

Příčiny nezaměstnanosti v okolí Bystřice nad Pernštejnem z pohledu nezaměstnaných

Věra Novotná DiS.

Bakalářská práce
2013



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií


INSTITUT
MEZIOBOROVÝCH STUDIÍ BRNO

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

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Věra NOVOTNÁ, DiS.**
Osobní číslo: **H108211**
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Příčiny nezaměstnanosti v okolí Bystřice nad
Pernštejnem z pohledu nezaměstnaných**

Zásady pro vypracování:

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

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

- na mapování aktuální situace na trhu práce v ČR (nejčastější příčiny nezaměstnanosti, věkové skupiny nejčastěji ohrožené nezaměstnaností, nejvyšší dosažené vzdělání nezaměstnaných),
- na hledání nejčastějších příčin nezaměstnanosti v okolí Bystřice n. P.,
- na analýzu rozhovorů s nezaměstnanými různých věkových kategorií,
- na možnosti sociální pedagogiky při snižování nezaměstnanosti.

Součástí práce bude drobný kvalitativní výzkum zaměřený na zjištění nejčastějších příčin nezaměstnanosti z pohledu nezaměstnaných osob.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

Brožová, D. Společenské souvislosti trhu práce. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003.

Buchtová, B. a kol. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém, Praha: Grada Publishing, 2002.

Hendl, J. Kvalitativní výzkum. Praha: Portál, 2005.

Hendl, J. Přehled statistických metod. Praha: Portál, 2009.

Keller, J. Až na dno blahobytu. Praha: EarthSave, 2005.

Keller, J. Soumrak sociálního státu. Praha: Sociologické nakladatelství, 2006.

Krebs, V. a kol. Sociální politika. Praha: ASPI Publishing, s. r. o., 2002.

Mareš, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998.

Další literatura bude obsažena v Projektu bakalářské práce a průběžně doplňována během práce na tomto textu.

Vedoucí bakalářské práce:

PhDr. Mgr. Antonín Dolák, Ph.D.

Katedra společenských věd

Datum zadání bakalářské práce:

16. března 2012

Termín odevzdání bakalářské práce:

30. dubna 2013

V Brně dne 16. března 2012


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




doc. PhDr. Eduard Radvan, CSc.
vedoucí katedry

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

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

Prohlašuji, že

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

VEDA NOVOTNÁ
.....
Jméno, příjmení studenta

V Brně ..20.3.2013.....

Novotná
.....
Podpis

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 za výdělkem jim dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložil, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k výši výdělkem dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Ve své bakalářské práci se budu věnovat problematice nezaměstnanosti v okolí Bystřice nad Pernštejnem. V teoretické části popisuji základní rozdělení nezaměstnanosti, rizikové skupiny nezaměstnaných a důsledky nezaměstnanosti. Cílem mojí práce je zjistit, v čem vidí příčinu nezaměstnanosti na Bystřicku právě nezaměstnaní. Informace budu získávat prostřednictvím rozhovorů s nezaměstnanými.

Klíčová slova: nezaměstnanost, zaměstnanost, rizikové skupiny nezaměstnaných, pracovní síla, trh práce, důsledky nezaměstnanosti, aktivní politika zaměstnanosti, příčiny nezaměstnanosti,

ABSTRACT

My bachelor thesis deals with issue of unemployment in the area Bystřice nad Pernštejnem. In theoretical part I describe basic divided of unemployment, risk groups of unemployment people and unemployment consequences. The aim of my bachelor thesis is to find out, what is the causes of unemployment in the area Bystřice nad Pernštejnem from unemployed people perspective. Informatin will be aquire by interview with unemployment people.

Keywords: unemployment, employment, risk groups of unemployment people, manpower, labour market, unemployment consequences, employment active policy, causes of unemployment

Děkuji vedoucímu bakalářské práce PhDr. Mgr. Antonínu Dolákovi, PhD., za cenné rady, připomínky a metodické vedení této bakalářské práce.

Věra Novotná, DiS.

OBSAH

ÚVOD.....	9
I TEORETICKÁ ČÁST.....	10
1 NEZAMĚŠTNANOST	11
1.1 NEZAMĚŠTNANÍ NA BYSTRICKU	CHYBA! ZÁLOŽKA NENÍ DEFINOVÁNA.
1.2 NEJVĚTŠÍ ZAMĚŠTNAVATELÉ NA BYSTRICKU.....	CHYBA! ZÁLOŽKA NENÍ DEFINOVÁNA.
1.3 VLIV SOCIÁLNÍ PEDAGOGIKY NA NEZAMĚŠTNANOST.....	11
1.4 FORMY NEZAMĚŠTNANOSTI.....	11
1.4.1 Dobrovolná nezaměstnanost	12
1.4.2 Nedobrovolná nezaměstnanost.....	12
1.4.3 Skrytá nezaměstnanost	12
1.4.4 Nepravá nezaměstnanost	12
1.5 DRUHY NEZAMĚŠTNANOSTI	13
1.5.1 Frikční nezaměstnanost	13
1.5.2 Sezónní nezaměstnanost.....	13
1.5.3 Konjunkturální (cyklická) nezaměstnanost.....	13
1.5.4 Strukturální nezaměstnanost	13
1.6 MÍRA NEZAMĚŠTNANOSTI	14
1.7 VÝVOJ NEZAMĚŠTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICE PO ROCE 1990.....	15
1.8 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICE.....	16
1.8.1 Rekvalifikace.....	16
1.8.2 Investiční pobídky	17
1.8.3 Veřejně prospěšné práce	18
1.8.4 Společensky účelná pracovní místa	18
1.8.5 Příspěvek na zapracování	18
1.8.6 Příspěvek při přechodu na jiný podnikatelský program.....	18
1.8.7 Opatření aktivní politiky zaměstnanosti na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením	19
2 RIZIKOVÉ SKUPINY OHROŽENÉ NEZAMĚŠTNANOSTÍ.....	20
2.1 ZDRAVOTNĚ ZNEVÝHODNĚNÍ	20
2.2 ABSOLVENTI ŠKOL	20
2.3 LIDÉ V PŘEDDŮCHODOVÉM VĚKU.....	21
2.4 LIDÉ S NÍZKOU KVALIFIKACÍ NEBO BEZ KVALIFIKACE	21
2.5 ŽENY	22
2.6 ROMSKÉ ETNIKUM.....	22
3 TRH PRÁCE.....	23
3.1 VNITŘNÍ A VNĚJŠÍ PRACOVNÍ TRH.....	24
3.2 PRIMÁRNÍ A SEKUNDÁRNÍ PRACOVNÍ TRH	24
3.3 FORMÁLNÍ A NEFORMÁLNÍ PRACOVNÍ TRH	25
4 DŮSLEDKY NEZAMĚŠTNANOSTI Z POHLEDU NEZAMĚŠTNANÝCH	26

4.1	PSYCHICKÉ DŮSLEDKY NEZAMĚŠTNANOSTI	26
4.2	SOCIÁLNÍ DŮSLEDKY NEZAMĚŠTNANOSTI	27
4.2.1	Ztráta sociálního statusu.....	27
4.2.2	Snížení životní úrovně.....	27
4.2.3	Sociální izolace	28
4.2.4	Rodinný život nezaměstnaného.....	28
II PRAKTICKÁ ČÁST		32
5	METODOLOGIE.....	33
5.1	MOTIVACE A CÍL VÝZKUMU	33
5.2	VÝZKUMNÁ OTÁZKA	33
5.3	METODA VÝZKUMU.....	34
5.4	KONSTRUKCE VZORKU	34
5.5	NÁSTROJ SBĚRU DAT	35
5.6	TECHNIKA SBĚRU DAT	36
5.7	KONCEPTUALIZACE	36
5.8	POPIS KONVERZAČNÍCH PARTNERŮ	37
5.9	PRŮBĚH ROZHOVORŮ	40
5.10	MÍSTNÍ A ČASOVÝ RÁMEC ROZHOVORŮ.....	41
6	ANALÝZA A INTERPETACE DAT	42
6.1	ZPŮSOB HLEDÁNÍ ZAMĚŠTNÁNÍ	42
6.1.1	Ochota přijmout jakékoliv zaměstnání.....	43
6.1.2	Mzdové požadavky	44
6.1.3	Ochota dojíždět, nebo stěhovat se za prací	44
6.1.4	Diskriminace ze strany zaměstnavatelů	45
6.2	ÚŘAD PRÁCE A JEHO VÝZNAM PRO NEZAMĚŠTNANÉ.....	47
6.2.1	Spokojenost se zprostředkovateli práce	47
6.2.2	Rekvalifikace a její význam pro nezaměstnané	48
6.3	DŮSLEDKY NEZAMĚŠTNANOSTI.....	49
6.3.1	Vliv nezaměstnanosti na osobní, nebo rodinný život nezaměstnaného	49
6.4	PRACOVNÍ PŘÍLEŽITOSTI NA BYSTRICKU	51
ZÁVĚR		53
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....		56
SEZNAM OBRÁZKŮ		58
SEZNAM PŘÍLOH.....		59

ÚVOD

V současné době patří problematika nezaměstnanosti k nejvíce sledovaným tématům. Nezaměstnanost se týká celé společnosti a může se s ní setkat kdokoliv z nás. Tato zkušenost není asi pro nikoho příjemná, ale může člověka posílit. Mnohým se však nevyhnou pocity a problémy spojené se ztrátou zaměstnání. Jednou z lidských potřeb, které vyjadřuje Maslowova pyramida je totiž potřeba seberealizace. Tuto potřebu uspokojuje lidem právě účast v pracovním procesu. Mnohdy se hovoří o práci jako o jedné z lidských přirozeností. V momentě, kdy člověk práci ztratí, dostane se do těžké situace. Dopad nezaměstnanosti se odráží převážně v psychickém stavu člověka a zasahuje také celou jeho rodinu.

V teoretické části své práce se věnuji základní definici nezaměstnanosti, vymezuji její druhy a formy. Dále se věnuji charakteristice rizikových skupin na trhu práce, které jsou nezaměstnaností ohroženy. Krátce zmiňuji fungování trhu práce a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Podrobněji se věnuji důsledkům nezaměstnanosti a jejich celkovému dopadu na osobnost člověka. Na závěr teoretické části uvádím krátký popis nezaměstnaných na Bystřicku a také přehled nejvýznamnějších zaměstnavatelů na Bystřicku.

V praktické části své bakalářské práce se věnuji příčinám nezaměstnanosti. Zajímá mne však názor samotných nezaměstnaných, v čem právě oni vidí příčinu toho, že práci ztratili. Zaměřím se na okolí Bystřicka, kde bydlím, a proto bych také ráda zjistila, co právě zde považují za příčinu toho, že práci ztratili nebo se jim nedaří najít novou práci. Budu provádět kvalitativní výzkum a prostřednictvím polostrukturovaného rozhovoru se budu snažit získat názory a návrhy řešení týkající se problematiky nezaměstnanosti. Pro svoji bakalářskou práci jsem si položila výzkumnou otázku, jak se liší názory nezaměstnaných na příčiny nezaměstnanosti s ohledem na jejich věk, pohlaví a vzdělání. Vzhledem k tomu, že jsem si vybrala deset konverzačních partnerů, kteří jsou zástupci rizikových skupin na trhu práce, mohu od každého dostat jinou odpověď na tutéž otázku.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 NEZAMĚŠTNANOST

Podle Mezinárodního úřadu práce v Ženevě je definice nezaměstnanosti založena na tom, že je osoba práce schopná věkem, zdravotním stavem i osobní situací, ale přesto je z možnosti pracovat vyřazena. Důležitým faktorem však je skutečnost, že se tato osoba se svým vyřazením nespokojuje a aktivně si zaměstnání hledá. Za nezaměstnaného se podle této definice považuje jen uchazeč o zaměstnání, tedy osoba, která není v pracovním nebo podobném vztahu, nevykonává samostatnou výdělečnou činnost ani se nepřipravuje soustavně na budoucí povolání a požádala o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce v místě svého trvalého bydliště (Kodymová, Koláčková, 2005, s. 299).

Nezaměstnanost se sama o sobě nepovažuje za vážný ekonomický či sociální problém. Je brána jako přirozený fenomén a atribut společnosti, ve které vládne demokracie a svoboda. Ovšem v případě, že se stane nezaměstnanost masovou záležitostí, je již chápána jako vážný problém a dostává se do centra pozornosti celé společnosti včetně státních a politických institucí (Mareš, 1998, s. 10 – 11).

1.1 Vliv sociální pedagogiky na nezaměstnanost

Sociální pedagogika představuje aplikované odvětví pedagogiky. Zabývá se výchovným působením na rizikové a sociálně znevýhodněné skupiny mládeže a dospělých. Sociální pedagogika také říká, že prostředí má neodmyslitelný vliv na výchovu. Je třeba vytvořit soulad mezi potřebami jedinců a společnosti a tím přispět k optimálnímu způsobu v daných společenských podmínkách.

Vzhledem k tomu, že nezaměstnanost je jevem vyskytujícím se ve společnosti a tudíž zasahuje i její chod a fungování, nabízí se možné řešení tohoto problému z pozice sociální pedagogiky. Pokud se tedy bude dbát na to, aby se člověk od narození pohyboval v prostředí, které jej bude pozitivně stimulovat k tomu, že vzdělání a práce k životu patří, neměl by se pak v dospělosti potýkat s nezaměstnaností a pokud ano, měl by být schopen si v takovéto situaci poradit a snažit se, aby nezaměstnanost trvala co nejkratší dobu. (Kraus, Sýkora, 2009, s. 11).

1.2 Formy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost se vyskytuje v několika formách, z nichž každá má své charakteristické rysy, podle kterých ji určujeme.

1.2.1 Dobrovolná nezaměstnanost

Lidé dobrovolně nezaměstnaní zpravidla upřednostňují volný čas před výkonem práce. Mohou to však být i lidé, kteří mají různé nabídky pracovních míst, ale přesto si aktivně hledají jiné pracovní místo, které by odpovídalo jejich požadavkům. Tyto požadavky se většinou týkají výše mzdy či pracovní pozice. Jde tedy o lidi, kteří skutečně pracovat chtějí, mají jen náročnější kritéria při výběru vhodného pracovního místa.

Podle Buchtové (2002) by tvoření rovnováhy na dokonale konkurenčním trhu práce dospělo k řešení, že nezaměstnanost by byla pouze dobrovolná. Rovnováha trhu práce, kdy nabídka je vyrovnána s poptávkou po pracovních místech, nastává tehdy, když část ekonomicky aktivního obyvatelstva je nezaměstnaná. Tuto část nezaměstnaného obyvatelstva by tvořili právě dobrovolně nezaměstnaní.

1.2.2 Nedobrovolná nezaměstnanost

Tato forma nezaměstnanosti je dána nepoměrem pracovních míst a lidí, kteří chtějí pracovat. Poptávka ze strany uchazečů o zaměstnání tedy převyšuje nabídku pracovních míst nabízených zaměstnavateli. Člověk tedy nemá práci, ačkoliv je práce schopný a aktivně si zaměstnání vyhledává (Buchtová a kol., 2002, s. 67 – 69).

1.2.3 Skrytá nezaměstnanost

Skrytě nezaměstnaní neboli, jak uvádí Kodymová a Koláčková (2005), skrytá pracovní síla jsou lidé, kteří si práci nehledají a neregistrují se na úřadech práce. Jsou to lidé, kteří na hledání práce rezignovali nebo si hledají práci sami bez registrace na úřadu práce. Někteří z nich si také volí dobrovolně práci v domácnosti, mateřství či dlouhodobé zahraniční cesty. Což značí i fakt, že velké procento skrytě nezaměstnaných tvoří vdané ženy a mladiství.

1.2.4 Nepravá nezaměstnanost

Vyznačuje se dvěma způsoby. V prvním případě jsou lidé registrováni na úřadu práce, ale práci si aktivně nehledají ani nejsou ochotni práci přijmout. Na úřadu práce setrvávají prakticky jen proto, aby vyčerpali nárok na podporu v nezaměstnanosti. V druhém případě se jedná o lidi, kteří jsou také registrováni na úřadu práce, avšak zároveň nelegálně pracují v rámci tak zvané šedé ekonomiky (Mareš, 1998, s. 22 – 23).

1.3 Druhy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost můžeme podle příčin, které ji způsobují rozlišit na několik druhů.

1.3.1 Frikční nezaměstnanost

Dochází k ní v případě, že se zaměstnaná osoba dobrovolně vzdá svého pracovního místa, protože si chce najít jiné zaměstnání, které by odpovídalo jejím požadavkům. Dobrovolně se lidé mohou vzdát pracovního místa také z důvodu očekávaného propouštění v zaměstnání. Frikční nezaměstnanost tedy prakticky vyznačuje dobu přechodu z jednoho zaměstnání do druhého a je důsledkem mobility pracovníků na trhu práce. O frikční nezaměstnanosti mluvíme také v případě, kdy absolventi škol hledají své první zaměstnání (Buchtová a kol., 2002, s. 66 – 67).

1.3.2 Sezónní nezaměstnanost

Sezónní nezaměstnanost je, jak již napovídá její název, úzce spjata s ročními obdobími. Způsobují ji výkyvy v nabídce práce, které jsou dány aktuálním ročním obdobím. Tato nezaměstnanost je tedy zpravidla krátkodobá. Bývá často charakteristická pro odvětví, která jsou závislá na počasí. Jedná se tedy převážně o stavebnictví, zemědělství a rybolov. Můžeme sem však zařadit i služby závislé na turistickém ruchu (Kodymová, Koláčková, 2005, s. 299 – 300).

1.3.3 Konjunkturální (cyklická) nezaměstnanost

Kodymová s Koláčkovou (2005) uvádí, že je tento druh nezaměstnanosti vyvoláván a následně také potlačován cyklickými změnami v hospodářských aktivitách v makroekonomickém měřítku. Nachází-li se tedy makroekonomika v recesi, je nezaměstnanost vyšší. Mareš (1998) podotýká, že cyklická nezaměstnanost byla typická pro období devatenáctého a počátek dvacátého století. Popisuje ji jako nezaměstnanost z nedostatečné poptávky po zboží, což má za následek nízkou poptávku po pracovní síle.

1.3.4 Strukturální nezaměstnanost

Týká se některých odvětví či výroby a vyvolává ji nedostatečná poptávka po určité produkci statků. Zároveň tak začne klesat poptávka po práci v takovém odvětví a výroba těchto statků se utlumí. Zaměstnanci těchto odvětví se tak ocitnou bez práce zpravidla jen

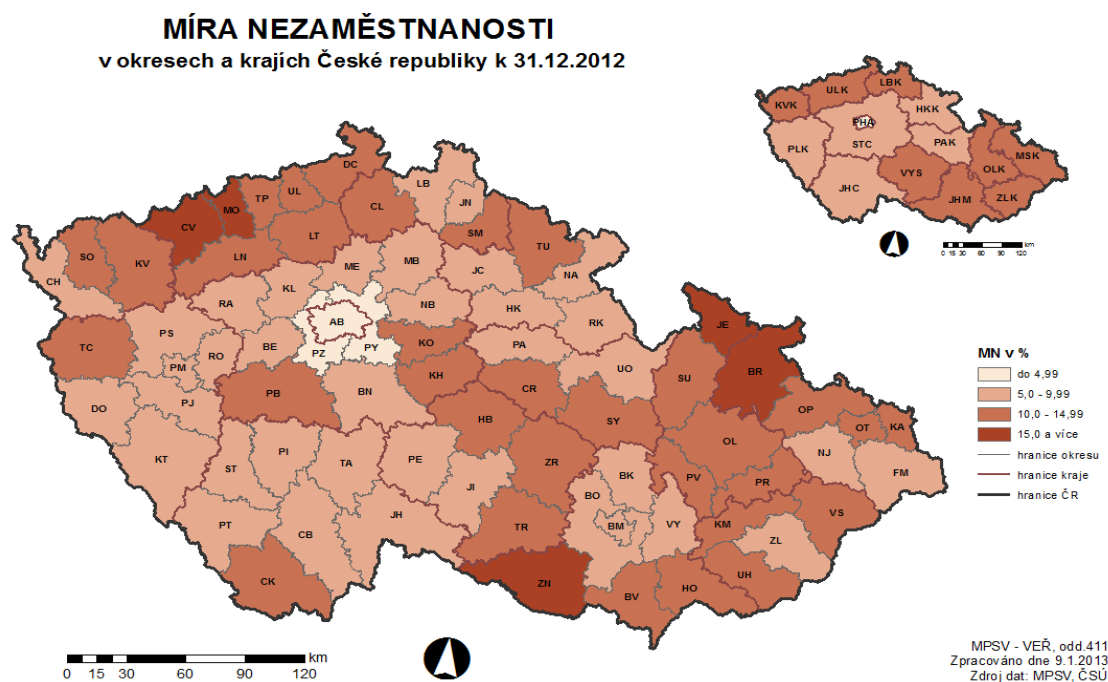
na krátkou dobu, než se přizpůsobí a najdou uplatnění na pracovních místech, vyžadujících jinou kvalifikaci (Buchtová a kol., 2002, s. 67).

Strukturální nezaměstnaností mohou být zasaženi jak lidé s nízkou kvalifikací, tak lidé s kvalifikací vysokou. Velice často se jedná o pracovníky s dlouhou pracovní kariérou a bohatými zkušenostmi, kteří se najednou stávají zbytečnými (Mareš, 1998, s. 21).

1.4 Míra nezaměstnanosti

Nezaměstnanost patří k negativním ukazatelům na trhu práce. Existuje však určitá míra nezaměstnanosti, která je žádoucí a to je tzv. přirozená míra nezaměstnanosti. Tato míra nezaměstnanosti je výrazem odstranění strnulosti ekonomiky a důsledkem přizpůsobování se pracovních sil novým technologiím a to především prostřednictvím rekvalifikace. Stejně tak nízká a krátkodobá nezaměstnanost je z makroekonomického hlediska prospěšná a umožňuje efektivní využívání zdrojů společnosti (Švarcová, 2000, s. 43).

Obecně se míra nezaměstnanosti vypočítává jako podíl počtu nezaměstnaných a počtu ekonomicky aktivních lidí. Vyjádříme-li přirozenou míru nezaměstnanosti v procentech, bude se jednat o přibližně 3% z celkového počtu práce schopné populace. Jak můžeme vidět na obrázku (Obr. 1), největší míra nezaměstnanosti je v okresech Chomutov, Most, Jeseník, Bruntál a Znojmo.



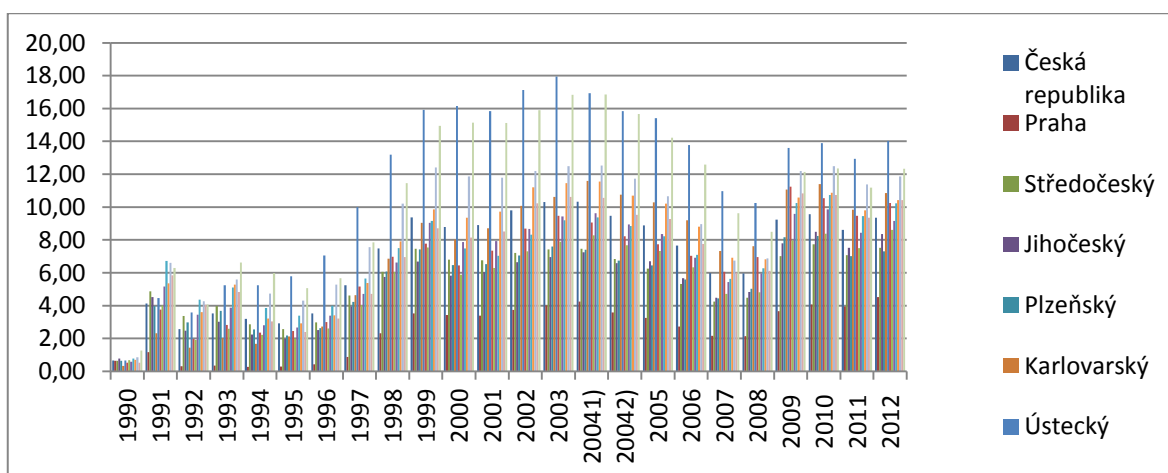
Obr. 1. Územní rozložení míry registrované nezaměstnanosti v okresech ČR

1.5 Vývoj nezaměstnanosti v České republice po roce 1990

V první polovině devadesátých let byla nezaměstnanost v České republice velice nízká. Jak můžeme vidět v grafu (Obr. 2), v roce 1990 byla míra nezaměstnanosti 0,6%. Situace se změnila až po roce 1997, kdy český finanční sektor prošel bankovní krizí, která výrazně omezila úvěrovou aktivitu bank.

Finanční a měnová krize, která byla spojená s devalvací české měny, se o rok později přesunula do reálné ekonomiky, a proto koncem devadesátých let výrazně stoupla míra nezaměstnanosti. V tomto období také v České republice docházelo k výrazným strukturálním změnám. Zavíraly se staré továrny, které byly nahrazovány menšími, ale flexibilnějšími firmami. Malé firmy dokázaly lépe a pružněji reagovat na poptávku spotřebitelů. V roce 2000 již hrubý domácí produkt vzrostl a ve svém růstu pokračoval následujících osm let.

V roce 2008 naplno udeřila celosvětová finanční krize, která zasáhla především světové banky a akciové trhy. V roce 2010 se míra nezaměstnanosti zvýšila na 9,5%. Stále trvala situace, kdy firmy propouštěly své zaměstnance z důvodu nízké poptávky po zboží a celkovému útlumu hospodářství. Na konci roku 2012 byla míra nezaměstnanosti již nepatrně nižší a to 9,3%. V následujících letech je pravděpodobné, že míra nezaměstnanosti bude pozvolna klesat a hospodářství v České republice bude oživeno (Randusová, 2010, s. 47).



Obr. 2. Míra registrované nezaměstnanosti v ČR podle krajů, zdroj dat MPSV ČR

1.6 Aktivní politika zaměstnanosti v České republice

„Hlavní role politiky zaměstnanosti ve vztahu k nezaměstnaným je financovat trh práce a projekty na pomoc rizikovým sociálním kategoriím a skupinám i nezaměstnaností nejvíce postiženým oblastem“ (Mareš, 1998, s. 115).

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti má stát možnost prostřednictvím ministerstva a úřadů práce ovlivňovat zaměstnanost svých občanů. Má k dispozici souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti je financována ze státního rozpočtu a hospodaření s těmito prostředky je řízeno zvláštním právním předpisem.

Nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti je celkem sedm. Jsou to následující: rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. K aktivní politice zaměstnanosti patří také další činnosti, jako je například poradenství pro uchazeče o zaměstnání. Toto poradenství například pomáhá zjistit osobnostní a kvalifikační předpoklady fyzických osob pro volbu povolání. Dále zprostředkovává vhodné zaměstnání a vybírá vhodné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Poradenství může být, na základě dohody s úřadem práce, zprostředkováváno odbornými zařízeními jako jsou třeba pedagogicko-psychologické poradny nebo bilančně diagnostická pracoviště (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, §104, 105, 107).

1.6.1 Rekvalifikace

Tento významný nástroj aktivní politiky zaměstnanosti umožňuje nezaměstnaným získat potřebnou kvalifikaci, která zvyšuje jejich šanci na získání zaměstnání.

Podle § 108, odstavce 1. zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů se rekvalifikací rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání. Rekvalifikace zabezpečují krajské pobočky úřadu

práce. Uchazeč o rekvalifikaci musí nejprve absolvovat profesně – poradenský pohovor, který provádí útvar zaměstnanosti kontaktního pracoviště úřadu práce. Tento útvar poté podá návrh na zařazení uchazeče do rekvalifikace referátu zprostředkování a poradenství úřadu práce. Konečné stanovisko k návrhu o zařazení do rekvalifikace má tedy tento referát.

Důležité však je, aby rekvalifikace byla zvolena efektivně s předpokladem, že absolvent rekvalifikace opravdu zaměstnání získá. Pokud se tak nestane, může se u nezaměstnaného prohloubit pocit nedostatečnosti a méněcennosti na trhu práce (Mareš, 1998, s. 122). Podle mého názoru, je rekvalifikace užitečná zejména pro lidi se základním vzděláním, kteří by si bez ní jen těžko hledali vhodné zaměstnání.

1.6.2 Investiční pobídky

Z důvodu zvýšení konkurenceschopnosti českého průmyslu přistoupila vláda České republiky v roce 1998 k zavedení systému investičních pobídek pro domácí i zahraniční investory. Realizační organizací pro zavádění systému investičních pobídek je agentura CzechInvest, která byla založena Ministerstvem průmyslu a obchodu. Investiční pobídky může přijmout pouze právnická osoba se sídlem na území České republiky. V případě, že tato právnická osoba splní stanovené zákonné podmínky, může získat následující pobídky:

- sleva na dani z příjmů právnických osob
- převod území za zvýhodněnou cenu
- hmotná podpora na vytvořené pracovní místo
- hmotná podpora na školení a rekvalifikace zaměstnanců
- hmotná podpora na pořízení majetku (v případě strategické investiční akce).

Podle zákona o investičních pobídkách jsou tyto pobídky přislíbeny investorům na základě Rozhodnutí o přislíbení investičních pobídek. Dále je třeba posouzení investičního záměru žadatele dotčenými ministerstvy, a to Ministerstvem financí, Ministerstvem práce a sociálních věcí a Ministerstvem životního prostředí. Ministerstvo financí navíc provádí celkovou kontrolu jako například kontrolu údajů daňového přiznání a ověření výpočtu slevy na dani s ohledem na ostatní poskytnuté druhy veřejné podpory (dostupné na <http://www.mfcr.cz>).

1.6.3 Veřejně prospěšné práce

Jsou to časově omezené pracovní příležitosti, které po dohodě s úřadem práce vytváří zaměstnavatelé. Jedná se o činnosti konané ve prospěch státu, obcí nebo některé z veřejně prospěšných institucí. Pracovníci na těchto místech vykonávají například úklidové práce, údržbu veřejných prostranství a podobně. Hlavním důvodem, proč jsou tato pracovní místa zřizována, je skutečnost, že lidé dlouhodobě nezaměstnaní ztrácejí pracovní návyky. Takto mohou určitou dobu práci vykonávat a tím u nich nedochází k této ztrátě. Stát tato pracovní místa dotuje po dobu jednoho roku a zaměstnavatelé jsou povinni zaměstnat na tato místa lidi, které jim doporučí úřad práce (dostupné na <http://www.mpsv.cz>).

1.6.4 Společensky účelná pracovní místa

Nabízí možnost zaměstnat i takové uchazeče o zaměstnání, které se jinak nepodaří umístit na trhu práce. Patří sem i možnost, že uchazeč o zaměstnání se stane osobou samostatně výdělečně činnou. Stát poskytuje příspěvek na vytvoření společensky účelných pracovních míst. Pracovní místo vyhrazuje nebo zřizuje zaměstnavatel na základě písemné dohody s úřadem práce. Podmínkou tedy je, aby tato pracovní místa byla obsazována pouze uchazeči o zaměstnání vedenými v evidenci úřadu práce (dostupné na <http://www.mpsv.cz>).

1.6.5 Příspěvek na zapracování

Pokud zaměstnavatel přijme do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je věnována zvýšená péče, dostane od úřadu práce příspěvek na jeho zapracování. Příspěvek je poskytován po maximální dobu tří měsíců. Měsíčně může tento příspěvek činit nejvýše polovinu minimální mzdy na jednu fyzickou osobu, která se zapracovává (www.mpsv.cz).

1.6.6 Příspěvek při přechodu na jiný podnikatelský program

Tento příspěvek může obdržet zaměstnavatel, který přechází na jiný výrobní program a není tak schopen zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu týdenní pracovní doby. Pro poskytnutí tohoto příspěvku je nutné změnit celkovou technologii výroby nebo předmět podnikání, který byl dosud zapsán v obchodním rejstříku nebo v živnostenském oprávnění (dostupné na <http://www.mpsv.cz>).

1.6.7 Opatření aktivní politiky zaměstnanosti na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

V tomto případě zaměstnavatelé zřizují chráněné pracovní místo pro osoby zdravotně postižené. Na zřízení chráněného pracovního místa jim úřad práce poskytne alespoň částečnou úhradu provozních nákladů. Chráněné pracovní místo je nutné obsadit do tří let po jeho vytvoření, jinak příspěvek zaměstnavatel neobdrží. Chráněným pracovním místem může být i běžné pracovní místo, které je obsazeno osobou zdravotně postiženou. Pak je však nutné toto vymežit v písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a úřadem práce. Tento příspěvek může také obdržet osoba zdravotně postižená, která se rozhodne pro samostatně výdělečnou činnost. Písemná dohoda může být v obou případech uzavřena až po uplynutí jednoho roku od obsazení chráněného pracovního místa (dostupné na <http://www.mpsv.cz>).

2 RIZIKOVÉ SKUPINY OHROŽENÉ NEZAMĚSTNANOSTÍ

Nezaměstnaností nejsou ohroženy plošně všechny skupiny lidí. Ne každý je schopný si snadno najít pracovní uplatnění. Někteří lidé si zaměstnání hledají s velkými obtížemi. Právě na tuto skupinu lidí je zapotřebí v rámci řešení problematiky nezaměstnanosti brát větší zřetel.

2.1 Zdravotně znevýhodnění

Zdravotně znevýhodněná osoba je podle § 67 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti fyzická osoba, která má sice zachovanou schopnost vykonávat soustavně zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, nicméně její schopnosti být nebo zůstat v pracovním procesu, vykonávat dosavadní povolání nebo využívat dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny. Důvodem je její dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav, který je podle lékařské vědy delší než jeden rok a podstatně omezuje psychické, fyzické nebo smyslové schopnosti člověka a tím i možnosti jeho uplatnění na trhu práce.

V naší společnosti je nyní kladen veliký důraz na výkon a produktivitu práce, což má za následek menší možnost uplatnění na trhu práce pro zdravotně znevýhodněné lidi. Mají sice šanci získat zaměstnání v chráněných dílnách, ty jsou však početně velmi omezovány. Nezaměstnanost u zdravotně znevýhodněných bývá zpravidla dlouhodobá na rozdíl od zdravých uchazečů o zaměstnání. Problémy zdravotně znevýhodněných bývají často komplexní povahy. Nejedná se tedy pouze o potíže zdravotní, ale také psychické a ekonomické. Tito lidé mívají pocity nepotřebnosti a bývají zpravidla finančně závislí na své rodině (Buchtová a kol., 2002, s. 113).

2.2 Absolventi škol

Jednou z hlavních nevýhod absolventů na trhu práce je nedostatek pracovních zkušeností a praxe v oboru, který vystudovali. Důležité také je, zda vystudovaný obor je v praxi uplatnitelný, zda je po něm na trhu práce poptávka (Kodymová, Koláčková, 2005, s. 301).

Absolventi škol mohou mít z důvodu dlouhodobé nezaměstnanosti finanční problémy související se závislostí na rodičích. Také se u nich mohou objevit závažné výchovné a psychologické problémy. Důležité je, aby si včas osvojili pracovní návyky, protože pokud se tak nestane, může se stát, že v dospělosti tito lidé nebudou schopni pracovat. Tato situace může vést až ke vzniku patologického chování či vyřazení jedince

ze společnosti. Buchtová a kol. (2002) vidí řešení v poskytování rekvalifikací pro mladé uchazeče o zaměstnání. Mělo by se tak zvýšit jejich šance na získání adekvátního pracovního místa. Myslím si, že v dnešní době naráží absolventi na trhu práce hlavně na problém, týkající se nedostatečné praxe v oboru. Praxe, kterou absolvovali během vzdělávání, není z tohoto hlediska posuzována vůbec. Absolventi tak mnohdy nemohou získat adekvátní pracovní uplatnění jen proto, že nedosahují požadované praxe. Samozřejmě taková pracovní místa mají i nízké platové ohodnocení. Absolventi tak často zažívají zklamání, protože si představovali, že když budou mít vysokoškolské vzdělání, budou mít i odpovídající výši platu.

2.3 Lidé v předdůchodovém věku

Pokud ztratí člověk v předdůchodovém věku zaměstnání, jen s obtížemi hledá nové. V případě, že získá nové zaměstnání, stává se často velice úzkostným, protože má strach, aby o zaměstnání opět nepřišel. Starší člověk má také pevné návykové stereotypy a těžko se přizpůsobuje novým životním situacím.

U starších lidí znamená ztráta zaměstnání především psychické problémy projevujícími se pocity bezmocnosti a méněcennosti. To vše může u starších lidí vést k pracovní rezignaci, která bývá často doprovázena i rezignací na společenskou aktivitu. Takový člověk se pak začne stahovat více do ústraní, což má za následek, že se jeho psychické problémy prohlubují (Buchtová a kol. 2002, s. 111 – 113). Psychické důsledky nezaměstnanosti budu podrobněji popisovat v kapitole č. 3.1

2.4 Lidé s nízkou kvalifikací nebo bez kvalifikace

V současné struktuře dlouhodobě nezaměstnaných patří tato skupina k nejpočetnější. Jedná se o jednu třetinu všech nezaměstnaných. Většinou jsou to absolventi základních škol, mladí obtížně vzdělavatelní lidé nebo lidé s deviantním chováním. Tito lidé se vyčleňují z většinové společnosti a začínají vytvářet tak zvanou „třídu deklasovaných,” která se vyskytuje uvnitř systému sociálního zabezpečení a je trvale závislá na pomoci státu.

Pro tuto třídu je typická pasivita, apatie a časté deviantní chování. Patří sem lidé závislí na alkoholu, recidivisté a sociálně nepřizpůsobiví. Zaměstnavatelé nemají o nekvalifikované pracovníky velký zájem a jejich práce bývá často nahrazována stroji. Lidé s nízkou kvalifikací mají možnost pracovat převážně manuálně v takových odvětvích jako je například stavebnictví či zemědělství (Buchtová a kol., 2002, s. 114).

2.5 Ženy

Nepříznivé postavení žen na trhu práce je celosvětovým problémem a způsobuje ho mnoho faktorů. Zaměstnavatelé dávají přednost převážně mužské pracovní síle a to proto, že muži jsou schopni za prací cestovat. Nejsou oproti ženám zatíženi starostmi o děti a domácnost. Také pravděpodobnost těhotenství u mladé ženy snižuje její šance na získání zaměstnání. Ženy mohou jen s obtížemi skloubit pracovní život s rodinným. Zaměstnavatelé zpravidla neumožňují práci na zkrácený úvazek, naopak stále více se objevují vícesměnné provozy. Ke snížené ochotě zaměstnávat matky přispívá negativně skutečnost, že malé děti bývají často nemocné a matka s nimi musí zůstat doma. Důsledkem je pak narušení plynulosti pracovního procesu a s tím související negativní hodnocení matek zaměstnavateli. V současné době jsou nejvíce ekonomicky ohroženy matky, které na výchovu svých potomků zůstaly samy (Buchtová a kol. 2002, s. 113). Podle mého názoru má nepříznivé postavení žen na trhu práce vliv na to, že ženy v dnešní době odkládají mateřství a tím se zvedá věk prvorodiček. Návrat do práce po rodičovské dovolené totiž většinou bývá složitý. Ne každý má v práci flexibilní pracovní dobu a ne vždy se pracovní doba kryje s provozní dobou mateřských školek.

2.6 Romské etnikum

Tato skupina má obdobné problémy jako skupina v kapitole 2.4 vzhledem k tomu, že v současné době je stále menší poptávka po nekvalifikované pracovní síle. Téměř 80% romské populace má jen základní vzdělání. U tohoto etnika je také velký problém v nesprávném postoji k pracovnímu procesu a k povinnostem z něj vyplývajících. Jak uvádí Mareš (1999), Romové mají obecně nízkou úroveň kvalifikace a pověst nespolehlivých pracovníků a tímto je zapříčiněno jejich nízké uplatnění na trhu práce.

Romové tedy žijí pod tlakem svých vlastních kulturních vzorců chování a hodnot, ale zároveň jsou pod zvýšeným tlakem většinové společnosti, do které se prozatím plně neintegrovali. Jejich šance uplatnit se na trhu práce je prakticky minimální. Zvýšená koncentrace romských obyvatel v některých regionech České republiky má za následek tvorbu lokalit s vysokou nezaměstnaností (Buchtová a kol., 2002, s. 114 – 115)

3 TRH PRÁCE

„Trh práce je, podobně jak jakýkoliv jiný trh, založen na vztahu dvou subjektů – toho, kdo něco (v tomto případě svoji práci) nabízí, a toho, kdo o tuto nabídku jeví zájem a je ochoten nabízené zboží (práci) koupit“ (Kuchař, 2007, s. 11).

Tržní hospodářství je složeno z různých relativně samostatných, ale vzájemně propojených a závislých trhů. Nejvíce dominantní je vzhledem k funkci, kterou hospodářství plní, trh výrobků a služeb, na němž spotřebitelé mají možnost nakupovat statky k uspokojování svých potřeb. Tvorba tržní produkce vychází z předpokladu, že budou využívány zdroje, jako je půda, práce a kapitál.

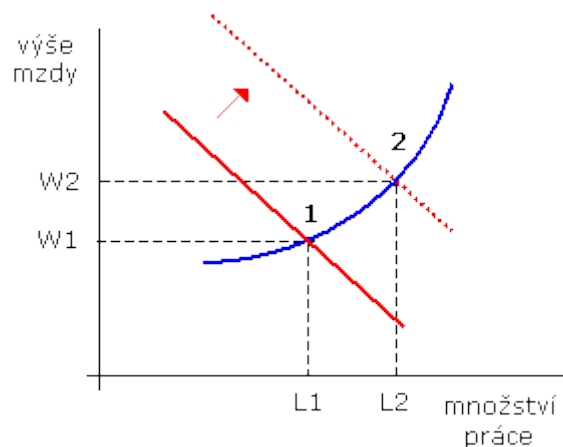
Trh práce je výjimečný už jen díky svému charakteru. Práce je jedním z jeho zdrojů, nicméně sama o sobě neexistuje. Práci vykonávají lidé, tedy pracovní síla. Práce je nezastupitelný výrobní faktor při výrobě statků (Buchtová a kol., 2002, s. 59).

Stejně tak jako na jiných trzích, i na trhu práce stojí proti sobě nabídka práce a poptávka po ní ve vzájemné soutěži. Výsledkem této soutěže je utvoření ceny práce. Platí však určitá nerovnost mezi zaměstnavateli a uchazeči o práci. Pracovníci nemají tolik volnosti a možnosti výběru jako mají zaměstnavatelé (Mareš, 1998, s. 55).

Jak vlastně trh práce funguje? Můžeme si to vysvětlit na obrázku (Obr. 3), který naznačuje situace, které na trhu práce mohou nastat. Například protne-li se funkce nabídky s funkcí poptávky v bodě 1, budou při mzdě W_1 firmy poptávat L_1 dělníky a stejně tak dělníci L_1 budou ochotni nabízet svoji práci. V případě, že mzda klesne bod W_1 , bude dělníků na trhu nedostatek, jestliže naopak mzda vzroste nad W_1 , bude dělníků nadbytek.

Může také nastat situace, že se celá křivka poptávky po dělnících posune směrem doprava. Reálně toto znamená, že se například určitá pobočka firmy přesune do určitého regionu a nabízí lukrativní zaměstnání pro velké množství dělníků. Bude tak nedostatek dělníků v tomto regionu a firma se bude snažit dělníky přilákat zajímavým finančním ohodnocením.

Důsledkem toho budou někteří dělníci ochotni se za prací odstěhovat. Další pracovní místa mohou být obsazena absolventy místních škol, které se v daném regionu nacházejí. Rovnováha na trhu práce se tak postupně přesune do bodu 2, množství práce na L_2 a mzda na W_2 . Na závěr je nutno podotknout, že změny funkce nabídky a poptávky působí na výši mezd jinak v krátkodobém a jinak v dlouhodobém období (Zemánek, 2007).



Obr. 3 Vliv změny výše mzdy na poptávku,

zdroj dat www.euroekonom.cz

3.1 Vnitřní a vnější pracovní trh

Jak jsem uvedla výše, trh práce je místo, kde předmětem koupě je pracovní síla, která přijímá nabízenou práci za odpovídající ohodnocení. Pokud k této směně dojde uvnitř konkrétní společnosti, můžeme hovořit o **vnitřním pracovním trhu**. Jedná se vlastně o pohyb pracovníků uvnitř firmy. Dochází-li ke směně tak, že jednotlivé firmy hledají zaměstnance, kteří jsou ochotni pro ně pracovat a dochází k interakci mezi jejich poptávkou a nabídkou lidí, kteří o tuto práci mají zájem, jedná se o **pracovní trh vnější**.

3.2 Primární a sekundární pracovní trh

Pracovní trh můžeme také rozdělit z hlediska prestižnosti nabízených pracovních míst. Na **primárním pracovním trhu** se soustřeďují lepší a výhodnější pracovní příležitosti, které mají vyšší společenské ohodnocení neboli prestiž. Takové zaměstnání slibuje řadu šancí jako je například profesionální růst, lepší pracovní podmínky a samozřejmě také lepší finanční ohodnocení.

Sekundární pracovní trh naopak nabízí nižší prestiž a s tím související i nižší platové ohodnocení. Pracovní kariéra v této sféře není příliš výhodná, stabilita pracovních příležitostí není příliš pevná a je periodicky přerušována obdobími kratší či delší

nezaměstnanosti. Můžeme tedy říci, že pracovníci sekundárního trhu se častěji stávají nezaměstnanými, než pracovníci na trhu primárním. Paradoxně je však snadnější získat pracovní místo v oblasti sekundárního pracovního trhu, na kterém je vysoká fluktuace pracovních sil. Sekundární trh nemá také příliš vysoké požadavky na kvalifikaci pracovníků, na rozdíl od trhu primárního.

3.3 Formální a neformální pracovní trh

Z hlediska oficiality a možnosti kontroly, dělíme pracovní trh na formální a neformální.

Formální trh práce je trhem oficiálních pracovních příležitostí, které je možné kontrolovat společenskými institucemi sloužícími k jeho regulaci. Naproti tomu **neformální trh práce** se nachází většinou mimo kontrolu těchto institucí. Nepodléhá tedy kontrole daňových úřadů, a proto jsou jeho aktivity řazeny do tzv. šedé či dokonce černé ekonomiky. Může se jednat například o různé formy nelegálního podnikání, které může obcházet daňové a pracovní zákony, nebo může být zcela kriminální povahy. Dále sem můžeme zařadit i samozásobitelství a domácí práce.

V poslední době se množí případy nelegální práce. Týká se to nejen zahraničních pracovníků, kteří v České republice pracují bez pracovního povolení, ale i pracovníků tuzemských. Přibývá pracovníků, kteří pracují legálně na zkrácený úvazek a poté si na černém trhu práce přivydělávají. V těchto případech se nejedná jen o dělníky a pracovníky sekundárního trhu, ale velmi často o státní zaměstnance či manažery (Mareš, 1998, s. 61 – 62).

4 DŮSLEDKY NEZAMĚSTNANOSTI Z POHLEDU NEZAMĚSTNANÝCH

Práce je v životě člověka na nezastupitelném místě. V kontextu životní dráhy člověka práce určuje začátek i konec jeho ekonomické aktivity. Práce je vnímána jako důležitá podmínka důstojné existence a přináší lidem nejen materiální prospěch, ale také mu současně dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Člověk tím, že je začleněn v pracovním kolektivu, získává možnost sociálních kontaktů, navazování přátelství a podobně. V případě ztráty zaměstnání o některé sociální kontakty člověk přijde a může se cítit izolován od společnosti (Buchtová a kol., 2002, s. 75).

„Ztráta zaměstnání je nepochybně pro každého, kdo je jí zasažen, zdrojem stresu“ (Kodymová, Kolářková, 2005, s. 303). Reakce na ztrátu je někdy přirovnávána k reakcím na ztrátu blízkého člověka. Můžeme tedy rozlišovat fáze odmítání, hněvu, popření, hledání viníka, deprese a postupného smíření se ztrátou. Někteří autoři popisují, že nezaměstnaný se po počátečních pocitech strachu a impulzech k odplatě mohou dostat do fáze strnulosti a apatie, po které následuje zvýšení odolnosti a navození duševní rovnováhy.

Reakce na ztrátu zaměstnání jsou u každého jedince jiné. Někdo si nastalou situaci přebere v pozitivním slova smyslu a prožívá pocity osvobození, úlevy a také využívá nenadálý dostatek volného času. Nejhůře asi lidé akceptují nedostatek finančních prostředků, který je s nezaměstnaností spojený. U každého se střídají fáze aktivity a pasivity. Záleží už na samotném jedinci, která z těchto fází bude převládat a jaká bude její délka (Kodymová, Kolářková, 2005, s. 303).

4.1 Psychické důsledky nezaměstnanosti

Nezaměstnanost přináší frustraci mnoha psychických potřeb, jako je například stimulace, seberealizace, citové bezpečí a jistota. Nezaměstnaný může začít strádat nedostatkem podnětů. V jeho životě totiž dochází k zásadním změnám a ztrácí navyklý stereotyp. Velice často nezaměstnaní trpí pocity méněcennosti a bezmoci. Někdy se může objevit i sebevražedné jednání, které je vyústěním celkového psychického napětí. Je však důležité podotknout, že ne vždy psychické potíže vyústí v psychickou poruchu (Mareš, 1998, s. 86).

Nezaměstnaný člověk po určité době ztrácí mnohé dosavadní schopnosti a dovednosti, protože je přestane využívat. U nezaměstnaného tedy dochází nejen k poklesu profesních dovedností či jeho odborné kvalifikace, ale celkově si odvykne od běžných zaměstnaneckých aktivit. Z hlediska vlivu prostředí, snáší nezaměstnanost hůře ti, kteří se nachází v regionech s celkově nízkou nezaměstnaností a tím se stávají ojedinělým případem (Kodymová, Koláčková, 2005, s. 304). Myslím si, že hůře snáší nezaměstnanost muži. Vzhledem k tomu, že muž je stále v naší společnosti považován za živitele rodiny, je ztráta zaměstnání pro něj mnohem těžší než v případě, kdy ztratí práci žena. Větší psychické důsledky ztráty zaměstnání nesou i lidé, kteří byli v zaměstnání ambiciózní a úspěšní. Ti, kteří od svého zaměstnání mnoho neočekávali, nebudou jeho ztrátu příliš řešit a spíše se s tím smíří.

4.2 Sociální důsledky nezaměstnanosti

„ Ztráta zaměstnání je vždy spojena se změnou sociálního statusu, životní úrovně i sociální role nezaměstnaného. Rovněž hrozí nebezpečí jeho sociální izolace či sociálního selhání, přičemž všechny tyto sociální důsledky nezaměstnanosti postihují i sociální okolí nezaměstnaného – tedy jeho rodinu” (Kodymová, Koláčková, 2005, s. 304).

4.2.1 Ztráta sociálního statusu

Giddens (2000) definuje sociální status jako sociální prestiž, kterou má určitá skupina pro společnost. S touto prestiží je spojen charakteristický způsob života, který se od členů této skupiny očekává. Status však může mít charakter jak pozitivní, tak negativní. Podle mého názoru, je snadněji se ztrátou zaměstnání vyrovná obyčejný dělník a naopak hůře tuto ztrátu nese výše postavený člověk. Ten totiž od svého zaměstnávání mnohé očekával, také si budoval kariéru a najednou přijde o vše, na čem mu tolik záleželo.

4.2.2 Snížení životní úrovně

Snížení životní úrovně nezaměstnaného člověka spočívá v tom, že je najednou odkázán pouze na vypočítanou podporu v nezaměstnanosti. Tato podpora samozřejmě nemůže nahradit jeho dosavadní plat, a proto je třeba, aby se s touto novou životní úrovní vyrovnal. Jak uvádí Mareš (1998), má dlouhodobá nezaměstnanost za následek chudobu a nouzi nezaměstnaných. Pokud práci ztratí v rodině ten, jehož výdělek byl převážným zdrojem

rodinných financí, trpí touto ztrátou celá rodina. V mnoha případech nezaměstnaní nedosahují ani na již zmiňovanou podporu v nezaměstnanosti. V první řadě je podpora v nezaměstnanosti poskytována po určitou dobu a po jejím vyčerpání zaniká nezaměstnanému nárok na její pobírání. Ne každý také splňuje podmínky, pro její přiznání. V takovém případě již přichází na řadu další záchranný pilíř a to jsou dávky hmotné nouze, které poskytuje úřad práce. Pro přiznání těchto dávek je však také nutnost splnění několika kritérií. Například pokud se jedná o absolventa školy, který bydlí u rodičů, mnohdy nemá nárok na žádné dávky. Důvodem je, že bydlí s rodiči, kteří mají svůj příjem a započítávají se do okruhu osob společně posuzovaných.

4.2.3 Sociální izolace

V zaměstnání člověk navazuje mnoho sociálních kontaktů. V momentě, kdy člověk přijde o práci, přichází také o tyto kontakty a dostává se tak do sociální izolace. Samozřejmě se nabízí otázka, proč neudržovat navázané přátelství i po ukončení zaměstnání. To už však záleží na psychice dotyčného člověka. Nemusí mu totiž být příjemné stýkat se i nadále s bývalými kolegy z práce. Jednak již nemají tolik společného jako předtím a také se nezaměstnaný může začít cítit v kontaktu s bývalými kolegy méněcenný. Tato setkání mu nedovolí zapomenout na skutečnost, že již do tohoto kolektivu nepatří a jeho společenský žebříček se výrazně posunul směrem dolů (Mareš, 1998, s. 82).

Stejně tak nepříjemné mohou být setkání nezaměstnaného s ostatními nezaměstnanými. Podle Mareše (1998) se nezaměstnaní takovému kontaktu vyhýbají, protože je to pro ně depresivní. Podle mého názoru, je toto zapříčiněno tím, že se nezaměstnaní za svoje postavení stydí a nechtějí se nikomu se svým problémem svěřit. Proto pro ně jistě musí být skličující pravidelné návštěvy na úřadu práce, kde se kontaktu s ostatními nezaměstnanými jen stěží vyhnou.

4.2.4 Rodinný život nezaměstnaného

Nezaměstnanost neovlivňuje jen život nezaměstnaného, ale také život celé jeho rodiny. Ta tuto situaci prožívá podobně jako samotný nezaměstnaný. Jedná se totiž především o finanční stránku při zabezpečení rodiny. Ta je nezaměstnaností jednoho, či dokonce více členů velice ohrožena. Rodina také musí čelit špatnému psychickému stavu nezaměstnaného, který může být podrážděný a jeho celkové chování k ostatním členům

rodiny se může podstatně změnit. Také stereotypy života v rodině se změní, protože nezaměstnaný tráví převážnou část dne doma.

„Rodina ovšem není nezaměstnaností jen ohrožována, pro nezaměstnanou osobu se naopak může stát útočištěm“ (Mareš, 1998, s. 81). Tato podpora může mít charakter psychický nebo finanční.

Keller (2011) však zastává názor, že se pomoci ze strany nejbližší rodiny dočkají spíše ti, kteří jsou nezaměstnaní kratší dobu a mají do budoucna naději na to, že se jejich situace zase obrátí k lepšímu.

V každém případě je podpora ze strany nejbližší rodiny brána jako velice pozitivní. Věřím tomu, že pokud nezaměstnaný cítí od své rodiny podporu, je pro něj zvládnutí této obtížné životní situace mnohem snazší, než když tomu tak není.

4.3 Nezaměstnaní na Bystřicku

Mikroregion Bystřicko je, co se týká nezaměstnanosti, jedním z nejproblémovějších na celém území okresu Žďár nad Sázavou. Průměrná míra nezaměstnanosti v roce 2012 dosáhla 11,8%. V celém okrese Žďár nad Sázavou je míra nezaměstnanosti o 2,2% nižší. Bystřicko se vyznačuje nadprůměrným podílem uchazečů o zaměstnání se základním vzděláním. Celkem se jedná o 18 % z celkového počtu nezaměstnaných. Mnohem vyšší podíl tvoří nezaměstnaní lidé s vyučením bez maturity, kterých je 56% z celkového počtu nezaměstnaných na Bystřicku.

Jak můžeme vidět v příloze (P I), míra nezaměstnanosti na Bystřicku je opravdu vysoká. Některá čísla jsou však poněkud zkreslená, vzhledem k tomu, že se jedná o malou obec, ve které je podíl ekonomicky aktivního obyvatelstva vysoký nebo naopak nízký. Proto například v obci Moravecké Pavlovice je vysoká míra nezaměstnanosti a naopak v obci Ubušíně je nízká. V takových malých obcích se hodnota míry nezaměstnanosti může velice razantně změnit v případě, že například tři lidé přijdou o zaměstnání nebo naopak zaměstnání získají. Jako hlavní důvod, proč je nezaměstnanost na Bystřicku tak vysoká se uvádí jeho celková geografická poloha. Bystřicko je hornatý terén, který je v zimě místy zcela nedostupný, což je pro firmy, které jsou na dopravě závislé zcela nevyhovující. Pro mikroregion Bystřicko je typická velice nízká aktivita místních podnikatelů (www.mpsv.cz/upcr/kp.cz).

Mikroregion Bystřicko má přibližně 20 tisíc obyvatel. Z toho je asi polovina lidí ekonomicky aktivních. Na jedno volné pracovní místo 119 uchazečů. S tímto počtem se Bystřicko řadí na první místo v celém okrese. V roce 2010 bylo na Bystřicku evidováno přibližně 1300 uchazečů o zaměstnání. Ve stejném roce tvořily z celkového počtu uchazečů vyšší podíl ženy. Tento nepoměr se v letním období ještě více prohlubuje, protože muži mají možnost využít nabídky sezónních prací v zemědělství a stavebnictví. Důvodem, proč jsou během letního období, a to zejména v průběhu školních prázdnin, ženy bez práce může být mnoho. Můžeme si to vysvětlit tak, že ženy v tuto dobu pečují o děti, a proto nejeví o sezónní práce takový zájem jako muži. Také se zde může promítnout nezaměstnanost pedagožek, které mají sjednán pracovní poměr pouze na období školního roku.

Nejpočetnější skupinou nezaměstnaných na Bystřicku jsou lidé ve věku od 20 let do 39 let. V této skupině totiž nejčastěji dochází ke změnám zaměstnání, ať už je důvodem nespokojenost s pracovním místem či vlastní příčinění. Paradoxně však tato věková skupina setrvává v nezaměstnanosti pouze kratší dobu. Druhou problémovou skupinu tvoří uchazeči od 40 let do 49 let. Pro tuto skupinu se zaměstnání hledá nejobtížněji. Jsou totiž méně přizpůsobiví a zaměstnavatelé dávají v takových případech přednost mladším uchazečům.

Velký počet uchazečů na Bystřicku v porovnání s počty na celém okrese tvoří osoby zdravotně znevýhodněné. Z hlediska profesí je na Bystřicku mezi uchazeči nadprůměrný počet dělníků. Naopak nejnižší podíl na celkovém počtu uchazečů mají technicko - hospodářské profese (Horák, Kubíková, 2010, s. 25).

4.4 Největší zaměstnavatelé na Bystřicku

K hlavním zaměstnavatelům, kteří poskytují na Bystřicku práci patří především státní podnik DIAMO - odštěpný závod GEAM Dolní Rožínka, kde se provádí těžba a zpracování uranu. Celkem zaměstnává přibližně 973 pracovníků. Otázkou však je, jak dlouho bude ještě těžba uranu možná. Vzhledem k tomu, že již několikrát se rozhodovalo o tom, zda těžba bude pokračovat či nebude, je tu stále velké riziko, že těžba uranu skončí. Tím by se nezaměstnanost na Bystřicku ještě více prohloubila.

Přímo v Bystřici nad Pernštejnem sídlí německá firma Wera Werk. s. r. o., která se zabývá spotřebním a kovodělným průmyslem. Tato firma zaměstnává přibližně 400

pracovníků. Třetím významným zaměstnavatelem na Bystřicku jsou Železárny, s. r. o., Štěpánov nad Svratkou, které se zabývají hutnictvím. Železárny zaměstnávají přibližně 130 pracovníků (www.mpsv.cz/upcr/kp.cz).

II. PRAKTICKÁ ČÁST

5 METODOLOGIE

V metodologické části mé bakalářské práce seznámím čtenáře s tím, co mne motivovalo k provedení výzkumu a jaký byl jeho cíl. Zopakuji také svoji výzkumnou otázku, aby čtenář věděl, jakým směrem se bude můj výzkum ubírat. Dále objasním metodu výzkumu a způsob, jakým jsem konstruovala vzorek populace. Poté připojím popis nástroje sběru dat, který jsem si pro svůj výzkum zvolila a také techniku, jakou jsem tato data získávala. Na závěr uvádím stručný popis jednotlivých konverzačních partnerů.

5.1 Motivace a cíl výzkumu

Nezaměstnanost je aktuální téma současné společnosti. Vzhledem k tomu, že bydlím v Bystřici nad Pernštejnem a tato lokalita patří z hlediska nezaměstnanosti k nejvíce problémovým mikroregionům v kraji Vysočina, budu se ve svém výzkumu věnovat pouze Bystřicku. Sama jsem byla asi půl roku nezaměstnaná, a proto si uvědomuji, že je složité, najít si v tomto mikroregionu pracovní uplatnění. Já sama musím za práci dojíždět přibližně čtyřicet kilometrů.

V literatuře existují různé pohledy na příčiny nezaměstnanosti. Každý autor k této problematice přistupuje odlišněji. Proto jsem se rozhodla, že provedeným výzkumem zjistím, jestli se liší také názory samotných nezaměstnaných na příčiny nezaměstnanosti. Je totiž možné, že jiný pohled na příčiny nezaměstnanosti bude mít absolvent školy a zcela jiné budou názory člověka v předdůchodovém věku. Cílem mého výzkumu je tedy zjistit, zda existují nějaké rozdíly v názorech nezaměstnaných, s ohledem na jejich věk, pohlaví a vzdělání. Pokud tyto rozdíly výzkumem odhalím, budu se snažit zjistit, jakým způsobem se tyto názory liší. Věřím, že můj výzkum alespoň trochu přispěje k zmapování problematiky nezaměstnanosti na Bystřicku.

5.2 Výzkumná otázka

Jak jsem již uvedla v předchozí kapitole, existuje možnost, že se mohou lišit jednotlivé názory nezaměstnaných. Na trhu práce je několik rizikových skupin ohrožených nezaměstnaností, a tyto skupiny se od sebe odlišují. Tato odlišnost může být ve věku, pohlaví, kvalifikaci či zdravotním stavu. Každý může na příčiny toho, že se ocitl bez zaměstnání, pohlížet jinak. Proto jsem si pro svoji bakalářskou práci zvolila výzkumnou

otázku, jak se liší názory nezaměstnaných na příčiny nezaměstnanosti s ohledem na jejich věk, pohlaví a vzdělání? Výzkum jsem provedla v lokalitě Bystřicko.

5.3 Metoda výzkumu

Pro svůj výzkum jsem si zvolila metodu kvalitativního výzkumu, jelikož mi umožňuje popsat co nejpodrobněji zkoumanou problematiku. „*Kvalitativní výzkum je jakýkoliv výzkum, jehož výsledků se nedosahuje pomocí statistických procedur nebo jiných způsobů kvantifikace.*“ (Strauss, Corbinová, 1999, s. 10).

Jak uvádí Disman (2006), tento typ výzkumu je založen na induktivní logice, kdy výzkumník na začátku výzkumného procesu pozoruje a sbírá data. Poté pátrá po pravidelnostech existujících v těchto získaných datech. Nakonec formuluje předběžné závěry, jejichž výsledkem může být nová teorie. Řídíme-li se induktivní logikou, postupujeme od jednotlivých k abstraktním. Disman (2006) dále upozorňuje na to, že posláním kvalitativního výzkumu je porozumění lidem v sociálních situacích. Myslím si proto, že vzhledem k mému cíli výzkumu, je zvolená metoda kvalitativního výzkumu zcela adekvátní. Disman (2006) dodává, že v tomto výzkumu mizí hranice mezi rolí výzkumníka a rolí zkoumané osoby, jsou tedy rovnocennými partnery.

Výhodou kvalitativního výzkumu je skutečnost, že nám umožní podrobně poznat určitou cílovou skupinu a její problematiku. Není však možné, abychom data, získaná tímto výzkumem, vztahovali na celou populaci. Uvědomuji si tedy, že data, které jsem prostřednictvím svého výzkumu získala, se vztahují pouze na moji cílovou zkoumanou skupinu konverzačních partnerů. Naopak kvantitativní výzkum bych volila v případě, kdy bych svoje vyzkoumaná data chtěla vztahovat na širší populaci.

Nejběžnějšími metodami sběru dat v kvalitativním výzkumu jsou zúčastněné pozorování, polostandardizovaný rozhovor a analýza osobních dokumentů. Já jsem ve svém výzkumu využila metodu pouze jednu a to polostandardizovaný rozhovor.

5.4 Konstrukce vzorku

Cílem konstrukce vzorku v kvalitativním výzkumu je podle Dismana (2006) reprezentovat populaci jedinců. Ve své bakalářské práci jsem si zvolila pro svůj výzkum deset konverzačních partnerů. Jsou to lidé, kteří přišli o zaměstnání. Svoje konverzační partnery jsem si vybírala z několika hledisek. Nejprve jsem měla podmínku, aby konverzační

partner patřil do jedné z rizikových skupin na trhu práce. Rizikové skupiny na trhu práce charakterizují podrobněji v druhé kapitole teoretické části své bakalářské práce. Nyní tedy jen připomenu, kdo do této skupiny patří. Jedná se tedy o zdravotně znevýhodněné, absolventy škol, lidi v předdůchodovém věku, lidi s nízkou kvalifikací nebo bez kvalifikace, ženy a romské etnikum. Abych měla možnost porovnávat jejich názory, z každé této skupiny jsem se snažila vybrat dva zástupce. Bohužel se mi nepodařilo získat dva zástupce ze skupiny zdravotně znevýhodněných osob ze skupiny romské etnikum. Celkem jsem tedy dělala rozhovory s deseti konverzačními partnery. Myslím si, že tento počet konverzačních partnerů bude dostačující pro získání adekvátního výsledku výzkumu. V případě, že bych zvolila více konverzačních partnerů, bych podle mého názoru docílila saturaci výzkumu, protože předpokládám, že bych se již nic nového nedověděla a data by se začala opakovat.

5.5 Nástroj sběru dat

Nástrojem pro sběr dat byl v mém výzkumu rozhovor s konverzačními partnery. Jak uvádí Surynek (2001) při osobním dotazování se jedná o interakci mezi tazatelem a dotazovaným, v níž se výzkumník snaží získat od dotazovaného potřebné informace k odhalení toho, co je v mysli konverzačního partnera, jeho znalosti, očekávání a hodnocení prožitků, které tyto skutečnosti doprovázejí.

Jako hlavní výhody rozhovoru uvádí Surynek (2001) skutečnost, že výzkumník získá od svých konverzačních partnerů informace hlubšího a širšího zaměření. Já jsem používala rozhovor pomocí návodu. Podle Hendla (2005) se návod rozhovoru skládá ze seznamu otázek nebo témat, která je nutno v rámci interview probrat. Pomocí návodu může výzkumník zajistit, že se během rozhovoru dostane ke všem tématům, která ho v rámci jeho výzkumu doopravdy zajímají.

Díky tomuto typu rozhovoru, jsem měla možnost volnosti v tom, že jsem se mohla konverzačních partnerů doptávat na určité podrobnosti, které z jejich odpovědi vyvstaly. Měla jsem také možnost měnit znění a formulace otázek v souvislosti se vzniklou situací během rozhovorů. Tento typ rozhovoru umožňuje konverzačnímu partnerovi uplatňovat své vlastní zkušenosti a perspektivy.

Jeden z rozhovorů jsem prováděla pomocí internetové komunikace, kdy jsem konverzační partnerce zaslala e-mailem strukturu rozhovoru s okruhy a předpokládanými

otázkami v daných okruzích. Konverzační partnerka mi na tyto otázky obratem odpověděla s tím, že jsem měla možnost se dále doptávat, pokud by mi v jejích odpovědích nebylo něco jasné, nebo pokud by konverzační partnerka neodpověděla na mnou položenou otázku způsobem, jakým jsem si představovala.

Ostatní rozhovory jsem prováděla osobně a data jsem si zaznamenávala pomocí diktafonu a písemných poznámek.

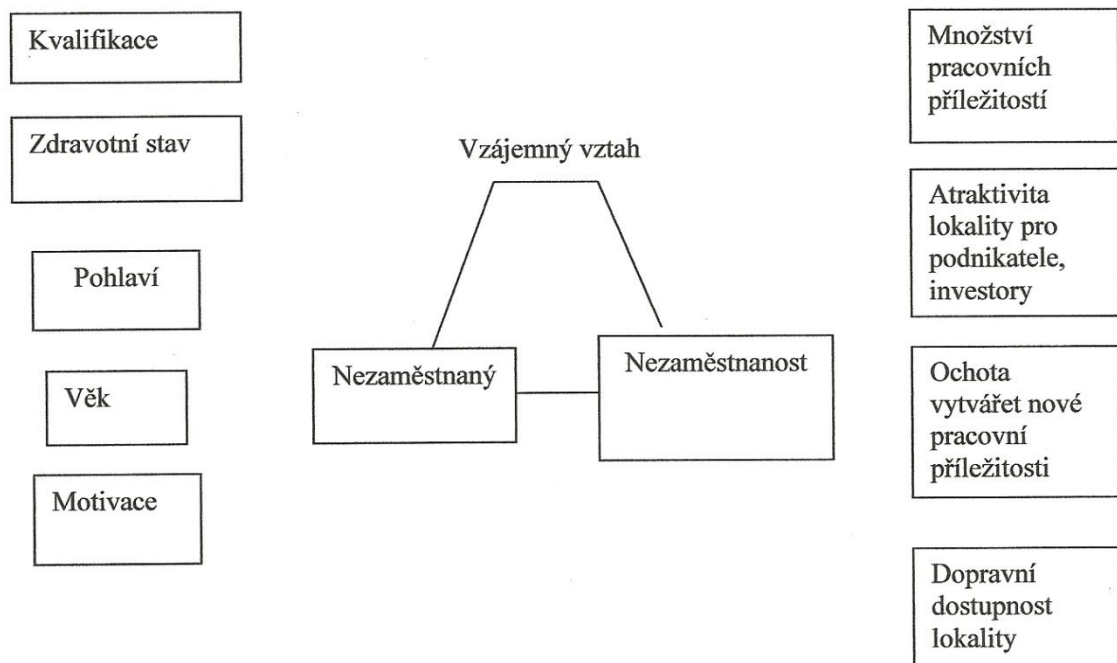
5.6 Technika sběru dat

Konverzační partnerky jsem si vybírala v první řadě pomocí účelového výběru, kdy jsem si stanovila kritérium, aby konverzační partner byl zástupcem rizikové skupiny na trhu práce. Z počátku jsem měla pouze pět konverzačních partnerů, ale jejich prostřednictvím jsem se dostala ke zbývajícím pěti. Tyto konverzační partnery jsem tedy získala na základě doporučení jiných konverzačních partnerů. Takže druhou technikou, kterou jsem při sběru dat využila, byla snowball technice. Tato technika tedy spočívá v tom, že jednotliví konverzační partneři doporučí výzkumníkovi další, o kterých se domnívají, že by pro náš výzkum byli přínosní.

5.7 Konceptualizace

Účelem konceptuální struktury je zachycení vlastního zkoumaného objektu a jejich předpokládané vztahy mezi sebou. Návrh konceptuálního rámce umožní výzkumníkovi vybrat z velké množiny možných prvků ty, které jsou pro jeho výzkum nejdůležitější. Tímto způsobem se pak výzkumník dostane k určité redukci dat, která jsou nutná k tomu, aby se výzkumník v těchto datech zcela neztratil. Při popisu konceptuální struktury je vhodnější její grafické znázornění, než znázornění slovní. Nakresleným schématem výzkumník popisuje koho, a co bude zkoumat (Hendl, 2005). Grafické znázornění uvádím na obrázku (Obr. 4).

Grafické znázornění



Obr. 4 Konceptualizace

5.8 Popis konverzačních partnerů

Z hlediska etiky výzkumu jsem jména všech konverzačních partnerů změnila, protože jsem povinná chránit všechna jejich osobní data. Výběr konverzačních partnerů jsem prováděla tak, abych měla zástupce z každé rizikové skupiny lidí, která na trhu práce existuje.

Moji konverzační partneři byli tedy dva absolventi škol, jedna osoba zdravotně znevýhodněná, jedna osoba romského etnika, dva zástupci skupiny lidí v předdůchodovém věku, dvě ženy, které se po rodičovské dovolené vrací na trh práce a dva zástupci s nízkou kvalifikací nebo bez kvalifikace. Nyní uvedu stručnou charakteristiku každého z mých konverzačních partnerů. V této charakteristice popisují pouze údaje, které jsou pro výsledky mého výzkumu nezbytné. Uvádím tedy věk konverzačního partnera, bydliště,

dosažené vzdělání, rizikovou skupinu na trhu práce, které je daný konverzační partner zástupcem, jak dlouho je nezaměstnaný a v neposlední řadě také stručné informace o jeho rodině. Mám tím na mysli především skutečnosti, zda je konverzační partner či partnerka svobodný, nebo žije v manželském svazku a zda mají děti. Myslím si, že tyto údaje jsou důležité, protože je velký rozdíl v tom, jestli má člověk závazky vůči své rodině či nikoliv. To se poté odráží v jeho motivaci při získávání pracovního místa.

Konverzační partner č. 1.

- Pan Tomáš, 19 let
- Bystřice nad Pernštejnem
- svobodný, bezdětný, bydlí u rodičů
- střední škola - obor operátor železničního provozu a ekonomika dopravy
- absolvent školy, jeden rok nezaměstnaný

Konverzační partnerka č. 2.

- Slečna Lucie, 27 let
- Ujčov
- svobodná, bezdětná, bydlí u rodičů
- vysoká škola – obor management stavebnictví, titul Ing.
- absolventka školy, dva roky nezaměstnaná

Konverzační partnerka č. 3.

- Paní Jana, 33 let
- Rožná
- vdaná, 2 děti
- střední odborné učiliště – obor cukrářka
- žena po návratu z rodičovské dovolené, tři roky nezaměstnaná

Konverzační partnerka č. 4.

- Paní Hana, 35 let
- Bystřice nad Pernštejnem
- vdaná, 1 dítě
- vyšší odborná škola – obor sociální práce
- žena po návratu z rodičovské dovolené, dva roky nezaměstnaná

Konverzační partnerka č. 5.

- Paní Jarmila, 53 let
- Strážek
- vdaná, 2 děti
- střední odborné učiliště – obor dámská krejčová
- žena v předdůchodovém věku, rok a půl nezaměstnaná

Konverzační partner č. 6.

- Pan Jindřich, 56 let
- Bystřice nad Pernštejnem
- ženatý, 2 děti
- střední odborné učiliště – obor zámečnick
- muž v předdůchodovém věku, pět roků nezaměstnaný

Konverzační partnerka č. 7.

- Paní Eva, 34 let
- Bystřice nad Pernštejnem
- svobodná, 1 dítě
- základní vzdělání
- žena bez kvalifikace, pět roků nezaměstnaná

Konverzační partner č. 8.

- Pan Jiří, 41 let
- Lísek
- svobodný, bezdětný
- základní vzdělání
- muž bez kvalifikace, tři roky nezaměstnaný

Konverzační partnerka č. 9.

- Paní Sabina, 36 let
- Bystřice nad Pernštejnem
- vdaná, tři děti
- základní vzdělání
- romka, bez kvalifikace, po návratu z rodičovské dovolené

Konverzační partner č. 10.

- Pan David, 35 let
- Bystřice nad Pernštejnem
- svobodný, bezdětný
- základní vzdělání
- muž zdravotně znevýhodněný, 18 let nezaměstnaný

5.9 Průběh rozhovorů

Kromě konverzační partnerky č. 2, jsem téměř všechny rozhovory nahrávala na MP3 přehrávač. S již zmiňovanou konverzační partnerkou č. 2 jsem komunikovala prostřednictvím internetu. Zaslala jsem jí scénář rozhovoru, ona mi na dané otázky odpověděla e-mailem a já jsem měla poté ještě možnost se doptávat na informace, které jsem potřebovala.

V úvodu každého rozhovoru jsem konverzačního partnera či partnerku stručně seznámila s tématem mé bakalářské práce a také jsem jim vysvětlila cíl mého výzkumu. Dále jsem konverzační partnery ubezpečila, že náš rozhovor je zcela anonymní a nebudu nikde uvádět jejich osobní data. Všechny rozhovory probíhaly v příjemné atmosféře a musím ocenit otevřenost, s jakou mluvili všichni moji konverzační partneři o své nezaměstnanosti.

5.10 Místní a časový rámec rozhovorů

Všechny rozhovory jsem prováděla v období od 10. března do 30. března 2013. Téměř všechny rozhovory, kromě internetového, jsem uskutečnila v místě bydliště konverzačních partnerů. Předpokládané časové rozmezí jednoho rozhovoru bylo od 30 do 60 minut. Většina rozhovorů však trvala déle, než jsem předpokládala, protože se mnohdy konverzační partneři rozprávěli o svých problémech do velkých podrobností. Přesto si však velice cením jejich otevřenosti a upřímnosti v odpovědích na moje otázky. Věřím, že některé otázky nemusely být pro každého příjemné a proto bych skutečně chtěla všem svým konverzačním partnerům poděkovat, že mi rozhovor poskytli.

6 ANALÝZA A INTERPETACE DAT

Nyní se budu věnovat konkrétním datům, které jsem získala během rozhovorů s konverzačními partnery a partnerkami. Vybrala jsem si čtyři témata, která mi z rozhovorů vyplynula jako nejdůležitější. Tato témata považuji za zásadní pro celý výsledek mého výzkumu.

Nyní tedy dochází k části výzkumu, kdy se budu snažit dávat jednotlivá získaná data do souvislostí, tedy budu je interpretovat. Prvním tématem je způsob, jakým si nezaměstnaní hledají práci, s tím souvisí také ochota přijmout jakoukoliv práci a v neposlední řadě zde hrají důležitou roli mzdové požadavky dané osoby. Důležitá mi přišla také skutečnost, zda se moji konverzační partneři setkali s diskriminací ze strany zaměstnavatele. Ve druhém tématu se věnuji úřadu práce a jeho významu pro nezaměstnané. Budu zde hodnotit přístup zprostředkovatelů práce a také význam rekvalifikace pro nezaměstnané. Třetím tématem jsou důsledky nezaměstnanosti, v nichž rozeberu především vliv nezaměstnanosti na osobní nebo rodinný život nezaměstnaného. V posledním, čtvrtém tématu se věnuji pracovním příležitostem na Bystřicku.

Všechna tato témata mi pomohou odpovědět si na výzkumnou otázku mojí bakalářské práce, kterou jsem zmínila již na začátku praktické části.

6.1 Způsob hledání zaměstnání

Téměř všichni moji konverzační partneři, volí stejný způsob, jakým si zaměstnání hledají. Převažuje sledování inzerce v novinách a ti, kteří jsou počítačově zdatní, si novou práci hledají prostřednictvím internetu. Většina z nich také sleduje inzerci přímo v čekárně na úřadu práce. Konverzační partner č. 1. si hledá práci raději tak, že své potenciální zaměstnavatele navštěvuje osobně, komentoval to následovně: „*Já dávám přednost osobnímu kontaktu, nějaké rozesílání životopisů mi přijde k ničemu, radši se tam zajdu zeptat osobně.*“ Tento způsob i já považuji za nejlepší, protože osobním kontaktem dává člověk najevo potenciálnímu zaměstnavateli svůj skutečný zájem o pracovní místo.

Pouze konverzační partnerka č. 7. a konverzační partnerka č. 9. uvedly, že již na hledání práce rezignovaly. Konverzační partnerka č. 7. navíc uvádí: „*Nehledám nic, stejně mě nikde nevezmou, protože jsem romka. Chceme s manželem ještě jedno dítě, takže už ani nic nehledám.*“ Jak již zaznělo v citaci, konverzační partnerka je příslušnicí romského

etnika a ve svém původu vidí příčinu toho, že je nezaměstnaná. Obě tyto konverzační partnerky jsou delší dobu nezaměstnané. Paní Eva je nezaměstnaná pět let a paní Sabina dokonce sedm let. Z toho mohu tedy usuzovat, že délka nezaměstnanosti měla zajisté vliv na to, že již na hledání nového zaměstnání tyto konverzační partnerky rezignovaly.

6.1.1 Ochota přijmout jakékoliv zaměstnání

Jak uvádí Kuchař (2007), trh práce se dělí na dva sektory. Pro tyto sektory se od sebe liší nejen pravidly v obsazování pracovních pozic, ale zejména také v prestižnosti pracovních pozic a s tím souvisejícím platovým ohodnocením. Existuje tedy sektor primární, ve kterém jsou pracovní pozice stabilní, platové ohodnocení vysoké a obsazování na tyto pozice je podmíněno především dosaženými zkušenostmi a kvalifikací. Naopak sekundární sektor se vyznačuje vysokou fluktuací zaměstnanců, nižšími požadavky v oblasti kvalifikace, ale také nižšími mzdami. Přejít mezi těmito sektory je velice složité a téměř jednosměrné. Lze tedy přecházet z primárního sektoru do sekundárního. Pohyb pracovníků v opačném směru je opravdu jen výjimečný.

Při hledání zaměstnání má každý člověk své představy o tom, kde a v jaké pozici by chtěl pracovat. Když jsem konverzačním partnerům položila otázku, zda by byli ochotni přijmout jakékoliv pracovní místo, dostalo se mi mnoho odlišných odpovědí. Při jejich porovnání jsem zjistila, že čím, déle jsou lidé nezaměstnaní, tím jsou jejich požadavky na pracovní místo nižší a jsou tedy ochotni přijmout práci, kterou by za jiných okolností odmítali. Například konverzační partnerka č. 4., která je nezaměstnaná dva roky, mi odpověděla následovně: *„Ano, jsem už v takové fázi, že bych vzala jakoukoliv práci, jen abych pracovní doba byla slučitelná s péčí o syna. Už dávno netrvám na tom, že chci pracovat ve svém oboru.“* Také konverzační partnerka č. 3., která je nezaměstnaná tři roky, již netrvá na tom, že bude pracovat v oboru, ve kterém je vyučena: *„Už je mi jedno, že nebudu pracovat ve svém oboru. Hlavně už chci nějakou práci.“*

Naopak odpověď konverzační partnerky č. 2., která vystudovala vysokou školu a získala titul Ing., se od předchozích odpovědí zcela lišila: *„Myslím, že ve svém oboru tady těžko najdu nějaké uplatnění. Ale nestudovala jsem vysokou školu jen proto, abych potom skončila ve fabrice jako obyčejný dělník u stroje. Nebráním se tomu, že bych pracovala trochu mimo svůj obor, ale třeba jako dělnice nebo prodavačka bych pracovat nešla.“*

6.1.2 Mzdové požadavky

Konverzační partneři se také značně lišili ve svých mzdových požadavcích. Absolventi škol uvedli plat 15 tisíc korun hrubého a naopak lidé bez kvalifikace a lidé delší dobu nezaměstnaní byli ve svých požadavcích velice skromní. Konverzační partnerka č. 3., která je tři roky nezaměstnaná mi odpověděla následovně: *„To víte, že by se mi líbilo mít třeba těch deset tisíc. Ale už bych pracovala asi za jakoukoliv mzdu, hlavně že už nebudu sedět doma.“*

V případě absolventů škol bylo možné vysledovat, že při této otázce uvažovali ekonomicky, aby se jim pracovat vyplatilo. Určitou roli tam také hrál fakt, že dosud bydlí u rodičů a se získáním zaměstnání se chystají osamostatnit a najít si vlastní bydlení. Proto zřejmě uváděli vyšší mzdové požadavky. Dobře to popisuje odpověď konverzačního partnera č. 1., který vysvětluje: *„Když to vezmu ekonomicky, abych si vůbec něco vydělal, tak bych chtěl nejmíň 15 tisíc. Protože když budu dojíždět a do toho ještě platit nájem, protože bych se rád osamostatnil, tak aby mi z výplaty vůbec něco zůstalo.“* U dlouhodobě nezaměstnaných je patrná určitá rezignace na hledání zaměstnání a s tím je nejspíš spojen i fakt, že i jejich požadavky ohledně charakteru pracovního místa i platového ohodnocení jsou nízké, místy až podhodnocené.

6.1.3 Ochota dojíždět, nebo stěhovat se za prací

Rozdíly v odpovědích konverzačních partnerů byly také u otázky, zda by byli ochotni za prací dojíždět nebo se odstěhovat. Opět se lišily odpovědi konverzačních partnerů, kteří jsou svobodní a bez závazků od odpovědi těch, kteří mají rodiny. Zatímco konverzační partner č. 8. říká: *„Ano, tady mě vlastně nic nedrží, rodinu nemám, takže není důvod, proč tu zůstat.“*, konverzační partnerka č. 3. odpovídá zcela odlišně: *„Dojíždění by mi nevadilo, jen abych zvládla odvést děti do školky. Ale stěhovat bych se nechtěla, opravili jsme si s manželem domek u jeho rodičů, takže už nikam jinam jít nechci.“* Také konverzační partnerka č. 7., která sama vychovává sedmiletou dceru, se stěhování za prací nebrání: *„Klidně bych odsud vypadla. Stejně tady práce není. Už jsem o tom hodně uvažovala, že bych zkusila hledat práci spíš v Brně nebo i dál. Jediný co mě tu drží je dcerka, ale myslím, že by jí snad nedělalo velký problémy, kdyby změnila školu, je ještě malá, ta si zvykne lehko.“*

6.1.4 Diskriminace ze strany zaměstnavatelů

V mém výzkumu jsem se věnovala také otázce diskriminace ze strany zaměstnavatelů. Zajímalo mne, zda se moji konverzační partneři při hledání zaměstnání s diskriminací od zaměstnavatelů setkali. Z odpovědí konverzačních partnerů vyplynulo, že téměř všichni se s diskriminací v různých formách setkali. Tyto formy diskriminace se lišili jednak tím, jak je daný konverzační partner vnímal a také tím, do které rizikové skupiny na trhu práce tento konverzační partner patří.

Pouze konverzační partnerka č. 7., která patří do rizikové skupiny lidí bez kvalifikace, nevnímala přístup zaměstnavatele k ní jako diskriminaci: *„Za to, že mám jen základku, si můžu sama, kdybych se líp učila, mohla jsem mít aspoň výuční list.“* Konverzační partner č. 8., který patří do stejné skupiny, však podobný přístup zaměstnavatelů vnímá naprosto odlišně: *„Protože mám základní vzdělání, většinou nesplňuji požadavky zaměstnavatelů. I když jsem šikovný a pracovat umím. To nikoho nezajímá, vidí, že mám jen základní školu a hned mne zavrhnou.“* Konverzační partnerka č. 7. navíc dodává zajímavý postřeh: *„Tak já těžko hledám práci už proto, že mám jen základku, ale když to vidím třeba u kamarádek, které se normálně vyučily, nebo mají dokonce maturitu, a stejně jsou doma jako já, tak bych řekla, že tady těch příležitostí asi moc nebude.“* Není tedy pravidlem, že pouze nekvalifikovaní lidé nemohou najít zaměstnání.

Absolventi na trhu práce se setkávají s další formou diskriminace. Jak líčí konverzační partner č. 1.: *„Vždycky narazím na to, že chtějí praxi, kterou nemám. Nechápu, kde ji mám získat, když mě nikde nezaměstnají.“* Konverzační partnerka č. 2., která je také absolventkou školy, se setkala s diskriminací související s tím, že je žena: *„Už jen proto, že jsem žena, nemohu získat místo stavbyvedoucího, protože tato místa jsou převážně obsazována muži. Nehledě na to, že potřebnou kvalifikaci splňuji, tím že jsem žena, nemám na tokové místo šanci.“*

Ženy, které se po rodičovské dovolené vracejí zpět na trh práce, se také setkávají s diskriminací. Konverzační partnerky č. 4. a 3. měly podobnou zkušenost. Ani jedna z nich se nemohla po návratu z rodičovské dovolené vrátit na své původní pracovní místo. Konverzační partnerka č. 3. to popisuje následovně: *„Myslím, že diskriminace bylo už jen to, že jsem se po rodičovské dovolené nemohla vrátit zpět na svoje pracovní místo. Zaměstnavatel mi jasně naznačil, že mi nehodlá upravovat pracovní dobu. A já vzhledem*

k tomu, že mám děti, se kterými musím ráno do školky, jsem potřebovala pracovní dobu od sedmi hodin, což prostě nešlo. Musela jsem nakonec podepsat výpověď.“ Jak uvádí Sirovátka (2008), z hlediska zaměstnavatelů jsou jednotlivé úpravy pracovní doby vždy výhodnější pro zaměstnance než pro firmy. Pro zaměstnavatele je nejpříjemnější variantou volba pružné pracovní doby, kterou však nelze stanovit v každém zaměstnání. Nejméně výhodnou pro zaměstnavatele se jeví práce z domova.

Konverzační partnerka č. 4. se setkala s diskriminací, když jí kvůli jejímu vzdělání odmítli přijmout na pracovní pozici, kde stačila nižší kvalifikace: „*Při výběrovém pohovoru jsem dostala otázku, proč se svým vzděláním chci dělat takovou práci. Že mi nemohou zaplatit tolik, kolik bych si mohla podle tabulek vydělat. Odpověděla jsem na to, že mi o peníze vůbec nejde, že by mne tato práce bavila. Nicméně jsem toto pracovní místo nedostala. Věřím, že to bylo jen proto, že mám vyšší odborné vzdělání, protože nakonec přijali paní, která má pouze rekvalifikační kurz na pečovatelku. Tenkrát se mne to hodně dotklo.*“

Starší lidé se setkávají se znevýhodněním z hlediska jejich věku. Konverzační partnerka č. 5. líčí svoje zkušenosti následovně: „*Přímo mi nikdy do očí neřekli, že mě nevezmou, protože jsem stará, ale to člověk vycítí. A taky když pak zjistíte, že se na místo, na které jste se hlásila, dostala mladá holka, tak je vám to hned jasné.* Konverzační partner č. 6. patří do stejné rizikové skupiny a na otázku, zda se setkal s diskriminací ze strany zaměstnavatele, mi odpověděl takto: „*Třeba v tom, že jsem bral minimální mzdu za práci hlídače a kolega, který dělal to samé co já, bral víc. Jen proto, že mám poloviční důchod, mi zaměstnavatel nemusel zaplatit víc, než minimální mzdu, a také tak učinil.*“

Konverzační partnerka č. 9., která je příslušnicí romského etnika popisovala diskriminaci svého původu: „*Vždycky když se někam přijdu třeba zeptat, tak mi řeknou, že se ozvou a už o nich neslyším. Do očí mi to nikdo neřekne, ale je mě jasné, že je to kvůli tomu, jaká jsem.*“

Z odpovědí na všechny tyto výše zmiňované otázky mohu tedy usuzovat, že ochota konverzačních partnerů, přijmout jakékoliv pracovní místo stoupá s délkou jejich nezaměstnanosti. Při hledání pracovního místa je také důležité, zda je člověk ochoten za práci třeba i odstěhovat. To však zase závisí na tom, zda má člověk rodinu a s tím spojené závazky vůči ní. Daleko flexibilnější jsou tedy v tomto ohledu lidé svobodní a bezdětní, protože jejich rozhodnutí se týká pouze jich samotných a nezávisí na něm životy dalších

lidí. Mohu také potvrdit, že diskriminace na trhu práce je velice závažné téma, které by mělo být více řešeno. Podle výpovědí konverzačních partnerů mohu říci, že formy diskriminace na trhu práce ze strany zaměstnavatelů mohou být různé, a liší se v tom, o kterou rizikovou skupinu na trhu práce se jedná. Mohu také s jistotou tvrdit, že právě ve skutečnostech, ve kterých byli konverzační partneři diskriminováni, spatřují moji konverzační partneři příčiny své nezaměstnanosti. Kdyby totiž nebyli diskriminováni, měli by již zajisté zaměstnání.

6.2 Úřad práce a jeho význam pro nezaměstnané

Krajské pobočky úřadu práce mají na starosti zprostředkovávání zaměstnání na celém území České republiky (Muselíková, Vaňková, Vodičková, 2012, s. 78). Převážná většina mých konverzačních partnerů v rozhovorech uvádí, že jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání na úřadu práce. Konverzační partner č. 10 v evidenci není, protože je osobou zdravotně znevýhodněnou a pobírá plný invalidní důchod. Konverzační partnerka č. 9. byla z evidence úřadu práce vyřazena. Sama k tomu vysvětluje: „*Je to tak tři měsíce, co mě vyřadili. Jen proto, že jsem jednou nepřišla, chápete to? Kvůli tomu že člověk jednou zapomene tak nedostane nic.*“ Je tedy nutné podotknout, že proto, aby člověk mohl být v evidenci uchazečů o zaměstnání na úřadu práce, musí dodržovat určitá pravidla a jejich porušení je přísně sankcionováno.

6.2.1 Spokojenost se zprostředkovateli práce

Zajímalo mne, jak konverzační partneři hodnotí přístup zprostředkovatelů na úřadu práce. Vzhledem k tomu, že všichni moji konverzační partneři navštěvují pracovní úřad v Bystřici nad Pernštejnem, bylo zajímavé zjištění, že všichni hodnotí zprostředkovatele negativně.

Převážně se všichni shodují v tom, že jim zprostředkovatelé po celou dobu jejich evidence nepomohli v hledání zaměstnání. Žádný z konverzačních partnerů neuvedl, že by mu bylo nabídnuto pracovní místo. Z odpovědi konverzační partnerky č. 5. navíc vyplynulo, že je třeba, aby si člověk zaměstnání hledal aktivně sám a nespoléhal na nabídky od zprostředkovatelů: „*Jednou jsem našla na stránkách našeho pracovního úřadu volné místo pečovatelky, a šla se tam zeptat, jestli by mě přijali. Když jsem to pak říkala při další návštěvě na pracáku zprostředkovatelce, tak mi na to jen řekla...Aha, já jsem úplně zapoměla, že máte ten pečovatelský kurz.*“

Shoda také panovala v tom, že všichni konverzační partneři hodnotí návštěvy pracovního úřadu jako zbytečné a navíc ti, kteří nemají úřad práce v místě bydliště, upozorňují, že je každá návštěva úřadu práce stojí peníze.

Konverzační partnerka č. 4. navíc se setkala podle ní, s neprofesionálním chováním jedné ze zprostředkovatelek: *„Při první návštěvě mi na můj dotaz, zda mi může poradit, kde hledat práci, sdělila, že si mám pořídit ještě druhé dítě. Toto mi opravdu přišlo velice neprofesionální.“* V tomto případě shledávám tuto poznámku zprostředkovatelky za opravdu nevhodnou.

6.2.2 Rekvalifikace a její význam pro nezaměstnané

Uchazeči o zaměstnání si mohou od 1. ledna 2012 sami vybrat, jaký rekvalifikační kurz a rekvalifikační zařízení budou navštěvovat. Jedinou podmínkou, která je pro tuto volbu stanovena, je nutnost akreditace daného vzdělávacího programu (Muselíková, Vaňková, Vodičková, 2012, s. 94).

Většina konverzačních partnerů v rozhovoru uvedla, že jim byla poskytnuta některá z možných rekvalifikací. Zajímalo mne, zda tyto rekvalifikace byly pro ně užitečné a v čem jim pomohly. Téměř všichni dotazovaní konverzační partneři však hodnotili rekvalifikaci negativně. Například konverzační partnerka č. 7. vysvětluje: *„Dělala jsem si rekvalifikaci na zahradnici nebo aranžérku, teď přesně nevím, jak se to jmenovalo. No každopádně to bylo stejně k ničemu, kde bych tady sehnala práci v zahradnictví? Tady nic takového stejně není.“* Konverzační partnerka č. 5. v rekvalifikaci spatřuje alespoň malou výhodu: *„Ještě jsem dělala rekvalifikaci na počítače, to mi pomohlo akorát v tom, že si teď mohu hledat práci i na internetu.“* Také konverzační partnerka č. 3. nehodnotí rekvalifikaci zcela negativně: *„Je fakt, že s počítačem jsem to moc neuměla, takže jsem si to alespoň trochu procvičila. Taky jsem brala víc peněz, když jsem tu rekvalifikaci dělala.“*

Konverzační partnerka č. 5. také vyslovila velice zajímavý požadavek, týkající se rekvalifikace: *„Já bych třeba uvítala, kdyby mi z pracáku zaplatili autoškolu. Nemám totiž řidičák, a to je taky velký problém. Třeba kdybych chtěla dělat pečovatelku, budou po mě řidičák požadovat, protože pečovatelky taky rozváží obědy.“*

Na základě odpovědí konverzačních partnerů mohu usoudit, že poskytnutá rekvalifikace pro ně nejspíše nebyla příliš přínosná. Každý si od ní sliboval, že získá pracovní místo, a prozatím se tak nestalo. To pak může vést k dalšímu zklamání, které nezaměstnaný člověk musí prožívat.

6.3 Důsledky nezaměstnanosti

Práce je pro dospělého člověka v jeho žebříčku hodnot v relativně vysoké pozici. Práci člověk věnuje hodně své energie, je také prostorem pro jeho seberealizaci. Když člověk zaměstnání ztratí, může to pro něj značit tragické vykojení. Najednou už jeho život není, takový, jaký býval (Špatenková, 2004, s. 85).

Pocity ze ztráty zaměstnání líčili všichni konverzační partneři obdobně. Bylo to období, kdy si ve své psychice sáhli na dno, ale vesměs všichni uváděli, že v této těžké době měli někoho, o koho se mohli opřít, kdo jim pomohl. Prakticky všichni zde uváděli nejbližší rodinu, která jim nabídla pomocnou ruku. Konverzační partnerka č. 5. vysvětluje svoji situaci takto: *„Z hlediska vztahů v rodině, jsem si uvědomila, že se o svoji rodinu mohu opřít.“* Konverzační partner č. 6. zase uvádí: *„Manželka, děti a hlavně vnoučata. Ti všichni mi moc pomohli a ukázali mi, že mám pořád pro co žít.“*

Pouze konverzační partnerka č. 9. popisovala svoje pocity odlišně od ostatních: *„Byla jsem ráda, že jsem tam odsud vypadla. Takže jsem to vůbec neřešila.“* U této konverzační partnerky je však nutné podotknout, že byla ve svém zaměstnání nespokojená a proto jej ukončila z vlastní dobrovolné vůle. Proto se její odpověď neshoduje s odpověďmi ostatních konverzačních partnerů, kteří na rozdíl od konverzační partnerky č. 9. byli donuceni svoje zaměstnání opustit.

6.3.1 Vliv nezaměstnanosti na osobní, nebo rodinný život nezaměstnaného

Jak uvádí Mareš (1998), nezaměstnanost není záležitostí pouze jedince, ale i jeho rodiny. Nezaměstnanost rodinu postihuje nejen prostřednictvím poklesu příjmů rodiny. Může se také odrážet v sociálních vztazích rodiny, což může mít za následek její sociální izolaci.

Většina konverzačních partnerů v souvislosti s otázkou, jak nezaměstnanost ovlivnila jejich osobní či rodinný život, zmiňovala především zhoršení finanční situace. Například konverzační partner č. 6. uvádí: *Není to tolik, na kolik jsem byl zvyklý.“* Konverzační partnerka č. 2. navíc zmiňuje i důležitou skutečnost, že ji nezaměstnanost ovlivňuje v plánování vlastní rodiny: *„Vzhledem k tomu, že mám přítele, chtěli bychom v budoucnu rodinu. Ale pokud nebudu mít práci, nemůžeme si dítě dovolit.“*

Konverzační partner č. 8. svojí odpovědí potvrzuje fakt, že práce je pro člověka přirozeností a do jeho života neodmyslitelně patří: *„Uvědomil jsem si, že i když jsem kolikrát na práci nadával, vlastně ji k životu potřebuji. Já nejsem ten typ, co by se vydržel“*

válet doma a do práce by nespěchal. Vydržel jsem to fakt asi jen ten měsíc a pak už jsem se začal nudit.“

Konverzační partner č. 6. připomíná další skutečnost, která je s vlivem nezaměstnanosti na rodinu nezaměstnaného úzce spojena: *„S manželkou jsme se první rok, co jsem byl nezaměstnaný, hodně hádali. Teda spíš já jsem byl tou dobou hodně podrážděný a měl jsem psychické problémy. Práci jsem nemohl najít a to mne ještě víc utvrzovalo v tom, že jsem už k ničemu. Naštěstí jsme tuhle krizi zvládli, nyní už jsem celkem vyrovnaný, vím, že už asi nic neseženu, tak se snažím pracovat hodně na našem domě, abych aspoň něco dělal. Také občas jezdím pomáhat kamarádům na stavby, aspoň jsem užitečný.“* V závěru své odpovědi působí konverzační partner č. 6. Jako člověk, který se dokázal s nezaměstnaností vyrovnat po svém. Je pro něj důležité, že je stále ještě potřebným pro ostatní.

Dvě konverzační partnerky naznačily ve svých odpovědích také pozitivní vliv nezaměstnanosti na jejich život. Konverzační partnerka č. 7. říká: *„Dcerka byla ráda, že jsem doma. Je pravda, že se jí teď mohu hodně věnovat, což bych při zaměstnání asi nemohla v takové míře.“* Konverzační partnerka č. 4. na otázku, zda její rodinný život ovlivnila nezaměstnanost, odpověděla téměř kladně: *„Asi úplně ne, možná spíš v dobrém, protože jsem doma a chod domácnosti zvládám bez problémů. Také mám hodně času na syna. Je fakt, že kdybych vydělávala i já, více bychom ušetřili a mohli bychom si dovolit třeba zahraniční dovolenou, ale i bez toho se dá žít.“*

Mohu tedy konstatovat, že vliv nezaměstnanosti na osobní či rodinný život byl u všech konverzačních partnerů patrný. Všichni konverzační partneři se ve svých odpovědích shodli na tom, že vliv nezaměstnanosti pocítili především po finanční stránce. Ať už se jednalo o konverzační partnery svobodné, či s rodinou, všichni popisovali tento vliv podobně. Bylo nutné, aby se ve svých potřebách omezili, protože si již nemohli dovolit utrácet peníze zbytečně. Další vlivy nezaměstnanosti už popisovali konverzační partneři odlišněji, s ohledem na svůj věk, pohlaví a skutečnost, zda mají rodinu či nikoliv. V případě, že ztratí práci žena, která má rodinu, mohu podle odpovědí konverzačních partnerek usoudit, že není vliv nezaměstnanosti tolik patrný. Většinou totiž více vydělávají muži, takže pokud žena ztratí práci, není to pro rodinný rozpočet tak veliká rána, jako by to bylo v případě, že by práci ztratil muž. Navíc z odpovědí vyplynulo, že zejména děti nezaměstnaných žen z jejich nezaměstnanosti paradoxně nejvíce získávají.

Z odpovědí nezaměstnaných mužů mohu vyvodit, že je nezaměstnanost postihuje více po stránce psychické. Oba konverzační partneři popisovali, že prožívali těžké období, kdy byli podráždění a často tak docházelo k hádkám. Také u nich bylo patrné, že práci k životu potřebují mnohem více než ženy. Oba zmiňovali skutečnost, že jim dostatek volného času nesevďčí, že potřebují mít stále nějakou činnost.

6.4 Pracovní příležitosti na Bystřicku

Bystřicko již dlouhodobě potýká se zvýšenou mírou nezaměstnanosti. K 31. 1. 2012 bylo v celém regionu bez práce téměř 1245 osob. Míra nezaměstnanosti je dle dosavadních výpočtů 12, 9%. Tato skutečnost je připisována především nevhodnému geografickému položení Bystřicka a špatnému zaměstnaneckému prostředí (Pačiska, 2013, s. 1).

Téměř všichni konverzační partneři mi odpověděli stejně na otázku, jak hodnotí pracovní příležitosti na Bystřicku. Shodují se na skutečnosti, že na Bystřicku je minimum pracovních příležitostí. Jak jsem již uvedla výše, je to nejspíš dáno tím, že Bystřicko je hornatá krajina, která je v zimě těžko dostupná. Také nejbližší nájezd na dálnici je v čtyřicet kilometrů vzdáleném Velkém Meziříčí. Proto je lokalita Bystřicko pro podnikatele a velké firmy málo přitažlivá.

Největším zaměstnavatelem na Bystřicku jsou uranové doly, které provozuje státní podnik Diamo, odštěpný závod Geam Dolní Rožínka. Naprostou většinu zaměstnanců uranových dolů tvoří lidé z mikroregionu Bystřicko. Konverzační partner č. 8. navíc dodává: *„Tak třeba ten uran je dobrá příležitost. Vím, že se svým vzděláním bych si jinde asi tolik peněz nevydělal.“* Potvrzuje tak skutečnost, že uranové doly nabízejí dobrý výdělek nehledě na kvalifikaci zaměstnanců. Tak mají i lidé se základním vzděláním možnost dosáhnout vysoké mzdy. Tato mzda je však tvrdě zaplácena vlivem na zdraví zaměstnanců, kteří jsou zde vystaveni nebezpečnému záření.

Přímo v Bystřici nad Pernštejnem je pouze jedna větší firma, Wera Werk, která se zabývá spotřebním a kovodělným průmyslem. Myslím si, že na celkový počet obyvatel Bystřice nad Pernštejnem, který aktuálně činí 8822 obyvatel, je zde opravdu málo pracovních příležitostí. Znamená to tedy, že většina lidí musí do zaměstnání dojíždět.

Konverzační partnerka č. 3. k tomu říká: *„Myslím, že tady moc na výběr člověk nemá. Chlapi jdou na uran a ženské buď do obchodu nebo do Wery. Nejhorší na tom je, že*

všude se dělá na směny a to já s dětmi prostě nemohu. Proto jsem už tak dlouho doma, nemůžu najít práci na zkrácený úvazek.“

Konverzační partnerka č. 7. přidává zajímavý postřeh týkající se nerovnoměrného rozložení pracovních příležitostí s ohledem na pohlaví uchazečů o zaměstnání: *„No tak když si to tak vezmete, tak na uran můžou jen chlapi, do železáren taky asi těžko vezmou nějakou ženskou, tak možná jako kuchařku, ale na dílnu ne. Takže ženským tady toho moc na výběr nezbyvá. Možná ty obchody, jenomže tam taky každá pracovat nevydrží. Třeba tady v Bystřici vidím, jak se tam ty prodavačky hrozně střídají, je vidět, že ta práce asi taky stojí za nic.“*

Konverzační partnerka č. 4. naznačuje, že v jejím oboru, sociální pracovnice, také jen těžko sežene na Bystřicku práci: *„Pracovních příležitostí v mém oboru je minimálně. Není tu moc zařízení, kde bych našla uplatnění. A když, tak jsou tato pracovní místa již dlouhodobě obsazena zaměstnanci, kteří jsou ve středním věku, tudíž do důchodu mají ještě daleko, takže je předpoklad, že na svém místě ještě dlouho setrvají.“*

Zástupce skupiny zdravotně znevýhodněných v mém výzkumu, konverzační partner č. 10. upozorňuje na další závažnou skutečnost: *„Tady pro mne nic není. Chráněné dílny, nebo firmy, které by zaměstnaly zdravotně postiženého, tady nejsou.“* Pro zdravotně znevýhodněné občany je nejbližší možné zařízení, které s takovými lidmi pracuje a pomáhá jim sehnat pracovní uplatnění až ve Žďáru nad Sázavou. Konverzační partner č. 10. k tomu však dodává: *„Začal jsem před rokem spolupracovat s ligou vozíčkářů, jenomže ta sídlí až ve Žďáru nad Sázavou, takže je pro mne složitější se tam pravidelně dostávat. Zatím mi ale vhodné zaměstnání nenašli.“*

Jak ukazují odpovědi konverzačních partnerů, Bystřicko je opravdu lokalita chudá na pracovní příležitosti. Mohu tedy pouze potvrdit, že mikroregion Bystřicko je, co se týká nezaměstnanosti, opravdu velice problémový. Na základě provedených rozhovorů s konverzačními partnery, považuji za hlavní příčinu nezaměstnanosti na Bystřicku nedostatek pracovních příležitostí, který vyplývá z již výše zmiňované nízké atraktivity pro podnikatele a větší firmy.

ZÁVĚR

Ve své bakalářské práci se věnuji tématu příčiny nezaměstnanosti na Bystřicku. Problematika nezaměstnanosti je v současné době velice aktuální a často řešeným tématem. Důvodem, proč jsem si toto téma zvolila, byla skutečnost, že jsem sama byla určitou dobu nezaměstnaná a mnohokrát jsem si pokládala otázku, proč nemohu najít vhodné zaměstnání. Mohu tedy říci, že vzhledem k tomu, že jsem sama byla ve stejné situaci jako moji konverzační partneři, mohla jsem je při rozhovoru empaticky vnímat. Chápala jsem jejich duševní rozpoložení a snažila jsem se jim poskytnout podporu. Svoji práci bych proto určila především nezaměstnaným na Bystřicku, aby si uvědomili, že stejný problém jako oni má i mnoho dalších lidí.

Teoretickou práci mojí bakalářské práce jsem rozdělila do čtyř hlavních kapitol. V první kapitole pojednávám o nezaměstnanosti, zmiňuji její formy, druhy a míru nezaměstnanosti. Dále popisuji vývoj nezaměstnanosti v České republice po roce 1990 a uvádím stručnou charakteristiku Bystřicka. V neposlední řadě také uvádím nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v České republice. V druhé kapitole se věnuji popisu rizikových skupin na trhu práce a v kapitole třetí trh práce přibližuji podrobněji. Poslední kapitola naznačuje důsledky nezaměstnanosti z pohledu nezaměstnaných.

Praktickou část mám rozdělenou na dvě kapitoly. Nejprve popisuji metodologii výzkumu a poté se již věnuji analýze a interpretaci dat. Pro svůj výzkum jsem si stanovila výzkumnou otázku, jak se liší názory nezaměstnaných na příčiny nezaměstnanosti s ohledem na jejich věk, pohlaví a vzdělání. Výzkum jsem prováděla kvalitativní metodou. Uskutečnila jsem rozhovory s vybranými konverzačními partnery, z nichž každý byl reprezentantem určité rizikové skupiny na trhu práce. Rozhovory jsem shledala za velice přínosné, protože jsem si z nich mohla odnést mnoho poznatků, které mi pomohly při vyhodnocení celého výzkumu. Konverzační partneři byli velice vstřícní a ve svých odpovědích otevření a bezprostřední. Chtěla bych jim touto cestou poděkovat, protože kdyby nebylo jejich výbornému přístupu k mým otázkám, nemohla bych tento výzkum realizovat.

Nyní se vrátím k mojí výzkumné otázce. Během rozhovorů s konverzačními partnery jsem mohla pozorovat určité rozdíly v názorech, podle toho, o jakého konverzačního partnera se jednalo. Jinak určité situace vnímali muži, jinak zase ženy. Rozdíl byl také v pohledu na věc mezi konverzačními partnery svobodnými a těmi co již

mají své rodiny. Například u absolventů škol, kteří jsou zcela bez závazků, byla patrná jejich nezávislost. Jejich rozhodnutí většinou ovlivní pouze jejich život, protože nejsou žádné jiné osoby, které by na nich byly závislé. Proto mohou říci, že tito mladí lidé jsou velice flexibilní a ochotní dělat ve svém životě zásadní změny jako například odstěhovat se za práci.

Člověk, který má zodpovědnost za svoji rodinu, kterou si založil, již vnímá hodně věcí odlišně. Snad nejvíce jsou tímto ovlivněny ženy. Ty totiž převážně přebírají péči o děti a mnohdy jim obětují svoji profesní kariéru. Po návratu z rodičovské dovolené často naráží na nepochopení u zaměstnavatelů a také na určitou diskriminaci. Musí totiž svoje zaměstnání skloubit s péčí o děti, což je většinou hodně složité.

Lidé v předdůchodovém věku často naráží na nezáměr zaměstnavatelů. V případě, že člověk ve věku kolem padesáti let přijde o práci, nastává situace, že jen stěží hledá nové uplatnění na trhu práce. Pro zaměstnavatele se jeví jako neperspektivní a proto o ně nejvíce zájem. Mohou také říci, že tito lidé nesou ztrátu zaměstnání pravděpodobně nejhůře ze všech rizikových skupin na trhu práce.

Nízká kvalifikace či žádná kvalifikace uchazečů o zaměstnání je v dnešní době také veliký problém. Zaměstnavatelé většinou požadují alespoň vyučení v nějakém oboru, o lidi se základním vzděláním je minimální poptávka. Podobné postavení mají na trhu práce i lidé zdravotně znevýhodnění a příslušníci romského etnika.

Na základě rozboru všech rozhovorů s konverzačními partnery mohu konstatovat, že jako hlavní příčina nezaměstnanosti na Bystřicku je nedostatek pracovních příležitostí. V tomto se totiž shodli téměř všichni dotazovaní. Bohužel je to skutečnost, která je jen těžko ovlivnitelná ze strany nezaměstnaných. Pokud nebude Bystřicko atraktivní lokalitou pro podnikatele a větší firmy, nebudou zde vytvářena nová pracovní místa, a nezaměstnanost se bude spíše prohlubovat.

Další příčiny nezaměstnanosti, které konverzační partneři uvádějí, jsou již odvislé od toho, do jaké rizikové skupiny na trhu práce patří. Ženy viděly příčinu v tom, že jim zaměstnavatel neumožní zkrácenou nebo pružnou pracovní dobu. Jedna z konverzačních partnerek dokonce vyslovila domněnku, že lepší pracovní příležitosti z hlediska charakteru největších zaměstnavatelů na Bystřicku, jsou pro muže a ženy jsou v nevýhodě. Absolventi škol zase zmiňovali nedostatek praxe a také upřednostňování určitého pohlaví pro některé profese. Lidé v předdůchodovém věku, vidí příčinu nezaměstnanosti ve svém

stáří, lidé zdravotně znevýhodnění zase ve svém zdravotním stavu. Příslušníci romského etnika vidí příčinu své nezaměstnanosti ve svém původu.

Výzkum mi tedy ujasnil, že existuje mnoho pohledů na příčiny nezaměstnanosti na Bystřicku. Odpovědi konverzačních partnerů se většinou lišily právě na základě jejich příslušnosti k určité rizikové skupině na trhu práce. Jediné v čem se všichni svorně shodli, byl nedostatek pracovních příležitostí. Tuto příčinu tedy mohu označit jako hlavní. Ale ani ostatní zmiňované příčiny nejsou zanedbatelné a je třeba naleznout řešení pro jejich eliminaci.

Během výzkumu jsem také odhalila skutečnost, že téměř všichni moji konverzační partneři vyslovili nespokojenost s přístupem zprostředkovatelů na úřadu práce. Podle mého názoru by měli být nezaměstnaní úřadem práce motivováni k tomu, aby si hledali zaměstnání, ale měli by tam také nalézt podporu a pomocnou ruku. Vždyť se často jedná o osoby s nízkým sebevědomím, které potřebují povzbudit.

Tvorba mojí bakalářské práce pro mne byla velice přínosná. Umožnila mi poznat hlouběji problematiku nezaměstnanosti, která je na Bystřicku aktuálním a neustále řešeným tématem.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

BROŽOVÁ, D. Společenské souvislosti trhu práce. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 140 s. ISBN 80-86429-16-4

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

DISMAN, M. Jak se vyrábí sociologická znalost. 3. vyd. Praha: Karolinum, 2006, 374 s. ISBN 80-246-0139-7

GIDDENS, A. Sociologie, 1. vyd. Agro Praha, 2000, 595 s. ISBN 80- 7203-124-4

HENDL, J. Kvalitativní výzkum. 1.vyd. Praha: Portál, 2005, 408 s. ISBN 80-7367-040-2

HORÁK, M, KUBÍKOVÁ, L. Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2010 v okrese Žďár nad Sázavou. UP Žďár nad Sázavou, 2010, 39 s.

KELLER, J. Až na dno blahobytu. 3. vyd. Praha: EarthSave CZ s.r.o., 2005, 132 s. ISBN 80-903085-7-0

KELLER, J. Soumrak sociálního státu. 1. vyd. Praha: SLON, 2006, 160 s. ISBN 800-86429-41-5

KELLER, J. Tři sociální světy. 2. vyd. Praha: SLON, 2011, 211 s. ISBN 978-80-7419-044-5

KRAUS, B., SÝKORA, P. Sociální pedagogika I. 1. vyd. Brno: IMS, 2009, 63 s.

KREBS, V. a kol. Sociální politika. 2. vyd. Praha: ASPI Publishing, s. r. o., 2002, 376 s. ISBN 80- 86395-33-2

KUCHAŘ, P. Trh práce – sociologická analýza. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2007, 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3

MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998, 172 s. ISBN 80-85850-60-5

MAREŠ, P. Sociologie nerovnosti a chudoby. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1999, 248 s. ISBN 80-85850-61-3

MUSELÍKOVÁ, M., VAŇKOVÁ, Z., VODIČKOVÁ, M. Právo v sociální oblasti. 1. vyd. Brno: IMS, 2012, 157 s.

REICHEL, J. Kapitoly metodologie sociálních výzkumů. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a. s., 2009, 192 s. ISBN 978-80-247-3006-6

SIROVÁTKA, T., WINKLER, J., ŽIŽLAVSKÝ, M, eds. Nejistoty na trhu práce. 1. vyd. Boskovice: František Šalé – ALBERT, 2009, 198 s. ISBN 978-80-7326-172-6

SIROVÁTKA, T., HORA, O. (EDS). Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti. 1. vyd. Boskovice: František Šalé – ALBERT, 2008, 328 s. ISBN 978-80-7326-140-5

STRAUSS, A., CORBINOVÁ, J. Základy kvalitativního výzkumu. Boskovice: Albert, 1999

SURYNEK, A., KOMÁRKOVÁ, R., KAŠPAROVÁ, E. Základy sociologického výzkumu. 1. vyd. Praha: Management Press, 2001, 164 s. ISBN 80-726-1038-4

ŠANDEROVÁ, J. Jak číst a psát odborný text ve společenských vědách. 1.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2005

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

RANDUSOVÁ L. Vývoj nezaměstnanosti v ČR a její redukce ze strany státu - diplomová práce, MU, Právnická fakulta, 2010, 63. s.

PAČISKA. K. Ještě k nezaměstnanosti. Bystřicko. 2013, č. 8., s. 1.

PIKHART, Z. Příčiny a řešení nezaměstnanosti v ČR, dostupné z <http://www.brightside.blog.cz/1011/priciny-a-reseni-nezamestnanosti-v-cr>.

ZEMÁNEK, J. Nezaměstnanost. Dostupné z <http://www.euroekonom.cz/ekonomie-clanky>.

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. 1. Územní rozložení míry registrované nezaměstnanosti v okresech ČR	14
Obr. 2. Míra registrované nezaměstnanosti v ČR podle krajů	15
Obr. 3. Vliv změny výše mzdy na poptávku	25
Obr. 4. Konceptualizace	36

SEZNAM PŘÍLOH

- P I Vývoj míry nezaměstnanosti v obcích na Bystřicku v letech 2008 a 2009
- P II Scénář rozhovoru
- P III Rozhovor s konverzační partnerkou č. 3.

**PŘÍLOHA P I: VÝVOJ MÍRY NEZAMĚSTNANOSTI V OBCÍCH NA
BYSTRICKU V LETECH 2008 A 2009**

Obec	Míra nezaměstnanosti 2008	Míra nezaměstnanosti 2009
Blažkov	5,4	9,5
Bohuňov	10,4	13,9
Bukov	6,2	9,9
Bystřice n. P.	9,7	13,5
Býšovec	5,1	11,9
Dalečín	10	14,2
Dolní Rožínka	7	10,6
Horní Rožínka	8,8	2,9
Chlum - Korouhvice	4,3	8,7
Koroužné	18	18,9
Lísek	4,1	8,8
Milasín	10,7	7,1
Moravecké Pavlovice	36,4	45,5
Nyklovice	1,3	6,5
Písečné	9,9	8,9
Prosetín	6,9	12,3
Radkov	9,9	16,9
Rodkov	5,3	7,9
Rovečné	10,2	11,8
Rozsochy	7,1	12,2
Rožná	5,2	8,9
Sejřek	11,4	11,4
Skorotice	9,6	25
Strachujov	11,8	14,7
Strážek	8,2	13
Střítež	6,8	11,4
Slukovec	5,3	8,4
Štěpánov n. S.	13,2	23,3
Ubušínek	4,1	6,1
Ujčov	8,8	16,1
Unčín	12,7	12,7
Věchnov	9,7	14,5
Velké Janovice	4,1	8,2
Velké Tresné	12,3	12,3
Věstín	8,9	20,3
Věžná	5,6	2,8
Vír	8,2	13,8
Zvole	7,5	12,3
Ždánice	5,6	7

Zdroj dat: statistiky z územního hlediska MPSV ČR, dostupné z www.mpsv.cz

PŘÍLOHA P II: SCÉNÁŘ ROZHOVORU

Polostrukturovaný rozhovor

1. Úvod

Jaké je Vaše profesní zaměření?

Jak dlouho jste nezaměstnaný/á?

Kde jste pracoval/a?

Bylo Vaše zaměstnání v místě bydliště?

2. Hledání zaměstnání

Jakým způsobem nyní hledáte zaměstnání?

Setkal/a jste se někdy s některou formou diskriminace ze strany zaměstnavatele?

Jste v veden/a v evidenci úřadu práce?

Jak hodnotíte přístup zprostředkovatele práce na úřadu práce?

Byla Vám poskytnuta rekvalifikace?

Je pro Vás finanční zabezpečení v nezaměstnanosti dostatečné?

3. Důsledky nezaměstnanosti

Jaké byly Vaše pocity, když jste ztratil/a práci?

Měl/a jste v té době někoho, kdo Vám pomohl?

Ovlivnila nezaměstnanost Váš osobní/rodinný život?

4. Pracovní příležitosti na Bystřicku

Jak hodnotíte pracovní příležitosti na Bystřicku?

PŘÍLOHA P III: ROZHOVOR S KONVERZAČNÍ PARTNERKOU Č. 3.

Polostrukturovaný rozhovor

Paní Jana, 33 let, Rožná

1. Úvod

Jaké je Vaše profesní zaměření?

Jsem vyučená cukrářka.

Jak dlouho jste nezaměstnaný/á?

Tři roky.

Kde jste pracoval/a?

Hned po škole jsem šla pracovat do jednoho ze supermarketů v Bystřici nad Pernštejnem.

Jak dlouho jste tam pracovala?

Pracovala jsem tam skoro pět let.

Bylo Vaše zaměstnání v místě bydliště?

Dojížděla jsem denně, někdy autobusem, někdy autem. Bylo to asi sedm kilometrů.

2. Hledání zaměstnání

Jakým způsobem nyní hledáte zaměstnání?

Mám doma internet, takže většinou hledám na internetu. A taky sleduji inzeráty v novinách.

Setkal/a jste se někdy s některou formou diskriminace ze strany zaměstnavatele?

Myslím si, že diskriminace bylo už jen to, že jsem se po rodičovské dovolené nemohla vrátit zpět na svoje pracovní místo. Zaměstnavatel mi jasně naznačil, že mi nehodlá upravovat pracovní dobu. A já vzhledem k tomu, že mám dvě děti, se kterými musím ráno do školky, jsem potřebovala pracovní dobu od sedmi hodin, což prostě nešlo. Musela jsem nakonec podepsat výpověď.

Jste v veden/a v evidenci úřadu práce?

Jsem, od toho, co jsem dala tu výpověď.

Jak hodnotíte přístup zprostředkovatele práce na úřadu práce?

No, nato, že tam chodím už tři roky, mi za celou dobu nic nenabídli. Čekala jsem, že mi občas něco poradí, kde se třeba jít zeptat a tak...ale nic. Takže tam jezdím zbytečně každý měsíc, akorát mě to stojí peníze, které nemám.

Byla Vám poskytnuta rekvalifikace?

Nevím, jestli si to pamatuji dobře, ale myslím, že hned ten první rok co jsem tam začala chodit, mi nabídli rekvalifikaci na počítače, tak jsem to zkusila.

Byla pro Vás tato rekvalifikace užitečná?

Nevím, v tom, abych našla snadněji práci, mi to stejně nepomohlo. I když je fakt, že s počítačem jsem to moc neuměla, takže jsem si to alespoň trochu procvičila. Taky jsem brala víc peněz, když jsem tu rekvalifikaci dělala.

Je pro Vás finanční zabezpečení v nezaměstnanosti dostatečné?

Tak já teď už nedostávám nic. Takže žijeme jen z výplaty manžela. Ještě že aspoň on práci má. Sice nevydělá tolik, kolik bychom potřebovali, ale na přežití nám to stačí. Ono se to nezdá, ale když máte dvě děti, je potřeba hodně peněz.

3. Důsledky nezaměstnanosti

Jaké byly Vaše pocity, když jste ztratil/a práci?

Bylo mi to líto, ta práce mě bavila, pracovala jsem tam docela dlouho, takže mě hlavně mrzelo, že se ke mně takhle zachovali. I když to asi bylo taky tím, že za tu dobu se tam komplet vyměnilo vedení, takže ten nový vedoucí, za kterým jsem se pak byla domlouvat, když mi končila rodičovská dovolená, mě vlastně vůbec neznal. Taky jsem měla strach, jak to finančně zvládneme.

Měl/a jste v té době někoho, kdo Vám pomohl?

Tak určitě manžel a rodina mě podrželi.

Ovlivnila nezaměstnanost Váš rodinný život?

Jistě že ano. Kdybych měla i já příjem, nemuseli bychom tolik šetřit. Třeba dřív, když jsme byli ještě sami, jezdili jsme každý rok na dovolenou. Teď si to dovolit nemůžeme. Mrzí mě to, chtěla bych, aby se děti někam podívaly.

4. Pracovní příležitosti na Bystřicku

Jak hodnotíte pracovní příležitosti na Bystřicku?

Myslím, že tady moc na výběr člověk nemá. Chlapi jdou na uran a ženské buď do obchodu nebo do Wery. Nejhorší na tom je, že všude se dělá na směny a to já s dětmi prostě nemohu. Proto jsem už tak dlouho doma, nemůžu najít práci třeba na zkrácený úvazek. Tady to prostě nejde.

Jste ochotný/á přijmout jakoukoliv práci?

Jsem. Už je mi jedno, že nebudu pracovat ve svém oboru. Hlavně už chci nějakou práci.

Máte představu, jaká by měla být výše Vaší mzdy?

To víte, že by se mi líbilo mít třeba těch deset tisíc. Ale už bych pracovala asi za jakoukoliv mzdu, hlavně že už nebudu sedět doma.

Jste ochotný/á za práci dojíždět nebo se stěhovat?

Dojíždění by mi nevadilo, jen abych zvládla odvést děti do školky. Ale stěhovat bych se nechtěla, opravili jsme si s manželem domek u jeho rodičů, takže už nikam jinam jít nechci.

