

Nezaměstnanost a její dopad na osobnost a životní styl

Hana Straňáková

Bakalářská práce
2010



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Vyšší odborná škola ekonomická
akademický rok: 2009/2010

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: Hana STRAŇÁKOVÁ
Osobní číslo: M080131
Studijní program: B 6208 Ekonomika a management
Studijní obor: Finanční řízení podniku

Téma práce: Nezaměstnanost a její dopad na osobnost a životní styl

Zásady pro vypracování:

Úvod

I. Teoretická část

- Prostudujte literární zdroje týkající se nezaměstnanosti se zaměřením na psychosociální aspekty.

II. Praktická část

- Popište a zhodnoťte situaci na trhu práce ve vašem regionu.
- Pomocí vhodně zvolené metody proveďte výzkumnou sondu mezi nezaměstnanými.
- Proveďte porovnání zjištěných výsledků s teoretickými předpoklady.
- Navrhněte nezaměstnaným východiska z dané situace.

Závěr

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: tištěná

Seznam odborné literatury:

- [1] BUCHTOVÁ, Božena, et al. Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický a sociální problém. Vydání 1. Praha : Grada, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
- [2] KRAMEŠ, Jaroslav. Makroekonomie: Základní kurz. Praha : Oeconomica, 2007. 192 s. ISBN 978-80-245-1176-4.
- [3] MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. Vydání druhé, doplněné. Praha : SLON, 1998. 172 s. ISBN 80-901424-9-4.
- [4] MAREŠ, Petr. Sociologie nerovnosti a chudoby. Vydání první. Praha : SLON, 1999. 248 s. ISBN 80-85850-61-3.
- [5] MAYEROVÁ, Marie, RŮŽIČKA, Jiří. Sociologie v ekonomické praxi. 4. vydání. Plzeň : Západočeská univerzita v Plzni, 2001. 143 s. ISBN 80-7082-834-X.
- [6] NOVÝ, Ivan , et al. Sociologie pro ekonomy a manažery : 2., přepracované a rozšířené vydání. První vydání. Praha : Grada Publishing, a.s., 2006. 288 s. ISBN 80-247-1705-0.

Vedoucí bakalářské práce: doc. PhDr. Milan Mikuláščík, Ph.D.
Ústav managementu a marketingu

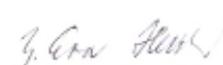
Datum zadání bakalářské práce: 23. února 2010

Termín odevzdání bakalářské práce: 27. dubna 2010

Ve Zlině dne 23. března 2010


PaedDr. Josef Rydlo
v zast. děkanka




Ing. Eva Heczková, Ph.D.
v zast. ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby¹⁾;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3²⁾;
- podle § 60³⁾ odst. 1 autorského zákona má Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci – nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Ve Zlíně

.....

27. 4. 2010

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ABSTRAKT

Abstrakt česky

Tato bakalářská práce pojednává o vlivech nezaměstnanosti. Práce je rozdělena na část teoretickou a praktickou. V teoretické části popisuje nezaměstnanost z ekonomického pohledu, její druhy a vývoj. Zamýšlí se nad postavením práce ve společnosti a lidském životě. V praktické části se zaměřuje na regionální trh práce, na vlivy nezaměstnanosti na psychiku jedince, na jeho sociální postavení ve společnosti, a navrhuje možná východiska.

Klíčová slova:

nezaměstnanost, sociální status, míra nezaměstnanosti, trh práce, rekvalifikace.

ABSTRACT

Abstrakt ve světovém jazyce

This bachelor thesis deals with the influence of unemployment. The paper is divided into a theoretical part and a research part. There is description of unemployment from the economic point of view, its categories and development in the first part. This part also describes the role of work in society and human lives. The research part is concentrating on a local labour market, on the impact of unemployment on an individual psyche and suggests possible resources from unemployment.

Keywords:

unemployment, social status, unemployment rate, labour market, retraining

Motto:

„Příroda je matkou a práce otcem bohatství.“

William Petty (1667)

Děkuji doc. PhDr. Milanovi Mikuláštkovi PhD. za metodické nasměrování mé bakalářské práce, pracovníkům ÚP Uherské Hradiště a Uherský Brod za vstřícnost a poskytnuté informace, respondentům za ochotu a věnovaný čas. Manželovi a dětem děkuji za trpělivost a pomoc při zajišťování chodu naší domácnosti během celé doby mého studia.

OBSAH

ÚVOD	11
I TEORETICKÁ ČÁST	12
1 TRH PRÁCE	13
1.1 SPECIFIKA TRHU PRÁCE	13
1.2 POPTÁVKA NA TRHU PRÁCE.....	13
1.3 NABÍDKA NA TRHU PRÁCE	13
1.3.1 Omezení na straně nabídky práce.....	14
1.4 ČLENĚNÍ TRHU PRÁCE	14
1.5 SKUPINY NEJVÍCE OHROŽENY NEZAMĚSTNANOSTÍ	15
2 ČLOVĚK A PRÁCE	17
2.1 VÝZNAM PRÁCE PRO ČLOVĚKA.....	17
3 NEZAMĚSTNANOST	19
3.1 FORMY A DRUHY NEZAMĚSTNANOSTI	19
3.2 MĚŘENÍ NEZAMĚSTNANOSTI	20
3.2.1 Jev hystereze	22
3.3 VLIV DÉLKY NEZAMĚSTNANOSTI NA JEJÍ PROŽÍVÁNÍ	22
3.4 DŮSLEDKY NEZAMĚSTNANOSTI.....	23
3.4.1 Změna vnímání času	23
3.4.2 Zdravotní změny	23
3.4.3 Změny postojů.....	24
3.4.4 Změny v sociálních vztazích.....	24
3.4.5 Změny ve společnosti.....	24
3.4.6 Změna sociálního statusu	25
4 ŽIVOTNÍ STRATEGIE NEZAMĚSTNANÝCH	26
II ANALYTICKÁ ČÁST	28
5 REGIONÁLNÍ TRH PRÁCE	29
6 VÝZKUMNÝ PROJEKT – DOPAD NEZAMĚSTNANOSTI NA JEDINCE	31
6.1 FÁZE PŘÍPRAVNÁ.....	31
6.2 REALIZACE VÝZKUMU.....	32
6.3 VÝSLEDKY VÝZKUMU	33
6.4 ZHODNOCENÍ VÝZKUMU.....	45
7 ŘEŠENÍ NEZAMĚSTNANOSTI	47
7.1 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	47
7.2 NÁSTROJE APZ V OKRESE UHERSKÉ HRADIŠTĚ	49
7.2.1 Rekvalifikace.....	49

7.3	VEŘEJNĚ PROSPĚŠNÉ PRÁCE (VPP)	52
7.4	SPOLEČENSKY ÚČELNÁ PRACOVNÍ MÍSTA (SÚPM)	53
7.5	CHRÁNĚNÁ PRACOVNÍ MÍSTA (CHPM) A CHRÁNĚNÉ PRACOVNÍ DÍLY (CHPD).....	53
7.6	„VZDĚLÁVEJTE SE!“	54
7.7	DALŠÍ AKTIVITY NA POMOC NEZAMĚSTNANÝM	54
	ZÁVĚR	56
	RESUMÉ	58
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	59
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	61
	SEZNAM OBRÁZKŮ	62
	SEZNAM TABULEK.....	63
	SEZNAM PŘÍLOH.....	64

ÚVOD

V roce 1989 jsme se rozhodli být opět svobodný národ. Rozhodli jsme se přijat pravidla tržní ekonomiky. Znamená to, mimo jiné, opět se po více než 50 letech naučit znovu vyrovnávat s nezaměstnaností. „Navyklé záruky zaměstnání a nevelkých pracovních nároků se náhled daly do pohybu. Životní úroveň, dříve oblast sdílených jistot skromnosti, se otevřela rostoucím rozdíům.“ [1, s. 9]

Nezaměstnanost je jev, který provází život dnešní společnosti. Je předmětem zkoumání řady vědních oborů. Ekonomové hledají její příčiny a důsledky, vliv na ostatní makroekonomické veličiny, především inflaci a HDP. Způsobuje změny v sociální struktuře společnosti a o negativním vlivu na psychiku jedince dnes již není pochyb.

Po tisíce let musí lidstvo čelit problémům jako jsou epidemie, války, přírodní katastrofy. Z tohoto hlediska je nezaměstnanost fenomén poměrně nový, spojený s počátky průmyslové revoluce v 19. století. Stala se nedílnou součástí naší každodenní reality. Postihuje lidi mladé i staré, lidi se základním vzděláním i s vysokoškolským diplomem.

Nezaměstnanost je problém velice aktuální. Již druhý rok čelíme světové finanční a hospodářské krizi, která vystřídala období ekonomického růstu a relativního blahobytu. Opět musíme čelit nárůstu nezaměstnanosti se všemi jejími negativními ekonomickými a psychosociálními důsledky. Nejhůře postiženými zeměmi EU jsou Španělsko, kde je bez práce pětina lidí a také Lotyšsko, kde je míra nezaměstnanosti 23,2 %. V ČR se očekává kulminace míry nezaměstnanosti někde okolo 10 %, ale tradičně nejvíce postižené zemědělské a hornické regiony naší země mohou vykazovat hodnoty tohoto ukazatele i přes 25 %. [2]

Na konci února bylo v ČR registrovaných přesně 574 226 lidí. Takto vysoká míra nezaměstnanosti přináší velké nároky na státní rozpočet. Jen na dávkách v nezaměstnanosti se vyplatí měsíčně 1,2 až 1,3 mld. Kč. Před rokem to bylo jen 0,8 mld. Kč. [2]

Letošní rok je rokem volebním. K volebním urnám půjdeme celkem třikrát. V květnu proběhnou volby parlamentní, současná vláda bude nahrazena vládou s politickým mandátem. Následovat budou volby do místních zastupitelstev a volby senátní. Boj s nezaměstnaností se stane opět námětem volebních hesel politických stran, vějíčkou na hlasy nás, voličů. Budoucnost ukáže, jaké zástupce zvolíme a jak efektivní nástroje v boji proti rostoucí nezaměstnanosti použijí.

I TEORETICKÁ ČÁST

1 TRH PRÁCE

1.1 Specifika trhu práce

Práce je společně s půdou a kapitálem jedním ze základních výrobních faktorů. Trh práce se řídí stejnými zákonitostmi jako ostatní trhy, nicméně má řadu specifických rysů. Jejím nositelem je člověk se svými individuálními vlastnostmi, obdařený vůlí a myšlením – pracovní síla. „Koupě výrobního faktoru práce se sjednává s jejím vlastníkem a cenou je mzda“ [3, s. 136]. Mzda je specifickou cenou, která plní reprodukční funkci. Je to prostředek k získávání statků k uspokojování potřeb. Z tohoto důvodu je silně ovlivněn pohyb mezd směrem dolů. Prostřednictvím institutu minimální mzdy, smluv s odbory je vyvíjen silný tlak na uchování nebo zvyšování reálných mezd. [3] „Vztah nezaměstnanosti a výše mzdy se stal jedním z prvních analyzovaných vztahů při úvahách o nezaměstnanosti.“ [4, s. 60]

Koupě a prodej pracovní síly jsou na trhu práce komplikovány celou řadou osobních, kulturních, sociálních a politických faktorů. Většina ekonomů dnes připouští, že trh práce není klasickým trhem zboží s volnou soutěží, ale trhem regulovaným. Je ovlivňován sociálními institucemi, normami, morálními standardy, pravidly jednání, zvyklostmi a očekáváním. Tyto zásady tvoří rámec omezující na trhu práce svobodnou volbu a ovlivňují stranu nabídky i poptávky. [4], [5]

1.2 Poptávka na trhu práce

Poptávka po práci je určena mezním produktem práce. Podnikatel je ochoten a má zájem najímat práci, jestliže příjem z mezního produktu bude větší než náklady na její získání. Jestliže dojde k rovnosti, nemá zájem o dodatečné jednotky práce. Poptávka po práci je určena čistě ekonomickými souvislostmi, které plynou z využívání práce a vzájemného poměru s ostatními faktory. [3], [4]

1.3 Nabídka na trhu práce

Nabídka práce je na trhu zastoupena domácnostmi. I v tomto případě dochází k porovnávání efektu a oběti. Efektem z vykonávání práce rozumíme reálnou mzdu jako vyjádření množství statků, které může být za mzdu nakoupeno. Obětí rozumíme volný čas domácnosti. Množství nabízené práce roste s rostoucí reálnou mzdou. Nabídka práce je pod vlivem substitučního efektu. Od určité výše reálné mzdy dochází ale k upřednostnění

volného času člena domácnosti před nabídkou jeho pracovní síly. Uvedený jev se nazývá důchodový efekt. Volný čas může být využit k péči o domácnost, děti, další členy rodiny. Upřednostnění volného času může být dočasné (než důvody pominou), ale je statisticky zjištělné. [3]

1.3.1 Omezení na straně nabídky práce

Na straně nabídky pracovní síly je možnost volby omezenější než na straně poptávky. Pracovníci mají menší volnost než zaměstnavatelé. Pracovní síla má jiné vlastnosti a vstupuje na trh z jiných příčin než zboží, i když je s ní jako se zbožím zacházeno. Pracovní síla není homogenní, má svá specifika.

Hovoříme o strukturálním handicapu pracovní síly, který spočívá v tom, že:

- pracovníci (pracovní síla) nemají možnost kontrolovat velikost své vlastní nabídky,
- práce je zdrojem obživy Spotřeba, tudíž ani nabídka práce nemůže být odložena na dobu výhodnějších podmínek,
- potřeba životních prostředků je značně konstantní, snižování ceny pracovní síly je poměrně omezeno,
- konkrétní pracovník má na výběr jen omezený počet konkrétních pracovních příležitostí v závislosti na jeho vzdělání, zkušenostech, věku, fyzické zdatnosti.

Z uvedeného vyplývá, že pracovní síla má v podstatě dvě možnosti jak zlepšit své možnosti na trhu práce: je to prostorová mobilita (stěhování, dojíždění) a profesní mobilita (rekvalifikace), přizpůsobení se lokálnímu trhu práce. Handicap pracovní síly může kompenzovat svými legislativními zásahy stát. Tím ovšem trh práce ještě více deformuje. [5]

1.4 Členění trhu práce

Nabídka práce a poptávka po ní stojí proti sobě ve vzájemné soutěži, v níž se vytváří cena práce. Tak jako nositelé pracovní síly usilují o to, aby našli zaměstnání, usilují zaměstnavatelé o vhodné pracovníky. Z tohoto pohledu se trh práce dělí na trh pracovní síly a trh pracovních míst, které se vzájemně doplňují. Oba jsou součástí distribuce osob na pracovní místa. [5]

V souladu s teorií duálního trhu práce se hovoří o primárním a sekundárním trhu práce. Primární trh práce soustřeďuje lepší a výhodnější pracovní příležitosti s vyšší prestiží,

možností profesionálního růstu a většinou i lepší pracovní podmínky. Pracovní místa na tomto trhu poskytují relativní bezpečí před ztrátou zaměstnání propouštěním. Mzdy jsou zde vysoké, fluktuace nízká. Na sekundárním trhu práce jsou mzdy nižší, omezené nebo neexistujícími příležitosti pro profesionální růst. Ale je zde snazší získat pracovní místo, tento trh je charakterizován vysokou fluktuací. Úroveň nezaměstnanosti také více ovlivňuje mzdovou hladinu v sekundárním než primárním sektoru. Přejít se sekundárního trhu práce na primární, je pro ty, kdo se na sekundárním trhu pohybují, zablokováno. [5] „Jejich nízký lidský kapitál a stigma nespolehlivosti jim neumožňuje úspěšně se o místa na primárním trhu práce ucházet.“ [6, s. 48]

Trh práce můžeme rozdělit i podle jiného hlediska na formální a neformální trh práce. Formální je trh oficiálních pracovních příležitostí, kontrolovaný a regulovaný institucemi. Neformální je mimo kontrolu institucí (zejména FÚ) zahrnuje aktivity řazené do šedé nebo dokonce černé ekonomiky. Týká se i kutilství, domácích prací, různých forem sousedské a rodinné výpomoci. Tento trh ale nemůže kompenzovat nezaměstnanost. Platí zásada, že: „Kdo má lepší postavení na formálním trhu práce, tomu se otevírají i širší a výhodnější podmínky pro uplatnění na trhu neformálním.“ [5, s. 62]

1.5 Skupiny nejvíce ohroženy nezaměstnaností

V souvislosti s rozdělením trhu práce se diskutuje o problému vytlačení (marginalizace) části populace z trhu práce. Má podobu redukce šancí, zatlačení pracovníků s určitými sociálními vlastnostmi na sekundární trh práce. Jedná se především o tyto sociální skupiny: Ženy, absolventi bez praxe, málo kvalifikované osoby, příslušníci etnických minorit. Často dochází ke kombinaci handicapů. Konkrétním případem v ČR je etnická skupina Rómů, u nichž se sčítají nízká kvalifikace, malý lidský kapitál, pracovní nespolehlivost (faktická nebo domnělá). U absolventů je překážkou absence praxe. Nemají žádné pracovní návyky. Stávají se finančně závislími na rodičích. Nuda a pocity marnosti je mohou přimět k sociálně patologickému chování a k vyřazování ze společnosti. Zvláštní je postavení žen na trhu práce. Výpadek v kariéře způsobený mateřskou dovolenou, péče o děti jsou často příčinou diskriminace. Na druhou stranu jsou to způsoby, jak se se ctí vyhnout nezaměstnanosti. V ČR je vysoké procento žen pečujících o děti zaměstnáno na plný úvazek. Zároveň jsme kritizováni EU za poskytování rodičovského příspěvku až do čtyř let věku dítěte. Nezaměstnaností jsou více ohroženi také lidé před starobním důchodem. Často mají zdravotní problémy, hůře se adaptují na nové podmínky, nestačí pracovnímu tempu,

jejich výkonnost klesá. Jmenované skupiny osob mají tendenci se koncentrovat na sekundárním trhu práce. Spolehlivým indikátorem marginalizace určité sociální skupiny je její míra dlouhodobé nezaměstnanosti. Příčinou marginalizace mohou být diskriminace, osobní rozhodnutí nebo např. působení institutu minimální mzdy.

2 ČLOVĚK A PRÁCE

2.1 Význam práce pro člověka

Naše společnost přikládá práci velký význam. Naše školní docházka je přípravou na vstup do pracovního procesu, doba odpočinku po práci je regenerací a nabíráním nových sil pro další pracovní výkon. Lidé jsou hodnoceni podle prestiže vykonávané práce. V zaměstnání trávíme podstatnou část pracovního dne.

„Práce je společný jmenovatel a podmínka veškerého lidského života společnosti“.
[7, s. 27] Práce je pro člověka nejdůležitější připomínkou jeho existence, je nepochybně jednou z nejdůležitějších lidských činností vůbec. Přináší mu materiální užitek, je pro člověka prostředkem uspokojování většiny potřeb. Současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti, je základem jeho uplatnění ve společnosti. Sociolog E. Mayo tvrdil, že člověk se realizuje především v pracovním kolektivu, Podle něj je realizace v rodině a ve státě příliš vzdálená a neosobní. [5]

V procesu společenské práce se tvoří hodnoty které ve svém souhrnu vytvářejí úroveň společnosti a určují životní úroveň jejich členů. Zpětně práce aktivně formuje a rozvíjí psychiku člověka a jeho osobnost. [7] „Nic neurčuje náš charakter tak zásadně, jako naše zkušenosti z pracoviště.“ [7, s. 50]

Pro výkon práce musí člověk svou činnost plánovat, vynakládat fyzickou a psychickou energii, uplatňovat dovednosti a zkušenosti získané během života. Práce je vykonávaná převážně ve styku s lidmi, probíhá ve společenských podmínkách, má společenský charakter a důsledky.

V pracovním procesu má rozhodující úlohu lidská psychika. Důležitý je pocit, že je práce člověka náležitě odměňována podle jeho kvalifikace, úsilí a dohodnutého platu. Práce může být jedincem prožívána jako svobodná nebo nucená, jako osvobozující i jako nutné zlo, jako zdroj seberealizace i jako nepříjemné otroctví. Velmi záleží na tom, zda jedinec chápe vykonávanou práci jen jako prostředek k uspokojování svých potřeb, čili jako životní nutnost, nebo zda má navíc sám vyvinutou určitou míru potřeby práce jako příjemné činnosti a zdroje uspokojení.

Vztah k práci se formuje během pracovního procesu, ale je předurčen již výchovou v rodině a ve škole. Vztah k práci je velmi komplexní. Nejde jen o vztah ke konkrétní

pracovní činnosti, manuálním a psychickým aktivitám, ale i o vztah k práci jako společenské hodnotě. [4], [7], [8]

„Naprostá většina lidí nebere práci jen jako nutný životní úděl, s nímž je nutné se smířit, ale pracuje s jistou samozřejmostí, která je příjemná. Skutečnou hodnotu práce člověk odvykle poznává, až když ji ztrácí“ [7, s. 28]

Práce má pro člověka tyto významy:

- nabízí směnu peněz za výkon,
- umožňuje vydávání duševní a tělesné energie,
- umožňuje příspěvek k produkci statků a služeb,
- umožňuje sociální interakci,
- vymezuje – přinejmenším z části – sociální status. [7]

Podle Jahodové, která je známá hlavně pro svou studii nezaměstnanosti v rakouském městě Marienthal v době krize 30. let, práce v zaměstnání uspokojuje těchto pět základních potřeb:

- vytváří reálnou strukturu času (dne, týdne, roku),
- znamená příležitost pravidelně sdílet sociální zkušenosti mimo rodinu,
- umožňuje podílet se na cílech, které ho přesahují,
- vymezuje jeho osobní status a osobní identitu,
- vynucuje si řadu aktivit, k nimž bez zaměstnání člověk není motivován. [5]

3 NEZAMĚŠTNANOST

3.1 Formy a druhy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je projevem nesouladu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Ekonomický pohled na nezaměstnanost se vyvíjí. Neoklasická teorie vycházela z předpokladu pružných mezd a rozlišovala:

Frikční nezaměstnanost, která vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi pracovními příležitostmi. Jejím hlavním rysem je krátkodobost (obvykle trvá do čtyř týdnů) a individuálnost. Do této skupiny patří i ti, kteří dobrovolně opustili pracovní místo a hledají jinou, zpravidla lépe placenou práci. Mezi frikčně nezaměstnané patří také potenciální pracovníci, kteří nastupují do svého prvního zaměstnání – absolventi škol.

Strukturální nezaměstnanost představuje složitější poruchu na trhu práce. Postihuje některá odvětví či výroby a je vyvolána klesající poptávkou po určité produkci statků. Tento pokles je doprovázen růstem výrob v jiných odvětvích. Vzniká nerovnováha mezi kvalifikací pracovní síly a požadavky zaměstnavatelů, i když počet pracovníků může být shodný. Strukturální nezaměstnanost znamená nerovnováhu regionálních trhů práce. Může být podmíněna existencí bariér prostorové a profesní mobility. Odráží připravenost pracovníků změnit kvalifikaci či region zaměstnání. V ČR je bariérou prostorové mobility špatně fungující trh nemovitostí a historicky zakořeněná silná vazba na místo bydliště.

Další překážka souvisí s udržováním mzdové hladiny, která neumožňuje vyčištění trhu práce. Souvisí se zákonem o minimální mzdě a činností odborových organizací. Základ strukturální nezaměstnanosti tvoří profesní a geografický nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na agregátním trhu práce.

Cyklická nezaměstnanost souvisí s cyklickým poklesem výkonu ekonomiky. Setkáme se s ní pouze ve fázi hospodářského poklesu, ve které produkt klesá pod úroveň potenciálního produktu, kdežto s frikční a strukturální nezaměstnaností se setkáváme vždy. V neoklasické ekonomii ani cyklická nezaměstnanost nepředstavuje závažný problém za předpokladu pružných cen a mezd.

Pro doplnění lze uvést nezaměstnanost sezónní, která souvisí se střídáním ročních období. Týká se např. stavebnictví, zemědělství.

J. M. Keynes zavedl pojmy dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost. Dobrovolná nezaměstnanost vzniká tehdy, pokud nezaměstnaný není ochoten pracovat za cenu, která je

mu nabízena. Dává přednost volnému času a hledá práci za vyšší mzdu. Existují skupiny nezaměstnaných, kteří těží ze systému sociálního zabezpečení. Jsou zahrnováni do kategorie dobrovolně nezaměstnaných. Můžeme rozlišit několik skupin. Jsou to jednak lidé, kteří mají vedlejší, často nezdaněné příjmy. Dále ti, kteří díky své nízké odpovědnosti nejeví zájem o práci a také lidé nezaviněně postižení, jejichž individuální podmínky jim znemožňují si najít nové zaměstnání (nevhodná nebo nízká kvalifikace, zdravotní důvody, osobní předpoklady, snížená sebedůvěra apod.). [10]

Nedobrovolná nezaměstnanost může vznikat na trzích práce při nepružných nominálních mzdách. Nepružné mzdy neumožňují dostatečně rychle vyčist'ovat trh práce, takže na nich může převládat převis nabídky nad poptávkou. Jednotlivec je ochoten za převládající cenu práce pracovat, ale nenachází při běžných mzdových sazbách na trhu práce uplatnění. Běžné mzdové sazby jsou vyšší než výše mzdy, která odpovídá rovnovážnému stavu na trhu práce.

Neúplná (parciální) nezaměstnanost vzniká, přijme-li jedinec práci pod úrovní své kvalifikace nebo na zkrácený pracovní úvazek, i když by chtěl pracovat plnou pracovní dobu. Nositelkami skryté nezaměstnanosti jsou například ženy, které pracují v domácnosti a nejsou registrovány na ÚP.

Krátkodobá nezaměstnanost je výrazem dynamiky ekonomiky. Je výrazem toho, že pracovní síla se pružně přizpůsobuje potřebám vývoje ekonomiky. Doprovází dynamické tržní změny. Dlouhodobá nezaměstnanost je nezaměstnanost trvající déle než jeden rok. V některých studiích je hranicí období šesti měsíců. [4], [9], [11]

3.2 Měření nezaměstnanosti

Nezaměstnanost se vyjadřuje ukazatelem míry nezaměstnanosti:

$$n = \frac{N}{L} \times 100 (\%) \quad (1)$$

kde n je míra nezaměstnanosti, N počet nezaměstnaných a L celkový počet práce schopných, kteří pracují nebo se ucházejí o místo tzn. ekonomicky aktivní obyvatelstvo. [3], [4]

Co vlastně míra nezaměstnanosti vypovídá? Uvažujme výši tohoto ukazatele např. 5 %. Může to znamenat, že každá pracovní síla dané země je bez práce 5 % roku, tzn. 2,6 týdnů. Druhá krajnost je, že 5 % všech pracovních sil je celý rok bez placené práce. Pro oba případy je míra nezaměstnanosti 5 %, ale ekonomické, sociální důsledky, stejně jako dopady na psychiku jedince jsou odlišné. [11]

V současné době existují v ČR souběžně dvě metody měření míry nezaměstnanosti. Každé čtvrtletí provádí ČSÚ Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS) na přibližně 25 000 domácností na základě metodiky ILO. Podle této metodiky je za nezaměstnaného považován každý, kdo neodpracoval v referenčním období ani jednu hodinu za mzdu, je schopen do práce nastoupit nejpozději do 14 dnů, chce vykonávat práci za odměnu, aktivně místo hledá. Registrace na ÚP není pro zařazení do kategorie nezaměstnaných rozhodující. Získaný údaj je označován jako obecná nezaměstnanost a slouží pro mezinárodní srovnání.

Podle metodiky MPSV jsou za nezaměstnané považovány jen osoby registrované na ÚP. Jedná se o tzv. registrovanou nezaměstnanost. Tomu odpovídají i rozdílné údaje o počtu nezaměstnaných. [11], [12]

Tab. 1. Míra nezaměstnanosti v letech 2001–2009

n (%)	Rok								
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Podle ČSÚ	8,1	7,3	7,8	8,3	7,9	7,1	5,3	4,4	7,3
Podle MPSV				9,2	9,0	8,1	6,6	5,4	8,7
	8,5	9,2	9,9	10,2					

Zdroj: [13], [14]. Vlastní zpracování

Rozdílnost mezi oběma metodami měření nezaměstnanosti se začala projevovat až v letech 2002–2004, tedy v době nejvyšší nezaměstnanosti u nás, což je zdůvodňováno tím že uchazeči vedení v evidenci využívali možnosti příležitostných prací, čímž přestali být osobami nezaměstnanými podle metodiky ILO. K 1. 7. 2004 došlo ke změně metodiky zjišťování registrované nezaměstnanosti. Mezi pracovní sílu jsou nadále započtení i pracující cizinci registrovaní na ÚP nebo s platným živnostenským listem.

„Přirozenou mírou nezaměstnanosti se rozumí míra nezaměstnanosti odpovídající stavu rovnováhy na trhu práce.“ [4, s. 14] Je to stav, kdy je nabídka práce a poptávka po ní v rovnováze, výroba dosahuje potenciálního produktu, trh práce je vyčištěn. Pracovní trhy

jsou v rovnováze. Není tudíž slučitelná s nedobrovolnou nezaměstnaností. Její výše je ovlivněna nedokonalostmi pracovních trhů (neúplné informace, náklady na stěhování a re-kvalifikace apod.) a sociálními dávkami pro nezaměstnané. Má charakter frikční či strukturální nezaměstnanosti, respektive dobrovolné nezaměstnanosti. [12]

3.2.1 Jev hystereze

Jednou z příčin růstu přirozené míry nezaměstnanosti je jev hystereze. Dlouhodobě nezaměstnaní, kteří aktivně hledají práci, časem ztrácejí schopnost být zaměstnání. Díky časové prodlevě od posledního zaměstnání ztrácejí pracovní návyky, svou kvalifikaci a pracovní schopnosti. Stávají se z nich nezaměstnatelní. Zaměstnavatelé odmítají takovéto pracovníky zaměstnat. S rostoucí délkou nezaměstnanosti a neúspěchem na trhu práce nezaměstnaní ztrácejí chuť pracovat. Zjištění, že se dá žít i ze sociální podpory státu, je vede k tomu, že přestávají práci aktivně hledat. Nezdaněný příjem získávají v šedé ekonomice nebo prací „na černo“. Počet takto dobrovolně nezaměstnaných je zahrnut do výpočtu přirozené míry nezaměstnanosti, což vede k jejímu růstu. Jev hystereze tedy znamená závislost na minulém vývoji. Z hlediska sociologie hovoříme o skupině deklasovaných (underclass), kteří jsou závislí na systému podpor ze strany státu. V této skupině dochází ke zvýšení kriminality a násilí, odmítání účasti na společenském dění. Velkým nebezpečím je přenos tohoto patogenního chování na další generace. [4], [15]

3.3 Vliv délky nezaměstnanosti na její prožívání

Práce a zaměstnání zakládají sociální status člověka a ten je s délkou nezaměstnanosti ohrožen. Zhruba do tří měsíců jde o krátkodobou nezaměstnanost. Bývá vnímána jako „prodloužená dovolená“. Znamená dostatek času na činnosti, na které za „normálních“ okolností čas nezbyvá. Období tří až šesti měsíců je obdobím hodnocení, změny preferencí a životních postojů. Začíná se projevovat nedostatek finančních prostředků, stejně jako dopady na psychiku způsobené neúspěchem na trhu práce. Jde o jakési kritické období. Změny ekonomické, sociální a změny v životním stylu přináší především dlouhodobá nezaměstnanost. Způsobuje pokles životní úrovně, sociální izolaci a může vést až k výskytu patogenních jevů v chování. Dlouhodobá ztráta zaměstnání má vliv na celou psychiku člověka. Postihuje jeho cit, intelekt, volní jednání. Nezaměstnaní mají tendenci izolovat se od svého okolí, uzavírají se do sebe. Postupně ztrácí dlouhodobé cíle, upadají do deprese, ovládá je pocit nudy a zbytečnosti jakékoliv činnosti. Jejich pasivita jim uzavírá cestu zpět na pracovní trh. [8], [11]

3.4 Důsledky nezaměstnanosti

3.4.1 Změna vnímání času

Ztráta práce ničí časovou strukturu pracovního dne. První zkušeností nezaměstnaného bývá náhlý nadbytek času. Vzniká problém jeho smysluplného využití. Ze života se vytrácí pravidelnost, čas není určujícím činitelem denních aktivit. Po čase přestává být pro jedince rozdíl mezi pracovními dny a dny odpočinku. Vytrácí se schopnost organizace vlastního času. Pouze jedinci s velmi pevnou vůlí si dokáží vytvořit a udržet pevný denní režim. V dnešním světě je využívání volného času vyžaduje peníze. Vytváří se bludný kruh, protože dostatečné finanční zdroje lze získat většinou jen v zaměstnání.

3.4.2 Zdravotní změny

Negativní životní události, jakou nezaměstnanost bezesporu je, ovlivňují více duševní zdraví než zdraví tělesné. Ztráta práce je pokládána za jeden z nejtěžších stresorů. Zdravotnictví věnuje psychosociální problematice zvýšenou pozornost. Psychosociální zátěž způsobená nezaměstnaností je hodnocena čtvrtým stupněm ze šesti na tzv. psychosociální diagnostické ose. [4], [7], [16]

Zhoršení psychického zdraví se projevuje subjektivními příznaky neurotických potíží. Jsou to především pocity úzkosti, neklid, podrážděnost, bolesti hlavy, nespavost, nechutenství, únava. Tyto problémy se častěji vyskytují u žen než u mužů. U dlouhodobě nezaměstnaných je ale patrná silná závislost na věku. Neurotické příznaky se ve skupině nad 40 let vyskytují častěji u mužů. [16]

Schopnost zvládnutí nezaměstnanosti po psychické stránce je velice individuální. Je dána odolností jedince vůči psychické zátěži obecně. Tato schopnost závisí na pohlaví, věku, kvalitaci, temperamentu. Nejlépe svou situaci vyrovnávají ti, kteří byli nespokojeni ve svém předešlém zaměstnání, mají peněžní úspory na překlenutí doby nezaměstnanosti, zůstávají bez práce jen krátkou dobu nebo mají osobní důvody proč zůstávají mimo pracovní trh. Naopak nejhůře lidé ctižádostiví, ambiciózní, úspěšní ve svém dosavadním zaměstnání.

Psychické a fyzické zdraví se vzájemně ovlivňují. Zvýšený stres má vliv na zhoršení imunity a metabolismu. Zvyšuje se výskyt alergií, diabetu, astmatu. Dochází ke zhoršení nemocí diagnostikovaných u jedince dříve. Se zvýšenou stresovou zátěží a negativní

změnou celkového psychického stavu souvisí zhoršení astmatu, diabetu, žaludečních vředů, zvyšuje se krevní tlak, zhoršují se kožní onemocnění např. lupénka. [16]

3.4.3 Změny postojů

Zkušenost nezaměstnanosti zanechává dlouhodobé následky v psychice jedince, i když je znovu zaměstnán. Někteří mluví o stigmatu, která jsou hluboce vryta do vědomí. Pocit osobního selhání přetrvává, vrací se pochybnosti o vlastních schopnostech. Mění se žebříček hodnot. V novém zaměstnání se projevuje snížená loajalita k firmě, menší odevzdání se práci, snaha nevyčnívat z průměru. Jedinci se vyhýbají kritizování firmy a svých spolupracovníků. Méně touží po pracovním postupu. Vlastní úspěchy a postup v kariéře ustupují hodnotě bezpečí a přežití. Cítí daleko větší odpovědnost za rodinu, která jim byla oporou v nezaměstnanosti. [16]

3.4.4 Změny v sociálních vztazích

Ztráta zaměstnání prověří pevnost vztahů v rodině i mezi přáteli. V rodinách dochází ke změnám mezilidských vztahů, mění se dělba práce v péči o domácnost a děti. Nezaměstnaný muž je vnímán jako vetřelec v sociálním prostoru ženy. Složitá je situace v rodinách, kde dospívající děti vnímají otce jako živitele rodiny. Pokud ztratí otec práci, může to vést ke snížení jeho autority a role v rodině. Neurotické problémy jsou pak přenášeny z otce na ostatní členy rodiny. Mohou se projevit i jako různé problémy v chování dětí. V závažných případech může docházet k násilí, týrání. Stres působící na rodinu se násobí s počtem nezaměstnaných v rodině.

Dlouhodobě nezaměstnaní nachází psychickou oporu především u svého partnera a dětí, krátkodobě nezaměstnaní spíše u přátel, kamarádů, širšího příbuzenstva. Ve velké nevýhodě jsou „singels“ (samostatně žijící), kteří se dobrovolně připravují o psychickou podporu rodiny. [5]

3.4.5 Změny ve společnosti

Dlouhodobá nezaměstnanost má negativní vliv na celou společnost. Stoupá spotřeba léků, počet lékařských vyšetření. Domnělá je i souvislost mezi vysokou mírou nezaměstnanosti a počtem sebevražedných pokusů. Je zaznamenána zvýšená konzumace nikotinu a alkoholu, narůstá trestná činnost v souvislosti s drogami, krádežemi, stoupá agresivita.

3.4.6 Změna sociálního statusu

„Sociální status je společensky definovanou pozicí v rámci širší společnosti.“ [17, s. 41] Jde vlastně o postavení, které jedinec nebo skupina zaujímají ve společnosti. Jsou s ním spojena práva a povinnosti. Status připsaný nemůžeme ovlivnit (pohlaví, rasa, národ), je jakousi startovací čarou v době našeho narození, do jisté míry předurčuje životní dráhu. Další statusy můžeme získat především vlastním úsilím (studiem, pracovitostí, dovedností, invencí) nebo konexemi. Hlavním statusem je v našich podmínkách profesionální status, který dominuje ostatním úrovním. Ztráta placené práce znamená pád na žebříčku statusové příslušnosti. V odborné terminologii se jedná o status vnucený, o který nikdo neusiluje, zásadně však mění postoje, životní styl, způsob myšlení jedince.

Peníze ovládají svět a určitý životní styl člověka říká, že peníze má a že je jeho sociální status vysoký. Snížení sociálního statusu, snížení příjmů znamená změnu životního stylu. Nezaměstnaný si nemůže dovolit trávit dovolenou u moře, nosit značkové oblečení, koupit drahé auto, jíst v restauraci, musí změnit způsob života, své chování. Snižuje se tak životní úroveň jeho i jeho rodiny, pokud ji má. Všichni členové se musí uskrovnit a redukovat své potřeby. Nemožnost uspokojování potřeb vede k frustraci a deprivaci.

Aktivním vyjádřením sociálního statusu jsou sociální role. V podstatě určují, co jedinec může, co by měl a co nesmí. I od nezaměstnaného se očekává, že bude hrát svou roli, chovat se určitým způsobem. Zejména že bude aktivně hledat práci, docházet pravidelně na úřad práce. Ztrátou zaměstnání přestává člověk některé role hrát: např. není cestujícím v MHD, zákazníkem v kantýně, strážníkem v podnikové jídelně, kolegyní v kanceláři, klientem cestovní kanceláře nebo kosmetického salónu.

Ve vnímání změny sociálního statusu a přizpůsobení na něj se lidé různí. Jednu skupinu tvoří lidé, kteří jsou přesvědčeni, že jsou pány svého osudu, že svou situaci mohou změnit svými rozhodnutími. Jsou odhodláni bojovat s osudem. Pak ale existují lidé, kteří se cítí ve vleku událostí, které nemohou změnit. Pasivně přijímají události způsobené podle nich vnějšími silami, nad nimiž nemají kontrolu. Tato skupina je tvořena adepty na dlouhodobě nezaměstnané. Přesvědčení těchto nezaměstnaných o působení vnějších sil, odmítání vlastního podílu na své situaci jim na druhou stranu pomáhá udržovat jistou míru sebevědomí, vnitřní psychické rovnováhy. [4], [5]

4 ŽIVOTNÍ STRATEGIE NEZAMĚSTNANÝCH

Přijetí určité životní strategie se týká především dlouhodobě nezaměstnaných. Nezaměstnaní se přitom soustřeďují na způsoby hledání práce, hledání alternativních zdrojů příjmů a způsoby překonání důsledků nezaměstnanosti.

Životní strategie mohou spočívat v:

- odložení uspokojování potřeb, což vede k frustraci, jejímu přenosu do rodiny nebo blízkého sociálního okolí,
- zřeknutí se původního rozsahu potřeb jako obrany před frustrací z jejich neuspokojení,
- hledání konformních i nekonformních zdrojů příjmů na uspokojení dosavadního rozsahu potřeb,
- snahách zařadit se zpět do hlavního proudu společnosti, nalezení zaměstnání na formálním trhu práce,
- rezignaci, upadání do apatie a sociální izolace, což bývá spojeno s přechodem do třídy deklasovaných.

Tvorba životních strategií se odvíjí od sociálního státu, sociální sítě a neformální ekonomika. Nezaměstnaní netvoří homogenní masu. Některé rysy způsobu života nezaměstnaných jsou společné, ale individuální životní strategie se značně liší. Můžeme rozlišit pět typů strategií, pět typů přizpůsobení se vlastní nezaměstnanosti.

Konformisté se snaží získat práci na formálním trhu práce. Jsou registrovaní na ÚP, vyjíměčně pracují v šedé ekonomice, nezneužívají dávky sociálních podpor.

Ritualisté se již vzdali naděje na získání práce, ale dodržují pravidla stanovená ÚP, ani oni nepracují v šedé ekonomice a nesnaží se zneužívat sociální dávky.

Snažící se o únik z reality podlehli negativním vlivům nezaměstnanosti. Rezignovali na práci i společnost, žijí ve vlastním světě často s alkoholem nebo drogami.

Podnikaví si stále udržují svůj cíl pracovat a uspokojovat všechny své potřeby, ale dosahují ho v šedé ekonomice. Často zde dosahují vyšších příjmů jako na formálním trhu práce.

Kalkulující nemají cíl pracovat, ale využívají všech možností sociálního státu. Nemusí jít vždy o zneužívání dávek, ale spíše o vhodné načasování aktivit ke splnění podmínek jejich poskytnutí.

Autonomní jedinci se nesnaží získat zaměstnání ani původní výši spotřeby. Zaměstnání nehledají, chtějí svobodu pro své osobní aktivity. Do této kategorie patří bohémové, bezdomovci, členové komunit, lidé věnující se studiu nebo humanitární práci. Mají velmi nízké potřeby. Většinou jim postačí příjem ze sociálních podpor, občas kombinovaný příjmem z příležitostných prací. [5]

II ANALYTICKÁ ČÁST

5 REGIONÁLNÍ TRH PRÁCE

V porovnání s ostatními okresy Zlínského kraje vykazuje okres Uherské Hradiště dlouhodobě nejnižší míru registrované nezaměstnanosti. Přesto ani tomuto regionu se nevyhnuly důsledky hospodářské krize. V 1. polovině 2009 se projeví její důsledky. Došlo celkově ke snížení odbytu výrobků a následkem toho k výraznému omezení výroby. Pokračovaly případy propouštění nejen agenturních zaměstnanců, cizinců, zaměstnanců důchodového věku, brigádníků, ale už i kmenových zaměstnanců.

K hromadnému propouštění docházelo již v roce 2008. Největší bylo propuštění všech 247 zaměstnanců a uzavření provozu firmy OP Prostějov v Uherském Hradišti. Bez práce se tak ocitlo nejvíce lidí od roku 2002, kdy byl ukončen provoz ve sklárně Květná a propuštěno bylo 450 zaměstnanců. Začátkem roku 2009 oznámila propuštění 140 lidí firma Slezan Staré Město, firma AVX Uherské Hradiště asi 100 lidí. K 31. 5. 2009 opustilo firmu Baťa Dolní Němčí 139 pracovníků z celkového počtu 250 lidí.

S postupem krize se mění postoje odborů. Kolektivní smlouva firmy Slovácké strojírný Uherský Brod pro rok 2010 obsahuje nulové navýšení mezd, podobná je situace ve firmě Česká zbrojovka Uherský Brod. Firma LET Kunovice podepsala v kolektivní smlouvě rovněž nulové navýšení mezd na rok 2010. Následně bylo v lednu 2010 oznámeno propuštění 350 zaměstnanců. Propouštění zaměstnanců se většinou uskutečnilo v několika vlnách a za dodržení ustanovení Zákoníku práce.

Tab. 2. Hlavní ukazatele nezaměstnanosti

Období	Ukazatel			
	Dosažitelní uchazeči celkem	Pracovní síla celkem	Míra nezaměstnanosti (%)	Počet volných míst
Červen 2008	3322	74 084	4,5	1 980
Prosinec 2008	4334	74 642	5,8	1 225
Prosinec 2009	7270	75 621	9,6	472
Leden 2010	7911	75 007	10,5	451
Únor 2010	7807	75 007	10,4	376
Březen 2010	7571	75 007	10,1	343

Zdroj: [14] Vlastní zpracování

Z tabulky je patrný negativní vývoj ukazatelů nezaměstnanosti v okrese Uherské Hradiště. V polovině roku 2008 byla nezaměstnanost na nejnižší úrovni za několik let a zaměstnavatelé často marně hledali pracovníky. V červnu 2008 připadalo na jedno volné pracovní místo 1,6 uchazeče, v březnu 2010 to byli 22 uchazeči. Do dalšího čtvrtletí se počítá s dalším poklesem míry nezaměstnanosti v souvislosti se zahájením sezónních prací. S tím se pravděpodobně změní i struktura nezaměstnaných. V evidenci ÚP bude více žen, než mužů.

Tab. 3. Neobsazenost pracovních míst

Období	Volná pracovní místa po dobu (v měsících)				Volná místa celkem
	0-3	3-6	6-12	nad 12	
I. Q 2007	1 004	244	292	255	1 795
I. Q 2008	632	388	283	523	1 832
I. Q 2009	155	78	76	296	605
II. Q 2009	136	27	36	240	439
III. Q 2009	162	41	20	164	387
IV. Q 2009	288	45	27	112	472
I. Q 2010	149	36	48	110	343

Zdroj: [14] Vlastní zpracování

Strmý nárůst nezaměstnanosti od roku 2008 je patrný i na straně nabídky pracovní síly, zejména v neobsazenosti pracovních míst po dobu delší než 12 měsíců. Zatímco v prvním čtvrtletí roku 2008 bylo evidováno na ÚP déle než rok 523 pracovních míst, na konci prvního čtvrtletí 2010 to bylo už jen 110 volných pracovních míst.

Propouštění se netýká jen velkých firem. Nedostatek zakázek, druhotná platební neschopnost (vysoké pohledávky, neplatící zákazníci) se týká většiny firem. Zaměstnavatelé proto přijímají opatření jako uzavírání nových smluv pouze na dobu určitou, zkracování pracovních úvazků, krácení mezd, omezování různých příspěvků a výhod pro zaměstnance. To podle mého názoru povede k dalšímu růstu nezaměstnanosti. Sociální dávky zejména pro rodiny s malými dětmi se budou téměř rovnat výdělku ženy. Bude tak pro ni výhodnější být doma a věnovat svůj čas rodině.

6 VÝZKUMNÝ PROJEKT – DOPAD NEZAMĚSTNANOSTI NA JEDINCE

Na základě poznatků získaných z odborné literatury a vlastních zkušeností jsem provedla sociologický empirický výzkum na půdě ÚP Uherské Hradiště s laskavým svolením ředitele této instituce.

6.1 Fáze přípravná

Formulace cíle a hypotéz

Základním cílem výzkumu je zhodnocení vlivu ztráty zaměstnání na psychiku a kvalitu života jedince. Jako konkretizaci tohoto hlavního cíle jsem zvolila následující hypotézy:

1. Délka nezaměstnanosti nemá vliv na kvalitu života jedince.
2. Pocity sociálního vyloučení jsou častější u jedinců žijících ve městě.
3. Za prací jsou více ochotni se stěhovat mladí lidé bez závazků.

Objekt výzkumu

Za základní soubor svého výzkumu jsem zvolila sociální skupinu nezaměstnaných, kteří jsou registrovaní na ÚP uherské Hradiště. K 28. 2. 2010 bylo v evidenci ÚP celkem 8 241 uchazečů o zaměstnání, z toho 4 468 mužů (54 %) a 3 773 žen (46 %). Tomuto poměru jsem přizpůsobila i svůj výběrový soubor (vzorek). Výběrový soubor zahrnuje celkem 47 mužů a 40 žen, tedy 54 % mužů a 46 % žen.

Metoda výzkumu

Nejspolehlivějších výsledků zkoumání postojů a názorů nezaměstnaných by bylo pravděpodobně dosaženo metodou zúčastněného pozorování nebo rozhovoru. Tyto dvě možné metody sociologického výzkumu jsem zavrhla z důvodu vysoké časové náročnosti. Jako nejefektivnější jsem zvolila metodu standardizovaného dotazování. Možné důsledky nezaměstnanosti uvedené zejména v literárních zdrojích jsem rozpracovala do 25 otázek dotazníku. Při formulaci otázek jsem se snažila o jejich srozumitelnost a neurážlivost.

Místo a čas výzkumu

Výzkum byl realizován na půdě ÚP Uherské Hradiště ve dnech 10. 3. až 15. 3. 2010. Největší počet respondentů byl osloven ve středu 10. 3. a v pondělí 15. 3. 2010. Pondělí

a středa jsou úřední dny úřadu práce, což je spojeno s vyšším pohybem uchazečů o zaměstnání.

Časový harmonogram

Příprava dotazníku	přibližně 2 hodiny
Sběr dat	přibližně 12 hodin
Zpracování výsledků, grafická úprava	přibližně 15 hodin
Vyhodnocení výsledků	přibližně 2 hodiny

Finanční nákladů

Tisk, kopírování dotazníku	200,- Kč
Uzamykatelný box na vyplněné dotazníky	200,- Kč
Propisovací tužky	50,- Kč

6.2 Realizace výzkumu

Respondenty jsem oslovovala jednotlivě ihned poté, co si odebrali z automatu lístek s pořadovým číslem ve vestibulu úřadu. Stručně jsem vysvětlila důvody dotazování, zdůraznila anonymitu šetření a nespojitost s činností ÚP. Současná vysoká nezaměstnanost je příčinou delší čekací doby na úřadě práce. Respondenti tak měli dostatek času na zodpovězení jednotlivých otázek. Někteří byli dokonce tak ochotní a dokončili vyplnění až po rozhovoru s pracovnící ÚP. Vyplněné dotazníky předávali respondenti přímo mi nebo vhažovali do připraveného uzamykatelného boxu umístěného ve vestibulu ÚP. Velice mě překvapila ochota nezaměstnaných ke spolupráci. Jen málo oslovených odmítlo dotazník vyplnit. Celkem jsem předala k vyplnění 100 ks dotazníku. Z jakýchkoliv (domnívám se, že především časových) důvodů jsem získala zpět odpovědi 87 respondentů.

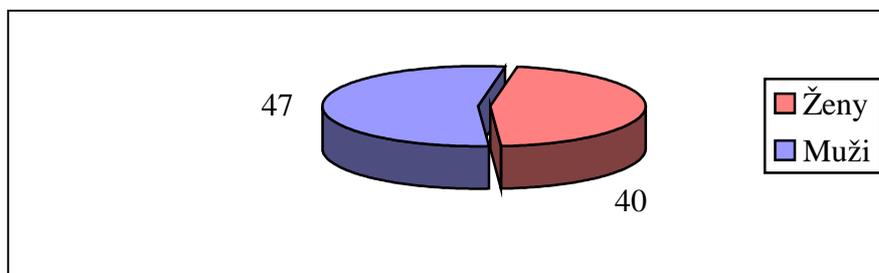
6.3 Výsledky výzkumu

Výsledky výzkumu jsem zpracovala pomocí jednoduchých statistických metod a graficky znázornila v programu Microsoft Excel. Pro všechny vyobrazené grafy v této části platí:

Zdroj: vlastní zpracování.

Otázka č. 1

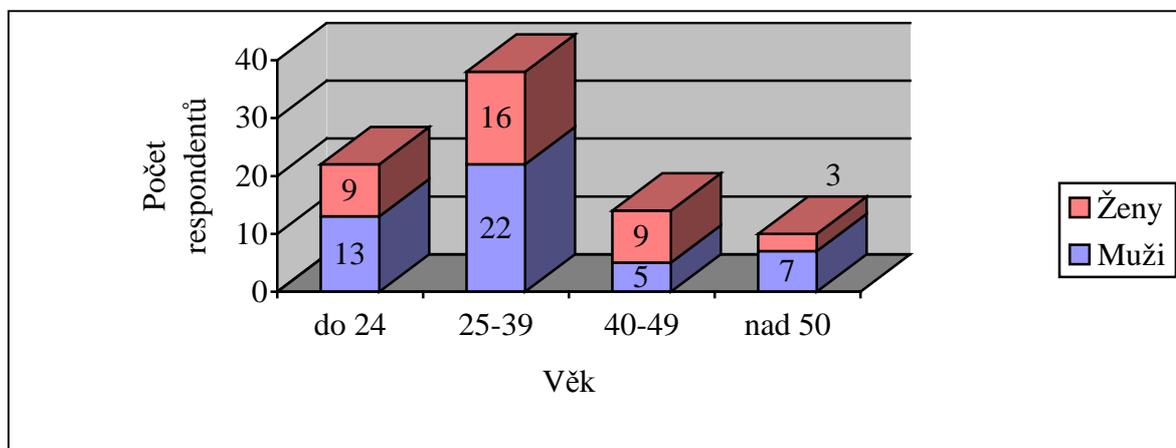
Do výběrového souboru bylo zahrnuto celkem 87 respondentů, z toho 47 mužů a 40 žen, v procentním vyjádření je to 54 % mužů a 46 % žen. Při hodnocení odpovědí na další otázky budu porovnávat zejména tyto dvě základní skupiny.



Obr. 1. Pohlaví respondentů

Otázka č. 2

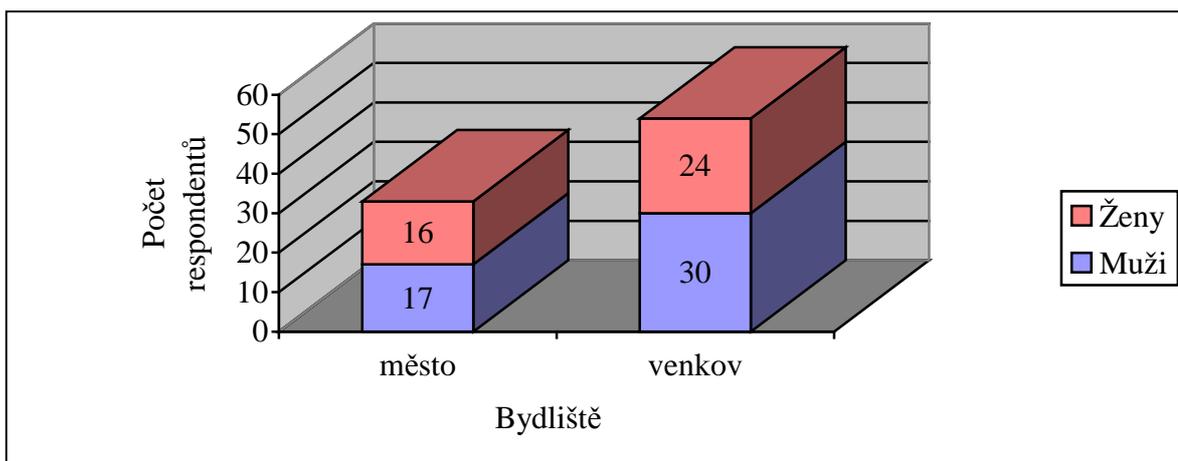
Kritériem pro další srovnávání je věk respondentů. Vymezila jsem 4 věkové skupiny: Do 24 let, 25–39 let, 40–49 let, 50 a více let. Nejpočetněji je zastoupena skupina 25–39 let, jejíž podíl činil 49 %. Poměrně vysoký je počet mladých lidí do 24 let (24 %). U této kategorie vzniká reálné nebezpečí, že pokud budou bez práce delší dobu, neosvojí si pracovní návyky, nebudou cítit potřebu pracovat.



Obr. 2. Věk respondentů

Otázka č. 3

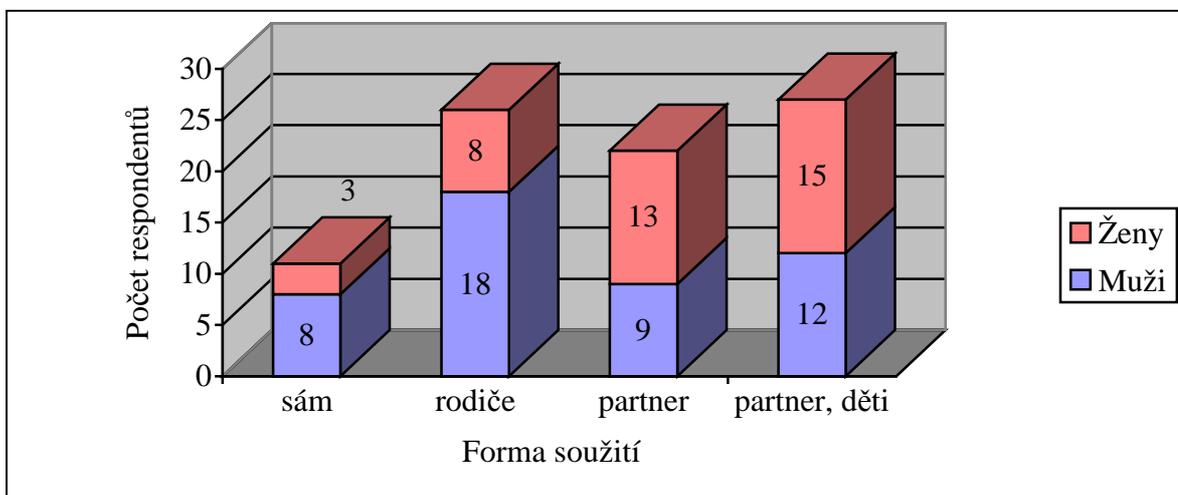
Otázka se týkala bydliště respondentů. Je patrná převaha nezaměstnaných žijících na venkově. Venkov uvedlo 60 % žena a 64 % mužů. Odpovídá to předpokladu, že na venkově je méně pracovních příležitostí. V nevýhodě jsou zejména ženy, které musí kombinovat placené zaměstnání, práci v domácnosti s často dlouhým dojížděním.



Obr. 3. Bydliště respondentů

Otázka č. 4

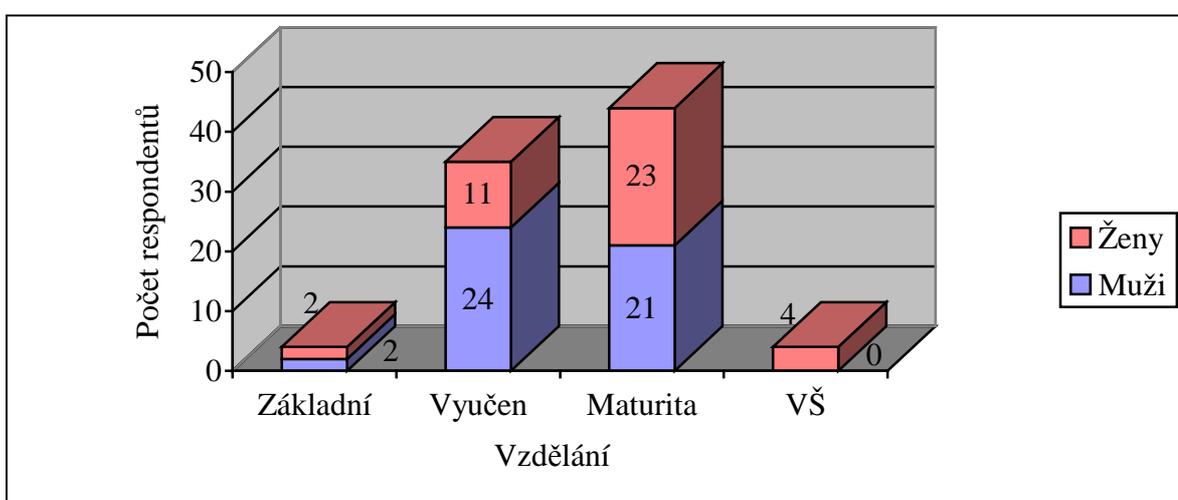
Dále byla předmětem dotazníku odpověď na otázku o formě soužití. Naprostá většina oslovených žije s partnerem nebo partnerem a dětmi, což vytváří dobré zázemí pro překonání období nezaměstnanosti. Ani v jednom případě nebyla zvolena odpověď „sám (sama) s dětmi“.



Obr. 4. Forma soužití respondentů

Otázka č. 5

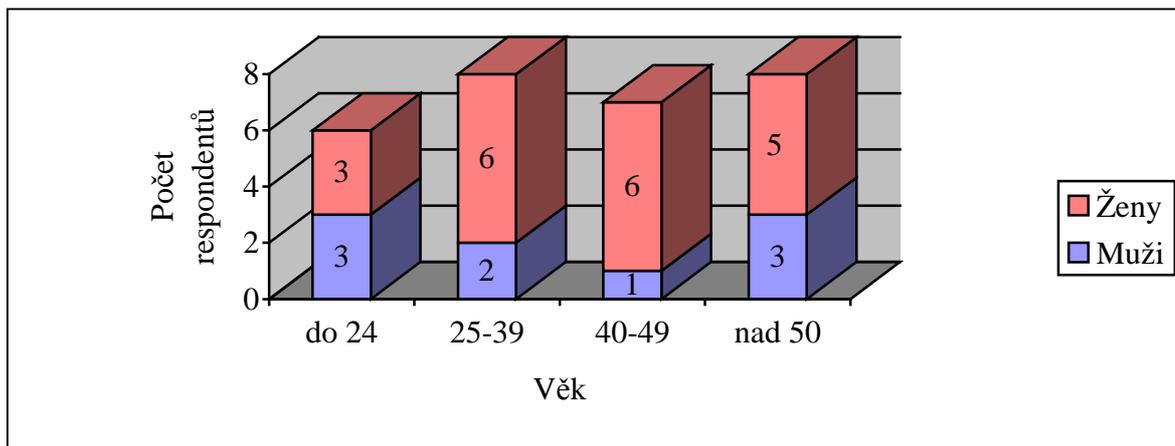
Týkala se nejvyššího dosaženého vzdělání respondentů. Použila jsem rozdělení do 4 skupin: Základní, vyučen bez maturity, středoškolské (včetně vyučených s maturitou) a vysokoškolské. Nejméně bylo respondentů se základním vzděláním. Domnívám se, že v pracovním procesu jsou generace, které měly možnost se alespoň vyučit. Jak uvádí literatura, lidé s nižší kvalifikací a vzděláním se častěji pohybují ve sféře šedé a černé ekonomiky. 26 % všech respondentů tvořily středoškolsky vzdělané ženy a 28 % muži se středním vzděláním bez maturity (vyučen)



Obr. 5. Vzdělání respondentů

Otázka č. 6 a 7

Zjišťovala jsem rovněž délku nezaměstnanosti respondentů. Jednak aktuální a pak také délku minulé registrace na ÚP. Nezaměstnanost byla novou zkušeností pro 45 % dotazovaných žen a 37,5 % mužů. Nezaměstnaností delší než 1 rok (včetně opakované) bylo postiženo 50 % žen a jen 19 % mužů. Domnívám se, že to svědčí o větší flexibilitě mužů na trhu práce. Ženy často ustupují z trhu práce kvůli péči o děti nebo seniora v rodině, zůstávají dlouhodobě v domácnosti. Lze je považovat za dobrovolně nezaměstnané. Přesto nejvíce respondentů (20 mužů a 12 žen) bylo nezaměstnaných jen 0–6 měsíců, tedy krátkodobě.



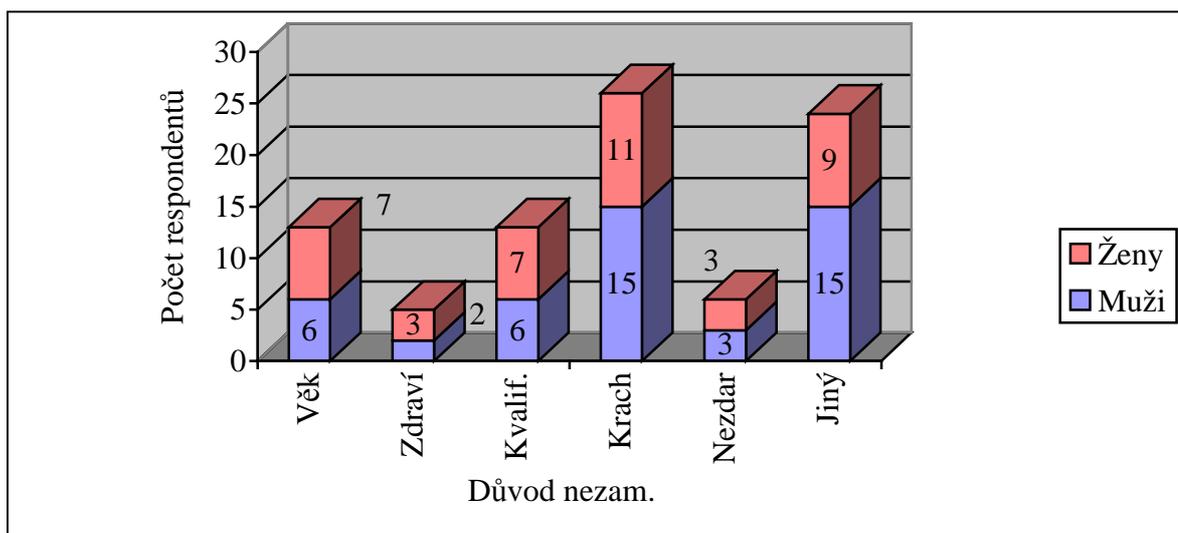
Obr. 6. Dlouhodobě nezaměstnaní

Otázka č. 8

Touto otázkou jsem zjišťovala podíl nezaměstnaných absolventů. Tento podíl činil 22 % mužů a 16 % žen, v absolutním vyjádření 10 mužů a 6 žen.

Otázka č. 9

Možných důvodů nezaměstnanosti může být celá řada. Probíhající hospodářská krize se projevila i v odpovědích respondentů. Téměř třetina dotazovaných (27,5 % žen a 32 % mužů) uvedla jako hlavní důvod krach zaměstnavatele. Do kategorie „jiný důvod“ bylo uvedeno u žen: výpověď ze strany zaměstnavatele 3krát, výpověď ze strany zaměstnance 1krát a jedna dotazovaná se vracela zpět na trh práce po péči o člena rodiny (patrně seniora). Muži byli ve svých odpovědích méně sdílní. Ve dvou případech byla uvedena změna sezóny, konec pracovní smlouvy na dobu určitou 2krát, malá praxe v jednom případě, jeden muž přiznal, že nestačil pracovnímu tempu (jeho věk je 19 let, domnívám se, že to souvisí s jeho nedostatečnou praxí).



Obr. 7. Hlavní důvod nezaměstnanosti respondentů

Otázka č. 10

Podíváme-li se na zdroje využívané k hledání zaměstnání, nejvíce žen využívá kontaktů přátel a rodiny čili využívá sociálních kontaktů, muži nejčastěji využívají jako zdroj k hledání zaměstnání Internet. Nejméně jsou pak využívány služby pracovních agentur. Žádný další zdroj nevyužívají respondenti, kteří počítají s brzkým návratem zpět na trh práce (např. z důvodu zahájení sezónních práce) nebo do starobního důchodu. Žena, 45 let, v evidenci ÚP více než rok mohla přestat využívat další zdroje z důvodu ztráty naděje.

Jak plyne z odpovědí, obecně aktivnější při využívání jiných zdrojů při hledání práce jsou ženy. Více žen než mužů využívá kombinaci zdrojů, nejčastěji kontakty přátel a Internet.

Tab. 4. Zdroje hledání zaměstnání

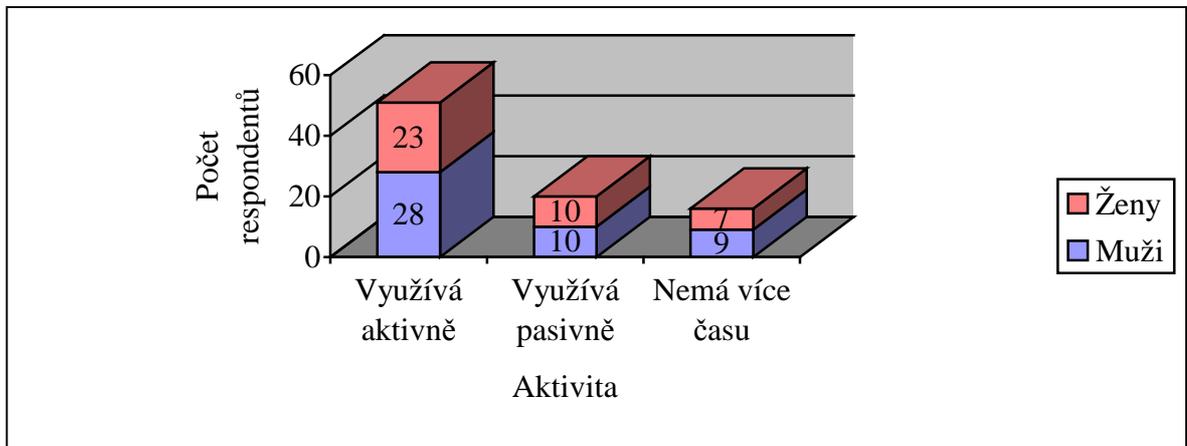
Pohlaví	Počet využití zdroje					Celkem
	Pracovní agentura	Inzerce	Sociální síť	Internet	Žádný další	
Ženy	3	19	24	22	6	74
Muži	4	18	18	29	7	76
Celkem	7	37	42	51	13	150

Zdroj: Vlastní výzkum

Otázka č. 11

Nezaměstnanost je spjata s rozbitím časové struktury dne. Člověk má více volného času, který lze využít různým způsobem. Aktivně ho využívá 57,5 % žen a 59,6 % mužů. Není

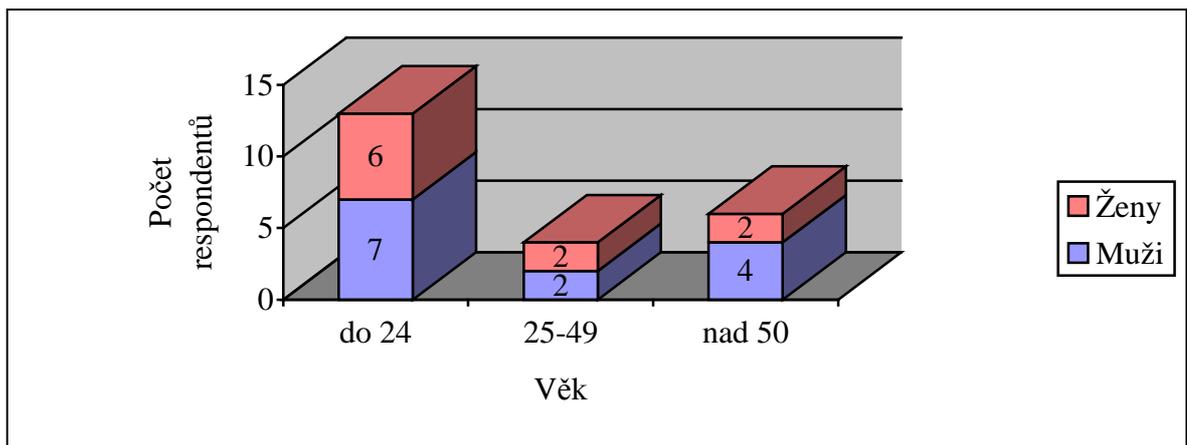
patrná spojitost s věkem, se vzděláním, s bydlištěm ani s délkou nezaměstnanosti. Spíše bude záviset na osobnosti jedince a na jeho individuálních podmínkách.



Obr. 8. Využití volného času

Otázka č. 12

Postavení mimo pracovní trh může způsobit ztrátu dovedností a znalostí, zejména v rychle se měnících oborech. Obavy ze ztráty kvalifikace vyjádřilo pouze 25 % žen a 28 % mužů. Souvislost je patrná s délkou nezaměstnanosti a délkou praxe.



Obr. 9. Obavy ze ztráty kvalifikace podle věku

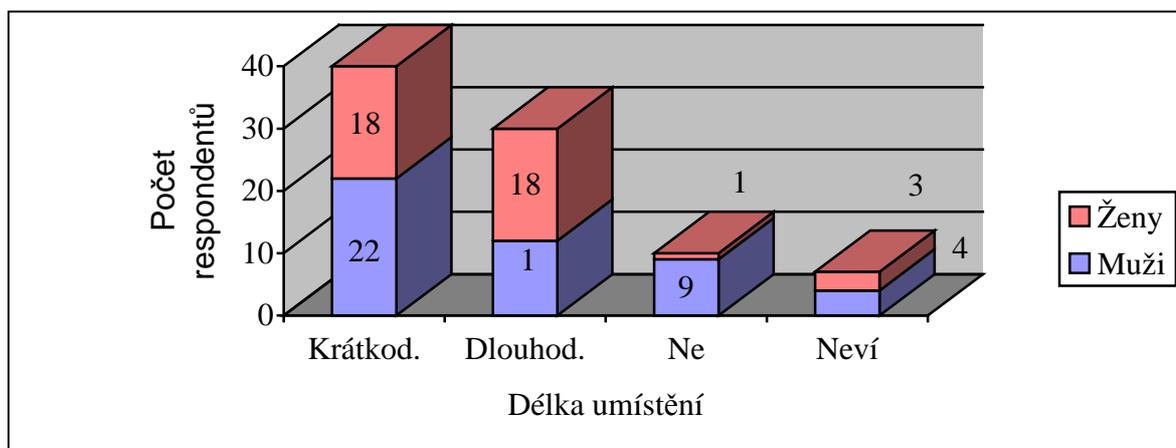
Ze 7 mužů v kategorii ve věkové kategorii do 24 let byli 4 (57 %) absolventi bez praxe, z nichž 1 (14 %) byl dlouhodobě nezaměstnaný. Ze 4 mužů ve věkové kategorii nad 50 let byli 2 (50 %) dlouhodobě nezaměstnaní. U žen byla situace obdobná. Ve věkové kategorii

do 24 let bylo 5 (83 %) absolventek, 3 (43 %) dlouhodobě nezaměstnaných, 1 žena v kategorii 25–49 let byla absolventka bez praxe, ve věkové kategorii nad 50 let byly 2 ženy (50 %) dlouhodobě nezaměstnané. Z toho lze usoudit závislost obav ze ztráty kvalifikace na délce praxe a délce nezaměstnanosti respondentů.

Otázka č. 13

Otázka se týkala možnosti získání zaměstnání mimo kvalifikaci respondentů. 72 % mužů a dokonce 90 % žen by souhlasilo s umístěním mimo svou kvalifikaci. U mužů převládala možnost „pouze krátkodobě“ a to u 46 % dotazovaných, u žen je poměr možnosti krátkodobého a dlouhodobého umístění v rovnováze. S prací mimo svoji kvalifikaci by nesouhlasilo 19 % mužů a jen 4 % žen.

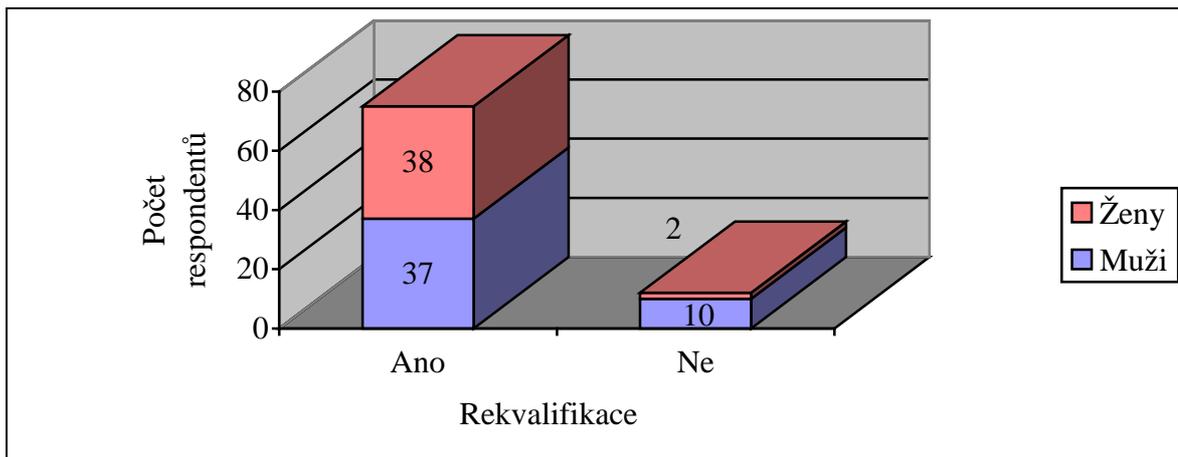
Z odpovědí vyplývá větší ochota žen pracovat mimo svou kvalifikaci. Patrně si uvědomují svou nevýhodnou pozici na trhu práce v porovnání s muži, jak uvádí literatura.



Obr. 10. Možnost umístění mimo kvalifikaci

Otázka č. 14

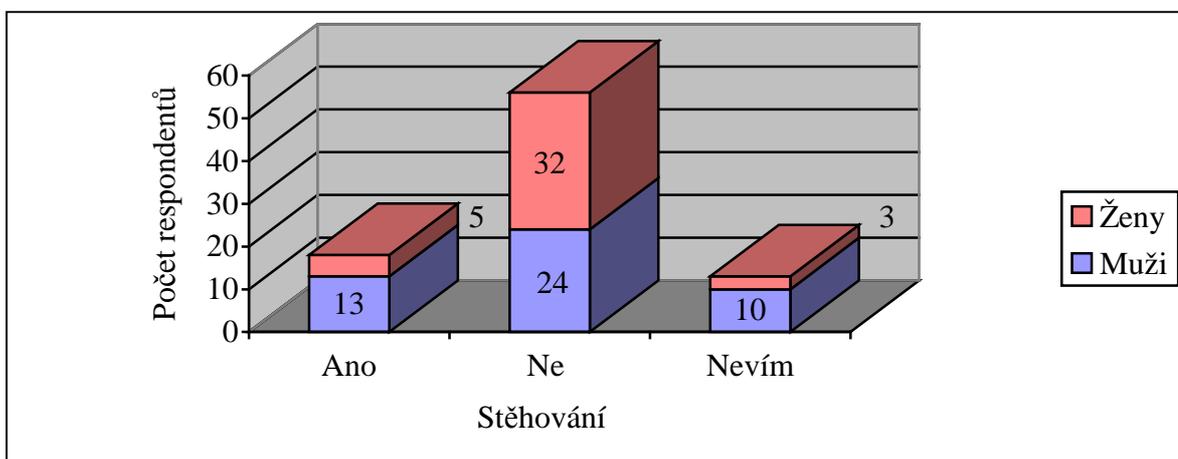
Významnou možností zlepšení pozice nezaměstnaných na trhu práce je rekvalifikace. Ptala jsem se proto na postoj respondentů k možnosti rekvalifikace. Pokud by to zvýšilo jejich šance na získání zaměstnání, mělo by o rekvalifikaci zájem 75 % mužů a 95 % žen. O rekvalifikaci neměli zájem krátkodobě zaměstnaní nebo dlouhodobě zaměstnaní nad 50 let věku.



Obr. 11. Zájem o rekvalifikaci

Otázka č. 15

Další možností zvýšení uplatnění na trhu práce je stěhování za prací. V ČR nemá tento způsob vstupu na trh práce žádnou tradici. Máme silnější vazby na širší sociální okolí než např. obyvatelé USA. Častější než stěhování celé rodiny na výhodnější místo je dojíždění mužů za prací v týdenních intervalech. Za prací by bylo ochotno se přestěhovat 28 % mužů a 2 % žen. Určitě by se nestěhovalo 50 % mužů a 80 % žen. 22 % mužů se jednoznačně nevyjádřilo. Pravděpodobně je jejich odpověď podmíněna dalšími faktory.

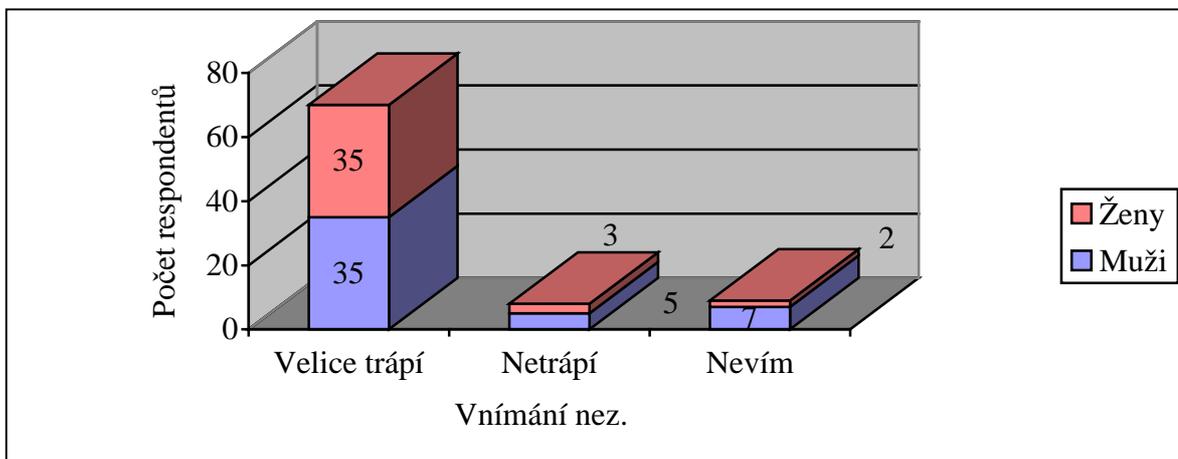


Obr. 12. Ochota se za prací přestěhovat

Otázka č. 16

Nezaměstnanost působí na psychiku jedince. Má další otázka se týkala subjektivního vnímání nové situace respondentů. 75 % mužů a 88 % žen jejich nezaměstnanost velice

trápí, nezávisle na dalších faktorech. Mezi respondenty, které jejich situace netrápí jsou např. krátkodobě nezaměstnaní, mladí lidé žijící u rodičů.

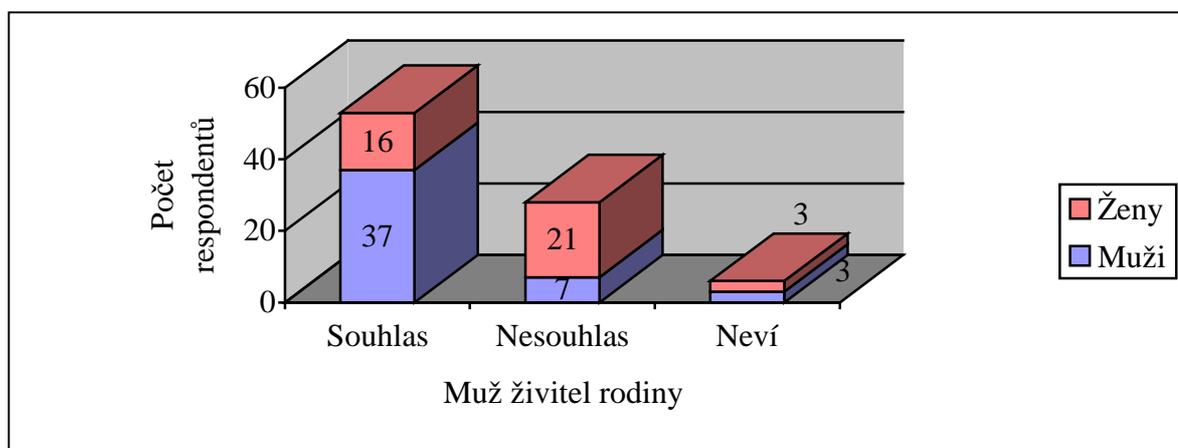


Obr. 13. Subjektivní vnímání nezaměstnanosti

Otázka č. 17

V naší společnosti je zakořeněna představa muže jako živitele rodiny. Svědčí to o určitém konservatismu. Jeho míru jsem prověřovala u respondentů. Představu muže jako živitele rodiny sdílí 78 % mužů. Naopak většina žen (52 %) s tímto tvrzením nesouhlasí.

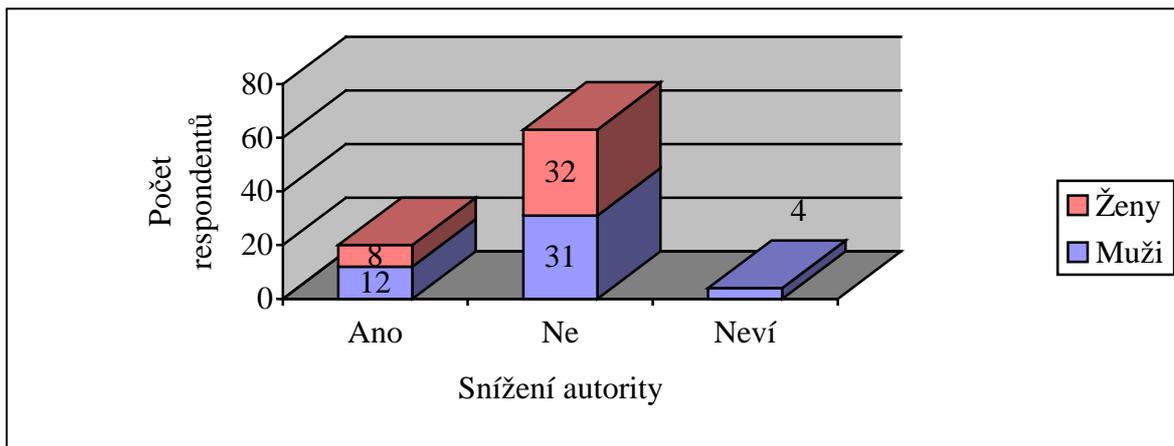
Při podrobnějším rozboru nesouhlasných odpovědí jsem zjistila jasnou závislost na věku u mužů. Nesouhlasili především muži ve věkové kategorii do 24 let. Ženy, které nesouhlasily byly z různých věkových kategorií. Naznačuje to ústup od tohoto tradičního názoru u mladší generace.



Obr. 14. Představa muže jako živitele rodiny

Otázka č. 18

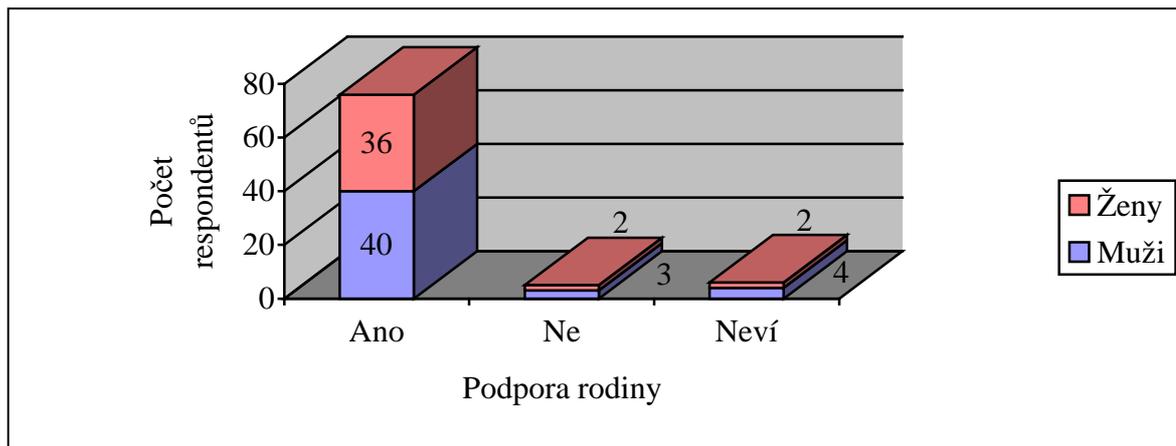
Souvisí s předcházející otázkou. Nezaměstnaný může pociťovat snížení své autority v rodině. Podle literatury je tento pocit častější u dlouhodobě nezaměstnaných. Snížení autority v rodině uvedlo 25 % mužů a 20 % žen. Z těchto respondentů je vysoké procento lidí do 30 let žijících u rodičů. Mladí lidé finančně závislí na rodičích se mohou cítit méněcenní, neschopní.



Obr. 15. Snížení autority v rodině

Otázka č. 19

Nezaměstnanost prověřuje sociální vazby v rodině. Zajímalo mě, zda respondenti vnímají psychickou podporu rodiny. 81 % mužů a 92 % žen podporu rodiny jednoznačně pociťuje. 9 % mužů si podporou není jistá. Muži všeobecně jsou méně citoví než ženy, neradi se svěřují se svými pocity. Přesto podpora nezaměstnaných ze strany rodiny je zcela evidentní.

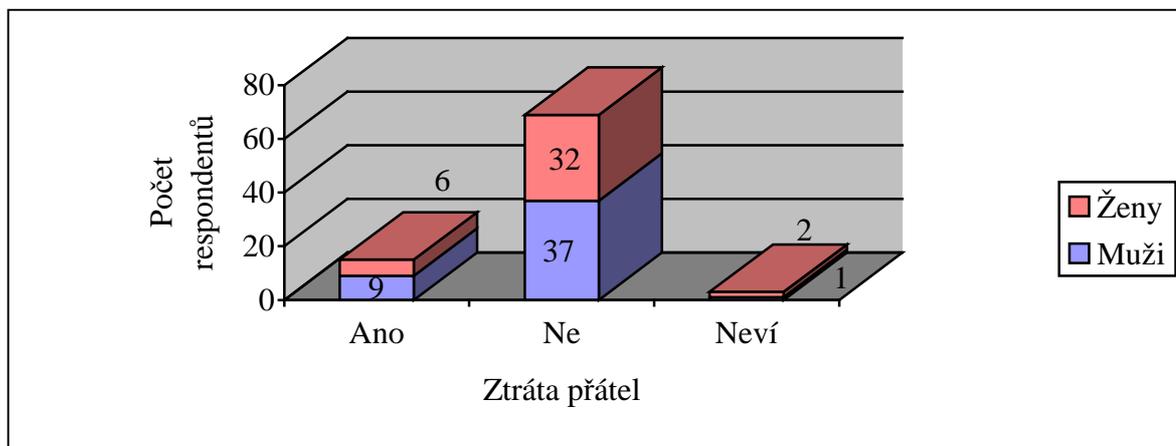


Obr. 16. Psychická podpora rodiny

Otázka č. 20

Jedním z důvodů, proč člověk pracuje je i vytváření sociálních vazeb na pracovišti. Jsme součástí různě velkého pracovního kolektivu, navazujeme přátelství. Odchodem z práce tyto vazby přestávají existovat. Ztrátu přátel v souvislosti s nezaměstnaností potvrdilo 19 % mužů a 16 % žen. Literatura uvádí souvislost s délkou nezaměstnanosti. Tuto závislost potvrzují. Průzkumem jsem zjistila i vliv způsobu bydlení. Kladně odpovědělo na otázku 50 % mužů kteří žijí sami nebo u rodičů, délka nezaměstnanosti v tomto případě nemá vliv.

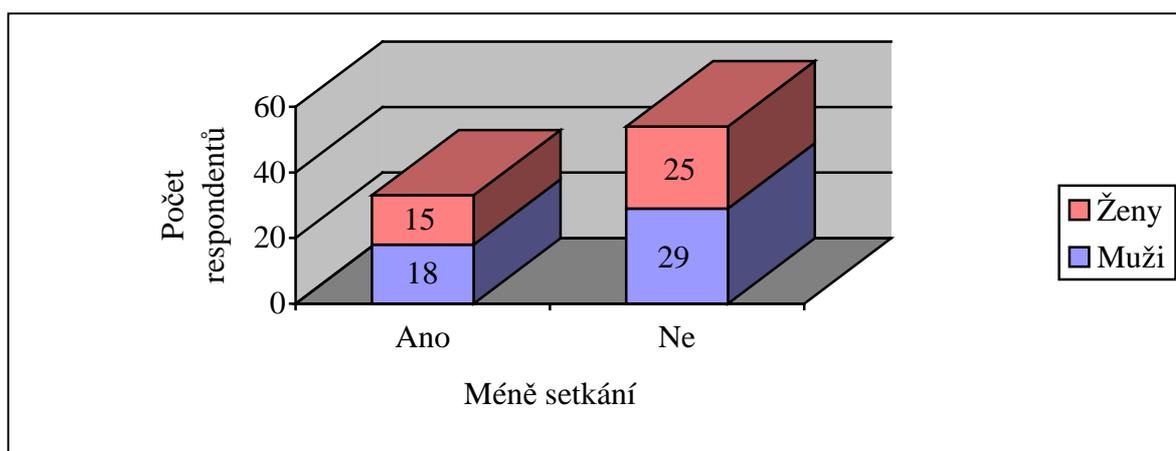
Pocit ztráty přátel může souviset ale i s pocitem, že přátelé se chovají k nezaměstnanému jinak, než dřív.



Obr. 17. Ztráta přátel v souvislosti s nezaměstnaností

Otázka č. 21

S nezaměstnaností souvisí ztráta přátel, zejména z řad kolegů na pracovišti, ale i možnost setkávat se s lidmi obecně. Odpovědi se hodně podobaly reakcím na předchozí otázku. Odpovědi byly jednoznačné. Možnost „Nevím“ nevolil nikdo. Méně možností setkávat se s jinými lidmi mělo 38 % mužů a 37 % žen. Souvisí to s celkovou změnou sociálního statusu nezaměstnaného.



Obr. 18. Méně možností setkávat se s lidmi

Otázka č. 22

Další faktor, který nezaměstnanost podle literatury ovlivňuje je zdravotní stav. K získání jasnějších závěrů z odpovědí respondentů by bylo nutné podrobnější šetření týkající se pouze změn zdravotního stavu. Zhoršení zdravotního stavu uvedl pouze 1 muž a 8 žen (20 %). Třem mužům a osmi ženám se dokonce zdravotní stav zlepšil. Mohli např. vykonávat fyzicky nebo duševně namáhavou práci, nyní se cítí méně unaveni a pod menším tlakem než v zaměstnání. Důvody zlepšení či zhoršení zdravotního stavu mohou být velice individuální.

Otázka č. 23

I přesto, že respondenti v předchozí otázce uváděli, že se jejich zdravotní stav nezhoršil, z uvedených možností řadu označili. Ženy byly ve svých odpovědích opět sdílnější. Zajímavostí je, že ani jeden muž neoznačil možnost „bolesti hlavy“. V možnostech byly vyjmenovány jen lehčí neurotické a fyzické obtíže. Četnost jejich výskytu u respondentů jsem shrnula do následující tabulky.

Tab. 5. Zdravotní obtíže spojené s nezaměstnaností

Pohlaví	Obtíž a četnost jejího výskytu						
	Bolesti hlavy	Nespavost	Více kouřím	Nechutenství	Podrážděnost	Nemluvnost	Vysoký tlak
Muži	0	9	11	3	5	2	3
Ženy	7	5	8	5	10	5	5

Zdroj: Vlastní výzkum

Otázka č. 24

Nezaměstnaný evidovaný na ÚP má možnost přivýdělku až do výše poloviny minimální mzdy, což je v současné době 4 000,- měsíčně. Příjem může získat i od více plátců. Této možnosti využívá jen 4 % mužů a 15 % žen. Ženy jsou tedy i v tomto ohledu aktivnější. Všechny ženy, které uvedly, že mají přivýdělek spadaly do kategorie dlouhodobě nezaměstnaných.

Otázka č. 25

V poslední otázce jsem zjišťovala, zda, podle názoru respondentů, nezaměstnanost snáší psychicky hůře muži nebo ženy. Odpovědi závisí na životních zkušenostech jednotlivých mužů a žen. Není patrná žádná závislost na některém faktoru. 50 % mužů si myslí, že ženy a 50 % si myslí, že muži. Odpovědi žen vyzněly nepatrně v neprospěch mužů, když 64 % žen, si myslí, že právě nezaměstnaní muži snáší svůj stav psychicky hůře. Některé respondentky označily obě možnosti, jedna připsala: „Záleží na člověku, je to individuální“. S tím nelze než souhlasit.

6.4 Zhodnocení výzkumu

Vliv nezaměstnanosti na psychiku a životní styl člověka tvoří spleť příčin a důsledků. Provedený výzkum odhalil jen některé souvislosti, odhalení dalších by vyžadovalo podrobnější dotazování nebo kombinaci této kvantitativní metody s některou další metodou, např. rozhovorem nebo přímým pozorováním.

Z odpovědí respondentů vyplynul rozdílný přístup mužů a žen ke své nezaměstnanosti. Ženy jsou na trhu práce více aktivní. K získání zaměstnání využívají častěji sociální sítě, kontakty příbuzných a známých, kombinují více zdrojů informací o volných místech. Více na svých sociálních vazbách lpí. Častěji pociťují podporu rodiny, nerady by se za prací stěhovaly.

Muži se všeobecně neradi zaobírají svými pocity. Ve svých odpovědích byli méně sdílní. Nemohu ale říct, že by byli neochotni dotazník vyplnit.

Nepodařilo se mi potvrdit domnělou závislost místa bydliště (město, venkov) na pocity sociálního vyloučení. Uherské Hradiště je srdcem Slovácka, hustě obydlené oblasti. Město je obklopeno vesnicemi. Slovácko je známo svou družností a soudržností. Lidé se všeobecně více starají o druhé. Výzkum provedený mezi uchazeči např. ve Zlíně nebo třeba v Praze by patrně ukázal jiné výsledky.

Kvalita života jednotlivých nezaměstnaných je závislá spíše na jejich temperamentu, charakterových vlastnostech, a prostředí ve kterém žijí než na délce nezaměstnanosti.

Lze potvrdit hypotézu, že za prací jsou více ochotni se stěhovat mladí lidé žijící sami nebo u rodičů. Své bydliště by kvůli práci změnili lidé bez závazků všeobecně. V mém výběrovém souboru se jednalo např. o muže, 51 let, bydlí sám, nezaměstnaný 4–6 měsíců, rodina ho psychicky podporuje ale ztratil přátele a má méně možností se setkávat s jinými lidmi. Další je např. žena, 48 let, v minulosti nezaměstnaná více než rok, nyní 1–3 měsíce, žije s partnerem a dětmi, ztratila část přátel a má méně možností se setkávat s jinými lidmi.

Výzkum ukázal negativní působení nezaměstnanosti na psychiku člověka a kvalitu jeho života. Naprostou většinu dotazovaných jejich nezaměstnanost velice trápí. Pozitivní je, že získaný čas prožívají aktivně, udržují se ve formě fyzicky i psychicky. Nezaměstnanost může u některých jedinců znamenat i zlepšení zdravotního stavu.

7 ŘEŠENÍ NEZAMĚSTNANOSTI

7.1 Státní politika zaměstnanosti

Výchozím principem pro zaměření státní politiky zaměstnanosti je usnesení EU „Strategie pro růst a zaměstnanost“. Vláda ČR deklarovala své národní priority v dokumentu Národní program reforem ČR na období 2008–2010.

Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v ČR vykonávají MPSV a ÚP. Základním právním předpisem pro její realizaci je Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., prováděcí vyhláška MPSV č. 518/2004 Sb., dále Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců, nařízení vlády 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek.

Většina nezaměstnaných se co nejdříve po ztrátě zaměstnání registruje do evidence uchazečů o zaměstnání na místně příslušném ÚP. Motivem je vedle pomoci při hledání pracovního místa i získání podpory v nezaměstnanosti. Po celou dobu evidence je plátcem sociálního a zdravotního pojištění uchazeče stát. ÚP jsou územním orgánem státní správy s právní subjektivitou, jejich nadřízeným orgánem je MPSV ČR. Jejich nejvýznamnější funkcemi jsou:

- Sledují a hodnotí situaci na trhu práce, ovlivňují nabídku a poptávku ve svém obvodu působnosti,
- informují občany o možnostech zaměstnání, zaměstnavatele o volných pracovních silách,
- zprostředkovávají vhodné zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání,
- poskytují občanům poradenské služby spojené s uplatněním na trhu práce,
- vedou evidenci uchazečů o zaměstnání, evidenci volných pracovních míst,
- rozhodují o vyřazení uchazeče z evidence, o přiznání a odebrání hmotného zabezpečení,
- organizují, zabezpečují a usměrňují rekvalifikace,
- hmotně podporují vytváření nových pracovních míst,

- podporují vytváření a provoz chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen pro občany se zdravotním postižením,
- kontrolují dodržování závazných právních předpisů včetně mzdových, při porušení ukládají pokuty, řeší stížnosti občanů.

Na území okresu Uherské Hradiště vykonává státní správu ÚP v Uherském Hradišti s dislokovaným pracovištěm v Uherském Brodě.

Státní politika zaměstnanosti se dělí na aktivní politiku zaměstnanosti (APZ) a pasivní politiku zaměstnanosti (PPZ). APZ zahrnuje podporu vytváření nových pracovních míst poskytováním příspěvků zaměstnavatelům i samotným uchazečům o zaměstnání.

Základem pro realizaci APZ jednotlivých ÚP pro tento rok je „Programy realizace APZ na rok 2010“. Zahrnuje tyto nástroje:

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

Patří sem i poradenství a cílené programy k řešení nezaměstnanosti.

Pokračuje trend změny struktury výdajů na APZ v souvislosti s rostoucím zapojením prostředků ESF. VPP a SÚPM jsou financovány přednostně z prostředků ESF.

Úspěšnost projektů APZ je hodnocena výsledným finančním efektem. Umístěním na pracovní místo odchází uchazeč z evidence na ÚP, snižuje se tak míra nezaměstnanosti. Dochází k úsporám výdajů na PPZ, sociální dávky. Následně plynou do SR prostředky v podobě odvodu daní a pojistného.

Sociální dopad je v samotném zapojení zpět do pracovního procesu. Mizí závislost na sociálních dávkách, nesporné jsou i pozitivní dopady na psychiku člověka.

7.2 Nástroje APZ v okrese Uherské Hradiště

7.2.1 Rekvalifikace

ÚP zabezpečuje rekvalifikace v situaci, kdy nabídka na trhu práce neodpovídá struktuře nabídky pracovních sil a rekvalifikace umožňuje nové nebo další uplatnění ve vhodném zaměstnání. Jde o podporu nového profesního zaměření. Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace nebo zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace včetně jejího udržování nebo obnovování. Je prováděna na základě dohody mezi ÚP a uchazečem nebo zájemcem o zaměstnání. ÚP hradí náklady rekvalifikace, může poskytnout uchazeči příspěvek na cestovné, stravné, ubytování a další prokazatelné náklady.

ÚP UH nabízí dva typy rekvalifikačních kurzů:

- s příslibem zaměstnání – budoucí zaměstnavatel potvrdí před zahájením kurzu přijetí uchazeče do zaměstnání po jeho absolvování,
- bez příslibu zaměstnání – volba rekvalifikace záleží na uchazeči a aktuální nabídce na trhu práce.

Rekvalifikace probíhá zpravidla formou kurzů v délce 5 týdnů až 7 měsíců. Po dobu rekvalifikace náleží uchazeči podpora nezaměstnanosti ve výši 60 % čistého výdělku v předchozím zaměstnání nebo vyměřovacího základu nebo 0,14 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství.

Rekvalifikace má velký význam v boji proti nezaměstnanosti. Tato forma se začala rozvíjet v 90. letech. Aby měla efekt, musí být cílená. Velice negativně na psychiku nezaměstnaného působí, když zůstává po absolvování programu dále nezaměstnaný, jeho snaha je tak bezvýsledná.

Programy se zaměřují na flexibilitu pracovní síly obecně, ale především na rizikové skupiny. Především na návrat dlouhodobě nezaměstnaných na trh práce, uplatnění vdaných žen na trhu práce, podpora osob ohrožených opakovanou nezaměstnaností.

Rekvalifikace mohou být individuální a skupinové. Mohou být prováděny i soukromými firmami. V okrese Uherské Hradiště jsou rekvalifikace prováděny na základě dohody zejména s těmito subjekty: MARLIN, s. r. o. Uherské Hradiště, Střední škola Centrum odborné přípravy technické Uherský Brod, SPŠ Uherský Brod, SOŠ technická Uherské Hradiště, ŠKOLA KOPOZ s. r. o. Staré Město, (kurzy svařování, obsluhy vysokozdvíhových vozíků) Autoškola ZŠ Uherské Hradiště (získání řidičského průkazu).

SPŠ Uherský Brod

Škola v rámci Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost vytvořila společně s ÚP a několika dalšími vzdělávacími centry z Uherského Hradiště a Uherském Brodě Rekvalifikační sdružení. Poskytuje rekvalifikační kurzy technické a počítačové. První kurz byl otevřen v září 2009 a do konce roku prošlo rekvalifikací přes 40 uchazečů. V nabídce jsou kurzy svařování, základy práce na PC, technické kreslení v programu AutoCAD, seřizování CNC strojů. Na praktické výuce se podílí i zaměstnanci Slováckých strojíren, praxe probíhá u místních zaměstnavatelů. Podle náročnosti a dosažené úrovně se cena programů např. svařování pohybuje od 3 500,- do 9 999,- Kč. [17]

MARLIN, s. r. o. Uherské Hradiště

je centrem celoživotního vzdělávání. Dohody o provedení rekvalifikace jsou spolufinancovány z prostředků ESF a státním rozpočtem ČR. Firma vlastní akreditaci MŠMT ČR na poskytování cca 70 rekvalifikačních programů a také akreditaci MPSV na poskytování rekvalifikačních programů v oblasti sociálních služeb. Programy jsou otvírány ve spolupráci s ÚP podle zájmu uchazečů o zaměstnání. Všechny jsou ukončeny závěrečnou zkouškou a získáním certifikátu o absolvování. Nabídka programů je velice široká, uvádím jen některé z nich:

Název rekvalifikačního programu	Rozsah (hodin)	Cena (Kč)
Administrativní pracovník	174 teorie, 480 praxe	15 600,-
Bezpečností pracovník	110 teorie, 44 praxe	12 490,-
Grafický designér	214	21 800,-
Kovoobráběčské práce	156 teorie, 250 praxe	12 990,-
Mzdové účetnictví	120	9 560,-
Nákupčí	84	9 290,-
Obsluha CNC strojů	312 teorie, 328 praxe	27 990,-
Obsluha PC se zaměřením na AutoCAD	105	17 790,-
Projektový manažer	165	18 400,-
Realitní makléř	152	14 780,-
Skladový logistik	98	11 790,-
Účetnictví s využitím výpočetní techniky	145	8 990,-
Účetnictví a daňová evidence	165 teorie, 120 praxe	11 990,-
Vzdělávací a výchovné techniky	165 teorie, 90 praxe	9 990,-
Základy obsluhy PC (dle osnov ECDL)	74	7 390,-

Zdroj: [18] Vlastní zpracování

Rekvalifikace může být prováděna i přímo pro zaměstnance určitého podniku na podnět zaměstnavatele, který má zájem o jejich další pracovní uplatnění. Tento typ rekvalifikace v současné době v okrese UH neprobíhá.

V prvním čtvrtletí 2010 probíhalo na ÚP Uherské Hradiště 766 rekvalifikací, do dalšího období pokračuje 425 rekvalifikací. Zájem o rekvalifikaci prudce stoupá. Ve stejném období roku 2009 probíhalo jen 158. Roste i průměrná délka evidence uchazeče před nástupem na rekvalifikaci z pěti měsíců v prvním čtvrtletí 2009 na osm měsíců v roce 2010. Svědčí to o převisu na straně nabídky pracovní síly, rostoucí nezaměstnanosti.

Z následující tabulky jsou patrné problémy s umístěním absolventů rekvalifikačních programů na pracovní trh. Průměrná doba umístění ale klesá a stále je největší podíl absolventů, kteří naleznou práci do 3 měsíců.

Tab. 6. Umisťování uchazečů po rekvalifikaci

Ukazatel	Období						
	III.Q 2008	IV.Q 2008	I. Q 2009	II. Q 2009	III.Q 2009	IV.Q 2009	I.Q 2010
Uchazeči po rekvalifikaci od počátku roku celkem	361	468	145	212	251	581	455
Do 12 měsíců vyřazeno z evidence celkem	237	298	38	79	123	194	154
do 3 měsíců	168	206	17	42	67	126	104
3 až 6 měsíců	39	57	6	11	20	28	44
6 až 9 měsíců	12	17	13	19	23	26	2
9 až 12 měsíců	18	18	2	7	13	14	4
Průměrná doba umístění po rekvalifikaci	2 měsíce	2 měsíce	4 měsíce	4 měsíce	4 měsíce	3 měsíce	2 měsíce

Zdroj: [14] Vlastní zpracování

Výrazný pokles v počtu rekvalifikací v první polovině roku 2009 byl v důsledku oddálení realizace rekvalifikací vzhledem k povinnosti ÚP zabezpečovat rekvalifikace podle zákona č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách. Každý projekt musel být připraven a zadán jako veřejná zakázka, proto se realizace oddálila.

Rekvalifikačních programů se nejvíce účastní lidé ve věku 30–39 let, nejvíce je lidí vyučením a s ÚSO vzděláním s maturitou.

7.3 Veřejně prospěšné práce (VPP)

Jsou další formou APZ. Cílem a hlavním přínosem je zejména udržení a obnovení základních pracovních návyků, motivace k práci. VPP umožňují takto zaměstnaným pracovníkům získat finanční příjem vlastní prací namísto sociálních podpor nebo podpory v nezaměstnanosti. Takto vzniklá pracovní místa jsou určena pro dlouhodobě nezaměstnané, těžko umístitelné pracovníky do krátkodobého pracovního poměru i opakovaně. Jeho délka je maximálně 12 po sobě jdoucích měsíců. ÚP může uhradit zaměstnavateli až 100 % mzdových nákladů včetně odvodů na sociální a zdravotní pojištění. Částka se zvyšuje u osob se zdravotním postižením a starších 55 let. VPP spočívají v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch příspěvkových organizací.

Iniciativa vychází ze strany starostů obcí, kteří požádají ÚP o poskytnutí seznamu vhodných pracovníků. Zpravidla jsou to obyvatelé dané obce, ale není to podmínkou.

Umisťování probíhá na základě dohody mezi ÚP a obcí. Této možnosti využívají zejména menší obce, nyní na jaře především k úklidu obcí. V letošním roce dostala příspěvek na pracovníky pro VPP např. obec Horní Němčí, Obec Pašovice, Obec Bánov, Obec Suchá Loz, Obec Zlámanec.

V roce 2009 bylo vytvořeno 198 pracovních míst v rámci VPP, na která bylo umístěno 207 uchazečů o zaměstnání. [14]

7.4 Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)

Jsou to pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s ÚP a obsazuje je uchazeči o zaměstnání. K SÚPM patří i pracovní místo zřízené uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Tato pracovní místa mají umožnit trvalé nebo dlouhodobé zaměstnání uchazečů o zaměstnání, kterým nelze v současné době zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Doba poskytování příspěvku je nejvýše 6 měsíců, u osob se zdravotním postižením a starších 50 let až 12 měsíců. Pracovní poměr nesmí být uzavřen dříve, než je vyřízena žádost o příspěvek. Příspěvek se poskytuje měsíčně na základě vyúčtování mzdových nákladů.

V roce 2009 bylo vytvořeno na základě dohody s ÚP Uherské Hradiště 261 společensky účelných pracovních míst, na která bylo umístěno 264 uchazečů o zaměstnání a 15 míst k výkonu samostatně výdělečné činnosti. [14]

7.5 Chráněná pracovní místa (CHPM) a chráněné pracovní díly (CHPD)

Slouží k pracovnímu zařazení osob se zdravotním postižením. Finanční příspěvek na tato místa slouží k jejich zřízení a jako částečná úhrada provozních nákladů CHPM a CHPD.

V letošním roce obdržela příspěvek na provoz CHPD např. firma KOVOPLAST Hluk, v.d., která zaměstnává 36 osob se zdravotním postižením.

Důležitou pomocí pro osoby se zdravotním postižením je pracovní rehabilitace. Nejčastěji poskytovanými formami byly příprava k práci, poradenství a rekvalifikace.

7.6 „Vzdělávejte se!“

Tento regionální projekt je určen pro zaměstnavatele, kteří budou nuceni díky hospodářské krizi omezovat výrobu a hromadně propouštět své zaměstnance, spadá do oblasti protikrizových opatření MPSV. Příspěvek je určen pro zaměstnance, kterým firma poskytne zvýšení vzdělání zaměstnancům v oblasti tzv. obecného vzdělávání. Zaměstnavatelé dostanou příspěvek na náhradu nákladu vzdělání a na mzdu včetně sociálního a zdravotního pojištění po dobu poskytování vzdělávání.

Počítá se s trváním projektu do konce letošního roku. Druhá fáze projektu je realizována v Operačním programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Od 1. 7. 2009 je vyhrazeno 1 mld. Kč. Projektu se účastní např. firmy Lisoněk Uherský Brod, Rokam Šumice.

7.7 Další aktivity na pomoc nezaměstnaným

Do preventivních opatření patří i aktivity Informačního a poradenského střediska pro volbu povolání. Zabývá se poradenskou činností v oblasti volby a změny povolání. Jeho činnost je orientována zejména na žáky ZŠ a studenty SŠ. Na základě poptávky na trhu práce konzultuje a doporučuje volbu povolání, směr vzdělání. Žákům, studentům, rodičům a veřejnosti poskytuje podrobné informace o školách a oborech v celé ČR.

Nabídka poradenských činností a poradenských služeb se současně s rekvalifikacemi rozšiřuje. Na ÚP Uherský Brod se jejich účinnost zvýšila v rámci tzv. Job Clubů. Jejich cílem je posílení vztahu k vlastní osobě, hledání možností dalšího profesního rozvoje. Je určen pro skupiny znevýhodněné na trhu práce, lidi, kteří nějakým způsobem pociťují nerovnost šancí na trhu práce. Kluby pomáhají zvýšit sebevědomí při pracovních pohovorech, zvládat stres, osvojit si asertivní techniky, zlepšit komunikaci. Přínos je také v tom, že uchazeči se dostanou mimo své bydliště, odreagují se v novém prostředí, poznají nové lidi.

Poradenské činnosti, pracovní rehabilitace a rekvalifikace patřily k nejčastěji zabezpečeným aktivitám v rámci Individuálních akčních plánů. Jedná se především o možnost poradit se o svých možnostech a představách při hledání zaměstnání s poradci, kteří znají dobře podmínky místního trhu práce a dokáží vybrat pro každého klienta ten nejlepší postup. Vypracuje se vždy, pokud je uchazeč o zaměstnání veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než pět měsíců.

Nyní, v období krize zastupuje úřad práce úlohu odborové organizace ve firmách, kde odbory nejsou ustanoveny. Jedná se o rozhodování o důvodech poskytování mzdy v nižší částce (krácení mezd) na žádost zaměstnavatele.

Kromě ÚP přispívají k pomoci nezaměstnaným i další instituce. V okrese Uherské Hradiště např. Oblastní charita Uherské Hradiště, která organizuje Dobrovolnický program pro nezaměstnané. Je zaměřen především na pomoc znevýhodněných skupin. Osob bez praxe, s nízkou kvalifikací, matkám po mateřské dovolené, občanům se zdravotním omezením. Účastníci získají praxi v sociální oblasti, zkušenosti, naváží nové kontakty. Smyslem je umožnit nezaměstnaným být aktivní. Po výkonu praxe obdrží uchazeč certifikát o vykonané praxi, což zvýší jeho možnost uplatnění na trhu práce.

ZÁVĚR

Cílem mé práce bylo přiblížit změny v životě jednotlivce způsobené nezaměstnaností. Nastínila jsem úlohu práce v životě člověka, dopady ztráty zaměstnání na člověka a společnost.

V České republice patří stálé zaměstnání mezi základní hodnoty většiny populace. Její značná část má k práci symbolický vztah. Práce dává našemu životu určitý řád a smysl. Člověk bez povinnosti vstát a jít do zaměstnání může upadat do celkové nečinnosti, nudy. Změny v chování a prožívání se projevují i v obecné schopnosti rozhodovat se, plánovat, soustředit se a uskutečňovat své cíle. Ztrátou zaměstnání zažíváme trauma, které může mít následky do budoucna. Nezaměstnaný ztrácí svůj dosavadní sociální status, zhoršuje se jeho sebehodnocení, klesá sebevědomí. Čím déle je člověk bez práce, tím hůře se zapojuje zpět na pracovní trh. Ztrácí svou kvalifikaci, dovednosti a pracovní návyky. Uskutečňuje méně sociálních kontaktů, jeho společenský život je velice chudý.

Důsledky nezaměstnanosti jsou patrné i ve vztahu jedince k okolí. Negativně působí na vztahy v rodině. Je prověrkou pevnosti vztahů. V souvislosti s nezaměstnaností narůstá výskyt patogenních jevů ve společnosti, např. agresivní jednání, kriminalita, násilí. Zvyšuje se konzumace alkoholu a cigaret.

Jedinec prožívá ztrátu zaměstnání jako osobní selhání, narůstají pocity zoufalství a deprese, obav z budoucna, osamění a ztráty smyslu života. Dochází ke zhoršení zdravotního stavu v souvislosti se stresem. Svou novou životní situaci zvládají lépe lidé, kteří mají dostatečnou finanční rezervu, byli se svým dosavadním zaměstnáním nespokojeni, mají pevné sociální zázemí, jsou obecně odolnější vůči stresu.

Ekonomické důsledky spočívají v nutnosti výplaty sociálních podpor ze státního rozpočtu, do kterého naopak neplynou příjmy z daní z příjmu a pojištění. Nejsou vytvářeny hodnoty, dochází k poklesu HDP.

Významnou úlohu v boji proti nezaměstnanosti představuje finanční podpora Evropských sociálních fondů. Prostředky jsou určeny na aktivní politiku zaměstnanosti jednotlivých států. Roste počet rekvalifikací.

Do budoucna vyžaduje celý systém sociálních dávek v ČR změny. Dávky vycházejí z příjmu z minulého zaměstnání a životního minima. Nejsou nijak podmíněny aktivitou nezaměstnaných v programech AZP. Nejsou dostatečně motivující. Spoléhání se na pomoc

státu je v naší kultuře hluboce zakořeněno. Z výzkumu na ÚP vyplynul posun v myšlení lidí. Ukázal velký zájem respondentů o rekvalifikace a aktivitu, zejména žen, při hledání nového zaměstnání.

Příležitostí ke zvýšení zaměstnanosti je vznik pracovních míst na částečný úvazek. Změnit by se měl i postoj veřejnosti k humanitární práci a práci v sociálních službách. Sociální služby se stávají rozvíjející se oblastí v závislosti na stárnutí naší populace.

Na závěr si dovolím několik rad, jak se s nezaměstnaností vyrovnat. Důležité je nepřestat být aktivní, všímat si dění kolem sebe. Využívat všech dostupných možností k nalezení nového zaměstnání. Využívat kontaktů rodiny a přátel, přijat práci i mimo svou kvalifikaci. V čase dříve věnovaném zaměstnání se vzdělávat, zvyšovat si kvalifikaci, věnovat se fyzickým aktivitám. Dodržovat denní režim, pravidelně jíst a spát. Hledání práce je činností na plný úvazek a vyžaduje veškeré úsilí.

RESUMÉ

Unemployment is wide subject of discussion. Now, in the time of worldwide economical and financial crises it is very actual topic. In my thesis I describe reason of its formation, negative impacts on everyday life, personality, the whole society and economy of the country.

In the second part I target on the regional labour market. I describe influence of the crises on the supply and demand side. I used data from the local statistics and information from the employees of the local job centre. At the end I describe activities which help unemployed people to participate again on the labour market.

I organised research among the unemployed people. The findings show differences between the genders. Unemployed women are more in danger of long-time unemployment, but on the other hand are more active in searching a new position. A large group of unemployed were also young people with no working experience. This category needs an extra attention from the side of the job centre to help them to gain work routine. Mainly single young people are willing to move for a new job as they do not have obligations.

Czech population is used to depend on the help from the side of the state institutions. My research shows shifting in this area. The majority of the respondents are interested in retraining if it would increase their chances on the labour market. They also use „free“ time to educate themselves, improve their skills and knowledge.

The future actions against unemployment in Czech republic should be placed on the changes in the welfare system. It should be more motivating. Financial support should be an award for the people who strive for a new job. The system should outcast people who simply do not want to work.

The battle against unemployment is a long time goal. This year we will vote in elections new members of Parliament. The future will show what plans the politicians and economists will use and how effective they will be.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] VEČERNÍK, Jiří. *Občan a tržní ekonomika : Příjmy, nerovnost a politické postoje v české společnosti*. Praha : NLN s.r.o., 1998. 334 s. ISBN 80-7106-235-9.
- [2] LUŇÁKOVÁ, Zuzana ; BERÁNEK, Jan. Nezaměstnanost stojí měsíčně miliardy. *Hospodářské Noviny : Podniky a trhy*. 9. února 2010, 19, 027, s. 18-19. Dostupný také z WWW: <ihned.cz>. ISSN 0862-9587.
- [3] FUCHS, Kamil. *Základy ekonomie*. Vydání II. Praha : EKOPRESS, s.r.o., 2005. 347 s. ISBN 80-86119-94-7.
- [4] BUCHTOVÁ, Božena, et al. *Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vydání 1. Praha : Grada, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
- [5] MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vydání druhé, doplněné. Praha : SLON, 1998. 172 s. ISBN 80-901424-9-4.
- [6] MAREŠ, Petr. *Sociologie nerovnosti a chudoby*. Vydání první. Praha : SLON, 1999. 248 s. ISBN 80-85850-61-3.
- [7] NAKONEČNÝ, Milan. *Motivace pracovního jednání a její řízení*. Vydání 1. Praha : MANAGEMENT PRESS, 1992. 264 s. ISBN 80-85603-01-2.
- [8] PROVAZNÍK, Vladimír, et al. *Psychologie pro ekonomy*. Vydání 1. Praha : Grada Publishing, 1997. 232 s. ISBN 80-7169-434-7.
- [9] PALÁN Zdeněk, *Lidské Zdroje : Výkladový slovník*. vydání 1. Praha : Academia, 2002. 290 s. ISBN 80-200-0950-7.
- [10] MAYEROVÁ, Marie; RŮŽIČKA, Jiří. *Sociologie v ekonomické praxi*. 4. vydání. Plzeň : Západočeská univerzita v Plzni, 2001. 143 s. ISBN 800-7082-834-X.
- [11] KRAMEŠ, Jaroslav. *Makroekonomie : Základní kurz*. Praha : Oeconomica, 2007. 192 s. ISBN 978-80-245-1176.
- [12] HINDLS, Richard et.al. *Ekonomický slovník*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2003. 519 s. ISBN 80-7179-819-3.
- [13] Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků VŠPS – časové řady. Dostupný z WWW. http://czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_cr.
- [14] Statistiky nezaměstnanosti. Integrovaný portál MPSV. Dostupný z WWW <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz>.

- [15] BROŽOVÁ, Dana. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha : SLON, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.
- [16] BUCHTOVÁ, Božena. *Psychické důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti*. HR Management. 30. 1. 2007. Dostupný z: WWW http://kariera.ihned.cz/195-10068300-20305490-q00000_detail-37.
- [17] SEKOT, Aleš. *Sociologie v kostce*. Brno : Paido, 2002. 144 s. ISBN 80-7315-021-2.
- [18] Škola v Brodě pomáhá proti nezaměstnanosti. Slovácký deník, 3. 3. 2010. Dostupný z WWW: http://slovacky.denik.cz/zpravy_region/skola-v-brode-pomaha-v-boji-proti-nezamestnanosti.html.
- [19] Internetové stránky firmy MARLIN, s.r.o. Uherské Hradiště. Dostupný z WWW: <http://www.marlin-uh.cz/docs/katalog2008.pdf>
- [20] Statistiky o rekvalifikacích. Integrovaný portál MPSV. Dostupný z WWW. <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/rek>.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti.
ČSÚ	Český statistický úřad.
ČR	Česká republika.
EU	Evropská unie.
FÚ	Finanční úřad
HDP	Hrubý domácí produkt.
ILO	International Labour Organization. (Mezinárodní Organizace Práce).
LZZ	Lidské zdroje a zaměstnanost
MHD	Městská hromadná doprava.
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí.
PPZ	Pasivní politika zaměstnanosti.
Q	Čtvrtletí
SÚPM	Společensky účelné pracovní místo.
ÚP	Úřad práce.
VPP	Veřejně prospěšné práce.
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil.

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. 1. Pohlaví respondentů	33
Obr. 2. Věk respondentů	33
Obr. 3. Bydliště respondentů	34
Obr. 4. Forma soužití respondentů.....	34
Obr. 5. Vzdělání respondentů	35
Obr. 6. Dlouhodobě nezaměstnaní.....	36
Obr. 7. Hlavní důvod nezaměstnanosti respondentů	37
Obr. 8. Využití volného času	38
Obr. 9. Obavy ze ztráty kvalifikace podle věku	38
Obr. 10. Možnost umístění mimo kvalifikaci	39
Obr. 11. Zájem o rekvalifikaci.....	40
Obr. 12. Ochota se za prací přestěhovat	40
Obr. 13. Subjektivní vnímání nezaměstnanosti	41
Obr. 14. Představa muže jako živitele rodiny.....	41
Obr. 15. Snížení autority v rodině.....	42
Obr. 16. Psychická podpora rodiny	43
Obr. 17. Ztráta přátel v souvislosti s nezaměstnaností	43
Obr. 18. Méně možností setkávat se s lidmi	44

SEZNAM TABULEK

Tab. 1. Míra nezaměstnanosti v letech 2001–2009	21
Tab. 2. Hlavní ukazatele nezaměstnanosti	29
Tab. 3. Neobsazenost pracovních míst	30
Tab. 4. Zdroje hledání zaměstnání	37
Tab. 5. Zdravotní obtíže spojené s nezaměstnaností	45
Tab. 6. Umisťování uchazečů po rekvalifikaci	52

SEZNAM PŘÍLOH

P I Dotazník

PŘÍLOHA P I:

DOTAZNÍK

Dobrý den, jmenuji se Hana Straňáková a jsem studentkou Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně. Prosím o vyplnění tohoto krátkého dotazníku pro účely mé bakalářské práce na téma „Nezaměstnanost a její dopad na osobnost a životní styl“. Tento dotazník je anonymní, neuvádějte na něj prosím své jméno. Zavazuji se, údaje z tohoto dotazníku použiji výhradně jako podklad pro moji bakalářskou práci. Děkuji, že jste projevil/a ochotu věnovat čas jeho vyplnění.

1. Jsem a) muž b) žena
2. Můj věk je.....let
3. Bydlím a) ve městě b) na venkově
4. Žiji a) sám(sama) b) s rodiči
c) s partnerem d) s partnerem a dětmi
e) sám (sama) s dětmi
5. Mé nejvyšší dosažené vzdělání je: a) základní b) vyučen(a) bez maturity
c) středoškolské d) vysokoškolské
6. V evidenci ÚP jsem nyní veden(a): a) méně než 1 měsíc
b) 1 – 3 měsíce
c) 4 – 6 měsíců
d) 7 – 12 měsíců
e) déle než 1 rok
7. V minulosti jsem byl(a) veden (a): a) méně než 1 měsíc
b) 1 – 3 měsíce
c) 4 – 6 měsíců
d) 7 – 12 měsíců
e) déle než 1 rok
f) nebyl(a) jsem v evidenci
8. Jsem absolvent bez praxe a) ano b) ne
9. Hlavním důvodem mé nezaměstnanosti je: a) věk
b) zdravotní stav (častá nemocnost)
c) nevhodná kvalifikace
d) krach zaměstnavatele
e) nezdar ve vlastním podnikání
f) jiný důvod
10. K hledání práce využívám tyto další zdroje: a) pracovní agenturu
b) inzerce
c) kontakty přátel, rodiny
d) internet
e) nevyžívám žádné další zdroje
11. Kvůli nezaměstnanosti mám více volného času a) ano (vyžívám ho k rekvalifikaci, věnuji se rodině, zálibám, sportuji)

- b) ano (více sleduji televizi, surfuji na internetu, nudím se)
c) nemám více volného času
12. Obávám se, že zapomenu své pracovní znalosti a dovedností a) ano b) ne
13. Spokojil/a bych se se zaměstnáním, které neodpovídá mé kvalifikaci a) ano, ale pouze krátkodobě
b) ano, i dlouhodobě
c) ne
d) nevím
14. Pokud by to zvýšilo mé šance na získání zaměstnání, měl(a) bych zájem o rekvalifikaci a) ano b) ne
15. Byl(a) bych ochoten (ochotna) se za práci přestěhovat a) ano b) ne c) nevím
16. Má nezaměstnanost mě a) velice trápí b) netrápí
c) nevím, nepřemýšlím o tom
17. Muž by měl být živitelem rodiny a) souhlasím b) nesouhlasím c) nevím
18. Pociťuji snížení mé autority v rodině a) ano b) ne c) nevím
19. Má rodina mě psychicky povzbuzuje a podporuje a) ano b) ne c) nevím
20. Se ztrátou zaměstnání jsem ztratil(a) i část přátel a) ano b) ne c) nevím
21. Mám méně příležitostí a možností se setkávat s jinými lidmi a) ano b) ne c) nevím
22. Můj zdravotní stav se: a) výrazně zhoršil b) zhoršil
c) nezhoršil d) zlepšil
23. Objevily se u mě tyto obtíže: (prosím podtrhněte)
podrážděnost, nespavost, nechutenství, bolesti hlavy, nemluvnost, cukrovka, vysoký krevní tlak, lupénka, více kouřím
24. Vedle finančních dávek od státu mám přivýdělek a) ano b) ne
25. Myslím, že ztrátu zaměstnání nesou psychicky hůře a) muži b) ženy

Velice děkuji za Vaši trpělivost. Umožnil/a jste mi získat cenné informace pro moji závěrečnou bakalářskou práci. Přeji Vám, abyste ve spolupráci s úřadem práce brzy našel/a nové, zajímavé pracovní uplatnění.