) dojíždět ze vzdáleného místa bydliště
- c) zvýšit si vzdělání
- d) jiný důvod

7. Jakou aktivitu vyvíjíte k získání nového zaměstnání :

- a) očekávám pomoc od ÚP
- b) zaměstnání hledám pomocí inzerátů na internetu, na ÚP, v novinách
- c) oslovuji svým životopisem soukromé firmy ve svém okolí
- d) jiný důvod

8. Zhoršil se Váš zdravotní stav po dobu nezaměstnanosti :

- a) ANO
- b) NE

9. Ovlivnila Vaše nezaměstnanost rodinné vztahy :

- a) ANO
- b) NE

10. Pociťujete díky nezaměstnanosti snížení sebevědomí :

- a) ANO
- b) NE

11. Snížila se Vaše životní úroveň:

- a) ANO
- b) NE

12. Pohlaví :

- a) muž
- b) žena

13. Váš věk :

- a) do 20 roků
- b) do 30roků
- c) do 50 roků
- d) nad 50 roků

14. Vaše vzdělání :

- a) základní
- b) vyučen
- c) s maturitou
- d) vyšší odborné
- e) VŠ

15. Váš rodinný stav :

- a) svobodný
- b) ženatý/vdaná
- c) rozvedený /á
- d) vdovec / vdova

Děkuji za vyplnění tohoto anonymního dotazníku, jehož výsledky jsou určeny pouze k účelům při psaní mé bakalářské práce na téma „Nezaměstnanost a uplatnění na pracovním trhu“.

Mertová Dagmar - studentka Univerzity Tomáše Bati