

UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ

Institut mezioborových studií Brno

Nezaměstnanost jako sociálně-etický problém

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Vedoucí bakalářské práce:

Doc. PhDr. Jaroslav NEVORÁNEK, CSc.

Vypracovala:

Miroslava Kopecká

Grymov 2005

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Nezaměstnanost jako sociálně-etický problém“ vypracovala samostatně s použitím uvedených informačních zdrojů.

.....

Miroslava Kopecká

Poděkování

Děkuji panu doc. PhDr. Jaroslavu Nevoránkovi, CSc. za velmi užitečnou metodickou pomoc, kterou mi poskytl při zpracování mé bakalářské práce.

OBSAH:

Úvod	1
1. Základní pojmy z oblasti zaměstnanosti	1
1.1 Právní úprava	3
2. Nezaměstnanost – od historie po současnost	5
2.1 Historický vývoj	5
2.2 Tendence vývoje nezaměstnanosti	7
2.3 Vymezení pojmu „nezaměstnaný“	7
2.4 Životní strategie nezaměstnaných	10
2.5 Dlouhodobá nezaměstnanost	11
3. Nezaměstnanost – rozdělení	13
3.1 Frikční nezaměstnanost	15
3.2 Strukturální a technologická nezaměstnanost	15
3.3 Sezónní nezaměstnanost	15
3.4 Cyklická nezaměstnanost	16
4. Rizikové skupiny	17
4.1 Občané se zdravotním postižením	18
4.2 Romové	18
4.3 Nekvalifikovaní uchazeči	18
4.4 Uchazeči pečující o děti do 15 let	18
4.5 Uchazeči starší 50 let	18
4.6 Absolventi	19
5. Ekonomické a sociální důsledky nezaměstnanosti	20
5.1 Sociální izolace	20
5.2 Materiální a sociální deprivace	21
5.3 Vliv nezaměstnanosti na rodinu	23
5.4 Vliv na fyzické a psychické zdraví	25
5.5 Ztráta statusu	27
5.6 Sociálně patologické jevy	29
6. Politika trhu práce	30
6.1 Příprava na povolání	32
6.2 Nový zákon o zaměstnanosti	36
7. Charakteristika vývoje nezaměstnanosti v okrese Přerov	39
Závěr	45
Resumé	47
Anotace	48
Literatura a prameny	49

Motto:

Nezaměstnanost se stává hrozbou a součástí každodenního života. Představuje jev, s kterým se musíme naučit žít a zacházet, výzvu, na kterou musíme odpovědět, i ohrožení, kterému musíme čelit.

Cílem mé bakalářské práce je zmapování nezaměstnanosti jako sociálního jevu. Chtěla bych se zabývat problémem práva na zaměstnání, vývojem nezaměstnanosti od historie po současnost, ztrátou zaměstnání, postavením nezaměstnaného ve společnosti, vlivem nezaměstnanosti na zdraví a psychiku jedince, vlivem nezaměstnanosti na rodinu, způsoby reakce na nezaměstnanost, úlohou školy při získávání a zvyšování kvalifikace, důsledky nezaměstnanosti pro společnost, politikou zaměstnanosti. Do práce jsem zařadila poznatky z odborné stáže na Úřadu práce v Přerově – tabulky a statistiky vývoje nezaměstnanosti v regionu. Podkladem pro zpracování práce mi byla především literatura autorů, zabývajících se problémem nezaměstnanosti - Petra Mareše a Boženy Buchtové.

1. Základní pojmy z oblasti zaměstnanosti¹

Právo na zaměstnání

- bývá někdy nesprávně zaměňováno za právo na práci. Z právního hlediska se jedná o odlišné pojmy, právo na zaměstnání je pojmem užším. Právem na zaměstnání se v souladu se z.č. 1/1991 Sb. o zaměstnanosti rozumí právo občanů, kteří chtějí a mohou pracovat a o práci se skutečně ucházejí:

- a) na zprostředkování pracovního uplatnění ve vhodném zaměstnání,
- b) na rekvalifikaci nezbytnou k pracovnímu uplatnění,
- c) na hmotné zabezpečení před nástupem do zaměstnání a v případě ztráty zaměstnání.

Právo na zaměstnání

- nelze občanovi odepřít u důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství, politického, nebo jiného smýšlení, členství, nebo činnosti v politických stranách, nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, národnosti, etnického, nebo sociálního původu, majetku, rodu, zdravotního stavu, věku, manželského a rodinného stavu, nebo povinností k rodině. Právo občana na zaměstnání se zabezpečuje především jeho pracovním uplatněním v zaměstnání umožňujícím mu výkon práce v pracovním vztahu.

¹ internetové stránky: www.zakony.idnes.cz

Vhodné zaměstnání

- občan má právo na zabezpečení vhodného zaměstnání. Pod pojmem „vhodné zaměstnání“ se rozumí takové zaměstnání, které odpovídá jeho zdravotnímu stavu s přihlédnutím k jeho věku, kvalifikaci a schopnostem, délce doby předchozího zaměstnání a možnosti ubytování. Občan má právo svobodně si zvolit své zaměstnání a vykonávat je na celém území České republiky, nebo si může zabezpečit zaměstnání v zahraničí.

Státní politika zaměstnanosti

- směřuje k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách. Státní politiku zaměstnanosti zabezpečují Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce. Zabezpečování státní politiky zaměstnanosti zahrnuje např. sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracování prognóz a koncepcí zaměstnanosti.

Zprostředkování zaměstnání

- činnost zaměřená na vyhledávání vhodného zaměstnání pro občana, který se o práci uchází a na vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele, kteří hledají nové pracovní síly. Součástí zprostředkování zaměstnání je i činnost informační a poradenská. Úřady práce zprostředkovávají zaměstnání na celém území ČR bezplatně.

Rekvalifikace

- rekvalifikací se rozumí změna dosavadní kvalifikace uchazeče o zaměstnání, kterou je potřebné zajistit získáním nových znalostí a dovedností. Této změny lze docílit buď teoretickou, nebo praktickou přípravou, umožňující jeho pracovní uplatnění ve vhodném zaměstnání. Rekvalifikace pomáhá řešit nesoulad mezi kvalifikační strukturou uchazečů o zaměstnání a požadavky zaměstnavatelů na obsazení volných míst. Rekvalifikace se provádí na základě písemné dohody uzavřené mezi uchazečem o zaměstnání a úřadem práce, který mu nabídl zabezpečení rekvalifikace.

Hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání – „podpora v nezaměstnanosti“

- hmotné zabezpečení se poskytuje uchazeči o zaměstnání, který splňuje podmínku celkové doby předchozího zaměstnání v délce alespoň 12 měsíců v posledních třech letech před podáním žádosti o zprostředkování zaměstnání. Jako doba zaměstnání se pro tyto účely započítává doba:

- a) přípravy občana se změněnou pracovní schopností pro pracovní uplatnění,
- b) výkonu vojenské základní služby,
- c) výkonu civilní služby,
- d) osobní péče o dítě ve věku do 4 let (dříve do 3 let), nebo o dítě ve věku do 18 let, je-li dlouhodobě těžce zdravotně postižené vyžadující mimořádnou péči,
- e) osobní péče o blízkou, převážně, nebo úplně bezmocnou osobu, nebo blízkou částečně bezmocnou osobu starší 80 let,
- f) pobírání plného invalidního důchodu,
- g) výkonu dlouhodobé dobrovolnické služby v rozsahu překračujícím v průměru alespoň 20 hodin v kalendářním týdnu, na základě smlouvy dobrovolníka s vysílající organizací, které byla udělena akreditace Ministerstvem vnitra.

Dle nového zákona o zaměstnanosti platného od 1. října 2004 soustavná příprava pro povolání studiem na SŠ, VOŠ nebo VŠ již není považována za náhradní dobu zaměstnání.

ÚP je oprávněn požadovat po uchazeči, aby se podrobil vyšetření zdravotního stavu ve smluvním zdravotnickém zařízení určeném ÚP resp. příslušným lékařem závodní preventivní péče.

1.1 Právní úprava

Právní úprava je obsažena především v následujících předpisech:

- Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku ČR, především článek 26 odst. 3 LZPS
- Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č.2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky, ve znění pozdějších předpisů, kde se v ustanovení § 9 vymezují kompetence MPSV.

Dosavadní právní předpisy vznikaly, ve srovnání se současností, za jiných společensko-ekonomických podmínek a byly v průběhu dvanácti let několikrát

novelizovány. Mnohdy však již tyto novely nestačily reagovat na problémy, které přinášela praxe.

Dne 13. května 2004 byl pod číslem 435/2004 Sb. schválen nový zákon o zaměstnanosti, který nabyl účinnosti dne 1. října 2004.

2. Nezaměstnanost - od historie po současnost²

2.1 Historický vývoj

Podoba nezaměstnanosti, stejně jako její obsah, se v průběhu historického vývoje měnily. Ve středověku se nehovořilo o nezaměstnaných, ale o chudých. Osoby, které bychom mohli z dnešního pohledu označit v tehdejší společnosti za nezaměstnané, byly chápány jako součást masy chudiny. Nezaměstnanost v dnešním významu slova předpokládá určitou míru svobody a závislosti. Pouze ti, kdo pracují za mzdu, mají svůj příjem z práce, kdo mohou svobodně skončit svoje zaměstnání z vlastního rozhodnutí a kdo mohou být také zaměstnání zbaveni někým jiným, se mohou stát nezaměstnanými.

V tradiční společnosti produkující pro vlastní spotřebu, ani v otrokářské společnosti, kde otroci nemohli ztratit svou práci, k níž byli naopak fyzicky nuceni, ani ve feudální společnosti, kde nevolníci byli připoutáni ke svému feudálnímu pánovi řadou povinností, není nezaměstnanost myslitelná. Pojem nezaměstnanosti jako masového fenoménu je spojen s rozvojem tržního hospodářství. Rozhodující byla průmyslová revoluce, která způsobila, že prakticky celý příjem je získáván na trhu práce a většina služeb a zboží je distribuována prostřednictvím trhu, což mělo za následek, že úspěch, či neúspěch na trhu práce se stal hlavním existenčním problémem.

Poprvé se stala nezaměstnanost problémem na přelomu 19. a 20. století. Byl to také čas počátků státních institucí zprostředkujících práci i celonárodních a státem garantovaných systémů pojištění pro případ nezaměstnanosti. Zlomem byla první světová válka, která nezaměstnanost prakticky odstranila. Po jejím skončení následoval růst nezaměstnanosti v letech 1920-1921, jenž znamenal počátek deprese, která se opakovala a vyvrcholila v třicátých letech. Krize třicátých let vedla k hlubokému poklesu životní úrovně nejširších společenských vrstev.

„Do třicátých let panovalo přesvědčení, že nezaměstnanost je cosi jako nemoc, dílčí neduh ve zdravém těle národa. I ve středních vrstvách, méně dotčených nezaměstnaností, se prosazuje představa, že nezaměstnanost je plodem sociální situace způsobené silami, nad nimiž člověk nemá kontrolu. Nikoliv tedy důsledkem takových osobních charakteristik nezaměstnaných, jako jsou nechuť k práci, lenivost, neschopnost či neprozíravost.

² MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. s. 36-52

Od 30. let 19. století je nezaměstnanost chápána již ne jako pouhý dílčí neduh, ale jako rakovina prorůstající celou společnost a ohrožující její současnou i budoucí stabilitu.“³

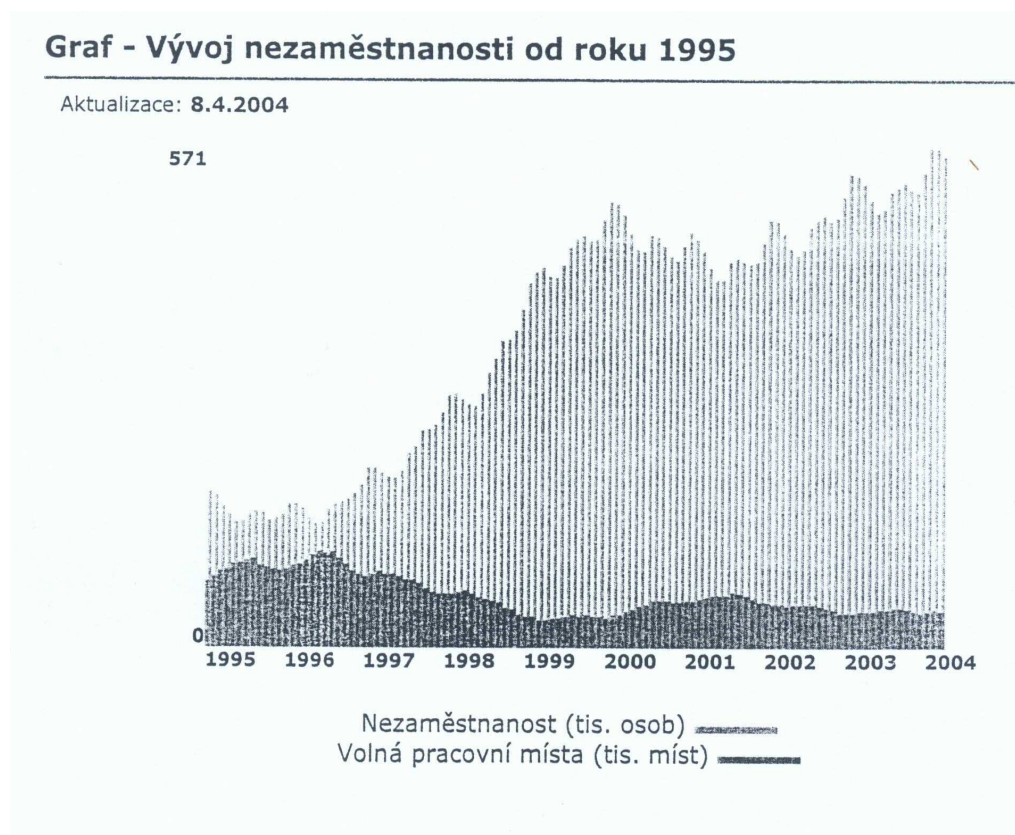
Nezaměstnanost v průběhu krize 30. let zasáhla Československo plnou silou. Krize dopadla na ekonomiku a postihla celý průmysl, závislý z velké části na exportu. Podle dobových údajů byly těžba a zpracování dřeva spolu s chemickým a keramickým průmyslem v roce 1932 omezeny oproti předchozímu roku o 30 %, sklářský průmysl pracoval jen na 25 %. V letech 1928-1929 bylo v Československu asi 50 tisíc nezaměstnaných, ale jejich počet se v roce 1930 zčtyřnásobil a v roce 1933 přeskočil 700 tisíc osob. Specifickým rysem nezaměstnanosti v 30. letech bylo i to, že nejen klesal počet zaměstnaných osob, ale klesaly i jejich mzdy. Nezaměstnanost znamenala výrazný pokles životní úrovně.

V poválečné Evropě se dařilo udržovat plnou zaměstnanost. Až do 60. let nepřekračovala míra nezaměstnanosti 3-4 %, což bylo dáno zejména poválečnou rekonstrukcí, technologickým rozvojem, vznikem nových odvětví, prudkým rozvojem služeb, včetně těch, které byly spojeny se sociálním státem.

V Evropě se stala nezaměstnanost masovou v 70. letech a tento stav od této doby narůstá. Vysoká nezaměstnanost v 70. a 80. letech měla na populaci menší dopad než situace ve 30. letech díky rozvinutému sociálnímu státu s podporami zajišťujícími příjem namísto nouzových vývařoven jídla. Úspory a majetek dnes umožňují lepší přežití období nezaměstnanosti, rodina není závislá pouze na příjmu muže – živitele.

³ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. s. 38-39

Vývoj nezaměstnanosti od roku 1995 vystihuje následující graf: ⁴



2.2 Tendence vývoje nezaměstnanosti

Problém nezaměstnanosti až do poloviny 90. let nepředstavoval v ČR žádnou vážnější hrozbu. Důvodem byla velká schopnost ekonomiky, zejména postupně se utvářejícího sektoru služeb, pojmout značnou část uvolňované pracovní síly.

V roce 1997 se příznivá situace změnila, míra nezaměstnanosti poprvé překročila hranici 5 % a v roce 1999 se již přehoupla přes hranici 8 %. Trend růstu byl zastaven až rokem 2000, resp. 2001. V roce 2001 byl pokles míry nezaměstnanosti přerušen a v roce 2002 nastal opět její nárůst, který pokračoval i v roce 2003 – míra nezaměstnanosti se přehoupla přes hranici 10 %. Mezi nejvíce postižené okresy patřily Most 21,4 %, Karviná 18,8 %, Louny 17,4 % a Teplice 16,9 %. Jedná se o regiony, kde probíhá útlum hlavních výrobních odvětví, kde jsou výrazné odbytové problémy, nevyhovující dopravní obslužnost i nevyhovující kvalifikační struktura uchazečů o zaměstnání.

Poprvé od pádu komunismu dosáhla nezaměstnanost v ČR dvouciferného čísla. Bez práce je více než 10 % práceschopných lidí. Nezaměstnanost nyní představuje

⁴ www.mesec.cz

pravděpodobně největší problém české společnosti. Ekonomika vykazuje vcelku solidní růst, ale zároveň roste i nezaměstnanost. Alarmující je, že nejde už jen o problém severních Čech a severní Moravy. Desetiprocentní hranici překročila nezaměstnanost v šesti za čtrnácti velkých krajských měst, tam, kde ještě nedávno nebylo těžké práci sehnat. Evropa odmítá americkou ekonomickou svobodu, kde se musí každý postarat o sebe sám. Místo toho zvolila systém sociálních dávek, který nenutí řadu lidí k větší aktivitě při hledání práce. Zejména pro některé lidi s nižším vzděláním je stále výhodnější nepracovat a žít z podpory státu.

S nezaměstnaností se vyrovnává na jedné straně rozvinutý systém pojištění proti nezaměstnanosti, který je schopen nezaměstnanou osobu existenčně podržet po dobu hledání nového zaměstnání. Na druhé straně jde o systém institucí – v první řadě úřadů práce, pomáhající nezaměstnaným orientovat se na trhu práce a zvyšovat jejich šanci na trhu práce rozvojem těch schopností, po kterých je momentálně poptávka (zejména prostřednictvím rekvalifikace).

Na nezaměstnanost mají vliv i zásahy státu. Lze je rozdělit do 4 typů:

1. podpora v nezaměstnanosti – náhrada části ztraceného výdělku podporami ze strany sociálního státu,
2. regulace pohybu osob na trhu práce, či naopak uvolňování osob z trhu práce (předčasné důchody),
3. podpora ekonomické a investiční aktivity přinášející růst pracovních příležitostí,
4. vytváření pracovních příležitostí pomocí výdajů ve státním sektoru (školství, zdravotnictví, sociální péče).⁵

Hlavní důvod růstu nezaměstnanosti zřejmě leží úplně jinde. Teprve v poslední době začíná česká ekonomika opravdu měnit svou tvář. Mizí klasické strojírenské a ocelářské kolosy, které kdysi ekonomice dominovaly a zaměstnávaly desetitisíce lidí. Na jejich místo nastupují obory s mnohem nižšími požadavky na počet pracovních sil.

⁵ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. s. 14

Míru nezaměstnanosti v jednotlivých zemích od roku 1980 vyjadřuje následující tabulka: ⁶

	Míra nezaměstnanosti						Dlouhodobě nezaměstnaní ¹⁾	
	1980	1985	1990	1995	1998	1998 ²⁾	1987	1997
Austrálie	6,0	8,2	6,9	8,5	8,0	8,1	28,6	30,7
Belgie	8,8	11,3	7,2	9,9	9,5	11,7	73,5	60,5
Dánsko	...	...	7,7	7,2	5,1	6,3	24,9	27,2
Francie	6,2	10,2	8,9	11,7	11,7	11,3	19,0	29,8
Itálie	7,5	9,6	10,3	11,9	11,9	12,1	66,3	66,3
Japonsko	2,0	2,6	2,1	3,2	4,1	4,9	20,2	21,8
Kanada	7,4	10,4	8,1	9,5	8,3	8,3	9,4	12,5
Německo	2,9	7,1	4,8	8,2	9,4	10,7	48,2	50,1
Nizozemsko	6,0	10,6	7,5	6,9	4,0	4,2	46,5	49,1
Rakousko	...	...	...	3,9	4,7	6,4	...	62,0
Španělsko	11,1	21,1	15,9	22,9	18,8	18,8	62,0	55,5
Švédsko	2,0	2,8	1,5	8,8	8,3	6,5	18,3	33,4
Švýcarsko	0,2	0,9	0,5	3,5	4,2	3,9	...	28,5
UK	6,4	11,2	6,8	8,7	6,3	6,2	47,9	38,6
USA	7,0	7,1	5,4	5,6	4,5	4,5	8,1	8,7
EU 15	6,4	10,5	8,1	10,7	9,9	10,5	53,7	51,3
OECD	5,8	7,8	6,1	7,7	7,1	7,1	35,6	34,7

¹⁾ Nezaměstnaní po dobu 6 měsíců nebo déle, jako procento z celkové nezaměstnanosti
²⁾ Národní definice

Pramen: OECD

2.3 Vymezení pojmu „nezaměstnaný“

Vymezení pojmu „nezaměstnaný“ se ustálilo v prvních desetiletích minulého století: „nezaměstnaný“ je osoba práce schopná, nemající vlády nad výrobními prostředky, nucená hledat obživu pracovní smlouvou, osoba, která práci pozbyla a nemůže nelézt novou práci přiměřenou svému povolání, za mzdu, v době a místě obvyklou a aspoň svým nezbytným potřebám odpovídajícím. Je nenormálním stavem každého práceschopného jedince, který není ani příliš mladý, ani příliš starý, nebo nemocný, nebo není zatížen péčí o rodinu způsobem znemožňujícím mu placené zaměstnání přijmout. Společnost očekává, že takový jedinec bude usilovat o udržení stálého zaměstnání a v případě jeho ztráty o získání nového zaměstnání v co nejkratší možné době aktivním hledáním.

Ne každý, kdo pracuje, je zaměstnaný a také ne každý, kdo nepracuje, je nezaměstnaný. Souvisí to s odlišením práce, především práce konané pro vlastní potěšení, či v rámci domácnosti. Zaměstnání se vztahuje k práci na smluvním základě, zahrnujícím i odměnu za její výkon. Toto umožňuje vyloučit domácí práce, sebezaměstnávání, vzájemnou

⁶ STUTELY, Richard. *Průvodce ekonomickými ukazateli – jak rozumět ekonomii*. s. 78

výpomoc, dobrovolnou práci pro dobročinné účely – jejich ztráta nemá za následek nezaměstnanost. Nemít příjem z trhu práce neznámá nemít na tento trh přístup. Stejně tak být nezaměstnaný neznámá být mimo trh práce, ale znamená to nemoci se na něm prosadit a zůstat na straně nabídky. Nezaměstnanost je pojem, který lze jen obtížně definovat, obecně je dle definice nezaměstnanosti nezaměstnaným ten, kdo je schopen práce (věkem, zdravotním stavem), chce najít zaměstnání, ale i přes tuto snahu je v daném okamžiku bez zaměstnání. První podmínka eliminuje ty, kdo nemají zaměstnání, ale nejsou schopni o ně soutěžit (jsou zabezpečeni dávkami sociálního státu), druhá podmínka eliminuje ty, kdo volí životní strategii jako je risk, renta, stipendium.⁷

2.4 Životní strategie nezaměstnaných

Po ztrátě zaměstnání následuje krátká fáze pocitu uvolnění a svátečních dnů. Pro člověka je to období šoku, ale ne rezignace. Naopak intenzivně hledá nové zaměstnání a zůstává optimistický. Když se však veškeré úsilí ukáže jako marné, nastupuje druhá fáze – fáze úzkosti a deprese, ve které postupně dochází ke ztrátě duševní rovnováhy. Při dlouhodobé nezaměstnanosti přichází nakonec fáze adaptace na nový způsob života spojená se ztrátou nadějí a s obavami z budoucnosti. Nezaměstnanost rozhodně není vítaným stavem, proto se z ní lidé snaží co nejrychleji vyprostit. Jestliže se jim to nedaří, snaží se v nové situaci nejen přežít, ale i žít. Musí najít životní prostředky, různou měrou se přitom spoléhají na sociální stát, nebo na svou vlastní aktivitu. Musí se vyrovnat se vztahem, který k nezaměstnanému zaujímá veřejnost.

Životní strategie v dlouhodobé nezaměstnanosti mohou spočívat v:

- omezování spotřeby, což vede k frustraci z neuspokojených potřeb, včetně přenosu této frustrace do rodiny a do okolí. Nezaměstnaní pak mohou ventilovat svou frustraci v násilnostech, výtržnostech a drancování, sociálně patologických jevech,
- aktivním hledání řešení situace legálními, či nelegálními prostředky,
- setrvání na pokusech zařadit se do hlavního proudu společnosti – docházení na úřad práce, jejichž smysl se vytratil. Nezaměstnaný, ani úřad práce příliš nevěří v návrat do zaměstnání,
- rezignaci, upadání do sociální izolace a apatie, spojených s rozkladem manželství a rodiny.

⁷ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. s. 16-18

Zaměstnání je obvykle hledáno přímými osobními i písemnými kontakty u zaměstnavatelů, registrací na pracovních úřadech a zprostředkovatelích práce. Často se hledá práce také pomocí neformálních sociálních sítí. Expanze státních služeb pro nezaměstnané vede mnoho osob k registraci na pracovních úřadech, což je dáno i vázaností výplaty dávek.

Na jedné straně je zde skupina osob, pro které je ztráta zaměstnání ochromením osobnosti a aktivity. Tyto osoby nemyslí na nic jiného, než na opětovné získání zaměstnání a věnují mu všechnen čas. Život bez zaměstnání prožívají jako život, jež ztratil smysl. Cítí své stigma a ponížení, aktivity volného času pro ně nemají v této situaci žádný smysl. Pokud nehledají práci, zabíjejí čas. Cítí se permanentně unaveni, stresováni, jak svou situací obecně, tak i nutností styku se svým okolím – úřady práce, na nichž závisí vyplácení podpor v nezaměstnanosti. Pohybují se v sociální izolaci jak v rodině, tak i mimo ni. Situace je vede k pocitu bezmocnosti, k životní pasivitě. Jiná skupina nepocituje nezaměstnanost jako nepříjemnou věc. Svět pro ně zůstává normální, vyjadřují se v tom smyslu, že nyní mají více aktivit. Jejich reakce jsou méně emocionální. Čas tráví svými zálibami a pozitivně oceňují čas, který mohou věnovat své rodině a dětem. Životní strategie těchto osob míří mimo hlavní proud společnosti a zakládají se na odchodu z trhu práce do neformální ekonomiky.⁸

2.5 Dlouhodobá nezaměstnanost

V současnosti se dlouhodobá nezaměstnanost nejen značně rozšířila, ale stává se i obtížným sociálně politickým problémem – čím déle jsou lidé bez zaměstnání, tím menší mají naději práci opět najít. Roste i průměrná délka jednotlivých případů dlouhodobé nezaměstnanosti. Dlouhodobá nezaměstnanost se stala problémem zejména v některých sociálních skupinách – mládež, málo kvalifikovaní, dělníci, či příslušníci etnických minorit, lidé s handicapem, zdravotně postižení, nekvalifikované ženy.

Obecně jsou značné rozdíly v míře nezaměstnanosti mezi jednotlivými zeměmi a uvnitř jednotlivých zemí i mezi jejich regiony. Riziko větší nezaměstnanosti v regionech je charakteristické zejména pro ty regiony, kde není rozvinutý průmysl. Jen malou část nezaměstnanosti můžeme dnes označit jako skutečně dobrovolnou. Různé sociální

⁸ MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. s. 102 - 111

kategorie jsou nezaměstnaností ohroženy v různé míře, přičemž rozhodující je - věk (velmi mladí, starší osoby), pohlaví (vyšší riziko žen), vzdělání, kvalifikace, profesní skupiny.

Vysoký podíl dlouhodobě nezaměstnaných, typický pro většinu zemí EU má vážné sociální dopady. Lidé ztrácejí pracovní návyky a základní kontakt s běžným společenským životem. Rychle pohodlní a zvykají si na štědrý systém sociálních dávek – nejčastější příčina nárůstu počtu dlouhodobě nezaměstnaných. Lehce se pak může stát, že již nikdy nenaskočí do pracovního kolotoče a rozšíří tak počet dobrovolně nezaměstnaných. Toto je velké riziko, neboť tito lidé čerpají finanční prostředky a často si čas krátí trestnou činností.

Dlouhodobá nezaměstnanost se ocitá v centru pozornosti. Má nepříznivé důsledky pro společnost i pro nezaměstnané jedince. K sociálním následkům dlouhodobé nezaměstnanosti patří snížení životní úrovně, růst napětí v rodině nezaměstnaného, ale i v ostatních interpersonálních vztazích, přidružují se deprese, ztráta motivace, pocit bezmocnosti. Pro společnost znamená vysoké nároky na státní rozpočet v podobě dávek v nezaměstnanosti, nárůst sociálně patologických jevů a v neposlední řadě nestabilitu společnosti.

3. Nezaměstnanost

„Nezaměstnaností rozumíme jednak stav, kdy člověk nemá placené zaměstnání, jednak hromadný sociální jev, kdy řada osob stojí mimo ekonomický proces. První hledisko se vztahuje k životním strategiím jedinců, kteří se buď snaží z této situace vymanit, nebo naopak padají do pastí nezaměstnanosti. Druhé hledisko se vztahuje ke strategiím společnosti, která se snaží omezit nezaměstnanost buď rekvalifikacemi a vytvářením nových pracovních míst (aktivní politikou nezaměstnanosti), nebo alespoň podpořit nezaměstnané po dobu hledání nové práce (pasivní politikou nezaměstnanosti). Podle obecné definice jsou nezaměstnanými ti, kdo jsou aktuálně bez práce (nebo pracují menší než stanovený počet hodin), jsou práce schopní, hledají aktivně zaměstnání (přičemž nemusí jít nutně o registraci na úřadu práce) a jsou schopni i ochotni do něj ihned nastoupit. Masová nezaměstnanost je stav, kdy míra nezaměstnanosti dosahuje dvouciferných čísel a setrvává v nich delší dobu. Dlouhodobá nezaměstnanost zahrnuje jednotlivé případy nezaměstnanosti trvající déle než 12 měsíců (extrémně dlouhodobá nezaměstnanost případy trvající déle než dva roky). Obecná míra nezaměstnanosti je podíl nezaměstnaných osob z celku ekonomicky aktivní populace, tj. osob v dané době zaměstnaných i nezaměstnaných.“⁹

Nezaměstnanost není jen ekonomickým a finančním problémem. Nejde jen o nerovnováhu na trhu práce, ale i o její důsledky pro život jedince i společnosti. Problémy, které jsou s nezaměstnaností spojeny nespočívají jen ve snížené efektivitě ekonomiky a v mrhání lidskými zdroji, v rostoucích deficitech státních rozpočtů. Jde také o rostoucí sociální napětí a sociální krize, které ji doprovázejí, nárůst chudoby, krizi rodinného života, růst kriminality a dalších sociálně patologických jevů. Dlouhodobá nezaměstnanost je i psychologickým, sociálním a kulturním problémem – především proto, že vytlačuje rostoucí počet osob mimo hlavní proud společenského života a činí z nich klienty sociálního státu. Ztráta příjmu se zaměstnání většinou posune nezaměstnaného a členy jeho rodiny, kteří jsou na tomto příjmu závislí, do stavu chudoby. Se ztrátou zaměstnání se lidem hroutí i jejich sebevědomí a sebeúcta a spolu s tím i rodinné vztahy. Placená práce poskytuje lidem prostředky existence, ale i status a sociální zařazení.

⁹ VEČERNÍK, Jiří; MATĚJŮ, Petr. *Zpráva o vývoji české společnosti 1989-19.*, s. 31

Příčiny nezaměstnanosti mohou být různé – nízké mzdy, zrušení odvětví, krach podniku, nedostatečná odbornost pracovníka, nechtěnost pracovníka po rekvalifikaci, úrazy pracovníka.

Nejčastěji uváděnou příčinou ztráty zaměstnání byly organizační změny – asi u 50 % uchazečů o zaměstnání. Necelá 1/3 se mezi nezaměstnanými ocitla po absolvování studia. Necelých 5 % tvoří ti, kteří byli propuštěni pro porušení pracovní kázně. Ostatní uchazeči rozvázali pracovní poměr dohodou na vlastní žádost. Organizačními změnami byli více postiženi THP pracovníci, naopak zrušením podniků to byli převážně dělníci. Na organizační změny doplatili oproti jiným věkovým skupinám uchazeči ve věku 50-58 let.

V současné době jsou ohroženy nejen tradičně zemědělské okresy (Znojensko, Šumpersko, Jesenicko, Lounsko), rizikové jsou rovněž průmyslové regiony, konkrétně s vysokým podílem pracovních míst v dolech, či těžebním strojírenství (Mostecko, Ostravsko). V dlouhodobém vývoji míry nezaměstnanosti v letech 1991-1996 se jako problematické ukázaly zejména okresy Bruntál, Karviná, Nový Jičín, Přerov, Šumperk, Jeseník, Třebíč. Sklonem k nezaměstnanosti patří k rizikovým také okresy Tachov, Vyškov, Břeclav, Kladno, Příbram, Svitavy, Hodonín, Frýdek-Místek, Žďár nad Sázavou, Děčín, Teplice, Chomutov, Ostrava a Most.¹⁰

Česká republika má ve srovnání se zeměmi EU nízkou úroveň mezd, což zejména u dlouhodobě nezaměstnaných osob přibližuje očekávané mzdy ze zaměstnání hladině životního minima. Rozdíl mezi očekávanou mzdou a sociálními dávkami není často považován za dostatečný podnět k přijetí nového zaměstnání. Ochota třeba i tvrdě pracovat nechybí, je ale podmíněna očekáváním podstatně vyšší mzdy. Zejména v oblastech s vyšší nezaměstnaností nabízejí zaměstnavatelé nekvalifikovaným pracovníkům (především ženám) místa s platem jen o málo vyšším, než je minimální mzda. Dalším rizikem je nedostatek kvalifikovaných dělníků, zaviněný úpadkem učňovského školství, který se stále prohlubuje snižujícím se zájmem o učební obory. Mobilita pracovních sil je nedostatečná, rekvalifikační proces je spíše slabý – úřady práce zaznamenávají ročně jen asi 12 tisíc osob zařazených do rekvalifikací.

¹⁰ VEČERNÍK, Jiří; MATĚJŮ, Petr: *Zpráva o vývoji české společnosti 1989-1998*. s. 37

Důsledky nezaměstnanosti:

- ztráta kvalifikace pracovníka,
- vyšší kriminalita,
- stávky.

Nezaměstnanost rozdělujeme na dobrovolnou a nedobrovolnou. Nedobrovolná nezaměstnanost nastává často při zrušení podniku, změně šéfa, změně výrobního procesu atp..

Rozeznáváme 4 základní druhy nezaměstnanosti: ¹¹

3.1 Frikční nezaměstnanost

Vzniká pohybem pracovníků mezi pracovními místy, je krátkodobá. Přesuny osob jsou motivovány vlastními potřebami, nebo potřebami ekonomického vývoje. Jedná se o změnu zaměstnání a doba nezaměstnanosti je ve většině těchto případů pro nezaměstnané osoby jen krátkou epizodou, během níž si hledají nové uplatnění. V případě osob nově vstupujících na trh práce – studenti, jde o dobu, v níž nacházejí své první zaměstnání. Čím je přijatelnější systém podpor sociálního státu v nezaměstnanosti, tím více se prodlužuje čas hledání práce. Vyšší příspěvky v nezaměstnanosti vedou ke zvyšování úrovně mzdy, při které je pracovník ochoten nabízené zaměstnání akceptovat. Prodlužování frikční nezaměstnanosti může být způsobeno nejen výší mzdy, ale i charakterem práce, pracovním prostředím, dobou dojíždění do zaměstnání, nízkou vzájemnou informovaností subjektů apod..

3.2 Strukturální a technologická nezaměstnanost

Vedle běžné změny zaměstnání, ztrácí řada pracovníků své zaměstnání i díky rozpadu neefektivních podniků. Lidé, kteří se takto stávají nezaměstnanými se vyznačují určitým věkem, kvalifikací, dovednostmi, zkušenostmi, jsou rozdílného pohlaví. Jak se odvětvově i územně mění struktura ekonomiky, nemusí osobní a kvalifikační charakteristika propuštěných odpovídat požadavkům nových pracovních míst. Pak se hovoří o nezaměstnanosti strukturální. Řadíme sem i osoby ztrácející zaměstnání v důsledku rušení pracovních míst a nahrazení živé práce technikou (technologická nezaměstnanost).

¹¹ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 20-26

Je dána poklesem poptávky po pracovnících v důsledku technického rozvoje. Do strukturální nezaměstnanosti mohou upadnout i vysoce kvalifikovaní pracovníci, jejichž kvalifikace v důsledku změn výroby není potřebná.

3.3 Sezónní nezaměstnanost

Souvisí s tím, že některé subjekty mají práci pouze v určitém ročním období, např. zemědělci, zedníci, atd.. Sezónní nezaměstnaností mohou být postiženy i služby (spojené s turistikou).

3.4 Cyklická nezaměstnanost

Vzniká v důsledku recese či deprese v ekonomice.

Vedle nezaměstnanosti existuje i to, co nazýváme neúplná, či nepravá nezaměstnanost -
– pracovníci, kteří musí akceptovat práci na snížený úvazek, či sdílení pracovního místa, kdy se o jedno pracovní místo a příjem z něho dělí dvě osoby. Neúplná zaměstnanost je chápána jako destrukce zaměstnaneckých práv a vnucení horších pracovních podmínek zaměstnancům ze strany zaměstnavatelů.

4. Rizikové skupiny

Rizikové skupiny na trhu práce bez ohledu na regionální rozdílnost:

- zdravotně postižení
- Romové
- nekvalifikovaní uchazeči a uchazeči s nízkou kvalifikací
- ženy, zejména ty, které pečují o dítě/děti ve věku do 15 let
- věkově starší osoby
- mladí lidé, zejména absolventi a mladiství
- uchazeči společensky nepřizpůsobiví, často měnící zaměstnání, se špatnou morálkou.

Míra nezaměstnanosti žen je v porovnání s mírou nezaměstnaností mužů obecně vyšší, po celé období 1992 – 2002 neklesla pod hranici 50 %, přestože od roku 1995 se hodnota tohoto podílu postupně snižuje. Na úrovni některých krajů je již zaznamenán pokles – kraje Karlovarský, Moravskoslezský a Olomoucký - v těchto krajích je výraznější postižení odvětví, kde pracují muži.

Nezaměstnanost se stále více koncentruje do mladších věkových kategorií. Především nejmladší věkové skupiny jsou na trhu práce stále ohroženější. Mezi lety 1995 a 2002 vzrostla například nezaměstnanost pro věkovou kategorii 15 až 19 let z 13,1 % na 35,8 %. Podíl osob ve věku 20 až 29 let patří k nejvyšším – tvoří dlouhodobě kolem 40 % všech nezaměstnaných. Zvláště postiženy jsou v této věkové kategorii ženy s malými dětmi. Podíl uchazečů v kategorii nad 50 let činí 20 % všech nezaměstnaných.

Nejohroženější skupinou jsou lidé se základním vzděláním, nebo bez vzdělání, a to dvoj- až trojnásobně oproti ostatním kategoriím. Co do absolutního počtu se na celkové nezaměstnanosti největší měrou podílejí osoby se středním vzděláním bez maturity, zejména vyučení. Situace nízkokvalifikovaných osob je ztěžována i zaměstnavateli díky předsudku o nízké kvalitě a motivaci této pracovní síly. Požadují proto i na pracovní místa pro osoby se základním vzděláním vyučence. Tato tendence je podporována celkovým nedostatkem pracovních příležitostí.

Podle dosavadních poznatků úřadů práce se nejčastějšími kumulacemi handicapů ukazují být:

- vyšší věk + nevyhovující zdravotní stav,

- vyšší věk + nedostatečná kvalifikace,
- nízká kvalifikace + vyšší věk + zdravotní postižení.

4.1 Občané se zdravotním postižením

Počet nezaměstnaných se ZPS stále roste, v roce 2002 jich bylo v evidenci úřadů práce 67 tisíc. Zdravotně postižení většinou setrvávají v dlouhodobé nezaměstnanosti. Velká část osob se ZPS se kumuluje do věkové skupiny nad 40 let a vysoké procento z nich má jen základní vzdělání, popř. střední bez maturity.

4.2 Romové

Romy na trhu práce znevýhodňuje nízká úroveň vzdělání, jejich koncentrace v deprivovaných rodinách, diskriminace ze strany zaměstnavatelů. Značná část Romů je trvale závislá na neformálním trhu práce a na sociálních dávkách. Šedá ekonomika využívá Romy jako snadno dosažitelnou pracovní sílu. V kombinaci se sociálními dávkami se jim samotným jeví situace výhodná, proto vzdělanost Romů roste velmi pomalu.

4.3 Nekvalifikovaní uchazeči

Nízká kvalifikace je často doprovázena vyšším věkem. Zavádění nové technologie, modernizace a automatizace tyto osoby z trhu práce stále více vytlačují. Tito lidé se spoléhají na vnější pomoc, jsou neschopni samostatně řešit osobní problémy, mají nereálné mzdové požadavky.

4.4 Uchazeči pečující o děti do 15 let

Nezaměstnané osoby pečující o děti, nebo o těžce zdravotně postiženého občana požadují pracovní místa se zkrácenou pracovní dobou. Takovýchto pracovních míst je nedostatek. Zaměstnavatelé odmítají tyto osoby zaměstnávat vzhledem k možnosti časté absence z důvodu péče o dítě v nemoci. Tito uchazeči se stávají dlouhodobě nezaměstnanými a to i přes dosaženou vyšší kvalifikaci.

4.5 Uchazeči o zaměstnání starší 50 let

Lidé starší věkové kategorie mají často nežádoucí návyky získané během pracovní kariéry. Celoživotní setrvání v jediné profesi, na jednom pracovním místě omezilo pracovní dovednosti a zkušenosti. Jsou u nich častěji sledovány zdravotní problémy. Jejich uplatnění je závislé na schopnosti adaptovat se na současné požadavky trhu práce.

4.6 Absolventi

Úřady práce prioritně pomáhají mladistvým uchazečům a absolventům. Dlouhodobá nezaměstnanost je u této skupiny nebezpečná v tom, že nedojde k vytvoření pracovních návyků, což má dopad v oblasti ekonomické, ale zejména v oblasti sociální a kriminální. Podíl absolventů na nezaměstnanosti dosáhl svého vrcholu 22 % v září 1998. Jak ukazuje zpráva Národního ústavu odborného vzdělávání, v dubnu 2003 dosahovala míra nezaměstnanosti u vyučených s maturitou 25 %, absolventů SOŠ s maturitou 14,9 %, absolventů gymnázií 6,3 %, absolventů VOŠ 10,6 % a vysokoškoláků 6,7 %.

Je důležité zajistit čerstvým absolventům první zaměstnání. Pro mnoho zaměstnavatelů jsou nepřijatelní, protože nemají žádnou praxi. Když je nikdo nezaměstná, nemohou praxi získat, jedná se o začarovaný kruh. EU pomáhá dotovanými absolventskými místy.

5. Ekonomické a sociální důsledky nezaměstnanosti¹²

Proč je nezaměstnanost v naší kultuře tak tíživým existenciálním zážitkem a to i při rozvinutém sociálním státu, umožňujícím přežití i bez příjmů za zaměstnání? Vyloučení ze zaměstnání znamená deprivaci v základních potřebách, které zaměstnání a práce uspokojuje. Práce má v naší kultuře zakotvení jak v uspořádání společnosti, tak v psychice člověka. Z. Freud říká: „Práce je pouto, které nás váže k realitě. Jestliže nemáme povinnost ráno vstát a jít do práce, pak se ocitáme v nebezpečí, že nás ovládnou fantazie a emoce“. Bezprostředním následkem nezaměstnanosti je pokles příjmů (podpora je obvykle nižší, než polovina předchozího příjmu), ale bolestnější je ztráta vlastní ceny v očích okolí.

Zaměstnání uspokojuje základní potřeby:

- vytváří pro zaměstnaného člověka reálnou strukturu času (dne, týdne, roku, ...),
- znamená příležitost sociální zkušenosti mimo rámec rodiny,
- vymezuje osobní status (sociální důstojnost, prestiž) a osobní identitu,
- vynucuje si řadu aktivit, k nimž bez zaměstnání člověk není motivován.

Nezaměstnanost nemá dopad jen na celkovou ekonomiku, ale ovlivňuje životy jednotlivých lidí. Vede ke snižování disponibilních prostředků domácností. Ekonomické problémy ovlivňují emoce a rodinný život. Dochází ke zhoršování fyzické i psychické kondice, roste stres, kriminalita. V extrémních případech dochází k nepokojům mezi lidmi, rozpadům domácností a životů.

5.1 Sociální izolace

Stejně jako nelze nahradit práci v zaměstnání volným časem, nelze ani sociální kontakty nahradit užšími kontakty v nejbližším okolí, v rodině, v sousedství. Nezaměstnaní vypadávají ze sociálních kontaktů prostou fyzickou nepřítomností. To se týká kontaktů s osobami na bývalém pracovišti, které jsou jen zřídka dále udržovány. Oboustranná ztráta zájmu o jejich udržení pramení z toho, že mizí společně sdílené životní zkušenosti. Jinou příčinou je na straně nezaměstnaných pocit vlastní stigmatizace v důsledku ztráty zaměstnání. Po ztrátě zaměstnání se lidé vyhýbají těm, kdo jsou zaměstnaní, neboť setkání

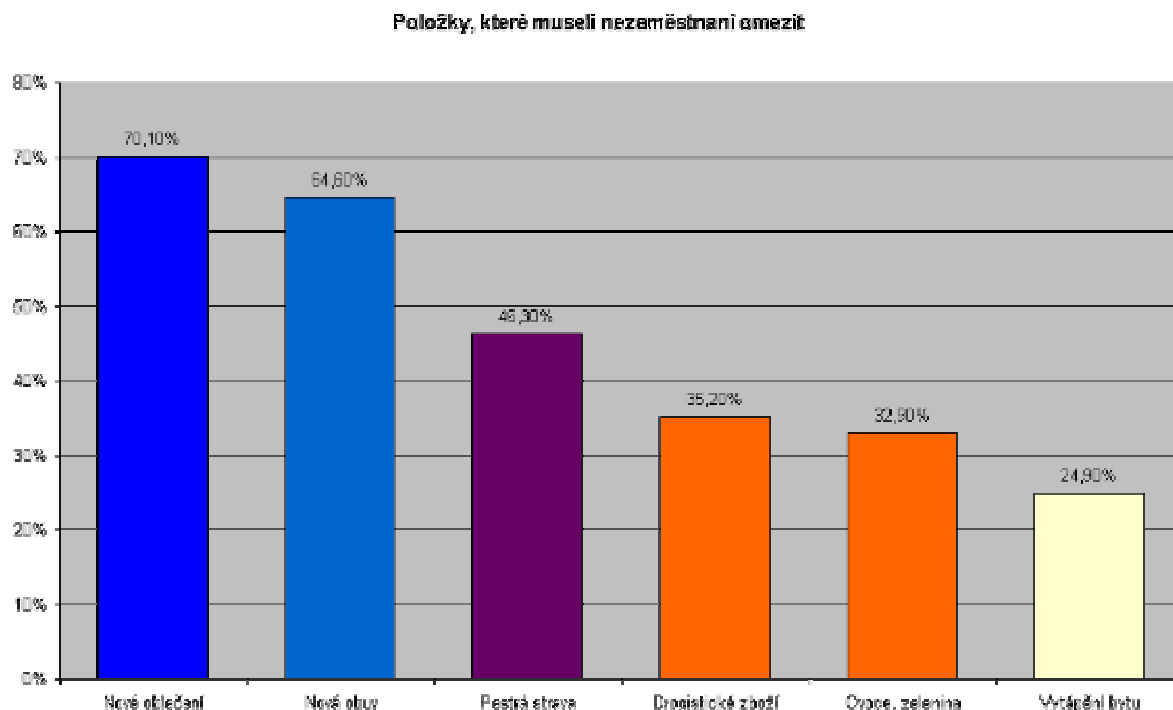
¹² MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. s. 74 - 86

s nimi je pro nezaměstnané depresivní. Míra sociální izolace je spojena s řadou faktorů, mezi nimiž je nejvýznamnější věk. Mladí se po ztrátě zaměstnání neocitají zdaleka v takové sociální izolaci jako nezaměstnaní staršího věku. U mladých svobodných nezaměstnaných je častější opačná tendence k životu v širších sociálních sítích vrstevníků, který může nabývat negativních forem, jako vzájemné solidarity při kriminalitě a vandalství.

5.2 Materiální a sociální deprivace

Deprivace představuje obecně nedostatek něčeho, co je v dané společnosti považováno za žádoucí (odpovídající příjem, možnost konzumace pestré stravy, vytápění bytu a domu, zdraví, sociální kontakty atd.) a obvykle je vztahována k materiálním, či sociálním podmínkám. Deprivovaní lidé klesají pod životní standard, což může vést k tomu, že buď nemají vůbec, či v naprosto nedostačující míře podmínky k životu (bydlení, strava), které by jim umožnily chovat se ve společnosti obvyklým způsobem. Může se jednat o problémy sociální izolace, vyloučení ze sociálních vztahů, ztrátu podpory komunity, diskriminaci, nedostatek příležitostí pro vzdělání a zaměstnání apod..

Z hlediska možného ohrožení materiální deprivací se jedná o schopnost domácnosti platit základní platby – nájemné za byt, platby za teplo, elektřinu, plyn, splátky úvěrů a půjček, možnost opatřit si základní životní potřeby (oblečení, jídlo, aj.). Omezený rozpočet domácností se tak nejvíce dotýká především nemožnosti nákupu nového oblečení a obuvi, což se jeví jako nešťastné řešení vzhledem k nutnosti nezaměstnaných prezentovat se u potenciálních zaměstnavatelů. Mnoho rodin je nuceno omezit nákup pestré stravy, ovoce a zeleniny. Sociální dávky jsou zcela nedostačující v případě osob, které musí dodržovat nějakou dietu, ale i pro staré osoby, těhotné ženy, mentálně a fyzicky handicapované, nemocné, či diabetiky.



Obr. 1. Omezení položek nezbytných životních potřeb nezaměstnaných¹³

Nutnost žít jen z podpory v nezaměstnanosti, či dokonce ze sociální podpory vymezené na základě stanoveného životního minima, znamená pro nezaměstnaného a jeho rodinu velké snížení životní úrovně. Příjem z podpory stěží pokrývá základní potřeby a uvádí jedince do dluhů. Čím déle zůstává člověk nezaměstnaný, tím je jeho finanční a existenční situace horší.

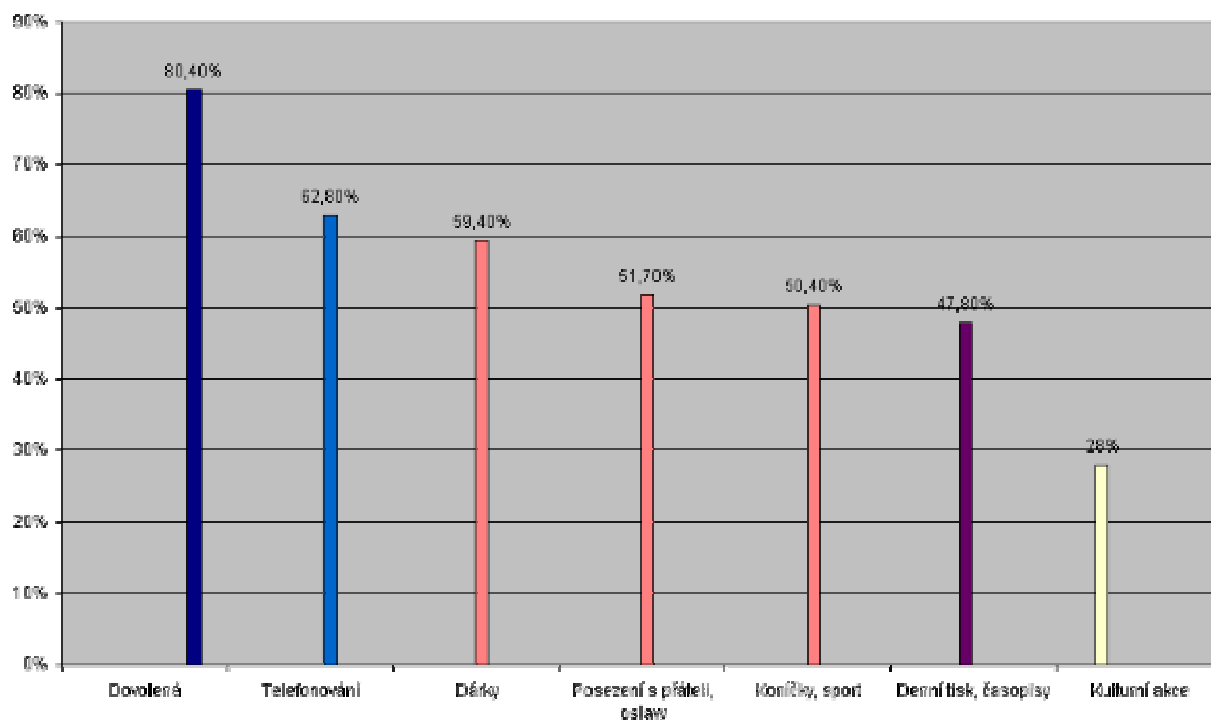
Nezaměstnanost je spojena s psychologicky stresujícími změnami ve vnímání času. Rozbití časové struktury dne a změny ve vnímání času jsou považovány za jeden z nejvýraznějších psychologických důsledků nezaměstnanosti. V životě nezaměstnaných přestal být čas důležitý. Lidé postávají na ulici se sousedy, pozorují ostatní a čekají na to, co se bude dít, aniž se zapojují do rozhovorů. Vysedávají v kinech, u televize, zabíjejí čas u hracích automatů. Dny se vlečou, nemají žádnou strukturu a po určité době nelze odlišit všední dny od víkendů. Čas přestává hrát důležitou roli a je vyplňován pocitem nudy.

¹³ CHOBOTOVÁ; ŠLACHTOVÁ; TOMÁŠKOVÁ; ŠPLÍCHALOVÁ: *Studie Zdravotního ústavu se sídlem v Ostravě „Nezaměstnanost a zdraví“* ze dne 30.6.2003

5.3 Vliv nezaměstnanosti na rodinu ¹⁴

Řada studií potvrzuje, že nezaměstnanost s sebou přináší významný negativní zásah do rodinného života. Nezaměstnanost poznamenává i přátelské vztahy, po propuštění se nezaměstnaní s přáteli stýkají méně, nebo vůbec ne. Omezený příjem domácností se dotýká sociálních aktivit – výdajů na dovolenou, telefony, dárky, posezení s přáteli aj..

Sociální aktivity, na které byli nezaměstnaní nuceni omezit výdaje



Obr. 2. Omezení položek sociálních potřeb nezaměstnaných ¹⁵

Důsledky nezaměstnanosti nepocítují jen ti, kdo ztratili svá zaměstnání. Ve skutečnosti zasahuje nezaměstnanost daleko větší počet osob a to prostřednictvím jejich rodin a širších příbuzenských vztahů. Při hledání důsledků nezaměstnanosti pro život člověka je nutno vidět nejen jeho osobní odezvu na situaci, v které se ocitl, ale i odezvu jeho rodiny. Vliv na rodinu má nezaměstnanost nejen prostřednictvím finančních potíží, ale také krizí rodinného systému, narušením denních rodinných zvyklostí, změnami v sociálních vztazích, změnou postavení nezaměstnaného jedince v rodinném systému, ztrátou jeho statusu a autority, změnami v rozdělení domácí práce.

¹⁴ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. s. 79-81

¹⁵ CHOBOTOVÁ, ŠLACHTOVÁ, TOMÁŠKOVÁ, ŠPLÍCHALOVÁ. *Studie Zdravotního ústavu se sídlem v Ostravě „Nezaměstnanost a zdraví“* ze dne 30.6.2003

Nezaměstnanost může narušit a rozbít vztahy mezi jednotlivými členy rodiny, a to nejen napětím vznikajícím ze stresu způsobeného nedostatkem finančních prostředků k životu. Ukazuje se souvislost mezi nezaměstnaností a rozvodovostí, násilnými činy v rodině.

Rodina není nezaměstnaností jen ohrožována. Pro nezaměstnanou osobu se stává útočištěm. Podpora, které se nezaměstnaným dostává ze strany vlastní rodiny sehrává většinou pozitivní roli. Silná podpora bývá poskytována zejména ze strany rodiny ženy (finanční podpora, péče o děti).

Nezaměstnanost se také podepisuje na sňatečnosti. Obecně lze říci, že sňatečnost klesá, zvyšuje se průměrný věk ženichů a nevěst, odkládají se porody, klesá porodnost. V ČR bylo v roce 2003 uzavřeno pouze 54,2 tisíce sňatků, což je nejnižší počet od dob první světové války. Statistiky naznačují posun v chování partnerů v jejich vztahu k manželství. Do roku 1989 patřila ČR mezi státy s vysokou sňatečností a zároveň věk při uzavírání manželství byl jedním z nejnižších v Evropě (věk nevěst byl průměrně 22 let a více než 50 % bylo gravidních).¹⁶

V části populace je těhotenství a mateřství pro ženy příležitostí k úniku z nezaměstnanosti do statusu matek a žen v domácnosti. Od roku 1974 porodnost postupně klesá. V letech 1996, 1997, 1998 se tyto demografické údaje pohybovaly okolo 90 000 živě narozených dětí. Údaj z roku 1999 je pouze 89 500 narozených dětí. Podle prognostických údajů bude trend porodnosti pokračovat.

K poklesu porodnosti dochází především z těchto důvodů:

- ekonomické důvody,
- mladí lidé později zakládají rodinu a odkládají rodičovství na pozdější dobu,
- změna hodnotového systému mladých lidí – dítě je vnímáno jako překážka, stále více manželských párů zůstává bezdětných (Německo 20 %), postupně narůstá mužská neplodnost.¹⁷

Nezaměstnanost odrazuje lidi od rozvodů – sociální nejistota odrazuje lidi od rozvodů. Sociální nejistota bývá stále častěji pojátkem rodiny. Manželé si sice přestávají rozumět, ale rozvést se z ekonomických důvodů nemohou (muž při rozvodu většinou ztratí byt, přijde o zaměstnání a lehce se z něj stane bezdomovec). Pokud se rodiče rozvedou,

¹⁶ NEVORÁNEK, Jaromír; ŘEHOŘ Antonín. *Kapitoly ze sociologie rodiny*. s. 17

¹⁷ NEVORÁNEK, Jaromír; ŘEHOŘ Antonín. *Kapitoly ze sociologie rodiny*. s. 9-10

v naprosté většině je dítě svěřeno do výchovy matce, vliv otců na výchovu je velmi omezený.¹⁸

5.4 Vliv na fyzické a psychické zdraví

Psychologickými aspekty ztráty práce (odchod do důchodu, nezaměstnanost) se zabývá psycholožka Božena Buchtová (1947), vedoucí katedry společenských věd na Ekonomicko-správní fakultě Masarykovy univerzity v Brně. Aktivně se také podílí na vzdělávání pracovníků ve státní správě a podnikové praxi.

Výzkumy naznačily souvislost mezi nezaměstnaností a zhoršením zdravotního stavu. Problém vztahu mezi nezaměstnaností a fyzickým zdravím má podle dnešních názorů společného jmenovatele - stres, napadající imunitní a kardiovaskulární systém člověka. Ke stresu, kterým je ztráta zaměstnání provázena, se přidávají doprovodné zesilující faktory, jako jsou kouření, alkoholismus, léky, drogy.

Stav nezaměstnanosti je spojen i s větší emocionální nestabilitou. Jsou ohroženy hodnoty jedince a ztrácí svou cenu ve vlastních očích a vnímá i ztrátu ceny v očích ostatních. Rozvíjí se v něm pocity podřadnosti, ztrácí sebedůvěru a je ohrožena i jeho morálka. Nezaměstnaní mají tendenci být úzkostnější, je mezi nimi větší výskyt depresí, jsou nespokojenější, neurotičtější a více souženi obavami, mají snížené sebevědomí a sebeúctu, trpí poruchami spánku.

Lidé bez práce mohou mít pocit, že nikam nepatří, že jsou vyvrženi na okraj společnosti mezi ztroskotance, které nikdo nepotřebuje. Nezaměstnanost se podepisuje i na jejich zdraví. Dochází ke změnám duševního zdraví – zvýšená úzkost, strach, nejistota, podrážděnost, stavy deprese, nespavosti a postupné ztráty sebedůvěry. Při dlouhodobé nezaměstnanosti se přidružují psychosomatické potíže – nejčastěji bolesti hlavy, zvýšená únava, kardiovaskulární problémy, žaludeční vředy, poruchy dýchání a jiné. Dlouhodobá ztráta práce odděluje lidi od reality a je silným traumatizujícím zážitkem. Ztratit práci přináší nepřehlédnutelné stigma, znamení životního selhání. Prožívání ztráty práce je pro většinu lidí extrémní emocionální zátěž, a to i za předpokladu, že pracovníci jsou o propuštění předem informováni. Zvládání situace je individuální a je podmíněno

¹⁸ NEVORÁNEK, Jaromír; ŘEHOR, Antonín. *Kapitoly ze sociologie rodiny*. s. 22-24

odolností člověka vůči psychické zátěži, věkem, pohlavím (ženy jsou znevýhodněny starostmi o děti a domácnost), dosaženou kvalifikací (nekvalifikovaní snadněji přijdou o práci a obtížněji ji znovu najdou), zkušenostmi (větší stresovou zátěž prožívají jedinci úspěšní v předchozím zaměstnání), finančními možnostmi nezaměstnaného, rodinnou podporou (ztráta zaměstnání prověřuje pevnost vztahů) a dalšími faktory. U dlouhodobě nezaměstnaných se projevuje závislost výskytu neurotických příznaků na věku. Tyto potíže se ve skupině nad 40 let vyskytují častěji u mužů, než u žen.¹⁹

Při opakovaném neúspěchu při hledání práce jsou prokázány pocity bezmocnosti a vyřazení, sílí stres z finančního vypětí, roste ztráta životní orientace, život ztrácí smysl, snižuje se důvěra ve vlastní profesionální i osobní schopnosti, dochází ke ztrátě sebeúcty. Pomocí při překonávání obtížné životní situace je rodina – na prvním místě rodiče a příbuzní, životní partner, děti, přátelé a kamarádi. U dlouhodobě nezaměstnaných jsou největší oporou zejména životní partner a děti (lidé žijící v bezprostřední blízkosti nezaměstnaného). U jedinců s kratší dobou ztráty zaměstnání jsou oporou především příbuzní, přátelé a kamarádi.

Dlouhodobě nezaměstnaný člen rodiny ovlivní rodinné soužití. Lépe zvládají ztrátu zaměstnání ti, kteří se mají o koho opřít, kteří si mají možnost otevřeně o své situaci s rodinou pohovořit. I přesto se ukazuje, že daleko účinnější je „vnitřní opora“ – vnitřní zdroje člověka, jeho aktivní přístup k životním změnám, pocit vlastní schopnosti, tzv. „nezdolnost člověka“. Překážky v životě jsou pak pro tyto lidi výzvou k nové aktivitě.

Většina nezaměstnaných lidí hodnotí negativně sociální klima v předchozím zaměstnání. Charakterizují je špatnými mezilidskými vztahy, neinformovaností pracovníků o současné i budoucí situaci, propouštěním kvalifikovaných pracovníků. Chodí celé měsíce do práce s napětím a obavami před budoucností. Jako nezaměstnaní prožívají zkušenost s úřadem práce, kterému většinou nedůvěřují. Také minimální právní vědomí způsobuje obtížnou orientaci v nové situaci. Ani vytváření umělých pracovních příležitostí neposkytuje pracovní jistotu.

¹⁹ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost a zdraví*. Psychologie dnes 5/2000

Při sledování důsledků nezaměstnanosti je důležité zabývat se nejen prožíváním ztráty práce u konkrétního jedince, ale také situací v rodině – změnami vztahů, změnami v domácích pracích, změnami v postavení a statusu nezaměstnaného člena rodiny. Dospívající děti vnímají rodiče jak autoritu zajišťující peníze i pro ně, ztráta práce může být snížením jeho postavení v rodině, které může vyústit v závažné psychologické problémy. Poznatky z výzkumů ukazují, že se v některých případech neurotické potíže přenášejí z nezaměstnaného na zaměstnaného partnera a na děti (poruchy chování). Jsou-li v rodině dva členové bez práce, stresy působící na rodinu se pak násobí.

Nezaměstnanost je traumatizující událost, zůstávají po ní trvalé psychologické rány a trvalé následky – v novém zaměstnání přetrvává pocit osobního neúspěchu, pochybnosti o vlastních schopnostech, menší odevzdanost sebe sama organizaci, hodnoty bezpečí dominují nad zájmy, úspěchy a postavením. Cítí daleko větší odpovědnost za rodinu.

Veřejnost, stejně jako státní administrativa, očekávají od nezaměstnaných aktivní hledání nového zaměstnání – osobními návštěvami u firem, odpovídáním na inzeráty, docházením na pracovní úřad. Jestliže je nezaměstnaný v tomto neúspěšný, roste jeho osobní pocit viny a deprese stejně jako pocit jeho okolí, že s ním není něco v pořádku. V určitých regionech je situace na pracovním trhu tak nepříznivá, že šance získat zaměstnání je pro některé skupiny velmi nízká. Veřejné mínění nepříznivě posuzuje „lenivost nezaměstnaných“ a předpokládá, že budou hledat práci bez ohledu na možnost uspět. Současně je veřejné mínění, že by nezaměstnaní měli být realističtější a přijmout zaměstnání i za horších platových podmínek. Měli by akceptovat jakoukoliv práci za jakoukoliv mzdu a dát jí přednost před dávkami sociálního státu, které jdou z kapes příčinnivých a zaměstnaných pracovníků. Obraz nezaměstnaných je v očích veřejnosti často podporován masmédií - nezaměstnaní jsou si sami vinni svými problémy. Je to dáno neochotou přijmout i hůře placenou práci, nebo práci na zkrácený úvazek, nemají potřebnou kvalifikaci, která by jim dala na trhu práce větší šance a nejsou do jejího rozšíření investovat ani čas, ani peníze. Obraz nezaměstnaných, jako osob žijících na úkor tvrdě pracujících a doplňujících si nelegálně svůj příjem (sociální podpora) prací načerno je pro veřejnost stále rozšířený.

5.5 Ztráta statusu²⁰

Převládající většina osob se shodne na tom, že jejich práce je obtížná, monotónní a rutinní a že nepřináší žádné vnitřní uspokojení, ale jen málo z nich si přeje zůstat nezaměstnanými. Ztráta zaměstnání neznámá jen ztrátu statusu spojeného s faktem „mít zaměstnání“, znamená přijmout nový status nezaměstnaného, spojený s určitými nepříjemnými povinnostmi. Nezaměstnaní se snaží udržet co nejdéle většinu viditelných znaků standardu. Především se snaží, pokud to jde, udržet si své auto, nebo je prodat a koupit levnější. Jde při tom o to, nezůstat bez auta, neboť přijít o auto je veřejnou manifestací zbídačení. Také neschopnost zajistit v rodině pravidelnou obměnu šatstva a bytového zařízení je pro nezaměstnané frustrující. Zejména pokud se týče šatstva dětí, především dospívajících. Na jejich ošacení rodina nezaměstnaných často věnuje poslední zdroje. Udržování standardu spotřeby pro děti je v rodinách nezaměstnaných nejvyšší prioritou, nejen proto, že to udržuje určité sebevědomí dětí i rodiny.

Ve vnímání situace, ve které se nezaměstnaní ocitají rozlišujeme dva typy osob. Na jedné straně jsou lidé, kteří věří, že jejich osud je v jejich vlastních rukou a že jejich činnost závisí především na jejich vlastních rozhodnutích. Na druhé straně existují lidé, kteří se cítí být ve vleku vnějších sil a událostí, které nemohou ovlivnit. Jsou přesvědčení, že jejich činnosti jsou vynuceny a určeny vnějšími silami a událostmi, nad nimiž nemají kontrolu. První typ je daleko úspěšnější v získávání zaměstnání i v jeho udržení, zatímco druhý typ se vyskytuje mezi dlouhodobě nezaměstnanými. Přesvědčení řady nezaměstnaných, že jejich situace není výsledkem jejich osobního selhání a osobní nedostatečnosti, ale výsledkem působení vnějších okolností, na které nemají vliv, jim pomáhá v obtížné situaci udržet sebevědomí. Mohou být přesvědčení o tom, že šance získat práci jsou tak malé, že je lépe vyhnout se stresu a nesnažit se hledat práci vůbec. To sice snižuje jejich šanci získat zaměstnání na nulu, ale umožňuje jim to uchovat si vnitřní psychickou rovnováhu a sebevědomí.

Specifické problémy mají mladí nezaměstnaní, protože zaměstnání je znakem dospělosti či znakem mužství. Je to důležitý faktor i při navazování známosti mezi mladými muži a ženami a při zakládání rodiny. Zaměstnání a z něho plynoucí výdělek poskytuje mladému člověku vážnost a status dospělého člověka a poskytuje mu možnost založit rodinu.

²⁰ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. s. 88-89

Již to, že vyplácení podpory v nezaměstnanosti je podmíněno tím, že se nezaměstnaný zdrží všech činností, které by mohly být hodnoceny jako zaměstnání, ho tlačí do pasivní role. Jedinou aktivitou je hledání nového zaměstnání. Ztráta zaměstnání je chápána, a to jak těmi, kdo práci ztratili, tak i společnostmi, jako určitá exkomunikace. Je to totéž, jako být negramotný, neschopný, ponížený. Člověk nikam nepatří a nic nemá chtít. Mnoho nezaměstnaných cítí, že jejich život ztratil strukturu a účel. Získat zaměstnání je pro ně synonymem začít opět žít. Negativní status spojený s nezaměstnaností může být nezaměstnanými vnímán jako stigma, které diskredituje. Vede k tomu, že řada osob po ztrátě zaměstnání odmítá status nezaměstnaného a vyhýbá se všemu, co by je mohlo jako nezaměstnané identifikovat. Snaží se skrýt sám fakt ztráty zaměstnání, často nejen před sousedy, či před příbuzenstvem, ale i před vlastní rodinou.

5.6 Sociálně patologické jevy

Nezaměstnanost se prokazatelně pojí s vyšším výskytem sebevraždy i nedokonalých demonstrativních sebevražd. Zejména nedokonalé sebevraždy jsou výrazem psychických potíží. Jde o pokus použít extrémního způsobu komunikace v situaci, v níž podle názoru jedince jiné způsoby, jak sdělit své potíže ostatním, selhaly. Nedokonalá sebevražda se mezi nezaměstnanými vyskytuje až devětkrát častěji, než v zaměstnané populaci.

Masová nezaměstnanost nedopadá negativně jen na jedince, ale má nežádoucí důsledky i pro společnost. Tak jako může u jedince nezaměstnanost vyvolávat chronickou dezorganizaci jeho života, netečnost, nestabilitu rodiny, duševní deprese (v krajních případech i sebevraždu), kriminální delikty, nadměrné pití alkoholu či užívání drog a další destruktivní jednání, může ve společnosti vyvolávat sociálně patologické procesy (krizi hodnot, úpadek úcty k autoritám, rozklad občanské společnosti, krizi rodiny, alkoholismus, kriminalitu). Nepotvrzuje se mínění o souvislosti nezaměstnanosti a alkoholismu (to ale nepopírá existenci osob, které k alkoholismu dovedly obtíže spojené se ztrátou zaměstnání, ani zvýšenou konzumací alkoholu spojenou se ztrátou zaměstnání zejména u mladých osob), ukazuje se však souvislost s kouřením a s požíváním drog. Je doložena i rostoucí spotřeba léků.²¹

²¹ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. s. 91-92

6. Politika trhu práce

V ČR je hmotné zabezpečení v nezaměstnanosti upraveno zákonem č. 1/1991 Sb. o zaměstnanosti, novelizovaného zákonem č. 231/ 1992 Sb. a novelou zákona ČNR č. 9/1992. Poskytování podpory v nezaměstnanosti je ČR spojeno s povinností ucházet se o zaměstnání. Podpora je poskytována nezaměstnaným, kteří se registrovali na úřadu práce a to tehdy, jestliže jim není úřadem do 7 dnů zprostředkováno nové pracovní místo. Podmínkou pro přiznání podpory je předchozí zaměstnání v celkové délce 12 měsíců (započítává se i výkon základní vojenské služby, osobní péče o dítě do věku 3 let, či péče o převážně, nebo úplně bezmocnou blízkou osobu). Podpora je vázána i na součinnost s úřadem práce při hledání nového zaměstnání. Poskytuje se po dobu 6 měsíců. Po uplynutí 6 měsíců nezaměstnaný nárok na podporu v nezaměstnanosti ztrácí a jeho příjem je zajišťován prostřednictvím dávek sociální pomoci, založených na principu sociální solidarity. Otázkou je negativní vliv sociálního státu na rozhodování pracovníků, zda vstupovat na trh práce. Vysoké a nezdáněné podpory vedou mezi zaměstnanými k poklesu motivace hledat si nové zaměstnání. Velká část zaměstnání, která mohou nezaměstnaní získat, by jim nepřinesla vyšší příjem, než jsou jejich příspěvky v nezaměstnanosti. Jestliže se podpora téměř rovná příjmu v zaměstnání, zvažují lidé okolnosti nástupu do zaměstnání.

Stávající podmínky omezují potřebnou územní mobilitu pracovníků, jež je nezbytná pro vzájemné přizpůsobování poptávky a nabídky na trhu práce. Zejména neexistující trh s byty, blokující rychlé stěhování, nedovoluje změnit neblahý stav, kdy v určitých regionech zůstávají i při relativně vysoké nezaměstnanosti neobsazená pracovní místa. Možnost zaměstnávat zahraniční pracovníky snižuje mzdovou nabídku k hranici, která je pro české pracovníky již nepřijatelná. Zahraniční pracovníci přicházejí zvláště ze Slovenska, Polska, Ukrajiny, Rumunska, Bulharska či Běloruska. V podmínkách rostoucí nezaměstnanosti u nás pracuje kolem 131 tisíc zahraničních pracovníků s platným pracovním povolením. Týká se to zejména stavebnictví, kožedělného, obuvnického, těžebního a strojírenského průmyslu, ve všech případech zpravidla nekvalifikovaných profesí.²²

K regulaci poptávky trhu práce patří určení legislativních podmínek pro vstup osob na trh práce (příspěvek zaměstnavatelům při příjmu nového pracovníka, vytvoření nového

²² VEČERNÍK, Jiří; MATĚJŮ, Petr. *Zpráva o vývoji české společnosti 1989-1999*. s. 30

pracovního místa, rekvalifikace, pokračující vzdělávání) a odchod z něho (dřívější odchody do důchodu, placená mateřská dovolená, příspěvky pro matky s dětmi do určitého věku, pomoc samozaměstnavatelům a malým obchodníkům při jejich startu), či pravidel vylučujících je z trhu práce (zákaz dětské práce, zákaz zaměstnávání přistěhovalců, prodloužení povinné školní docházky, snížení možnosti výdělku důchodců bez krácení jejich starobního důchodu). Součástí této politiky je i rozšiřování a zlepšování vzdělání a rekvalifikace. Patří sem i opatření, která jsou zaměřena na posilování flexibility pracovní síly a na posilování rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou práce.

Součástí státní politiky je i sociální práce – představuje pomoc potřebným. Může být zaměřena na staré osoby, na osoby fyzicky či duševně handicapované, na řešení delikvence, postpenitární péče (péče o osoby propuštěné z vězení), péče o bezdomovce. V rodinách nezaměstnaných paradoxně klesá schopnost starat se o své nemohoucí členy.

Opatření pro snížení míry nezaměstnanosti:²³

- zlepšení služeb spojených s trhem práce. Určitá část nezaměstnanosti vzniká proto, že volná místa nejsou uvedena do souladu s nezaměstnanými pracovníky. Rozsah frikční a strukturální nezaměstnanosti se může snížit, jestliže budou poskytovány lepší informace, počítačové přehledy pracovních míst a bude vytvořeno více možností k zaškolení a zvyšování kvalifikace,
- prosazování vládních programů zaměstnanosti. Vládní rekvalifikační programy mohou pomoci nezaměstnaným získat kvalifikaci pro lepší zaměstnání,
- odstraňování vládních překážek – reformace systému pojištění v nezaměstnanosti, pomoc zdravotně, či tělesně postiženým, doplnění požadavků na vykonávání práce v programech veřejné sociální péče,
- vytvoření přetlakové ekonomiky. Přetlaková ekonomika znamená udržet HNP co nejvýše a snižovat míru nezaměstnanosti co nejnižší. Vytvoření této ekonomiky by poskytlo zaměstnání pro pracovníky s nízkou kvalifikací, pomohlo by pracovníkům trvale se začlenit mezi ekonomicky aktivní. Tato ekonomika by byla zvláště výhodná pro ženy a pracovníky z menšin, kteří jsou najímáni jako poslední a propouštěni jako první,

²³ WINKLER, Jiří; WILDMAMANNOVÁ, Mirka. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. s. 19-20

- tvorba veřejných pracovních příležitostí – veřejné pracovní příležitosti by byly směřovány hlavně na skupiny obyvatelstva s vysokou nezaměstnaností.

Tabulka odhadované míry nezaměstnanosti v jednotlivých zemích

Země	2003	2004	2005
Rakousko	4,5	4,6	4,1
Belgie	8,2	8,3	7,8
Finsko	9,3	9,2	9,1
Francie	9,4	9,7	9,4
Německo	9,4	9,6	9,5
Řecko	9,5	9,2	9,0
Irsko	4,8	5,1	5,0
Itálie	8,8	8,8	8,7
Lucembursko	3,7	4,2	4,5
Nizozemsko	4,4	5,8	6,1
Portugalsko	6,6	7,2	7,3
Španělsko	11,3	10,9	10,4
EMU	8,9	9,1	8,9
Dánsko	5,5	5,2	4,9
Švédsko	5,7	5,8	5,7
Británie	4,9	4,9	4,9
EU	8,1	8,2	8,1

6.1 Příprava na povolání

Technologický pokrok, ekonomický rozvoj i sociální poměry společnosti byly spjaty s výrazným růstem vzdělanosti obyvatelstva. Zrychlení technických inovací klade stále větší nároky na pracovní sílu, která musí být stále vzdělanější a zároveň flexibilnější než v minulosti. Nejde jen o kvalifikaci nutnou pro zaměstnání, ale i o kvalifikaci potřebnou pro život v informační společnosti. Množství informací, jimž jsme vystaveni a způsob, jakým bychom s nimi měli nakládat, vede k tomu, že vyšší vzdělání se stává nezbytnou podmínkou nejen pro práci, ale i pro život v rychle se měnící společnosti. Vzdělání je cestou k životnímu úspěchu, do které se vyplácí investovat čas, energii i peníze. Lidé s vyšším vzděláním mají větší šanci najít zaměstnání spjaté s vyšší prestiží a vyšším příjmem, vytváří příznivé klima pro výchovu dětí, které už v dětství získávají výhodnější startovací pozici pro životní dráhu.

Vzdělání a míra nezaměstnanosti v roce 2001

v %

Země	Celkem	Vysokoškoláci	Středoškoláci	Základní vzdělání
EU	8,4	4,9	7,9	12,1
Belgie	6,6	2,7	6,8	10,4
Dánsko	4,5	2,6	4,4	6,3
Finsko	11,2	5,2	11,1	19,0
Francie	10,3	5,6	9,1	15,4
Irsko	4,3	2,1	3,9	8,0
Itálie	11	6,2	10,7	12,2
Lucembursko	2,4	1,2	1,9	3,7
Německo	8,0	4,3	7,9	12,7
Nizozemsko	2,7	1,7	2,0	4,4
Portugalsko	4,1	2,6	4,8	4,3
Rakousko	4,7	2,3	4,2	8,2
Španělsko	14,1	11,2	14,4	15,4
Švédsko	5,5	3,0	5,7	8,4
Velká Británie	5,8	2,5	5,8	10,8

Zdroj: Eurostat, Labour Force Survey

Reformy školského systému z 80. let znamenaly zkrácení doby přípravy mládeže na povolání a prohloubily některé nesrovnalosti ve struktuře vzdělanosti – nadbytek středoškoláků a nedostatek vysokoškoláků. Početně silná generace narozených kolem roku 1974 přeplnila střední školy a koncem 90. let zvýšila počty vysokoškoláků. Zavedení devítileté povinné školní docházky na základních školách a víceletých gymnáziích od školního roku 1995/96 přišlo pozdě, zastihlo jen slabé ročníky. Mladí lidé studiem oddalují první vstup na trh práce, což snižuje celkové riziko nezaměstnanosti a přispívá ke zvýšení vzdělanosti pracovních sil.

Poklesl zájem o nejnižší stupeň středního školství (učební obory zakončené výučním listem) ve prospěch úplného středního odborného vzdělání (s maturitou). Zatímco v roce 1989/90 šlo do učňovských oborů 61 % z celkového počtu žáků vstupující na střední školy, v roce 1997/98 to bylo jen 40 % z celkového počtu. V poslední době se ukazuje, že uvedený vývoj má i své negativní důsledky. Ozývají se stížnosti na nedostatek kvalifikovaných řemeslníků (soustružníků, truhlářů, zedníků), jejichž příprava byla a zůstává hlavním úkolem odborných učilišť. Na druhé straně rostou obavy, že uvedený trend povede ke snížení kvality středních odborných škol, protože na ně vstupuje stále více

žáků s nedostatečným prospěchem a nízkou motivací k maturitnímu studiu. Další důležitou změnou je velmi rychlý nárůst počtu studentů na středních odborných školách – o více než 50 % (od roku 1989 do roku 1996). Na gymnázia vstupuje asi 15 % mladých lidí, kteří vstupují na odborné školy. Důležitým rysem transformace české vzdělávací soustavy je vznik a rychlý vývoj nestátních škol. Během posledních let vzniklo 800 takových škol s více než 100 tisíci žáky. O vzestupu vysokého školství vypovídá počet nově přijímaných studentů, který stoupl o 48 %. Ke koncepci masového školství u nás převládá odmítavý postoj. Mnozí se domnívají, že zvyšování počtu studentů nad určitou hranici vede nezadržitelně k poklesu kvality vzdělávání a institucí, které je poskytují. Existuje přesvědčení, že počet lidí schopných studovat vysokou školu je geneticky omezený.²⁴

Celé školství prochází obdobím zásadních změn, a to i v obsahu přípravy. Jedním ze základních požadavků na změny ve školství a v celé vzdělávací politice je daleko užší sepejetí s požadavky trhu práce. Výrazný růst vzdělanosti, včetně posílení a zkvalitnění vysokoškolského studia včetně celoživotního vzdělávání by měl být prioritou státní politiky. Na jedné straně je zřejmá současná poptávka po vysoce kvalifikované pracovní síle, na druhé straně vysoká vzdělanost přitahuje zájem investorů a dále zvyšuje dlouhodobou poptávku.

Nemůže být pochyb o tom, že kvalitní vzdělání a příprava na povolání pomáhají v boji proti nezaměstnanosti. Příprava na povolání přizpůsobuje pracovní kvalifikaci potřebám trhu a současně usnadňuje mladým lidem vstup na trh práce a umožňuje znovu zaměstnat dlouhodobě nezaměstnané. Cílem EU je povzbuzování podniků, aby se zapojily do vzdělávací soustavy a aby do svých strategických plánů zahrnuly soustavné zvyšování kvalifikace. Praxe ukazuje na potřebu zvyšování kvalifikace souběžně s výkonem zaměstnání. Univerzity v EU spolu s veřejnými a soukromými institucemi podporují celoživotní vzdělávání, rekvalifikují učitele základních a středních škol, rekvalifikují řídicí pracovníky. EU věnuje větší pozornost zvyšování počtu vysokoškolsky vzdělaných, než tlaku na zvyšování kvality vysokého školství.

Je třeba opustit představu, že volba střední školy je volbou zaměstnání na celý život. Odhaduje se, že díky vývoji technologií a tím i pracovního trhu bude mladá generace měnit během svého pracovního života zcela svou kvalifikaci až čtyřikrát. Většina povolání bude vyžadovat stálé doplňování kvalifikace – nejmarkantnější je situace v oblasti informačních a komunikačních technologií, financí. Budoucnost bude vyžadovat

²⁴ VEČERNÍK, Jiří; MATĚJŮ, Petr. *Zpráva o vývoji české společnosti 1989-1998*. s. 44-52

permanentní vzdělávání – na to reagují a ve stále větší míře budou muset reagovat i školy. O zaměstnatelnosti ve stále větší míře rozhodují i obecné dovednosti, které by měly školy rozvíjet ve všech předmětech (např. schopnost kritického myšlení, rozhodování, práce s informacemi apod.).

Všude ve vyspělých zemích klesá počet pracovníků v profesích, které vyžadují nízkou kvalifikaci. Zvyšují se naopak počty pracovníků vykonávajících velmi složitou práci, která vyžaduje co nejvyšší úroveň vzdělání. Je doslova hlad po specialistech v informačních technologiích.

Profil absolventa by měl zahrnovat znalosti a dovednosti z více okruhů. Jedná se o odborné znalosti a dovednosti z oblasti elektroniky, ekonomiky, práva apod.. Cílem takto postaveného odborného vzdělávání jsou spíše dovednosti jdoucí do hloubky před povrchním základem. Jako vhodné řešení se jeví postup ověřovaný v rámci projektu Phare – počáteční široký základ v prvním roce přípravy a následná postupná profesní specializace ve vyšších ročnících. Počáteční odborné vzdělávání by mělo více směřovat do praxe. Kladně jsou hodnoceny dlouhodobější praxe studentů VOŠ, při kterých může vzniknout mezi firmou a praktikantem určitý vztah.

Nejvýznamnější z dovedností – kultura projevu je často hodnocena jako velmi problematická. Absolventi neumějí formulovat své požadavky a představy týkající se hledaného uplatnění, často nejsou schopni prezentovat ani své odborné znalosti a dovednosti. Velmi dobrým nástrojem pro zlepšení komunikačních dovedností jsou obhajoby různých školních prací.

Absolventům rovněž chybí schopnost ztotožnit se s cíli firmy, loajalita, vědomí, že je člověk úspěšný, když je úspěšná firma – na tomto postoji by se měla podílet škola.

Absolventi mají řadu předností – lepší vztah k výpočetní technice, jazykovou vybavenost, čerstvé odborné znalosti a dovednosti.

Co očekávají zaměstnavatelé od absolventů:

- znalost angličtiny, popř. druhého světového jazyka,
- schopnost pracovat s informačními technologiemi a informacemi,
- schopnost a ochota neustále se vzdělávat,
- smysl pro zodpovědnost a kvalitu,
- schopnost reprezentovat a dobře komunikovat s jinými lidmi, schopnost týmové práce,
- schopnost aktivně se přizpůsobovat změnám,

- rozhodnost a sebevědomí,
- širší odborné dovednosti.

Možným řešením může být rozumné zpoplatnění studia na vysokých školách, které vytváří tlak na kvalitu vzdělání přímo od studentů. Ti díky zpoplatnění začínají vnímat vzdělání víc jako investici a méně jako jisté „zpestření mládí“.

EU chce docílit co možná nejvyšší možné zaměstnanosti podporou mladých lidí a absolventů propracovanou pracovně právní úpravou, podporou firem provádějících zvyšování kvalifikace svých zaměstnanců, ale hlavně změnou myšlení lidí, kdy každý z nás se musí naučit celoživotně vzdělávat, učit se a vstřebávat spoustu nových informací.

S dalším postupem tržní transformace ekonomiky potřeba vysoce kvalifikovaných odborníků ve všech oblastech poroste. Průmysl bude klást mnohem vyšší nároky na kvalifikaci dělníků i techniků. Ve státní správě budou při určité redukci zaměstnanců stoupat nároky na management.

6.2 Nový zákon o zaměstnanosti

Dne 13. května 2004 byl pod číslem 435/2004 Sb. schválen nový zákon o zaměstnanosti, který nabyl účinnosti dne 1. října 2004. Cílem je především zavedení směrnic EU do českého právního rádu a vytvoření podmínek pro snižování dnešní vysoké nezaměstnanosti.

Novou úpravu nalezneme např. v oblasti:

- podmínek zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání
- ukončování evidence
- podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci
- zaměstnávání osob se zdravotním postižením a zdravotně znevýhodněných (dříve osoby se změněnou pracovní schopností)
- volných pracovních míst
- zaměstnávání cizinců ze zemí mimo EU
- nových dotačních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti
- kontrolní činnosti úřadu práce

Mezi největší novinky patří omezení bezdůvodného opakování pracovních poměrů na dobu určitou a zprísnění podmínek pro zprostředkování zaměstnání úřady práce. Podle nového zákona se nezaměstnaným může stát, že přijdou úplně o podporu, kterou jim stát vyplácí. Pomocí nového zákona chce vláda snížit nezaměstnanost, která v únoru dosáhla rekordních 10,9 %, což je zhruba 570 tisíc lidí bez práce. Stát tak bude moci účinněji postupovat proti lidem, kteří jsou nezaměstnaní, ale dostatečně nespolupracují s úřady. O podporu by mohl přijít člověk, který odmítne přezkoumání svého zdravotního stavu pro účely zaměstnanosti, případně odmítne nastoupit na rekvalifikaci. Podpora se stanoví z částky životního minima platného pro jednotlivého občana staršího 26 let věku – tj. v současné době 4 100,- Kč. První tři měsíce evidence činí podpora 50 % a při rekvalifikaci 60 %, od třetího měsíce nezaměstnanosti podpora vzrostla z předcházejících 40 na 45 %. Pokud se nezaměstnaný účastní rekvalifikace – výše podpory bude po celou dobu rekvalifikace 60 % předchozího příjmu. Neplnění povinností v souvislosti s rekvalifikací je důvodem vyřazení z evidence. Při zanechání rekvalifikace, nebo odmítnutí nastoupit do zaměstnání musíte úřadu práce vrátit 100 % nákladů (dříve 50 %). Vláda chce nezaměstnaným umožnit přivydělat si, a to maximálně do výše poloviny minimální mzdy – tj. v současné době 3 350,- Kč, je-li činnost vykonávána v rozsahu kratším než 1/2 stanovené týdenní pracovní doby, tj. v současné době nejčasněji 20 hodin týdně, aniž by ztratili nárok na podporu.

Pokud je vám ke dni podání žádosti o podporu 50-55 let, činí podpůrčí doba (doba, po kterou se vyplácí podpora) nově 9 měsíců. Pokud je vám více než 55 let, činí podpůrčí doba 12 měsíců.

Absolventům se nebude do odpracované doby započítávat doba studia. K tomu, aby dostali podporu v nezaměstnanosti, budou muset stejně jako všichni ostatní splnit základní podmínku – v posledních třech letech odpracovat alespoň 12 měsíců.

Nový zákon o zaměstnanosti umožňuje výkon práce dětí ve věku do 15 let, nebo dětí starších 15 let do doby skončení povinné školní docházky, avšak jen pro činnost v oblasti umělecké, kulturní, sportovní a reklamní, a to pouze na základě povolení úřadu práce. Jiná práce dětí ve věku do 15 let bude i nadále zakázána.

Na oznámení volného pracovního místa má zaměstnavatel 10 kalendářních dnů (dříve 5 kalendářních dnů).

Doposud platný pojem „občan se změněnou pracovní schopností“ byl změněn z důvodů neslučitelnosti terminologie s pojmy používanými v EU a nově se zavádí

pro tyto občany pojem „osoba se zdravotním postižením“, resp. „občan zdravotně znevýhodněný“.

Nově se již nezkoumají důvody ukončení předchozího zaměstnání. Dříve neměl nárok na podporu v nezaměstnanosti ten, s nímž bylo v posledních 6 měsících ukončeno zaměstnání pro porušování povinností, nebo neuspokojivé pracovní výsledky, nebo ten, kdo ve stejném období ukončil opětovně zaměstnání sám bez vážných důvodů.

Nový zákon slibuje individuálnější přístup k uchazečům o práci. Zákon má podle vlády pomoci v boji s nezaměstnaností.

7. Charakteristika vývoje nezaměstnanosti v okrese Přerov²⁵

K 31.lednu 2005 bylo na ÚP v Přerově evidováno 9571 uchazečů o zaměstnání, to představuje očekávaný nárůst oproti předešlému měsíci – o 417. Naopak ve srovnání se stejným obdobím minulého roku byl opětovně registrován výrazný pokles - o 664, od února roku 2004. Z celkového počtu je registrováno 4575 žen, jejich podíl činí 47,8 %.

Stav občanů se zdravotním postižením (ZP) se mírně zvýšil - 1024 uchazečů, naopak podíl se nepatrně snížil - 10,7 %.

Počet i podíl absolventů škol a mladistvých nadále klesá a činí 695 uchazečů, resp. 7,3 %.

Počet dlouhodobě evidovaných nezaměstnaných (nad 6 měsíců) zůstal na srovnatelné úrovni - 5636, podíl se znatelně snížil – 58,9 %. Z uvedeného počtu je 2 831 uchazečů evidováno déle jak 24 měsíců. Nárůst nově evidovaných uchazečů se projevil i snížením průměrné délky evidence – činila 22,1 měsíce.

Podpora v nezaměstnanosti je poskytována 2 644 uchazečům, tj. 27,6 % evidovaných na ÚP. Meziroční snížení počtu i podílu je důsledkem změn v novém zákonu o zaměstnanosti, kdy náhradní dobou zaměstnání mimo jiné již není soustavná příprava pro povolání studií na učilištích, středních, vyšších a vysokých školách, a tedy naprostá většina absolventů těchto škol od 1.10.2004 ztratila nebo nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti.

V lednu se nově zaevidovalo 1155 osob, což je o 62 více než v předešlém měsíci a o 140 méně než loni.

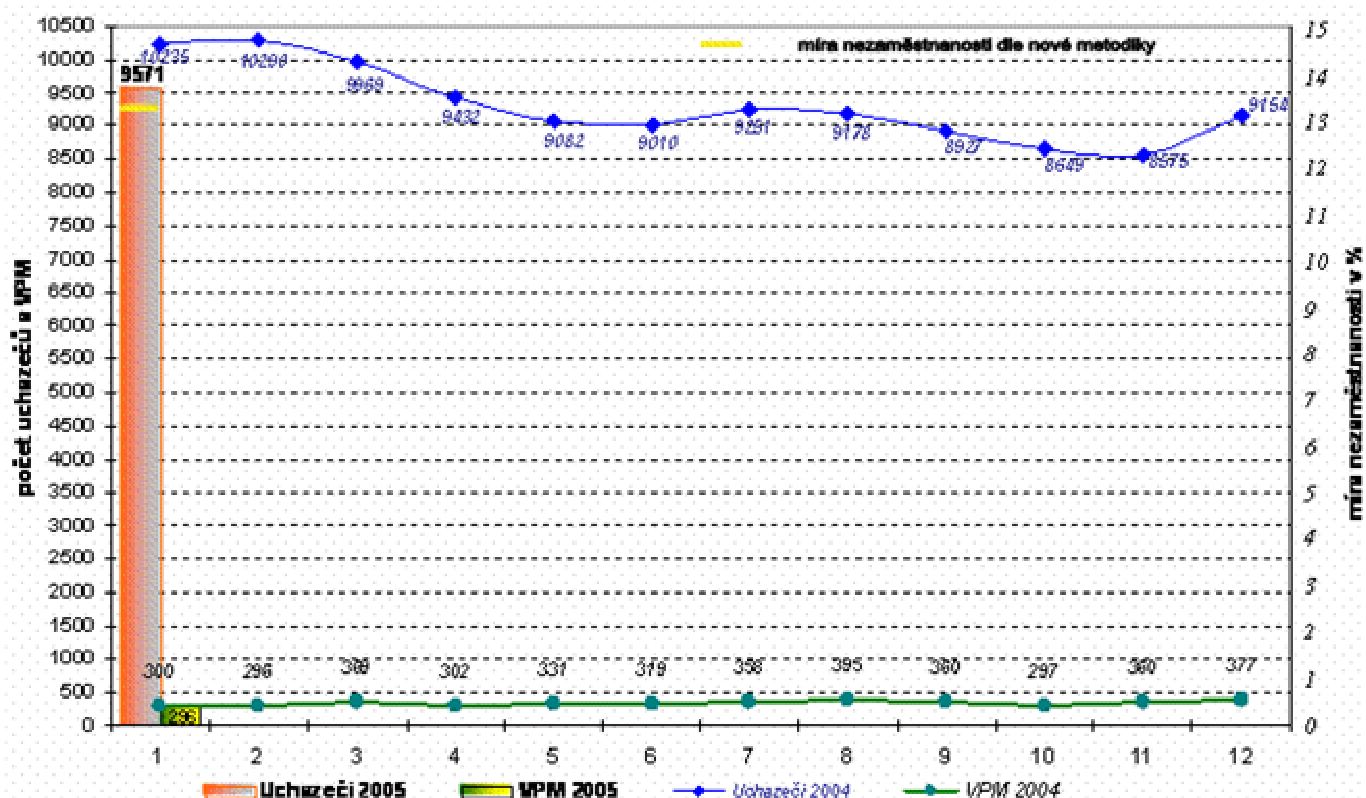
Evidenci ukončilo 816 uchazečů, tj. o 256 více oproti předchozímu měsíci a o 178 více než před rokem. Do zaměstnání nastoupilo 71,3 % vyřazených.

Míra nezaměstnanosti činila 13,4 %, pokračuje tak vzestup od prosince loňského roku. Dynamika nárůstu je však nižší než před rokem.

²⁵ Úřad práce v Přerově, *Informační bulletin o situaci na trhu práce v okrese Přerov*, 1/2005

Předpokládáný současný vývoj na trhu práce souvisí zejména s doběhem sezónních prací v zemědělství a stavebnictví, ukončením zaměstnání na dobu určitou ve zpracovatelském průmyslu, zvýšenou fluktuací ve službách a obchodu a v neposlední řadě i s ukončením samostatně výdělečné činnosti. To se odráží na nárůstu počtu nově evidovaných uchazečů. Obdobnou situaci lze očekávat i v únoru, avšak s nižšími hodnotami oproti stejnému období předchozího roku.

Vývoj nezaměstnanosti a hlášených volných míst ve srovnání s loňským rokem ilustruje graf:



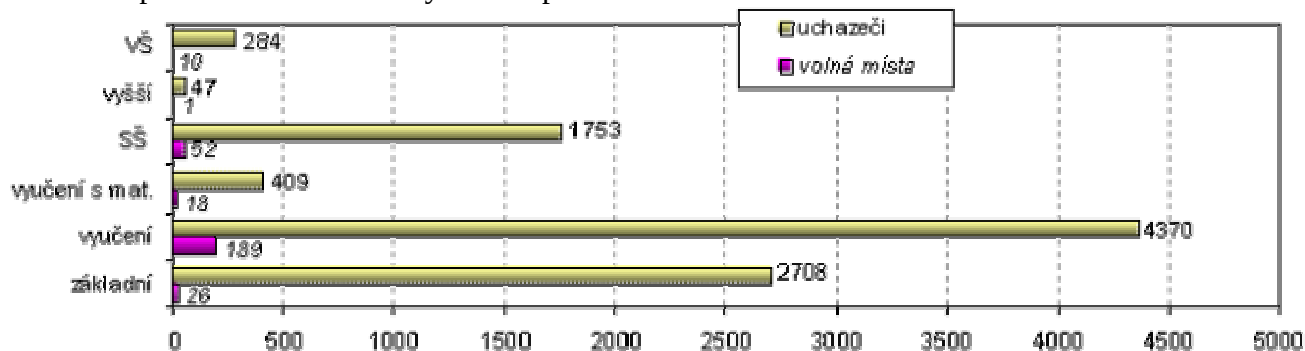
Základní ukazatele trhu práce za rok 2005 a předcházejících 12 měsíců zaznamenává následující tabulka:

	Uchazeči o zaměstnání v jednotlivých měsících 2005												
	1/04	2/04	3/04	4/04	5/04	6/04	7/04	8/04	9/04	10/04	11/04	12/04	1/05
Uchazeči celkem	10235	10290	9969	9432	9082	9010	9251	9178	8927	8649	8575	9154	9571
z toho: ženy	4798	4811	4775	4655	4558	4582	4785	4782	4599	4439	4361	4504	4575
absolventi a mlad.	948	940	934	890	783	669	795	793	879	786	725	719	695
ZPS	1015	1013	995	985	979	972	991	972	964	947	949	990	1024
pobírající hmot.zab.	3589	3546	3140	2759	2538	2459	2400	2138	2449	1503	1609	2088	2644
Míra nezaměstnanosti													
dle VŠPS	14,86	14,94	14,48	13,79	13,28	13,17	13,54	13,44	13,07	12,73	12,62	13,47	14,15
dle EAO	14,91	14,99	14,53	13,74	13,23	13,13	13,48	13,37	13,01	12,6	12,5	13,34	13,95
dle ILO (od 1.7.2004)	x	x	x	x	x	x	13	12,89	12,31	11,91	11,75	12,73	13,43
Nově hlášení													
v uvedeném měsíci	1295	728	687	585	547	725	834	751	994	625	688	1093	1155
od počátku roku	1295	2023	2710	3295	3842	4567	5401	6152	7146	7771	8459	9552	1155
Vyřazení													
v uvedeném měsíci	638	683	1013	1120	894	794	593	814	1238	899	805	560	816
od počátku roku	638	1321	2334	3454	4348	5142	5735	6549	7787	8686	9491	10051	816
Důvody vyřazení													
umístění celkem	461	506	750	899	631	564	408	588	858	658	557	330	582
z toho: umístění ÚP	82	103	138	243	129	108	61	114	173	179	139	84	81
umístění jinak	379	403	612	656	502	456	347	474	685	479	418	246	501
V rekvalifikaci ke konci měs.	346	408	551	554	479	341	42	59	213	259	331	266	265
Prac. povolení cizinců	137	131	130	124	115	109	101	97	90	88	83	114	108
Registrovaných občanů EU	x	x	x	x	x	x	x	320	352	335	325	299	304
z toho Slováků	290	299	301	294	294	307	317	304	331	312	303	277	275
Volná místa celkem	300	296	369	302	331	319	358	395	360	297	360	377	296
z toho : absolv. a mlad.	91	81	100	80	80	100	107	129	115	105	178	172	80
ZPS	12	11	37	14	15	8	32	32	45	20	26	29	22
- nově hlášená	160	162	299	149	164	159	130	234	188	152	262	118	221

Počet evidovaných volných pracovních míst k 31.1.2005 poklesl oproti minulému měsíci o 81 a činil 296, což je na srovnatelné úrovni ledna loňského roku. Důvodem snížení je především ukončení náboru pracovníků do firmy SSI Schäfer s.r.o., Hranice. Podíl uchazečů na 1 místo se tak výrazně zvýšil a dosáhl hodnoty 32,3.

K počtu volných míst hlášených pro pracoviště v okrese Přerov lze ještě připočíst volná místa nabízená mimo okres dostupná pro jeho obyvatele dopravně, nebo se zajištěným ubytováním. Stav těchto volných míst se tak zvýší asi na 360.

Porovnání počtu uchazečů a volných míst podle dosaženého vzdělání:



Poptávka po dělnických profesích poklesla, hlášeno bylo 217 volných míst (73,3 %), tj. o 72 méně než v předchozím měsíci.

Také zájem o TH pracovníky se snížil - 79 volných míst.

Výrazný je pokles počtu vhodných volných míst pro absolventy, na méně než polovinu - 80 volných míst.

Situace je poněkud lepší než v předchozích měsících, v lednu bylo hlášeno celkem 221 nových volných míst, z čehož nejvíce bylo pro kvalifikované kovodělníky (obráběče kovů, svářeče, zámečníky apod. - 52 volných míst) a stavební dělníky (zedníky, izolatéry, obkladače apod. – 36 volných míst).

I přes oživení odbytu velké společnosti LG.PHILIPS Displays Czech Republic, s.r.o. v Hranicích není hlášena v nejbližší době investice do rozšíření výroby s dopadem na zvýšení zaměstnanosti.

Nejvyšší poptávka ze strany zaměstnavatelů k 31.1.2005 dle profesí seřazených podle stupně vzdělání je uvedena v následující tabulce:

T.2.

Stupeň vzdělání	Profese	Počet
základní	stavební dělník	10
	zedník	10
	chovatel hospodářských zvířat	5
vyučení	zedník	25
	seřizovači a obsluha kovoobráb. strojů, soustružník kovů, frézař apod.	20
	zámečnick	17
	stavební dělník	12
	číšník, servírka	8
	svářeč v ochranné atmosféře	8
vyuč. s mat.,ÚSO, ÚSV	strojírenský technik, technický kreslič apod.	10
	administrativní pracovník, referent	8
	prodavač(ka)	6
vš	inženýr elektro, elektrotechnik	3
	obchodní referent, odbytový agent	3

Pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti bylo za měsíc leden umístěno 18 nezaměstnaných.

Přehled počtu umístěných uchazečů podává tabulka:

veřejně prospěšné práce (VPP)	počet umíst. uchazečů
celkem od počátku roku	8
spol. účelná prac. místa (SÚPM)	počet umíst. uchazečů
celkem od počátku roku	7
samostatná výdělečná činnost (SVČ)	počet umíst. uchazečů
celkem od počátku roku	3
místa pro ZPS v chráněných dílnách a pracovištích	počet umíst. uchazečů
celkem od počátku roku	0
<i>Celkem umístěných uchazečů za leden 2005</i>	<i>18</i>

Od začátku roku 2005 bylo do rekvalifikačních kursů zařazeno 117 uchazečů. Umístěno do 12 měsíců po úspěšné rekvalifikaci bylo od počátku roku 42 uchazečů. Podrobněji viz tab.

uchazeči v rekvalifikaci	počet
zařazení od počátku roku	117
- z toho ženy	87
absolventi	15
mladiství bez kvalifikace	0
osoby se ZP	9
zařazení ve sled. měsíci	117
uch. v rekvalifikaci ke konci sled. měsíce	265

Míra nezaměstnanosti¹⁾ ve správních obvodech obcí s rozšířenou působností Olomouckého kraje v letech 1995-2004²⁾										
Správní obvody, kraj, ČR	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Olomouc	3,4	4,5	7,0	9,8	11,4	10,5	10,1	10,6	10,4	9,5
Prostějov	3,6	4,6	6,5	9,3	10,8	10,3	9,4	10,1	10,7	10,5
Mohelnice	4,8	7,5	7,9	10,9	12,0	10,2	10,7	11,0	11,2	11,8
Šternberk	3,8	4,8	7,4	10,2	12,6	11,7	12,7	13,6	13,3	11,8
Litovel	3,7	4,9	7,2	11,0	15,2	14,2	13,2	13,6	13,5	11,9
Hranice	5,0	6,0	8,5	11,0	12,6	12,1	9,9	11,1	12,7	11,9
Konice	4,7	6,6	8,8	11,5	15,0	13,9	12,2	14,2	13,8	12,8
Zábřeh	4,5	7,2	6,9	9,1	11,9	10,6	11,8	11,8	12,0	12,9
Přerov	4,9	5,2	8,2	11,4	14,3	13,7	12,6	12,8	13,9	13,3
Šumperk	4,7	5,7	8,0	10,2	13,6	12,1	12,6	12,8	13,0	13,4
Uničov	4,1	5,5	8,4	10,5	15,5	15,1	15,4	17,2	17,3	16,0
Lipník n. Bečvou	6,4	6,6	10,1	13,1	15,2	15,0	13,9	15,8	17,1	17,0
Jeseník	8,0	7,1	9,4	10,9	13,1	13,6	14,6	16,1	17,2	18,4
Olomoucký kraj	4,4	5,4	7,6	10,3	12,6	11,9	11,5	12,2	12,6	12,2

Závěr

Zatímco ještě v šedesátých letech se míra nezaměstnanosti ve většině západoevropských zemí pohybovala pod úrovní 4 %, v sedmdesátých letech již překročila hranici 10 %. Hovoříme tedy o masové nezaměstnanosti, která má setrvalou tendenci a neblahé individuální i společenské důsledky. Pro jedince přináší pokles příjmů a následně pak životní úrovně a celkových životních šancí. To může vést ke stigmatizaci (označení za méněcenné) takto postižených pracovníků a k jejich případnému vyloučení ze společnosti. Nezaměstnanost přináší devastaci lidských zdrojů a pracovní etiky, růst deficitu státního rozpočtu a tím i měnovou nestabilitu. V jejím důsledku roste počet klientů sociálního státu, dochází k mrhání lidskými zdroji, zhoršování veřejného zdraví, růstu chudoby a kriminality zvyšuje se výskyt sociálně patologických jevů, spojených s alkoholem, nikotinem, drogami, roste spotřeba léků, zvyšuje se výskyt sebevražedných pokusů, roste násilí, rasové konflikty, krize v rodině, ztrácí se úcta k autoritám. Oprávněně se dnes diskutuje o tom, zda nezaměstnanost je selháním jedince, nebo selháním společnosti.

Investice do boje s nezaměstnaností musí být nejen ekonomického, ale i sociálního a kulturního charakteru – změna postoje veřejnosti k zaměstnání a nezaměstnanosti, změna životních strategií, vzdělávání.

Institut školství je jedním z bloků snižujících nezaměstnanost. Přímým svým počtem vyučujících, přednášejících, soustavou vedení škol, zaměstnanců náležejících k chodu škol, studujících, připravujících se na svá budoucí povolání odbourává nezaměstnanost jako takovou. Nabyté vysoké odborné a jazykové schopnosti a znalosti pak odbourávají hranice státu a umožňují celosvětové uplatnění, což je dalším podílem pro snížení nezaměstnanosti v ČR.

Ztráta zaměstnání dnes může potkat každého pracovníka, proto je důležitá preventivní příprava lidí na možnost ztráty práce. Naučit se řešit problémy spojené s nezaměstnaností znamená změnu přístupu k pracovnímu a životnímu uplatnění. Vyžaduje to průběžné odborné studium a rozvíjení vlastních schopností.

Podle zprávy Evropské komise se nezaměstnanost v roce 2004 ještě zhorší, zejména ve zpracovatelském průmyslu a stavebnictví. Vyplývá to z pravidelného podzimního výhledu, který Evropská komise zveřejnila. Podle ní se tvorba nových pracovních míst, která vážně již od poloviny roku 2002 bude ještě dlouho zotavovat, navzdory postupnému

zlepšování hospodářské situace. Zlepšení zaměstnanosti by mohlo nastat až v roce 2005. Pro celou EU se pro rok 2004 počítá s mírou nezaměstnanosti 8,2 % v roce 2005 poklesne na 8,1 %. ²⁶

Počty nezaměstnaných občanů podle statistik v ČR stále stoupají. O problému se však pouze hovoří a občas se objeví naděje na zlepšení, např. vstup naší republiky do EU a uvolnění trhu práce v některých ze zemí unie. Uplatnění v rámci zemí unie najde spíše velmi úzký okruh odborných pracovníků, dále lidé, kteří mají odpovídající jazykové vybavení. Pro statisíce lidí zůstávají vyhlídky spíše neradostné.

Najít si nové místo trvá nezaměstnaným Čechům čím dál déle. Dle informací z deníku Dnes č. 34 ze dne 10.2.2004, se průměrná doba, kdy je člověk doma bez práce prodloužila o měsíc a půl – na 1,5 roku. Situaci nevyřeší ani zahraniční firmy, které do Česka přicházejí. Přinesou nových míst jen několik desítek až stovek, zatímco z velkých podniků odcházejí tisíce lidí. Když už nějaká volná místa jsou, není o ně z různých důvodů zájem. Největší poptávka je po číšnících a kuchařích, tato místa však vyžadují pružnost uchazeče, pracovní dobu, která nevyhovuje dopravnímu spojení a je často na hraně zákoníku práce. V řadě případů se na místa vhodní uchazeči z řad českých občanů nepodaří najít a firmy pak najímají cizince. Rozšířený je tento postup hlavně u stavebních společností, supermarketů a hypermarketů. Levnější zahraniční pracovníky zaměstnávají také textilní společnosti, které musí bojovat s levnější asijskou konkurencí a jsou nuceny stále snižovat mzdy a počty zaměstnanců.

Je velice obtížné hovořit o konkrétních opatřeních, jenž by mohly zvrátit alarmující zvyšování registrované nezaměstnanosti. Dovedu si ale představit, že zkrácením doby pobírání sociálních dávek v nezaměstnanosti, důslednější kontrolou nezaměstnaných a výrazným snížením těchto dávek by výrazně klesl počet registrovaných nezaměstnaných a zejména pak nových žadatelů.

Ze studia dostupné literatury, statistických ukazatelů a výzkumů lze jednoznačně konstatovat, že nezaměstnanost ovlivňuje samotný vznik rodiny, její vnitřní život, působí na strukturu hodnot v rodině a neposlední řadě také na psychické i fyzické zdraví jejích členů. Je v silách pedagogů, psychologů a sociologů připravit populaci na zvládání těchto tíživých životních situací a naučit ji nalézat nové sféry uplatnění.

²⁶ www.ohkln.cz/Nezamestnanost_v_EU.htm

Resumé

Tato bakalářská práce se skládá z osmi základních částí.

První část je vymezena objasněním základních pojmů z oblasti zaměstnanosti právní úpravě nezaměstnanosti.

Ve druhé části popisuji nezaměstnanost od historie po současnost, tendence vývoje nezaměstnanosti, pokusila jsem se přiblížit životní strategii nezaměstnaných a popsat dlouhodobou nezaměstnanost.

Ve třetí části přináším rozdělení nezaměstnanosti na frikční, strukturální a technologickou, sezónní a cyklickou.

Ve čtvrté části popisuji rizikové skupiny, jimiž jsou: občané se zdravotním postižením, Romové, nekvalifikovaní uchazeči, uchazeči pečující o děti do 15 let, uchazeči starší 50 let, absolventi.

V páté části rozebírám ekonomické a sociální důsledky nezaměstnanosti – sociální izolace, materiální a sociální deprivace, vliv nezaměstnanosti na rodinu, vliv na fyzické a psychické zdraví, ztráta statusu, sociálně patologické jevy.

Šestá část přináší politiku trhu práce a především novinky, které přináší nový zákon o nezaměstnanosti, který vstoupil v platnost 1. října 2004.

Do sedmé části jsem zařadila poznatky z odborné stáže na Úřadu práce v Přerově a charakteristiku vývoje nezaměstnanosti v okrese Přerov.

V závěru mé bakalářské práce je uvedeno zhodnocení nezaměstnanosti v naší republice a možný směr, kterým se lze ubírat pro snížení počtu nezaměstnaných.

Anotace

KOPECKÁ, Miroslava. *Nezaměstnanost jako sociálně-etický problém*. Bakalářská práce. Brno: IMS, 2005. 50 s.

Bakalářská práce s názvem „Nezaměstnanost jako sociálně-etický problém“ se zabývá problematikou nezaměstnanosti v České republice. Opírá se o fakta, která zveřejňuje odborná literatura a statistické úřady. Cílem práce je zhodnotit ekonomické a sociální důsledky nezaměstnanosti, jako je sociální izolace, materiální a sociální deprivace, ztráta statusu, vliv nezaměstnanosti na rodinu, na fyzické a psychické zdraví.

Klíčová slova: právo na práci, trh práce, nezaměstnanost, kvalifikace, riziková skupina, absolvent, sociální izolace, materiální a sociální deprivace, sociální status, rekvalifikace, hmotné zabezpečení, sociálně-patologický jev.

The bachelor work „Unemployment – the social-ethical problem“ concerns with the problem of unemployment in Czech republic.

The resources are the special literature and the materials of statistics office.

The aim is to evaluate the economical and social incidence of the unemployment on the individual, the family and the community.

Key words: right to work, labour market, unemployment, entry qualification, risk group, graduate, social isolation, material and social deprivation, social status, requalification, material provision, social-pathological effect.

Literatura a prameny:

Právní předpisy o zaměstnanosti: Zákon o zaměstnanosti č. 1/91 Sb.

Novela č. 65/1995

1. HANZLÍKOVÁ, Olga; PAUKNEROVÁ, Daniela, SOUŠKOVÁ, Milena, *Jak uspět v prvním zaměstnání*, 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2001
2. HELUS, Zdeněk. *Psychologické problémy socializace osobnosti*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1976
3. MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, 1. vyd. Praha: Slon, 1994
4. NEVORÁNEK, Jaromír; ŘEHOŘ, Antonín. *Kapitoly ze sociologie rodiny*. 1. vyd. IMS Brno, 2004
5. SIEGEL, Zdeněk. *Jak hledat a najít zaměstnání*. Praha: Grada Publishing, 2003
6. STUTELY, Richard. *Průvodce ekonomickými ukazateli - jak rozumět ekonomii*. 1.vyd. Praha: Scientia, 2002
7. TÝC, Jiří; TOMANDLOVÁ, Ludmila. *Zákoník práce*. Olomouc: Anag, 1994
8. VEČERNÍK Jiří; MATĚJŮ Petr, *Zpráva o vývoji české společnosti 1989-1998*. 1. vyd. Praha: Academia, 1998
9. WINKLER, Jiří; WILDMAMANNOVÁ, Mirka. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. 1. vyd. Praha: Computer Press, 1999
10. Úřad práce v Přerově, *Informační bulletin o situaci na trhu práce v okrese Přerov*, 1/2005
11. Statistické údaje a podklady ÚP Přerov

Články:

12. BUCHTOVÁ, B. Nezaměstnanost a zdraví. *Psychologie dnes*. 5/2000
13. HURTÍK, O. Unie nahrává vzdělaným. *Olomoucký den*. 12. 9. 2003. s. 15
14. CHOBOTOVÁ, P.; ŠLACHTOVÁ, H.; TOMÁŠKOVÁ, H.; ŠPLÍCHALOVÁ. Studie Nezaměstnanost a zdraví. Zdravotní ústav se sídlem v Ostravě
15. KREJČÍ, V. Firmy podporují vysokou školu. *Olomoucký den*. 26. 9. 2003. s.11

16. MACH, P. Problémem ČR se stává nezaměstnanost. Centrum pro ekonomiku a politiku
17. PATOČKOVÁ, M. Bez práce je rekordních 570 tisíc lidí. *Dnes*. 10.2.2004
18. PREJDOVÁ, K. Nový zákon o zaměstnanosti pomůže snížit nezaměstnanost. Tiskové oddělení MPSV ČR
19. Základní aspekty veřejné správy na úseku zaměstnanosti (základní pojmy a právní úprava). *Dnes*. 05.04.2004
20. ÚP Přerov: Základní poučení o právech a povinnostech uchazeče o zaměstnání
21. ŽÍTEK, K. Zdravotně postižení těžko hledají práci. *Olomoucký den*. 24.10.2003. s. 15
22. Co byste měli vědět o podmínkách rekvalifikace. *Olomoucký den*. 5. 9. 2003

Internetové stránky:

23. Komentář k vývoji nezaměstnanosti v červenci 2003, www.ourodaprace.cz
24. Syrovátka, T.; Mareš, P.; Večerník, J.; Zelný, M.: Monitorování chudoby v ČR, www.vupst.cz
25. Internetové stránky Ministerstva práce a sociálních věcí www.mpsv.cz
26. STEINER M.: Vzdělání a nezaměstnanost, www.blisty.cz
27. Být nezaměstnaným nebude tak snadné, www.mesec.cz
28. Vyšší vzdělání – vyšší zaměstnanost, www.mesec.cz
29. Výhody pro nezaměstnané, www.mesec.cz
30. Orgány Evropské unie snižují nezaměstnanost, www.mesec.cz
31. Klesne nezaměstnanost po vstupu do EU?, www.mesec.cz
32. Podpora v nezaměstnanosti, www.blesk.mesec.cz
33. VALIŠ Z.: Nezaměstnanost se zabydluje nadlouho, www.radio.cz
34. Nezaměstnanost, www.knihovna.adam.cz
35. Nezaměstnanost a střední školy, www.alfa.uiv.cz
36. Nezaměstnanost v EU, www.ohkln.cz/Nezamestnanost_v_EU.htm
37. Státní politika zaměstnanosti, www.mpsv.cz
38. Situace na trhu práce, www.mpsv.cz