

**UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ**  
**FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ**  
**Institut mezioborových studií Brno**

**NEZAMĚSTNANOST MLADISTVÝCH JAKO SOCIÁLNĚ  
ETICKÝ PROBLÉM**

**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

Vedoucí diplomové práce:  
doc. PhDr. Jaroslav Nevoránek, CSc.

Vypracoval:  
Bc. Tomeček Petr

Brno 2008

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Nezaměstnanost mladistvých jako sociálně etický problém“ zpracoval samostatně a použil jen literaturu uvedenou v seznamu literatury, který je v práci uveden.

Těmice 15. března 2008

.....  
Bc. Petr Tomeček

## **Poděkování**

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

Také bych chtěl poděkovat své manželce Lence za morální podporu a pomoc, kterou mi poskytla při zpracování mé diplomové práce, a které si nesmírně vážím.

Bc. Petr Tomeček

## OBSAH

<b>ÚVOD</b>	2
<b>1 Sociální důsledky nezaměstnanosti</b>	5
1.1 Vymezení pojmů	5
1.2 Právo na práci	9
1.3 Co znamená zaměstnání a práce pro člověka	18
1.4 Nezaměstnanost a zdraví	22
1.5 Nezaměstnaný člověk ve společnosti	28
1.6 Nezaměstnanost a vliv na rodinu	34
1.7 Dílčí závěr	37
<b>2 Nezaměstnanosti mladých lidí</b>	39
2.1 Mladiství na trhu práce	39
2.2 Absolventi na trhu práce	43
2.3 Dlouhodobá nezaměstnanost mladistvých a její příčiny	46
2.4 Negativní vlivy nezaměstnanosti u mladistvých	49
2.5 Dílčí závěr	52
<b>3 Politika zaměstnanosti a trh práce</b>	54
3.1 Míra nezaměstnanosti v ČR	54
3.2 Míra nezaměstnanosti v rámci výzkumného okresu Hodonín	60
3.3 Rizikové skupiny nezaměstnaných	61
3.4 Migrace a nelegální zaměstnávání cizinců	68
3.5 Dílčí závěr	71
<b>4 Empirické šetření</b>	73
4.1 Cíl a charakteristika empirického šetření	73
4.2 Téma a hypotézy empirického šetření	74
4.3 Metody empirického šetření	74
4.4 Předprůzkum	76
4.5 Zpracování a sečtení empirických dat	77
4.6 Analýza zpracování získaných materiálů	78
4.7 Dílčí závěr	101
<b>Celkový závěr</b>	104
<b>Resumé</b>	107
<b>Anotace</b>	109
<b>Literatura a prameny</b>	110
<b>Seznam příloh</b>	112

# Úvod

Důvod, proč jsem si vybral téma diplomové práce „Nezaměstnanost mladistvých jako sociální etický problém“, je v tom, že jsem psal bakalářskou práci na téma „Nezaměstnanost jako sociálně-etický problém a vliv na rodinu“ a chtěl jsem navázat na danou problematiku a pokračovat v ní i v diplomové práci v navazujícím magisterském studiu. I když možná každý namítne, že nyní je situace jiná než před 3 lety, kdy byla u nás nezaměstnanost kolem 10 % a nyní se pohybuje jen kolem 6 %, a tudíž se vlastně o žádnou velkou nezaměstnanost nejedná. Zdá se, že nejde o velký problém. Sice se státu podařilo nalákat zahraniční investory, kteří vytvořili nová pracovní místa, ale stále tady nezaměstnanost hrozí, jelikož zahraniční firmy požadují po svých zaměstnancích stále větší nároky v odbornosti, praxi i ve vzdělání. A právě u mladistvých lidí, kteří mají jen základní vzdělání a u absolventů, kteří zase nemají žádnou praxi, hrozí, že se stanou nezaměstnanými, i když bude u nás poměrně dost nabídek pracovních míst na našem pracovním trhu. Problematika nezaměstnanosti u mladistvých a absolventů je stále aktuální a je potřeba se této problematice naopak ještě více věnovat, jelikož procentuální míra nezaměstnanosti se nám může zdát malá, ale je potřeba se do ní podívat hlouběji, aby zde neuvízlo mnoho mladých lidí, kteří si nenavyknou na práci a zůstanou dlouhodobě nezaměstnaní. Svou práci jsem tedy rozšířil a zajímám se tedy o mladé lidi do 26 let, a to hlavně o mladistvé a absolventy.

V diplomové práci jsem si vytýčil cíl ukázat, že nezaměstnanost není jen ztráta zaměstnání a finanční krize, ale že způsobuje i další sociální důsledky ovlivňující život každého nezaměstnaného jedince. Je totiž úplně jedno, jestli má člověk rodinu, či žijete sám nebo zda je chudý nebo bohatý, zda je zdravý nebo nemocný, zda je doktor nebo dělník. Na každého působí nezaměstnanost negativně a každého nějakým způsobem ovlivňuje. Dále jsem se zaměřil hlavně na mladé lidi do 26 let, které řadíme mezi mladistvé nebo absolventy, kteří jsou ohrožení nezaměstnaností, a to hlavně problémem pracovního návyku a patologického chování, které při dlouhodobé nezaměstnanosti na ně působí.

Práci jsem rozdělil do čtyř kapitol, kdy v té první se zabírám sociálními důsledky nezaměstnanosti, které působí na člověka. Nejdříve jsem vymezil pojem nezaměstnanost a její druhy. Dále právo na zaměstnání a jeho zakotvení v Listině základních práv a svobod. Co znamená zaměstnání a práce pro člověka, popisují ve své třetí části první kapitoly. Člověk musí pracovat, jelikož práce je s ním spjata od prvopočátku existence, jde o určitou kulturu, kterou má člověk v sobě zakódovánu. Práce či zaměstnání není pro člověka jen získávání prostředků k uspokojování potřeb, ale také hraje velkou roli v oblasti zdraví, a to jak duševního, tak i fyzického, a o tom pojednává čtvrtá část první kapitoly. V páté části se věnuji pohledu na nezaměstnaného člověka ve společnosti, kdy se mění jeho status, role, pozice a je náchylný sklouznout k patologickému chování. V poslední části první kapitoly sleduji vliv nezaměstnanosti na rodinu, stát a jejich důsledky.

Ve své druhé kapitole se snažím pohlédnout na nebezpečnou nezaměstnanost mladých lidí, kdy v první části se zabývám problematikou nezaměstnanosti mladistvých a absolventů, kteří jsou ohroženi nejvíce nezaměstnaností. U absolventů jde hlavně o správný výběr oboru a uplatnění na trhu práce. Ve druhé části se zabírám problémem dlouhodobé nezaměstnanosti mladistvých, kteří mají základní vzdělání a žádnou praxi v pracovním systému. Zde se hlavně zabírám pracovním návykem a možným patologickým chováním.

Ve své třetí kapitole se snažím pohlédnout na politiku zaměstnanosti a trhu práce v ČR, kde se zaměřuji hlavně v první části na rizikové skupiny nezaměstnaných, kteří jsou velmi často postiženi dlouhodobou nezaměstnaností. Jde hlavně o mladé lidi a absolventy škol, kteří jsou základem pro zdravou ekonomiku státu a pro které je uplatnění na trhu práce velmi důležité pro jejich další rozvoj a prospěšnost pro společnost. Dále jsou to zdravotně postižení, kteří se musí vypořádat i se svými zdravotními handicapy a lidé těsně před důchodem, pro které najít si novou práci je velmi složitý problém hlavně v době, kdy se odchod do penze posunuje. V druhé části pojednávám o migraci a nelegální zaměstnanosti cizinců, jelikož tento problém do budoucna bude čím dál více ohrožující a bude ovlivňovat náš pracovní trh.

V závěru mé práce se pokusím o shrnutí všech uvedených informací a o nastínění možné cesty, která by vedla k částečnému vyřešení některých negativních důsledků nezaměstnanosti tak, aby člověk, který se dostane mezi nezaměstnané, nebyl

poznámenán touto zkušeností na celý život a dokázal být připraven čelit všem těmto negativním důsledkům nezaměstnanosti.

Čtvrtou kapitolu jsem věnoval výzkumu nezaměstnaných mladých lidí, a to hlavně mladistvých se základním vzděláním ve věku 16-18 let a absolventů škol ve věku 16-26 let. Ke svému výzkumu jsem použil dotazník z 22 uzavřenými a polozavřenými odpověďmi. V první kapitole jsem analyzoval získané materiály. Ve druhé jsem je podrobně zpracoval a ve třetí jsem učinil závěr z výzkumu. Výzkum jsem prováděl náhodným výběrem respondentů nezaměstnaných mladistvých a absolventů v bývalém okrese Hodonín a to na úřadě v Hodoníně, Kyjově a Veselí nad Moravou.

Pro svoji diplomovou práci budu používat sekundární analýzu literatury, materiálů českého statistického úřadu a dat získaných z provedeného výzkumu.

# 1 Sociální důsledky nezaměstnanosti

## 1.1 Vymezení pojmů

### Definice a měření nezaměstnanosti

Míra nezaměstnanosti je podíl nezaměstnaných a pracovní síly. Pracovní síla je souhrn nezaměstnaných a zaměstnaných. Míra participace pracovní síly je podíl pracovní síly a obyvatelstva v produktivním věku. Obyvatelstvo v produktivním věku je definováno určitou věkovou hranicí. Obyvatelstvo v produktivním věku je souhrnem pracovní síly a těch, kteří stojí mimo pracovní sílu.

Existuje snaha vyspělých zemí sjednotit definice. Za nezaměstnaného je považován ten, kdo nemá zaměstnání a aktivně je shání. Ti, kteří neshánějí zaměstnání aktivně, jsou mimo pracovní sílu.

Míra nezaměstnanosti se obvykle zjišťuje výběrovým šetřením, při kterém musí dotazovaný zodpovědět na řadu relevantních otázek, mimo jiné tedy na to, jestli v případě, že zaměstnání nemá, zaměstnání **aktivně** shání. Na základě svých odpovědí je pak zařazen do příslušné kategorie - nezaměstnaný, zaměstnaný, mimo pracovní sílu.

Míra nezaměstnanosti rozhodně není ideální ukazatel pro měření zla, které je s nezaměstnaností spojeno. Je určitě rozdíl mezi zlem, které způsobí nezaměstnanost svobodnému a které způsobí živiteli rodiny.

Oficiální míra nezaměstnanosti skutečnou nezaměstnanost podhodnocuje. Někdy jsou v případě recese zaměstnancům zkracovány pracovní úvazky. Tato nezaměstnanost se do oficiální míry nezaměstnanosti nedostává. Část lidí z kategorie mimo pracovní sílu tvoří tzv. znechucení nezaměstnaní, kteří po neúspěších v hledání přestali zaměstnání aktivně hledat. Také tito lidé se do oficiální míry nezaměstnanosti



nedostanou. Rozdíl mezi oficiální mírou nezaměstnanosti a skutečnou mírou nezaměstnanosti je obvykle největší na konci recese, při oživení se zmenšuje.

Nezaměstnanost se často dělí na frikční, strukturální a cyklickou. Nezaměstnanost, která existuje při přirozené míře nezaměstnanosti, je tvořena frikční a strukturální nezaměstnaností. Frikční nezaměstnanost je dána procesem hledání zaměstnání u lidí, kteří ukončili zaměstnání předešlé, nebo vstoupili poprvé či znovu do pracovní síly. Strukturální nezaměstnanost nastává, pokud není v souladu profesní či územní struktura nezaměstnaných s profesní či územní strukturou volných míst. Cyklická nezaměstnanost je rozdíl mezi skutečnou a přirozenou mírou nezaměstnanosti.

Důsledkem sezónních fluktuací u zaměstnanosti některých profesí - např. stavebních dělníků a zemědělců, je sezónní nezaměstnanost.

**Nezaměstnanost dle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti v ČR** se považuje za nezaměstnaného osoba, která se uchází o zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání je občan, který :

- není v pracovním anebo podobném vztahu, nevykonává samostatnou výdělečnou činnost, ani se nepřipravuje soustavně na povolání,
- požádal osobně anebo písemně o zprostředkování vhodného zaměstnání u územního orgánu práce v místě svého trvalého bydliště.

**Nezaměstnanost cyklická** - nezaměstnanost spojená s cyklickým charakterem ekonomického vývoje a objevující se přechodně v recesi (určité fázi tohoto cyklu). Je spojena se ztrátou práce zejména v důsledku nedostatečného odbytu.

**Nezaměstnanost frikční** - vzniká tehdy, když zaměstnaná osoba se dobrovolně vzdá svého pracovního místa, jelikož si hledá jiné pracovní místo. Není přitom rozhodující jestli se pracovního místa vzdala v důsledku toho, že hledá pracovní místo s lepšími podmínkami (vyšší mzda, lepší podnikové klima, větší šance na pracovní postup, vyšší stupeň uspokojení s nově vykonávanou prací, lepší bytové nebo životní podmínky) nebo že změnou pracovního místa chce předejít

očekávanému nebo ohlášenému propuštění. Jestliže zaměstnaná osoba dobrovolně mění pracovní místo, znamená to, že existují na trhu práce dobré podmínky pro zaměstnání. Frikční nezaměstnanost je přibližně jen 6-12 týdnů.

V klasickém liberalistickém pojetí jediná forma nezaměstnanosti, pokud funguje nerušeně tržní mechanismus ve státě. Nezaměstnaní jsou lidé, kteří hledají a relativně brzy nacházejí nové pracovní místo.<sup>1</sup>

**Nezaměstnanost sezónní** - jde také o krátkodobou nezaměstnanost, způsobují ji pracovní odvětví, která jsou závislá na počasí (stavebnictví, povrchová těžba, zemědělství, lesnictví, rybolov) a k tomu následující odvětví zpracovatelská (cukrovarnictví, konzervářský průmysl).

Dále jsou to výkyvy ve spotřebě a to hlavně v době vánočních svátků a Velikonoc nebo střídáním ročních období (obuvnický a konfekční průmysl).

Sezónní nezaměstnanost silně zatěžuje pojistný fond nezaměstnanosti, jelikož lidé, kteří pracují v sezónních odvětvích, platí po dobu práce stejné sazby do pojišťovacího fondu jako lidé, kteří pracují celoročně. Problém je v tom, že lidé, pracující v sezónním odvětví, odvedou do pojišťovacího fondu méně prostředků a navíc je více čerpají.

**Strukturální nezaměstnanost** - vzniká vždy potom, když nabídka práce určitého druhu (podle pohlaví, povolání, kvalifikace, regionu) je vyšší, než je poptávka v uvedené struktuře, a když nejsou osoby hledající práci dostatečně mobilní na to, aby si našli práci v jiném pracovním odvětví s jinými kvalifikačními požadavky a třeba i v jiném regionu.

Řada pracovníků ztrácí své zaměstnání i díky rozpadu neefektivních podniků a institucí a díky eliminaci celých starých odvětví (s tím může mizet zároveň celá řada odvětví) a díky likvidaci umělé přezaměstnanosti. Lidé, kteří se takto stávají nezaměstnanými, se vyznačují určitým věkem, kvalifikací, dovednostmi, zkušenostmi, jsou různého pohlaví a mají své bydliště.

Jedním indikátorem strukturální nezaměstnanosti je vysoký počet neobsazených volných pracovních míst a vysoký počet nezaměstnaných, přičemž tento nesoulad může vzniknout proto, že poptávka po určitém druhu práce roste, zatím co poptávka

---

<sup>1</sup> Knoll, Oto. *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, Praha: 1993, s. 5-15*

po jiném druhu práce klesá, přičemž nabídka se nepřizpůsobuje dostatečně rychle. Dalším indikátorem může být růst průměrné délky trvání nezaměstnanosti a také růst času neobsaditelnosti pracovních míst.

Strukturální nezaměstnanost je často spojována s technologickou nezaměstnaností, při které dochází k nenávratné ztrátě pracovních míst, jako důsledku nahrazování živé práce technikou.

Na odstranění strukturální nezaměstnanosti je důležitá pomoc při začleňování osob na pracovní místa, na zvýšení mobility pracovních sil, mzdové dotace, které pro zaměstnavatele zlevní pracovní síly, rekvalifikace, systém profesní připravenosti na školách.

**Skrytá nezaměstnanost** - je formou nezaměstnanosti. kdy si nezaměstnaná osoba nehledá práci a ani se jako nezaměstnaná neregistruje. Většinou se jedná o vdané ženy nebo o mladistvé. Jsou to lidé, kteří hledání práce rezignovali, a to z různých důvodů, například unikly do jiného statusu – mateřství, práce v domácnosti či studium atd., nebo si práci vyhledávají samostatně přímo u zaměstnavatelů bez registrace na úřadu práce. Skrytá nezaměstnanost je dána i tím, že mnozí uchazeči o zaměstnání jsou vyřazováni, sice jsou neumístěni, ale jsou zařazeni do různých programů pro nezaměstnané – rekvalifikace, veřejně prospěšné práce atd. Dále se také hovoří o skryté nezaměstnanosti v případě osob s vysokým věkem, či nějakým handicapem, kteří jsou vyloučeni z trhu práce, a to například odchodem do předčasného či invalidního důchodu, i když by tito lidé v případě dostatečné nabídky práce mohli a chtěli pracovat.

**Neúplná zaměstnanost, nepravá nezaměstnanost** - jde o existenci pracovníků, kteří se musí dělit o své pracovní místo ještě s někým druhým (jde o práci na poloviční úvazek). Tímto typem neúplné zaměstnanosti se snaží společnost čelit masové nezaměstnanosti. Nejčastěji jde o zkrácenou pracovní dobu či spolusdílení jednoho místa, kdy se o jedno pracovní místo dělí dvě osoby (taktéž o příjem). Jsou pokusy o zavedení čtyřdenního pracovního týdne a snížení počtu pracovních hodin, a s tím spojené procentuální snížení výdělku tak, aby trh práce byl schopen absorbovat především mladé nezaměstnané. Tento trend se v poslední době čím dál více objevuje jak ve vyspělých zemích evropského společenství, tak i v USA. Práce na zkrácenou pracovní dobu představuje značnou sociální změnu, i když se to

zatím týká jen určité části sociálních kategorií, například v západní Evropě typická zaměstnanost zejména žen nově vstupujících na pracovní trh.

Co se týká nepravé nezaměstnanosti jde o osoby, které jsou sice nezaměstnané, ale ani tak nehledají práci. Práci, kterou jim najde úřad práce, odmítají, ale spíš se snaží vyčerpat v plném rozsahu nárok na podporu v nezaměstnanosti. Patří sem i osoby, které se zaregistrují na úřadu práce jako nezaměstnaní, ale přitom na černo pracují a zároveň pobírají podporu v nezaměstnanosti.

**Dlouhodobá nezaměstnanost** - přetrvávající nezaměstnanost v individuálních případech, kdy jedinec nemůže získat nové zaměstnání a zůstává proto nezaměstnaným déle než jeden rok (někdy se dále vydělují osoby nezaměstnané déle než dva roky). Je charakteristická pro určité sociální kategorie a vytváří problémy jak pro nezaměstnané (životní strategie), tak i pro společnost (nároky na sociální stát).

### **Přirozená míra nezaměstnanosti**

Stoprocentní nezaměstnanost není považována za reálně možný a dosažitelný stav. Vždycky bude existovat skupina osob, která bude chtít v danou chvíli z nejrůznějších důvodů změnit své zaměstnání, stejně tak jako bude existovat skupina zaměstnavatelů, kteří budou chtít obsadit pracovní místa novými nebo jinými zaměstnanci. Z tohoto pohledu je za míru přirozené nezaměstnanosti považována její úroveň v rozpětí 2–6 %.<sup>2</sup>

## **1.2 Právo na práci**

### **Právo na práci a právo na zaměstnání**

Řada významných mezinárodních dokumentů zařazuje mezi základní lidská práva i právo na práci a na svobodnou volbu povolání. Lze konstatovat, že většina států přijímá a uznává pojetí a obsahové vymezení lidských práv tak, jak jsou zakotvena ve Všeobecné deklaraci lidských práv Organizace spojených národů z roku 1948 a na ni

---

<sup>2</sup> Potůček. Martin, *Nejen trh. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1997. s. 63*

navazujících mezinárodních úmluvách. Problémem v současné době však již většinou není formální přihlášení se k těmto principům, ale spíše jejich konkrétní realizace v životě každého jednotlivého občana. Z hlediska základního členění lidských práv je v současné době právo na práci chápáno jako jedno ze základních sociálních práv občanů. Právo na práci je dnes již historickou kategorií, bylo formulováno jako konkrétní sociální požadavek již v průběhu buržoazních revolucí, prošlo složitým vývojem, v různých dobách se měnil jeho význam i obsah až k současnému výrazně humanistickému pojetí. Pokud jde o mezinárodní dokumenty, je právo na práci, jak již bylo výše uvedeno, obsaženo především ve Všeobecné deklaraci lidských práv v člancích. Úmluva č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání, Úmluva č. 142 o rozvoji lidských zdrojů. Za nejdůležitější je označována Úmluva č. 122 z roku 1964 o politice zaměstnanosti, kde se v článku 1 stanoví, že "za účelem podpory hospodářského růstu a rozvoje, zvýšení životní úrovně, krytí potřeby pracovních sil a překonání nezaměstnanosti a neúplné zaměstnanosti má každý členský stát vyhlásit a provádět jako jeden ze svých hlavních cílů aktivní politiku zaměřenou na podporu plné a produktivní zaměstnanosti a svobodné volby povolání". Z poslední doby pak lze uvést Úmluvu č. 168 z roku 1988 o podpoře zaměstnanosti. Z výše uvedených dokumentů jednoznačně vyplývá význam práva na práci jako jednoho ze základních sociálních práv člověka, jehož realizace mu vlastně dává možnost zajištění vlastní nezávislé existence, základních životních potřeb. Na základě citovaných mezinárodních dokumentů můžeme shrnout - a také tak bývá nejčastěji chápáno právo na práci jako právo každého člověka na uplatnění vlastních schopností a jejich prostřednictvím na získání prostředků k uspokojení svých základních potřeb. Právo na práci ovšem zdaleka neznamena pouze právo práci získat, tedy svobodně si ji zvolit, ale aby skutečně došlo svého naplnění, tj. zajistilo získávání prostředků k obživě, pak musí zahrnovat i určitou stabilitu vzniklého pracovního vztahu, tedy právo získanou práci si udržet a pozbyt ji jen na základě stanovených pravidel. A konečně je sem nutno zahrnout i právo na hmotné zajištění v případě, že občan z nějakého zákonem uznaného důvodu pracovat nemůže. S tím souvisí i právo dovolat se ochrany svých práv u nezávislých soudů. Právo na práci nelze chápat v žádném případě jako právo absolutní - to znamená, že stát nemá povinnost každého občana za každou cenu zaměstnat, ale má povinnost vytvořit takové podmínky, aby občanovi umožnil získávat prostředky k obživě svojí prací. A zde je třeba si uvědomit celý rozsah pojmu právo na práci, které v sobě zahrnuje v širším smyslu právo každého

jednotlivce uplatnit svoji tvůrčí aktivitu (např. i ve formě soukromého podnikání, podmínky k tomu však musí být dány i jinými právními odvětvími) a v užším smyslu to pak znamená uplatnění tvůrčí aktivity jednotlivce ve formě závislé (námezdní) práce. V tomto užším smyslu bývá právo na práci také označováno jako právo na zaměstnání.

## **Listina základních práv a svobod a právo na práci**

V České republice má každý právo na práci. Toto právo na práci je zakotvené v Listině základních práv a svobod, která je součástí ústavního pořádku České republiky č.2/1993 Sb. Právo na práci je zakotvené v Listině základních práv a svobod v hlavě čtvrté čl. 26 odst. 3) Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje, podmínky stanoví zákon.<sup>3</sup>

## **Státní politika zaměstnanosti**

Dnem 1.10.2004 nabyl účinnosti zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tato základní právní norma stanovuje postup k dosažení cílů politiky státu v oblasti zaměstnanosti. Státní politika zaměstnanosti usiluje o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, o produktivní využití zdrojů pracovních sil, o zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce.

Právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk, je jedním ze základních práv občana.

---

<sup>3</sup> *Fégl, Vladimír. Listina základních práv a svobod v aplikační praxi ČR, Praha: C.H. Beck, 1997, s. 35-40*

### **Státní politika zaměstnanosti usiluje:**

- o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách,
- o produktivní využití zdrojů pracovních sil,
- o zabezpečení práva občanů na zaměstnání.

Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) a úřady práce (ÚP).

ÚP jsou územním orgánem státní správy s právní subjektivitou, jejichž nadřízeným orgánem je MPSV - Správa služeb zaměstnanosti (SSZ MPSV).

### **ÚP mají tyto funkce:**

- sledují a hodnotí stav na trhu práce, zpracovávají koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém územním obvodu, přijímají opatření k ovlivnění nabídky a poptávky;
- informují občany o možnostech získání zaměstnání, odborné přípravy a rekvalifikace, informují zaměstnavatele o volných zdrojích pracovních sil;
- zprostředkovávají vhodné zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání;
- poskytují občanům poradenské služby spojené s hledáním zaměstnání, volbou povolání, odbornou výchovou a rekvalifikací;
- vedou evidenci uchazečů, příp. zájemců o zaměstnání, evidenci volných pracovních míst, evidenci pracovních povolení vydaných cizincům nebo osobám bez státní příslušnosti;
- rozhodují o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, o přiznání, odejmutí, zastavení nebo vrácení hmotného zabezpečení;
- organizují, zabezpečují a usměrňují rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání;
- hmotně podporují vytváření nových pracovních míst,; podporují vytváření a provoz chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen pro občany se zdravotním postižením;
- vydávají a odnímají povolení k zaměstnávání osobám, které nejsou státními občany České republiky a občany Evropské unie ani jeho rodinnými příslušníky;
- spolupracují s institucemi ovlivňujícími trh práce se zaměstnavateli při přijetí uchazečů do zaměstnání, při umísťování uvolněných zaměstnanců v důsledku

strukturálních změn, organizačních a racionalizačních opatřeních, s orgány sociálního zabezpečení, státní zdravotní správy a ostatními orgány státní správy;

- kontrolují dodržování závazných právních předpisů včetně mzdových předpisů, ukládají pokuty při zjištění jejich porušení,
- vyřizují stížnosti občanů;
- hospodaří s finančními prostředky určenými na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti a provoz úřadů práce.

### **Přehled základních právních předpisů o zaměstnanosti**

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen "zákon o zaměstnanosti")

Vyhláška MPSV č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti (dále jen "prováděcí vyhláška")

Vyhláška MPSV č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců

Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek

### **Aktivní politika zaměstnanosti**

Součástí státní politiky zaměstnanosti je podpora zřizování nových pracovních míst poskytováním příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, i uchazečům samotným. Jedná se zejména o následující opatření (nástroje) aktivní politiky zaměstnanosti.

- 1.rekvalifikace
- 2.investiční pobídky
- 3.veřejně prospěšné práce
- 4.společensky účelná pracovní místa
- 5.překlenovací příspěvek
- 6.příspěvek na dopravu zaměstnanců
- 7.příspěvek na zapracování



## 8.příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je i poradenství a cílené programy k řešení zaměstnanosti.

### **Rekvalifikace**

Úřady práce zabezpečují rekvalifikaci pro uchazeče nebo zájemce o zaměstnání v případech, kdy struktura poptávky trhu práce neodpovídá struktuře nabídky pracovních sil a případná rekvalifikace umožňuje nové nebo další uplatnění ve vhodném zaměstnání.

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. 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 znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání. Za rekvalifikaci se nepovažuje řádné studium na středních a vysokých školách.

Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Za účastníka rekvalifikace hradí úřad práce náklady rekvalifikace a může mu poskytnout na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací (stravné, jízdné, nocležné, pojištění). Rekvalifikaci zajišťuje úřad práce příslušný podle místa uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. (§ 109 zákona o zaměstnanosti, vyhláška MPSV č. 519/2004 Sb.)

### **Rekvalifikace se uskutečňuje formou vzdělávání ve:**

- vzdělávacích programech dalšího profesního vzdělávání,
- speciálních programech k získání konkrétní pracovní dovednosti,
- vzdělávacích aktivitách v rámci mezinárodních programů,
- vzdělávacích programech určených pro uchazeče o zaměstnání, kterým se věnuje zvýšená pozornost při zprostředkování podle § 33 zákona o zaměstnanosti,

- ve školních vzdělávacích programech pro střední vzdělávání v rámci soustavy oboru vzdělávání,
- jiných vzdělávacích aktivitách, které směřují k získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající.

Rekvalifikace může být na základě dohody s úřadem práce prováděna i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Zaměstnavateli, který provádí rekvalifikaci svých zaměstnanců, nebo rekvalifikačnímu zařízení, které pro zaměstnavatele tuto činnost zajišťuje, mohou být plně nebo částečně hrazeny náklady rekvalifikace zaměstnanců.

### **Investiční pobídky**

- hmotnou podporu tvorby nových pracovních míst a rekvalifikace zaměstnanců u investičních pobídek poskytovaných na základě zák. č 72/200 Sb., o investičních pobídkách a změně některých zákonů v platném znění
- dotace na rekvalifikace zaměstnanců podle "Rámcového programu pro podporu vzniku a rozšíření technologických center a center strategických služeb"
- hmotnou podporu tvorby nových pracovních míst a rekvalifikace zaměstnanců podle "Programu pro podporu tvorby nových pracovních míst v regionech nejvíce postižených nezaměstnaností"

### **Veřejně prospěšné práce**

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti vytvořené především pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání evidované ÚP.

Tato místa vytváří zaměstnavatel na základě písemné dohody s úřadem práce ke krátkodobému pracovnímu umístění uchazeče o zaměstnání, nejdéle však na dobu dvanácti po sobě následujících měsíců ode dne sjednaného nástupu uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru.

Finanční příspěvek na úhradu mzdových nákladů zaměstnance, který byl veden v evidenci ÚP, na takto vytvořeném místě může být zaměstnavateli poskytován až do výše skutečných mzdových nákladů, včetně sociálního a zdravotního pojištění.

## **Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)**

Účel a charakteristika vytváření společensky účelných pracovních míst (SÚPM) je vymezena § 113 zákona o zaměstnanosti.

Cílem poskytnutí příspěvku na zřízení SÚPM je zvýšení počtu pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní umístění, včetně zahájení samostatně výdělečné činnosti uchazečem.

Jedním z předpokladů tvorby SÚPM a jejich efektivního využití je nízký stav nabídky volných pracovních míst z hlediska profesního nebo územního.

### **SÚPM se rozumí:**

- nové pracovní místo, které zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě písemné dohody s ÚP na dobu sjednanou v dohodě a je obsazováno uchazeči evidovanými úřadem práce, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní uplatnění
- nově zřízené pracovní místo pro uchazeče o zaměstnání evidovaného ÚP a začne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.

Na příspěvek k úhradě nákladů při zřízení nebo vyhrazení SÚPM není právní nárok. ÚP jej může poskytnout ve formě:

- 1.návratného příspěvku
- 2.příspěvku na úhradu úroků z úvěrů,
- 3.jinému účelově určenému příspěvku
- 4.částečné nebo plné úhrady vyplacených mzdových nákladů, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění

### **Překlenovací příspěvek**

Uchazečům o zaměstnání, kteří zřídí SÚPM po dohodě s úřadem práce za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti (§113 odst.1 zákona o zaměstnanosti), může úřad práce poskytnout i překlenovací příspěvek (§114 zákona o zaměstnanosti).

## **Příspěvek na dopravu zaměstnanců**

Příspěvek na dopravu zaměstnanců může úřad práce poskytnout zaměstnavateli, který zajistí každodenní dopravu svých zaměstnanců do a ze zaměstnání v případech, kdy hromadnými dopravními prostředky prokazatelně není provozována doprava vůbec nebo v rozsahu odpovídajícím potřebám zaměstnavatele. Při poskytování příspěvku na dopravu není rozhodující, zda zaměstnavatel zabezpečuje dopravu sám nebo prostřednictvím sjednaného soukromého dopravce.

## **Příspěvek na zapracování**

Příspěvek může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče (dle § 33 zákona o zaměstnanosti). Maximální doba poskytování příspěvku je 3 měsíce a může činit měsíčně nejvýše polovinu minimální mzdy. Zaměstnavateli tento příspěvek nenáleží v době nepřítomnosti zapracovávaného pracovníka.

## **Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**

Příspěvek je určen zaměstnavateli, který přechází na nový výrobní program a nemůže pro své zaměstnance zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.

Přechodem na nový podnikatelský program se rozumí taková změna výroby nebo poskytování služeb, při které dochází k zásadním technologickým změnám, nebo změna předmětu podnikání zapsaná v obchodním rejstříku nebo v živnostenském oprávnění.

Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy maximálně po dobu 6 měsíců, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit maximálně polovinu minimální mzdy.

## **Opatření APZ na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Chráněné pracovní místo a chráněná pracovní dílna pro osoby se zdravotním postižením.

Chráněné pracovní místo (CHPM) je pracovní místo, které vytvořil zaměstnavatel pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce. Může se jednat i o CHPM v domácnostech osob se zdravotním postižením. Úřad práce může uzavřít dohodu o poskytnutí příspěvku na vytvoření CHPM i s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. CHPM musí zaměstnavatel provozovat minimálně 24 měsíců. Na základě písemné dohody může úřad práce na takto vytvořená místa poskytnout zaměstnavateli příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů. Maximální výše příspěvků je stanovena § 75 zákona o zaměstnanosti. Na poskytnutí příspěvků není právní nárok.

Chráněná pracovní dílna (CHPD) je pracoviště zaměstnavatele, ve kterém pracuje v průměrném přepočteném stavu nejméně 60% zaměstnanců se zdravotním postižením a které bylo vymezeno na základě dohody s úřadem práce. CHPD musí být přizpůsobená pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením z hlediska jejich specifických potřeb např. z hlediska architektonických bariér, sociálního zařízení atd. CHPD musí zaměstnavatel provozovat minimálně 24 měsíců. Na základě písemné dohody může úřad práce poskytnout příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů CHPD. Maximální výše příspěvků je stanovena § 76 zákona o zaměstnanosti. Na poskytnutí příspěvků není právní nárok.<sup>4</sup>

### **1.3 Co znamená zaměstnání a práce pro člověka**

Práce je pro člověka velmi důležitou součástí jeho života, bez které by se nemohl dále rozvíjet. V minulosti potřeboval člověk pracovat na tom, aby se uživil a zajistil bezpečí svého domova či okolí. To znamenalo pro člověka práci na celý den a nezbyval mu čas na jiné aktivity. Později, až si dokázal člověk práci zjednodušit, a to tak, že se stále zdokonaloval, vymýšlel nástroje a postupy tak, aby si co nejvíce práci zjednodušil. Člověk dokázal svým myšlením a schopností organizovat si práci natolik, že mu část dne zůstalo na jiné aktivity. Práce je tedy pro člověka určitou kulturou, se kterou je spjatý od doby, kdy se vyvinul. Práce prošla také vývojem, a to

---

<sup>4</sup> *Ministerstvo práce a sociálních věcí, <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>*

díky člověku, který ji dokázal organizačně uspořádat tak, že každý se věnuje jen určité práci a poté formou směny později penězi si dokázal zajistit všechny potřebné věci na uživení, popřípadě i na jiné věci. Vlivem rozvoje průmyslu a hospodářství vznikají zaměstnanecké poměry, kdy člověk chodil do zaměstnání, kde vykonával určitou práci za odměnu (placenou práci).

Ve středověku práce sloužila k udržení živobytí a nikoliv k expanzi potřeb. Základní charakteristikou zaměstnání v té době byla jeho nepravidelnost. Závislost na přírodních podmínkách vedla k pravidelnému střídání období práce a nedostatku práce. Spíše než o nezaměstnanost šlo tehdy o skrytou nezaměstnanost či podzaměstnanost. Bylo to odrazem sezónního cyklu práce, kterému tehdy podléhalo nejen zemědělství, ale i řemesla a zárodky průmyslu. Muž tehdejší doby byl mužem mnoha zaměstnání a jeho práce byla organizována z velké části kolem jeho domácnosti. To oslabovalo jeho závislost na placené práci.

Ekonomická činnost v domácnosti představovala tehdejší formu pojištění v nezaměstnanosti a příspěvku v nezaměstnanosti ( to znamená, že se rodina dokázala uživit částečně z vlastních zdrojů). Ztráta zaměstnání hlavy rodiny pochopitelně znamenala těžkosti a musela být kompenzována příjmy ostatních členů rodiny.

Vyloučení ze zaměstnání znamená deprivaci v základních potřebách, které zaměstnání a práce přímo uspokojují, či jejich uspokojování je s nimi úzce spojeno. Nejde jen o účast na konzumu ( jak v primárním slova smyslu jako „ spotřeba“ , taky odvozeně jako „účast na statusu“, který je touto spotřebou vytvářen a potvrzován). Práce má v naší kultuře hlubinné zakotvení jak v uspořádání společnosti, tak v psychice člověka, i když není shody v tom, proč je pro člověka tak důležitá. Jestliže nemáme povinnost ráno vstát a jít do práce, pak se ocitáme v nebezpečí, že nás ovládnou fantazie a emoce. Je však třeba hned poznamenat, že v naší kultuře není důležitá pouhá práce, ale placená práce, neboli zaměstnání.

O tom, že pracovní vztahy jsou zdrojem identity člověka, vypovídá i to, že jedním z nejdůležitějších principů pořadajících životní dráhu člověka jsou přechod k ekonomické aktivitě a ukončení této aktivity. Zaměstnání je i prostředkem společenského vzestupu, takže nezaměstnanost neznamená jen ztrátu dosavadního statusu, ale i ztrátu statusů budoucích.

Zaměstnání hraje v naší kultuře roli centrální instituce, skrze kterou se definujeme. Cíle, status, sociální kontakty, struktura našeho života i jednotlivých dnů jsou primárně odvozovány z našeho zaměstnání. Naše vzdělání je chápáno jako příprava

na zaměstnání a náš volný čas jako regenerace pro další práci v zaměstnání. Ostatně ani nezaměstnanost není vymezena pozitivní atributy, ale negativně jako ztráta zaměstnání. Také moderní občanství, jako plnoprávné členství člověka ve společnosti, bylo od počátku svého rozvoje koncem 18. století postupně spojováno se statusem zaměstnané osoby. Bez zaměstnání jsou v naší kultuře lidé sražení do nestrukturované sociální a morální prázdnoty.<sup>5</sup>

Podle *Jahodové*, která stála u zrodu moderního výzkumu nezaměstnanosti, se uvádí pět základních potřeb, které jsou uspokojovány zaměstnáním a jejichž uspokojování tedy nezaměstnanost omezuje či blokuje:

- vytváří pro zaměstnaného člověka reálnou strukturu času (dne, týdne a roku),
- znamená příležitost pravidelně sdílené sociální zkušenosti mimo rámec rodiny,
- umožňuje jedinci podílet se na cílech a účelech, které ho přesahují,
- vymezuje jeho osobní status a osobní identitu,
- vynucuje si řadu aktivit, k nimž bez zaměstnání člověk není motivován.

Pro člověka je tedy práce nezbytností, bez které by nebylo jeho začlenění do společnosti a rozvoj osobnosti by nemohl fungovat. Jde o to, že práce je spjatá s vývojem člověka od jeho počátku z dob minulých, kdy musel pracovat (lovit, obdělávat půdu atd.), aby se uživil a přežil. Bylo to nutností a samozřejmostí, bez které se nedalo přežít. Teprve až s nástupem průmyslové revoluce se práce začala rozdělovat na nutnost a potřebu, kdy nutností bylo pracovat, aby si člověk uživil a potřebou, aby se mohl dovolit pořídit věci, které nejsou nezbytné. Začaly z práce vznikat přebytky a na obživu stačilo pracovat jen omezenou dobu.

Lidé při práci získávají nové zkušenosti, pracovní návyky, role, což vše vede k začlenění člověka do společnosti jako potřebného a prospěšného člověka pro společnost a také udržuje do značné míry jejich duševní a fyzické zdraví. I když je práce pro člověka časově náročná, namáhavá a vyčerpávající, na druhé straně mu zajišťuje osobnostní rozvoj, pocit uspokojení a životního smyslu. Práce jako přírodní a kulturní aktivita, jako jednota fyzické a duchovní námahy, totiž odpovídá hlubinné biologické potřebě člověka přirozeně zatěžovat bytostné síly, konfrontovat je s rodově příbuznými silami a strukturami přírody.

---

<sup>5</sup> *Mareš, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Slon, 2002, s. 68*

Ke vztahu práce a lidské přirozenosti můžeme tedy říct, že potřeba pracovat, přetvářet okolní svět, nemůže být jen výsledkem výchovy a stimulačního vlivu rodinného či sociokulturního prostředí. Zdá se, že jako součást lidské přirozenosti musela být zakotvena již v konzervativním genomu člověka. Tak jako každý normální a zdravý organismus pasivně nečeká na podněty z vnějšího světa, nýbrž je spontánně sebezáchovně aktivní, také normální zdravý člověk má vedle hladu a žízně nutkavou potřebu účelové aktivity spojené s poznáním, hrou a námahou – potřebu práce. Za normálních podmínek pociťuje přetlak vnitřních sil, nereflektovaně vyhledává to, co lze ve vnějším prostředí poznat, technologicky využít a změnit. Jeho energetický přísun ve formě potravy jako by trvale převyšoval nároky organismu v tzv. režimu chodu na prázdko. Práce – fyzická a duševní – však patrně působí i jako droga. Může lidský organismus přetěžovat, ale také zjednávat jeho dočasnou rovnováhu v celkové dynamické nerovnováze, vyrovnávat některé vnitřní tenze a produkovat nové, probouzet provokativní nejistoty, zajímavé otázky i povznášející stavy myslí.

Giddens (1989) shrnuje šest charakteristik placené práce, které mají pro život člověka význam :

1. Peníze. Mzda nebo plat jsou hlavním zdrojem uspokojování potřeb a určují i to, jaké potřeby člověk vůbec má.
2. Úroveň činnosti. Zaměstnání je základnou pro získávání a zdokonalování dovedností a schopností člověka, dokonce i tehdy, když jde o práci rutinní
3. Rozmanitost žití. Zaměstnání představuje vstup do kontextu kontrastujícího s domácím prostředím. Nezaměstnanost omezuje člověka jen na prostředí jeho domácnosti.
4. Struktura času. Pro osoby v zaměstnání je den obvykle organizován podle rytmu práce. I když někdy může být ubíjející, přináší smysluplné uspořádání denních aktivit. U toho, kdo se ocitl mimo zaměstnání, se rozvíjí apatie vůči vnímání času a nuda se pro ně stává hlavním problémem.
5. Sociální kontakt. Pracovní prostředí často přináší přátelství a příležitosti participovat na širších aktivitách s ostatními lidmi.



6. Osobní identita. Zaměstnání je obvykle ceněno i pro stabilní sociální identitu, kterou nabízí. Pro muže je jeho sebeúcta většinou založena na jeho finančním příspěvku pro jeho rodinu.<sup>6</sup>

Práce či zaměstnání není pro člověka jen získávání prostředků k uspokojování potřeb, ale také hraje velkou roli v oblasti zdraví, a to jak duševního tak i fyzického. To znamená, že práce či zaměstnání jsou pro člověka zdravotně důležité.

## 1.4 Nezaměstnanost a zdraví

Pokud jedinec ztratí práci a je vyřazen z pracovního procesu, přináší to kromě problémů sociálních i důsledky zdravotní. Obecně lze říci, že práce je prvním základní podmínkou lidské existence. Práce je pro člověka nezbytná, protože ovlivňuje biologické, sociální a psychologické faktory. Většina lidí má k práci a pracovnímu prostředí, ve kterém se pohybuje, určitý symbolický vztah, který, když je narušen, bývá prožíván jako skutečná separace a ztráta, která má za důsledek změnu biologických, psychologických a sociálních faktorů. To poté ovlivňuje zdravotní stav jednotlivce či postižené populace. Ztráta zaměstnání či vykonávat zaměstnání ve své profesi může vést nejen ke ztrátě příjmu, ale také k narušení emoční pohody, rodinné rovnováhy, sociálních vztahů, kvality života, a dokonce i zdraví.

Zdravotní důsledky při ztrátě zaměstnání a dlouhodobé nezaměstnanosti jsou zhoršení tělesného zdraví a to vyšší pravděpodobnost rozvoje kardiovaskulárních onemocnění, bronchiálních poruch, vysokých hodnot cholesterolu v séru a vysokého krevního tlaku, vyšší úmrtnost. Jako duševní následky nezaměstnanosti to jsou deprese, alkoholismus, poruchy chování, sebevražedné pokusy, sebevraždy, domácí násilí, dále je to snížená sebeúcta a mizí obvykle pocit zdraví a uspokojení, přibývá depresivní symptomatologie a psychosomatických onemocnění, zvyšuje se hostilita a úzkost, je zhoršena kvalita života aj.<sup>7</sup> Vztah mezi nezaměstnaností a fyzickým vztahem má společného jmenovatele a to **stres** atakující imunitní systém člověka.

---

<sup>6</sup> Mareš, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Slon, 2002, s. 71

<sup>7</sup> Buchtová. *Božena a kolektiv. Nezaměstnanost psychologický, ekonomický, a sociální problém*. Praha: Grada, 2002, s. 130

Lidé ve stresu jsou schopni sáhnout si na život nebo ohrozit život jiných. Lidé při ztrátě zaměstnání jsou pod určitým trvalým tlakem jak vyřešit své existenční problémy, a to hlavně jak zaplatit půjčky či nájemné nebo kde vzít na živobytí. V takovém stresu, kdy se lidé dostanou do tíživých, hlavně finančních situací, jsou někteří jedinci odhodláni řešit svoji situaci jakýmkoliv způsobem bez ohledu na způsobené následky. Lidé ve stresu jednají různě, a to buď tak, že ubližují sobě, a nebo jsou podrážděni a ubližují svému okolí. Záleží i na okolí, jak se chová k lidem, kteří se ocitli bez zaměstnání. Měli bychom být více ohleduplní a těmto lidem pomáhat, protože nikdo z nás neví, kdy se do podobné situace může člověk dostat, a poté budeme sami hledat cestu jak z toho ven.

## **Stres a jeho působení na náš organismus**

Stresem nazýváme celkovou neurohormonální obranu organismu na mimořádně silný podnět – stresor, jejímž cílem je příprava organismu na zvýšený výdej energie. Jde většinou o přípravu organismu na útok nebo útek. Projevuje se zvýšenou aktivitou sympatiku, vysokým výdejem hormonů a vyplavování katecholaminů z dřeně nadledvin a kortikoidů z kůry nadledvin. Další příčinou je zrychlený srdeční tep, zvyšuje se krevní oběh a tlak, prohlubuje se dýchání a mobilizují se zdroje energie ( glukóza a mastné kyseliny). Krví se přednostně zásobuje mozek, srdce a kosterní svalstvo. Výsledek dlouhodobého stresu je buď adaptace organismu na stresor, nebo vyčerpání a smrt.

Připravenost vyvolaná stresem organismu na zvýšený výdej energie, tedy fyziologická připravenost, zůstává většinou v současnosti nevyužita, což při opakovaném stresu bez fyzického výkonu vede k chorobným změnám. Stresorem rozumíme mimořádně silný podnět přicházející z vnějšího prostředí, což může být podnět – fyzikální, chemický, biologický, psychologický či sociální, který ohrožuje život jedince a vyvolává v organismu stres nebo stresovou reakci. Určitá míra stresoru je pro člověka nezbytná k přežití a jeho připravenosti reagovat. Trvání i frekvence prožitého stresu určují, důležité jak velké budou dopady na zdraví a nemoc jedince.

Psychologické stresy a jejich biologické jevy mohou trvat od několika minut do několika let. Chroničnost je založena na trvání přítomnosti podnětů, které spouští

stresovou odpověď (např. pokračující nezaměstnanost, nouze, život v nebezpečném okolním prostředí). I když trvají krátce mohou se vracet dotěrnými myšlenkami o minulých událostech.

## **Duševní onemocnění ve spojitosti s následky nezaměstnanosti**

### **Duševní poruchy a poruchy chování vyvolané účinkem psychoaktivních látek**

– Nejde jen o alkoholismus, ale i jiné toxikomanie. Alkohol je nejčastěji zneužíván, je drogou, která má za následek návyk a následné poškození zdraví jedince a s tím spojených dalších škod ve společnosti. Alkohol vede také ke stresovým situacím, což má za následek rozpad rodiny, negativní psychologické následky u dětí a vede také k nezaměstnanosti či bezdomovectví. Zvláště mladí nezaměstnaní zvyšují v porovnání s vrstevníky, kteří jsou zaměstnaní konzumaci alkoholu a také jsou častějšími kuřáky. Jsou určité spojitosti mezi nezaměstnaností a zhoršujícím se zdravotním stavem. Lidé se zdravotními problémy hůře hledají nové zaměstnání. Ke zvýšenému zneužívání látek mohou přispívat ekonomické problémy. Například počty úmrtí v důsledku cirhózy jater (způsobené alkoholem) mají tendenci se zvyšovat v souvislosti s nárůstem nezaměstnanosti. Problém alkoholu je v jeho nejsnadnější dostupnosti a pokud pracující člověk v určité míře požíval alkohol, tak v době stresu, který je vyvolaný např. jeho propuštěním z pracovního poměru, se stává tou nejjednodušší cestou k dočasnému řešení a utíkaní od řešení vzniklé situace.

**Poruchy nálady** - tady se dá zařadit hlavně deprese, mánie smíšené afektivní poruchy.

**Deprese z pracovní deprivace** – rozumí se tím fyziologické, psychologické a sociální důsledky nechtěné ztráty práce, projevující se depresí. Deprese z nezaměstnanosti je tím hlubší, čím více se jedinec cítí osobně vinen za svoji nezaměstnanost, čím méně může ovlivnit svoji situaci, čím má menší vyhlídky na novou práci, čím méně si dovede vytvořit do budoucna realistickou perspektivu, čím je horší finanční situace, čím má méně osobních zkušeností z ovlivňování svých

záležitostí v podobných situacích, čím má menší podporu v rodinném a nejbližším sociálním zázemí.

**Neurotické poruchy, poruchy vyvolané stresem a somatoformní poruchy** – Mnoho lidí se naučilo v průběhu života mechanismy, kterými se snaží vyrovnávat se s určitým druhem zátěže a životních událostí, kterému se obvykle říká stres. Někteří jedinci, ale tuto určitou schopnost vyrovnat se s životními událostmi a stresy nezískali. Tito lidé mohou poté reagovat na stresové situace mimo jiné i tělesnými příznaky, jde hlavně o tělesné obtíže, které mají somatický podklad. Navenek se to projevuje tak, že člověk dlouho hovoří o svých obtížích, na druhé straně může opakovaně hledat pomoc. Zde jde o somatizaci, která je definovaná jako proces, ve kterém jedinec sděluje své psychologické problémy tělesnými příznaky. Somatizace je nevědomý mechanismus, nejde o simulaci, a může mít i sekundární cíl, získání z onemocnění v podobě přitáhnutí pozornosti na sebe a manipulace druhými.<sup>8</sup>

**Poruchy osobnosti a chování u dospělých** – ke specifickým poruchám osobnosti patří osobnosti paranoidní, schizoidní, disociální, emočně nestabilní, histriónské, anankastické a úzkostné. Mezi nezaměstnanými se mohou vyskytovat určité problémové osobnosti, které pak ve společnosti naráží, jako jsou disociální a emočně nestabilní osobnosti, ke kterým patří i hraniční porucha osobnosti. Převážně z této oblasti psychopatologie pak vychází, a to nejen u nezaměstnaných osob páchajících trestné činy formou násilí vůči druhým. Muži charakterizovaní násilím, kteří napadají druhé, jako osoby s projevem hněvu, násilí a pocity subjektivního neštěstí, což může být i ztráta zaměstnání či dlouhodobá nezaměstnanost. K rizikovým faktorům pozdější nezaměstnanosti patří i agresivita v dětství dle studií, které byly v této oblasti provedeny. U agresivních dětí, které se v době dospívání ve škole stávaly obtížně přizpůsobivými až nepřizpůsobivými, později v dospělosti se stávají dlouhodobě nezaměstnanými. Proto se musí již v dětství preventivně věnovat pozornost těmto agresivním dětem.

Dalším rizikem jsou duševní poruchy spojené se sebevraždami. Bylo provedeno mnoho studií mezi nezaměstnanými a sebevraždami při výskytu

---

<sup>8</sup>Buchtová. *Božena a kolektiv. Nezaměstnanost psychologický, ekonomický, a sociální problém.* Praha: Grada, 2002, s. 141-143

duševních poruch. Sebevražedností u nezaměstnaných s duševními poruchami je jen malý zlomek, a tudíž se dá říci, že nezaměstnanost není významným prvkem u sebevražd. Jde spíše o to, že nezaměstnaností se duševní poruchy prohlubují a zhoršují jejich stav, protože nezaměstnanost je významný zdroj sociálního stresu, který může poškodit léčení a tím přispět ke zhoršení průběhu duševní poruchy.

## **Somatická onemocnění**

Emoční poruchy se mohou ve svých důsledcích projevovat jako tělesná onemocnění. Léčením emočních poruch, které se projevují jako tělesné poruchy, se zabývá psychosomatická medicína (jednota psychiky a těla). Ve většině psychosomatických poruch je určitá spojitost mezi psychologickými faktory a fyziologickou dispozicí k nemoci. Nezaměstnanost je spojena se zvýšenými zdravotními riziky, projevující se např. větší potřebou zdravotnických služeb, mortalitou a psychickými podmíněnými potížemi. Naopak zase přesčasová práce vede k zvýšení hladin stresových hormonů k nárůstu mortality na kardiovaskulární onemocnění aj.<sup>9</sup>

**Cukrovka** – psychosociální faktory mohou ovlivňovat průběh cukrovky. Bylo provedeno několik studií o působnosti nezaměstnanosti a cukrovky, ale nebyla přímo zjištěna souvislost této nemoci a nezaměstnanosti či jiné stresující podněty. Příčina choroby totiž dosud není zcela známa, existují jen genetické faktory a 90 % diabetiků jsou otlí. Cukrovka je celosvětový problém a je jedním z nejzávažnějších chronických onemocnění. Léčení diabetu zahrnuje fyzickou aktivitu a dietu s nízkým obsahem uhlohydrátů a nasycených tuků. Někteří potřebují inzulín, mnohým stačí perorální léky. Vzhledem k nezaměstnanosti lidé trpící cukrovkou nemají dostatek financí na adekvátní výživu a dále řeší vzniklé stresové situace konzumací alkoholu, drog a léků.

V současnosti roste počet jednotlivců, kteří žijí a pracují s cukrovkou, ale cukrovka může ovlivnit zaměstnání, zvláště když diabetické komplikace omezí práce schopnost postiženého. Pozdější diabetické komplikace jsou dle studií důvodem méně časté

---

<sup>9</sup>*Buchtová. Božena a kolektiv. Nezaměstnanost psychologický, ekonomický, a sociální problém. Praha: Grada, 2002, s.146*

zaměstnanosti, vyšší pravděpodobnosti invalidního důchodu. Nezaměstnanost patří u diabetiků spolu s nižší sociální vrstvou k rizikovým faktorům vzniku deprese.

**Vysoký krevní tlak** – dle provedených studií bylo zjištěno, že nízké postavení v práci, pracovní nejistota, nízký pracovní výkon, ohrožení nebo fakt nezaměstnanosti zvyšuje, zvláště u mužské populace, pravděpodobnost rozvoje vyššího krevního tlaku. U žen psychologické potíže a sociální odcizení mohou rovněž zvýšit výskyt hypertenze, a to hlavně ve spojitosti s chováním ohrožujícím zdraví

**Astma** – astma patří ke klasickým psychosomatickým chorobám. Úzkost pocit frustrace, časté neshody a atmosféra napjatých rodinných situací tvoří často základ patologických změn v průduškách. Faktory související s předčasným úmrtím astmatiků byly například sociální izolace, zneužití v dětském věku, neurotická onemocnění, manželské nebo soudní problémy, abúzus alkoholu, poruchy osobnosti, deprese, nedávné úmrtí v rodině i nezaměstnanost. Přesný důvod vzniku astmatu je zatím jen předpokládán a to, že je ovlivněn více faktory, jde především o genetickou predispozici vývoje závažného astmatu, vystavení alergenům, expozici částicám prachu začátkem života, tabákový kouř, nedostatek edukace o astmatu a přístupu k podpůrným skupinám, neadekvátní léčení lékaři primární péče, nedostatečnou dosažitelnost specialistů, podcenění významu časté intervence a sledování bronchiálních zánětů.

Ztráta zaměstnání je jedním z negativních jevů, které mohou ovlivnit průběh astmatu u lidí, kteří mají k této nemoci dispozice, tento stres může vyvolat propuknutí tohoto závažného onemocnění.

**Vředová choroba žaludku a dvanáctníku** – Nezaměstnanost a rodinná anamnéze vředového onemocnění byly identifikovány jako nezávislé prediktory recidivy vředové choroby. Podle jedné ze studií bylo zjištěno, že čím nižší socioekonomická třída, tím větší bylo riziko výskytu onemocnění vředovými chorobami.

**Kožní choroby** – vliv emočního stresu, zvláště stresujících životních událostí, má vliv na průběh různých kožních nemocí.

**Léčení** – nejdříve se musí zjistit kompletní diagnostika u nezaměstnaných a na podkladě jejich závěrů je možno navrhnout terapeutický plán, který by měl být komplexní. Měl by zahrnovat jak sociální, tak psychosociální zásahy, vhodně indikovat psychoterapii a farmakoterapii.

Psychoterapie – je důležité, aby daný terapeut pracoval metodou, která mu vyhovuje a kterou ovládá, dále, aby léčil pacienty, kterým vyhovuje on i jeho metoda.

Farmakoterapie – nezaměstnanost tak jako jiné nemocné léčíme farmaky podle cílových syndromů a léčí se tak, aby nevyvolaly závislost na léku. S ohledem na výskyt velkého procenta depresí se většinou léčí antidepresivy.

Sociální opatření – v psychiatrii patří oblast sociální rehabilitace např. rehabilitační přístupy typu pracovní terapie ve zdravotnických zařízeních, zajištění práce v chráněných dílnách, popřípadě i chráněné byty. K sociálním opatření patří psychologické poradenství, různé formy telefonické pomoci, linky důvěry, naděje a další formy.<sup>10</sup>

## 1.5 Nezaměstnaný člověk ve společnosti

### Ztráta statusu

Člověk, i když pracuje těžce a práce mu nepřináší žádné vnitřní uspokojení, si nepřeje být nezaměstnaným. Být nezaměstnaným neznamená jen, že člověk přijde o výdělek, který mu zajišťoval spojené žití, ale hlavně i o to, že ztratí status „mít zaměstnání“, který se změní na nový status „nezaměstnaný“. Být nezaměstnaný je pro člověka podřadný status, kdy většina společnosti a lidí v jeho okolí pracuje a vznikají mu nové nepříjemné povinnosti, jako je žádat o práci. Pomalu a jistě začne ztrácet kontakt s lidmi, kteří pro něho znamenali každodenní společnost jako spolupracovníci se kterými prožíval část pracovního dne a někdy i svoje osobní volno. Pomalu, ale jistě, se nezaměstnaný člověk dostává do nechtěné izolace, jelikož s lidmi, se kterými pracoval, se přestane vídat, což vede k odcizení. Nezaměstnaný člověk se nejvíce upne na rodinu a své nejbližší, kterým je ale zavázán, že musí trpět

---

<sup>10</sup> *Buchtová. Božena a kolektiv. Nezaměstnanost psychologický, ekonomický, a sociální problém. Praha: Grada, 2002, s.145-153*

jeho momentální neschopnost uživit rodinu. V rodinném prostředí nezaměstnaný člověk ztrácí částečně svůj status, a to hlavně muži, kteří se již z minulých dob cítí jako živitelé rodiny, a nyní musí být zčásti vyživováni od jiných členů rodiny. Tito muži nesou ztrátu role živitele rodiny velice těžce, což vede k tomu, že své problémy začnou řešit alkoholem, drogami či trestnou činností. Ženy jsou většinou na takovou změnu více připraveny, jelikož, jak je obecně známo, většinou jejich výdělek je menší než u mužů a v době mateřské dovolené byly ženy téměř odkázány na výdělek muže.

Nejtěžší to mají lidé, kteří pracovali téměř celý život na jednom pracovišti a těsně před odchodem do penze se ocitnou jako nezaměstnaní. Tito lidé jsou bezradní hledat si nové místo, jelikož se bojí každé nové věci. Jejich téměř celoživotní ztráta statusu zaměstnaného je o to složitější, že si život zpočátku bez práce nedokáží představit a přijetí nového pracovního místa, tedy nového statusu v novém prostředí, je stejně těžké jako být nezaměstnaný. Tito lidé velmi často upadají do depresí a jejich život se během několika měsíců téměř rozpadne, jelikož nejsou schopni čelit nové situaci být nezaměstnaným. Velice často zůstávají ve svém zaměstnání i přesto, že jejich podmínky se oproti minulosti dosti zhoršily a raději přijímají podřadnou práci na svém známém pracovišti, než zůstat bez práce. Problém je, že mnoho nových zaměstnavatelů je si toho vědoma a snaží se, co nejvíce na těchto lidech ušetřit, protože vědí, že svou práci neopustí a zneužívají jejich postavení tím, že jim nemusí tolik platit za práci.

Je zajímavé, že lidé, pokud přijdou o práci, zůstanou závislí na podporách, tedy ve společnosti se cítí být podřadní a neschopní a společnost se na ně taky tak dívá. Nikdo totiž nevidí nebo ho to nezajímá, že starší člověk, který pracoval pro společnost třeba 30 let, při ztrátě zaměstnání je brán na stejnou úroveň jako ten, kdo nebyl ještě nikdy zaměstnán. Společnost nerozlišuje, a to je chyba, kolik let kdo pracoval a kdo pro společnost byl prospěšný. Když člověk ztratí práci před penzí a je nezaměstnaný, dostane nový status nezaměstnaný a je jedno, jak dlouho pracoval. Ale pokud se mu podaří pracovat až do důchodového věku, je společností uznáván, i přesto, že již společnosti nepřináší téměř nic.

Nejhůře snáší změnu svého statusu lidé, kteří si v pracovním prostředí vybudovali určité vysoké postavení a společností byli uznáváni. Při nezaměstnanosti se tyto lidé dostanou z vysokého postavení ve společnosti na jeho okraj, což je pro ně největší ponížení, a musí si zvyknout na toto nové postavení.



Negativní status spojený s nezaměstnaností může být nezaměstnanými vnímán jako stigma, neboli viditelné znamení svého selhání. To vede k tomu, že řada osob po ztrátě zaměstnání odmítá přijmout status nezaměstnaného a vyhýbá se všemu, co by ho mohlo jako nezaměstnaného identifikovat. Snaží se skrýt sám fakt ztráty zaměstnání, často nejen před sousedy či před příbuzenstvem, ale i před vlastní rodinou.

## **Nezaměstnanost a sociální patologické jevy**

Dlouhodobá nezaměstnanost má nežádoucí vliv nejen na jednotlivce, nýbrž i na celou společnost. Takto postiženou společnost provází zvýšený výskyt sociálně patologických jevů, což zjišťujeme spíše nepřímou, a to zvýšenou konzumací alkoholu, nikotinu a drog (zejména u mladých lidí), vyšší nemocností a rostoucí spotřebou léků, vyšším výskytem sebevražedných pokusů. Zákeřnost této věci spočívá v tom, že zpočátku může být i nezaměstnanost prožívána jako určitá forma dovolené. Později, při opakovaném neúspěchu při hledání nového zaměstnání, to přerůstá k pocitu nepotřebnosti, marnosti a beznaděje což vede k patologickému chování jedince. Průvodními jevy dlouhodobé nezaměstnanosti jsou zvýšená míra kriminality, násilí, rasových a meziskupinových konfliktů, krize v rodině a v sociálních institucích. Nezaměstnanost provází i ztráta úcty k autoritám a politickým stranám nebo vládě, která zrovna řídí státní aparát, což lidé bez zaměstnání viní ze situace, do které se dostali.

**Alkohol** je nejčastější způsob, kterým řeší hlavně muži svůj problém v nezaměstnanosti, a není ani divu, jelikož naše republika patří mezi první v žebříčku konzumace alkoholu na hlavu. A při depresích je to často nejjednodušší způsob zapomenutí vzniklého problému. Tento návyk na alkohol vznikl už při zaměstnání, ale jen v malé míře jelikož byl jedinec brzděn tím, že ráno musí do zaměstnání, kde nesměl být pod vlivem alkoholu. Tato brzda při nezaměstnanosti je odbourána a nezaměstnaný člověk zvyšuje svoje alkoholové dávky. Takové řešení problémů velmi často končí závislostí na alkoholu, který je spojený s násilím, a to hlavně domácím násilím.

**Hazardérství** se většinou týká mužů, kteří při ztrátě zaměstnání věří, že svou situaci vyřeší výhrou na hracích automatech. Čím více peněz prohrají, tím více se dostávají do velmi svízelných situací. Nejdříve prohrají veškeré peníze z rodinného rozpočtu, což vede k rozpadu rodiny, a poté si začnou půjčovat u známých což vede ke ztrátě všech nejbližších ve svém okolí. Takový člověk zůstává izolován od společnosti, což ve spojení alkoholu a drog muže vést až k sebevražedným pokusům.

**Domácí násilí** je častý jev opět u mužů, který je spojen s alkoholem. Problém domácího násilí je i ten, že muž se nedokáže smířit s tím, že není hlavní živitel rodiny, tedy hlava rodiny, podle kterého se řídila celá rodina. Svou pozici v rodině si proto velmi často za pomocí alkoholu vynucuje domácím násilím, aby dokázal, že je stále hlava rodiny. Takové jednání vede k rozvodu a narušení celé rodiny. Nejhůře takové situace, kdy dochází k násilí, snášejí děti, často svědci těchto případů nebo v konečném důsledku jako oběti. To může zanechat velmi negativní psychické újmy, které někdy nelze napravit.

**Drogy** patří k patologickým jevům hlavně u mladých lidí, tedy pokud budeme mluvit o tvrdých drogách. Většinou to začíná u alkoholu, který postupuje k drogám tvrdším. Pokud se mladí lidé dostanou do stavu bezradnosti, nechtějí tento stav snášet, a proto se snaží co nejrychleji se těchto problémů zbavit. Nezaměstnanost, tedy hlavně nemít dostatečný příjem na život, představy, jako je například vyřešení bytové situace, mohou velmi lehce sklouznout k požití drog na základě doporučení nebo dokonce poskytnutí drog od svých kamarádů a vrstevníků. Tento problém je velmi závažný pro společnost, jelikož pokud se mladý člověk, který se ještě vůbec nezapojil do pracovního trhu a hned se ocitne na okraji společnosti se statutem nezaměstnaný, tedy nepotřebný pro společnost, dostane do závislosti na drogách, je už pro něho i společnost těžké takového člověka dostat zpět do společenského pracovního prostředí. Pokud u něho nejsou naučené pracovní návyky a potřeba pracovat a zdokonalovat se, je to pro společnost velká ztráta.

**Nadměrné požívání léků** - jedná se hlavně o problém, kterým řeší své tíživé potíže při ztrátě zaměstnání ženy. Většinou se jedná protidepresivní léky a léky proti bolesti hlavy. Pokud žena zůstane s dětmi sama a musí řešit ekonomické problémy a výchovu dětí, velice často sahá po lécích.

**Trestná činnost**, kterou řeší jedinci bez zaměstnání svoje problémy, se většinou odvíjí na majetkové trestné činnosti, jako je krádež, podvod a také násilí. S trestnou činností je většinou spojen i alkoholismus či závislost na drogách. Lidé trestní činností se snaží řešit své finanční problémy, i když dostávají podporu v nezaměstnanosti či jinou sociální dávku. Problém je v tom, že jsou většinou závislí na alkoholu nebo drogách, na které jim nezbyvají peníze.

**Sebevraždy a sebevražedné pokusy** jsou u nezaměstnaných velmi častým jevem a podle statistik zabírají nejpočetnější skupinu v rámci sebevražd ze sociálních příčin, až kolem 60%.

Většinou si sáhnou na život z důvodu nezaměstnanosti lidé ve věku 40-50 let. Tito lidé se nedokáží po 20-30 letém pracovním poměru smířit s tím, že jsou pro společnost nepotřební a že na ně musí společnost vydělávat. Byli většinou zvyklí postarat se sami o sebe a své nejbližší, což při nezaměstnanosti nejde. Vzhledem ke všem okolnostem rezignují na svůj život a pokusí se spáchat sebevraždu. Jde většinou o lidi, kteří k takovému jednání měli zřejmě nějakou náklonnost, která se ale projevila až při řešení zásadnějších problémů, jako je ztráta práce a schopnosti se postarat se o sebe a svou rodinu.

Zabránění nebo snížení patologických jevů je velmi složité, jelikož každý jedinec se chová při řešení svých problémů jinak a najít správný přístup, jak zamezit patologickým jevům, aby platil pro všechny, je téměř nemožný. Jeden ze způsobů jak zamezit vznik patologických jevů, je dostatek pracovních míst pro všechny nezaměstnané. To znamená, čím menší bude nezaměstnanost, tím méně bude patologických jevů.

## **Nezaměstnanost a veřejnost**

Nezaměstnanému je ve společnosti přiřazován určitý status, který je sice podřadný, ale je s ním svázaná řada povinností a očekávání jak ze strany státní moci, tak ze strany veřejnosti. Nezaměstnaný v něm není osvobozen ze sociálních závazků a očekává se, že je bude plnit bez ohledu na své finanční a emociální problémy. Zároveň se od něj očekává, že je schopen změnit svoji situaci, jakož i snaha o tuto

změnu. Proto je činěn za svou situaci (a za to, že nemůže najít práci) odpovědným. Předpokládá se, že svoji nezaměstnanost bude považovat za nežádoucí. Jestliže nenachází práci, je považován za líného nebo neschopného a není s ním něco v pořádku. Status nezaměstnaného je tedy přechodný, trvalý status nezaměstnaného je přiznán jen tam, kde je spojen s trvalou neschopností vykonávat zaměstnání (chronická nemoc, fyzický respektive mentální handicap, demoralizace a osobní úpadek).<sup>11</sup> Veřejnost je toho mínění, že nezaměstnaní si musí aktivně hledat práci i sami, aby chodili po firmách, odpovídali na inzeráty aj. Pouhé čekání na to co jim nabídne úřad práce, je z pohledu veřejnosti málo a jestliže je v tom nezaměstnaný neúspěšný, roste jeho pocit viny a deprese stejně jako jeho okolí, že s ním není něco v pořádku. Problém je, že v určitých regionech je situace na pracovním trhu tak nepříznivá, jelikož je zde procento nezaměstnanosti tak vysoké, že najít práci v určitém oboru je téměř nemožné. Veřejnost, ale žádá po nezaměstnaném mnohem více, a to, aby se vzdal hledání práce ve svém oboru a přijal i práci, která je pro něho podřadná a méně placená, a měl by dát takové práci přednost před pobíráním sociálních dávek od státu, které jsou z kapes zaměstnaných poplatníků.

V regionech, kde je nezaměstnanost nejvyšší, je další problém v tom, že lidé si pomalu zvykají na nezaměstnanost a pobírání dávek, jelikož už ztratili po mnoha negativních zkušenostech chuť hledat si sami práci. Téměř v každé rodině takového regionu je jeden či více lidí bez práce nebo znají ve svém okolí mnoho svých známých, kteří jsou bez práce, a proto být bez práce již neberou jako svou prohru nebo své selhání, což jich nemotivuje k hledání nového zaměstnání. V těchto regionech nejsou z pohledu veřejnosti a okolí považovány za neschopné lidi, ale spíše jsou litováni. Náš sociální stát se docela slušně stará o lidi, kteří jsou nezaměstnaní, a pokud jde o vícečlennou rodinu mnohdy lidé dostávají od státu formou sociálních dávek mnohem více, než by si v určitém regionu vydělali. Potom je motivace najít si práci téměř nulová nebo dokonce negativní, což z pohledu veřejnosti je vnímáno jako velká nespravedlnost. I když by nikdo nechtěl být nezaměstnaný, je pro část veřejnosti neakceptované to, že i když denně tvrdě pracují, mají stejné nebo někdy i menší finanční prostředky než rodina, která je nezaměstnaná s více dětmi.

---

<sup>11</sup> Mareš, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3 vyd. Praha: Slon, 2002, s. 92.

## 1.6 Nezaměstnanost a vliv na rodinu

Důsledky nezaměstnanosti nepociťují jen ti, kdo ztratili svá zaměstnání, ale ve skutečnosti zasahuje nezaměstnanost mnohem více osob, než kolik lze usuzovat z podílu nezaměstnaných v ekonomicky aktivní populaci, a to jak prostřednictvím jejich rodin, tak i prostřednictvím příbuzenských vztahů. Nezaměstnaný člen rodiny téměř vždy ovlivní rodinné soužití. Jde hlavně o to, že jsou narušeny denní rodinné zvyklosti, změna sociálních vztahů a sociální izolace rodiny, změna postavení jedince v rodinném systému (ztrátou jeho statusu a autority) a změn v rozdělení domácí práce.

Obtížná je situace v rodinách, kde jsou dospívající děti, které vnímají otce jako autoritu zajišťující živobytí pro rodinu i pro ně. Ztráta práce hlavy rodiny, tedy otce, a zároveň jeho postavení v rodině může vyústit v závažné psychologické problémy u ostatních členů rodiny. U manželek se většinou jedná o neurotické potíže, které jsou na ně přenášeny, i když jsou zaměstnané. Vliv na děti při nezaměstnanosti se ukázal taktéž negativní, většinou šlo o poruchy chování.

Dalším problémem nezaměstnanosti v rodinách je, že vzhledem k menším finančním prostředkům si rodina musí zvyknout jen na základní potřebné věci. To se samozřejmě odráží na celou rodinu, jelikož už si nemohou dovolit takový luxus, jako když byli zaměstnaní. Nezaměstnaná rodina se pomalu ocitne v určité izolaci, tedy jak rodičové, tak i jejich děti. Jelikož rodina nemá finanční prostředky, jsou většinou děti hůře oblekané nebo nedostávají žádné kapesné, nezúčastňují se výletů, táborů a dalších placených akcí. Tím se děti dostávají do sociální izolace a ztrácejí u svých vrstevníků kamarády, někdy jsou vystaveny i posměškům. To může mít vliv na jejich přirozený psychický a fyzický vývoj. Začnou se stranit kolektivu (záškoláctví), jsou uzavřené, málo komunikují a je negativně ovlivněn jejich prospěch ve škole. Takové děti jsou i často šikanovány, což může vést k sebevražedným pokusům či útěkům.

Nezaměstnanost ovšem nebývá jednoznačnou příčinou vzniku patologických vztahů v rodině, shodují se psychologové. Je to jen krizová situace, která stejně jako jiné působí coby rozbuška. Rozjede problémy, které by možná jinak zůstaly skryté nebo nevyhrocené. Pokud někdo z rodičů má sklon řešit traumata alkoholem, hledá v něm útěchu a hlavně ve chvíli, kdy ztratí práci je ho mnohem více. Stejně jako pokud byla nevěra otce nebo matky v rodině tolerována, tak v době nezaměstnanosti

jsou tyto staré rány rodiny stále častěji znovu probírány. Stejně tak zesílí sklony vylévat si zlost na dítěti, rány padají častěji a tvrději. Sice řídké, ale o to smutnější jsou situace, kdy rodič odpovědnost za svůj problém na děti dokonce přenáší výkřiky typu: „Kdybych vás nemusel živit, bylo by mi líp“. Nezaměstnanost je tvrdý zásah do rodinného rytmu. Nejenže snižuje přísun peněz, ale na druhou stranu rozšiřuje čas, kdy je rodina pohromadě. Paradoxně právě tohle může konflikty vyostřit. Vyplavou totiž na povrch stinné stránky soužití, na které není za normálních okolností čas.

## **Nezaměstnanost a rozvodovost**

Je velmi těžké říci, že nezaměstnanost má nebo nemá vliv na rozvodovost. Jedny studie prokazují, že u nezaměstnaných rodin je vyšší procento rozvodovosti tedy hlavně u rodin, které pořádně nefungovali ještě před nezaměstnaností. Je to způsobené tím, že při nezaměstnanosti často dochází v rodinách k přeměně všech zažitých hodnot a systémů. To někteří manželé nesou velmi špatně a raději volí osamostatnit se. Buď z důvodu, aby nebyli rodině na obtíž (jedná se většinou o nezaměstnané) nebo zaměstnaný partner již nedokáže žít s osobou, která se nedokáže uplatnit a najít si práci, a již nechce táhnout celou rodinu.

Pokud muž přijde v rodině o práci, má mnohem více času, aby mohl převzít řadu domácích povinností, v jejichž vykonávání mu často bránilo zaměstnání a z nichž se vykupoval svým výdělkem. Tím částečně vytlačuje část sociálního prostoru své ženě, která ztrácí kontrolu nad domácím prostředím. Pokud takový stav trvá dlouho, dochází k celkovému rozpadu jednotlivých rolí, které zastávali partneři v rodině.

Dále jsou studie, které u zdravě fungující rodiny ukazují, že jedinec, který přijde o zaměstnání, má v rodině velkou oporu. A to nejenže ho zbytek rodiny finančně podporuje, ale je zde i podpora psychická, která hraje velkou roli v hledání nového zaměstnání. Nezaměstnanému nakonec zbude většinou jen rodina, se kterou tráví nejvíce, času jinak je téměř sociálně izolován.

Nezaměstnanost se stává pojítkem rodiny. Další studie prokázaly, že některé rodiny v regionech s vysokou nezaměstnaností se méně rozvádějí, i když si manželé přestávají rozumět, rozvést se nemohou z ekonomických důvodů. Uvědomují si, že být nezaměstnaný a ztratit i rodinu je pro všechny aktéry rozvodu docela riskantní, včetně navrhovatele rozvodu. Partneři si mnohdy uvědomují sociální rizika spojená

s rozvodem až při soudním líčení a stále častěji se stává, že si rozvod na poslední chvíli rozmyslí.

Je tedy těžké v dnešní době, kdy je velmi vysoká rozvodovost, říci, jestli je nezaměstnanost důvodem k rozvodovosti, ale spíše se přikloňuji k názoru, že pokud rodina dobře funguje, tak je pro každého člena rodiny velkou oporou a to nejen v nezaměstnanosti, ale i v jiných tíživých situacích. Na druhou stranu, pokud rodina nefunguje, je nezaměstnanost jen další kapkou, která vede k lidem k rozhodnutí, že tento vztah nemá budoucnost a vede k rozvodu.

## **Nezaměstnanost a rodinná výchova dětí**

Problém výchovy dětí při dlouhodobé nezaměstnanosti je i to, že vychovávané děti si berou ze svých rodičů příklad, a tudíž nemají poté v dospělosti tak velkou potřebu hledat si zaměstnání. Chybí u nich určitý pracovní návyk, který v rodině u svých rodičů neviděly a proto raději zůstávají závislé na sociálních dávkách, které jim v počátku stačí, protože žijí stále s rodiči. V rodinách, kde jsou rodiče zaměstnaní, je přirozené, že každé ráno chodí pravidelně do zaměstnání, a děti tuto skutečnost berou jako samozřejmost a přirozenost tak, jak oni musí chodit každé ráno do školy. Pokaždé ale záleží na tom, jak se k práci staví nezaměstnaní rodiče. Pokud se snaží aktivně hledat práci a nerezignují k pobírání sociálních podpor, tak ten vliv na děti není tak negativní. Děti později vycítí, že zaměstnání je velmi důležité a hlavně, pokud jsou i vedeny v rodině k částečné spolupráci na celkovém chodu domácnosti. Nejtěžší je pro rodiče vysvětlit dětem, které ještě tolik nechápou hodnotu peněz, že si momentálně rodina nemůže dovolit takový luxus, jaký měla, když byli zaměstnaní. Jde o to vychovávat děti hned od začátku k šetrnosti, i když je dostatek financí. Pokud není dítě zvyklé, že co si umanulo, to dostalo, je poté v době nezaměstnanosti lépe zvládnutelné.

Rodiče by si měli uvědomovat, že dítě chodí do určité sociální skupiny, např. do školy, kde má určité postavení, které si vydobýlo i tím, že mělo např. nějakou novou věc (hračku, oblečení atd.). Dokonce se mohlo stát i vzorem pro druhé či vůdcem nějaké party. To může vést ke vzniku patologického chování, jelikož už dítě v době, kdy jsou rodiče nezaměstnaní, si nemůže své postavení hájit nějakou novou věcí či věcí, kterou mají všichni, a skupina ho začne vyčleňovat. Je určitě chybou rodičů, pokud si řeknou, že dítě nepotřebuje nic a i když o nějakou věc žádá, je hned

odmítnuto. Dítě se dostává do určité tíživé situace, kterou řeší např. nevhodným chováním či krádeží, aby bylo středem pozornosti a udrželo si své postavení ve skupině.

Je velmi těžké v době nezaměstnanosti a finanční krize dopřát dítěti vše, na co bylo zvyklé, ale je třeba udržet mu nějaký standart, který je v jeho nejbližším okolí a hlavně v jeho sociální skupině, ve které se pohybuje, aby se zamezilo těmto patologickým jevům. Děti, které jsou vychovávány k šetrnosti a nejsou zvyklé dostat vše, co chtějí, se s nezaměstnaností rodičů vyrovnávají snadněji a téměř jich to neovlivní v jejich chování. Dále by rodičové dětem měli rozumně vysvětlit, co se v rodině děje a proč nejsou náraz peníze na věci, které dříve byly samozřejmostí.

## **1.7 Dílčí závěr**

Na každého jedince, který se dostane do sítě mezi nezaměstnané, tento nový status působí různorodě, ale určitě si každý jedinec projde, alespoň určitými výše uvedenými sociálními důsledky, které si nezaměstnanost s sebou nese. Je zřejmé, že záleží na každém jednotlivci, jak si s danou zátěžovou situací sám poradí a hlavně, jak je psychicky i fyzicky odolný vzdorovat těmto negativním sociálním důsledkům. V každém případě je z výše uvedeného patrné, že nezaměstnanost není pouhá ztráta zaměstnání nebo finanční problémy, ale odráží se i na další části plnohodnotného života jako je rodina, zdraví, společnost, veřejnost atd., bez kterých si život v určitém společenském seskupení nelze představit. Každý nezaměstnaný by si měl nejdříve uvědomit, co to pro něho znamená být nezaměstnaný, informovat se o svých právech a povinnostech, aby se mohl plnohodnotně vrhnout do hledání nového zaměstnání. Dále najít si nějakou psychickou podporu, a to buď v rodině nebo mezi známými, popřípadě navštívit poradnu, která pomůže nezaměstnanému jedinci překonat nejtěžší nově vzniklé stresové situace, jelikož tyto stresové stavy jsou pro člověka nejvíce nebezpečné, hlavně zdravotně. Taky by mohly jedince svést k patologickému chování, kterým by chtěly danou situaci řešit.

V dnešní době kdy už není nezaměstnanost tak veliká, je problém zase na opačné straně, a sice, že lidé jsou zaměstnáni, ale většina zaměstnavatelů od nich požaduje



kolikrát práci za dva, tedy práci přes čas. Tato práce přesčas, tedy více jak 8 h denně, se stává téměř pravidlem a pracující lidé začínají mít opačné problémy, že totiž nestíhají své všední povinnosti vůči sobě, rodině a kamarádům, což se projevuje ve zdraví, výchově dětí, vztazích atd. Každopádně je určitě pro lidskou psychiku lepší být zaměstnán a existenčně zajištěn, i za cenu svého osobního času, než byt nezaměstnaným a ve finanční propasti.

## 2 Nezaměstnanosti mladých lidí

Hlavní část mé diplomové práce je zaměřena hlavně na nezaměstnanost mladých lidí, a to hlavně mladistvých a absolventů škol do věku 26 let.

Mezi rizikové skupiny, které velmi obtížně hledají práci, jsou mimo jiné dlouhodobě nezaměstnaní, bezdomovci, národnostní menšiny (u nás se převážně jedná o romské etnikum), lidi starší 50 let, propuštění z výkonu trestu a taky mladiství a absolventi škol.

Mezi problémové skupiny mladých lidí na trhu práce patří:

- Mladiství bez kvalifikace, kteří pro svůj věk (nižší 18 let) nemohou být zařazeni do zaměstnání vyžadující hmotnou odpovědnost
- Mladiství bez kvalifikace, kteří nemají zájem a předpoklady pro běžnou přípravu na povolání
- Absolventi škol s ukončenou odbornou přípravou, která ovšem nevyhovuje požadavkům trhu práce
- Absolventi zvláštních škol <sup>12</sup>

### 2.1 Mladiství na trhu práce

Mladiství na trhu práce mají zvláštní postavení, mezi které patří zejména:

- mladiství jsou omezeni délkou pracovní doby
- mladistvý nemá hmotnou odpovědnost, jelikož hmotnou odpovědnost získá občan teprve po dosažení 18 let
- nesmí být zaměstnán ve vedlejším pracovním poměru
- s mladistvým nelze uzavřít pracovní poměr na dobu určitou, pokud o to sám písemně nepožádá

---

<sup>12</sup> Halásková, R., *Trh práce a politika zaměstnanosti. Ostravská univerzita, katedra psychologie. Ostrava 2001, s.25*

- v pracovní smlouvě s mladistvým nelze sjednat zkušební dobu
- mohou vykonávat pouze takové práce, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému vývoji
- nesmí vykonávat práci přesčas a práci v noci, jen výjimečně mohou mladiství starší 16 let pracovat v noci, ovšem doba jejich noční práce nesmí přesáhnout jednu hodinu, pokud je to třeba pro jejich výchovu k povolání<sup>13</sup>

### **Nezaměstnanosti mladistvých**

Problémem zaměstnat mladistvé je jejich věk 15-18 let. Zaměstnávání takto mladých lidí upravuje mnoho zákonů, které obsahují zákazy a povinnosti pro zaměstnávání mladistvých. Zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet příznivé podmínky pro všestranný rozvoj tělesných a duševních schopností mladistvých zaměstnanců (tj. zaměstnanců ve věku do 18 let) též zvláštní úpravou jejich pracovních podmínek.

Práce fyzických osob ve věku do 15 let nebo starších 15 let do skončení povinné školní docházky je zakázána. Tyto osoby mohou vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (§6 odst.1 z.č. 262/2006 Sb. Zákoník práce).<sup>14</sup>

### **Práce pro mladistvé a jejich omezení**

#### **Práce mladistvých (fyzické osoby 15 - 18 let)**

Zaměstnavatelé smějí zaměstnávat mladistvé (od 16-18 let věku) pouze pracemi, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému rozvoji, a poskytovat jim při práci zvýšenou péči.<sup>15</sup>

Od 1.1.2008 podle nového Zákoníku práce smějí mladiství do 18 let pracovat 40 hodin týdně, max. 8 hodin denně.

---

<sup>13</sup> Halásková, R., *Trh práce a politika zaměstnanosti. Ostravská univerzita, katedra psychologie. Ostrava 2001, s.24*

<sup>14</sup> *Způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, jakož i způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti vzniká, pokud není v tomto zákoně dále stanoveno jinak, dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku; zaměstnavatel však s ní nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku.*

<sup>15</sup> § 244 z.č. 262/2006, Zákoník práce

## **Práce mladistvým zakázané**

Zákoník práce uvádí kategorie prací, které jsou mladistvým úplně zakázány:

1. Mladiství nesmějí být zaměstnáváni **pracemi pod zemí** při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol.
2. Mladiství nesmějí být zaměstnáváni pracemi, které se zřetelem k anatomickým, fyziologickým a psychickým zvláštnostem v tomto věku jsou pro ně **nepřiměřené, nebezpečné nebo škodlivé jejich zdraví** (Vyhláškou č. 288/2003 Sb. jsou přesně stanoveny práce a pracoviště, které jsou zakázány mladistvým a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce vykonávat z důvodu přípravy na povolání).
3. Zaměstnavatelé nesmějí zaměstnávat mladistvé také pracemi, při nichž jsou vystaveni **zvýšenému nebezpečí úrazu**, nebo při jejichž výkonu by mohli vážně ohrozit bezpečnost a zdraví ostatních zaměstnanců nebo jiných osob.

Zákazy některých prací mohou být rozšířeny vyhláškou MZČR č. 288/2003 Sb. i na zaměstnance ve věku do 21 let.<sup>16</sup>

Zaměstnavatel nesmí mladistvé zaměstnance zaměstnávat prací přesčas a prací v noci. Výjimečně mohou mladiství zaměstnanci starší než 16 let konat noční práci nepřesahující 1 hodinu, jestliže je to třeba pro jejich výchovu k povolání, a to pod dohledem zaměstnance staršího 18 let, je-li tento dohled pro ochranu mladistvého zaměstnance nezbytný. Noční práce mladistvého zaměstnance musí bezprostředně navazovat na jeho práci připadající podle rozvrhu směn na denní dobu.<sup>17</sup>

## **Vznik pracovního poměru**

K uzavření pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen si vyžádat **vyjádření zákonného zástupce**, jde-li o mladistvého zaměstnance.

## **Zaměstnavatel je povinen zabezpečit, aby mladiství byli vyšetřeni lékařem:**

- a) před vstupem do pracovního poměru a před převedením na jinou práci na dobu delší než jeden měsíc,

---

<sup>16</sup> § 246 odst. 4, z.č. 262/2006 Sb. *Zákoník práce*

<sup>17</sup> § 245 odst. 1, z.č. 262/2006 Sb. *Zákoník práce*

b) pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně, pokud Ministerstvo zdravotnictví nestanoví pro některý pracovní obor častější lékařská vyšetření.<sup>18</sup>

### **Zrušení pracovního poměru**

Výpověď daná mladistvému zaměstnanci i okamžité zrušení pracovního poměru s mladistvým zaměstnancem ze strany zaměstnavatele **musí být dány na vědomí též jeho zákonnému zástupci**. Rozvazuje-li pracovní poměr mladistvý zaměstnanec nebo má-li být jeho pracovní poměr rozvázán dohodou, je zaměstnavatel povinen **vyžádat si vyjádření zákonného zástupce**.

### **Minimální mzda pro mladistvé**

Výše minimální mzdy pro mladistvé činí **80 % stanovené minimální mzdy, tj. 6 400 korun měsíčně**.

Vzhledem k výše uvedeným zákazům a povinnostem se mnoho zaměstnavatelů odvrací zády k zaměstnávání mladistvých, jelikož se jedná o značné omezení a možná rizika, tak raději zaměstnávají lidi starší 18 nebo 21 let. Proto je většinou jediným způsobem, jak zaměstnat mladistvé, vytvořením tzv. společensky účelných pracovních míst, alespoň na dobu než jim bude 18 let. Jsou to pracovní místa, které může ÚP různým způsobem dotovat (např. částečné nebo plné úhrady vyplacených mzdových nákladů atd.) a tím zajistit práci pro mladistvé. Stát, hlavně města a obce, by měly těmto lidem nabídnout odpovídající práci i za cenu toho, že se bude jednat jen o účelové zaměstnání. Jde například o úklidové práce neboli veřejně prospěšné práce. Jde o to, aby těmto lidem, pokud si sami nenajdou práci, byla tato práce za každou cenu nabídnuta, jelikož pokud zůstanou dlouhodobě nezaměstnaní, hrozí u nich velmi vysoké riziko patologického chování v důsledku velkého množství volného času a je zapotřebí naučit tyto lidi pracovním návykům, aby se nestali „pracovně negramotní“.

Celkem je v ČR evidováno k 30.9.2007 V ČR mladistvých 4454 a z toho 2284 žen.

---

<sup>18</sup> § 247 odst. 1, z.č. 262/2006, *Zákoník práce*

## 2.2 Absolventi na trhu práce

### Absolvent

Zákon o zaměstnanosti pojem absolvent - uchazeč o zaměstnání nedefinuje. Vyčleňuje ale uchazeče, kterým je potřebné věnovat zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání a těmi mimo jiné jsou:

- fyzické osoby do 25 let věku
- absolventi vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku

Pokud úřad práce hovoří o absolventech, uvádí jejich počty v různých statistikách apod. má na mysli pouze absolventy vysokých škol. Absolventi středních škol spadají do skupiny fyzické osoby do 25 let. Daleko častější je však uvádění pojmu absolvent dle definice v zákoníku práce:

### Absolvent dle zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.)

Absolventem dle zákoníku práce je zaměstnanec vstupující do pracovního poměru na práci odpovídající jeho kvalifikaci, jestliže **celková doba jeho odborné praxe nedosáhla po úspěšném ukončení studia (přípravy) 2 let**, přičemž se do této doby nezapočítává doba mateřské nebo rodičovské dovolené.<sup>19</sup> Pokud například čerstvý absolvent školy zprvu nesehnal práci a rozšířil řady nezaměstnaných - stal se uchazečem o zaměstnání, a nastoupí proto do pracovního poměru třeba až po půl roce od ukončení studia, stále bude považován za absolventa, a to po dobu dvou let.

Při sjednávání pracovního poměru s absolventem není v současnosti zaměstnavatel nijak omezen. (Do 1. března 2004 platil zákaz sjednání pracovního poměru s absolventem na dobu určitou).

---

<sup>19</sup> § 229 odst. 2 z.č. 262/2006 Sb.

## Odborná praxe absolventů škol

Dle zákoníku práce mají dále zaměstnavatelé absolventům středních škol, konzervatoří, vyšších odborných škol a vysokých škol zabezpečit přiměřenou odbornou praxi k získání praktických zkušeností a dovedností potřebných pro dobrý a spolehlivý výkon práce. Odborná praxe se považuje za výkon práce, za který zaměstnancům přísluší mzda nebo plat.<sup>20</sup>

**Mzdové předpisy** jsou na absolventy přísnější než na ostatní zaměstnance:

- **Osobám ve věku 18 až 21 let** v prvním pracovním poměru nebo obdobném vztahu zaručují pouze **90 %** platné částky **minimální mzdy** nebo minimálního mzdového tarifu, a to po dobu 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru nebo obdobného pracovního vztahu.
- Mladistvým zaměstnancům (ve věku 15-18 let) je až do dovršení zletilosti je zaručeno pouze **80 %** minimální mzdy.<sup>21</sup>

## Příčiny nezaměstnanosti absolventů a možná východiska

Řada mladých lidí má problém po absolvování školy nalézt zaměstnání. Příčin může být několik:

- a) existují a jsou zřizovány studijní obory, o jejichž absolventy není v podnicích a firmách zájem
- b) nezájem zaměstnavatelů o lidi bez praxe
- c) nedostatečné znalosti absolventů, zejména jazyková a počítačová gramotnost
- d) nedostatečné praktické znalosti a pracovní
- e) nezájem mladých o práci v oboru, který vystudovali
- f) nezájem mladých o práci vůbec

Je jasné, že pokud má absolventů bez práce ubýt, musí se na tom podílet jak samotní mladí, tak stát. A podle posledních statistických údajů se to začíná dařit. Klíčovým momentem je volba povolání na základní škole. Rodiče i jejich děti by měli myslet na to, zda obor, o který se zajímají, poskytne pozdější uplatnění v praxi.

---

<sup>20</sup> § 229 odst. 2 z.č. 262/2006 Sb.

<sup>21</sup> [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)

Neměli by se bát studovat třeba mimo svůj okres a již dopředu počítat s tím, že mohou sehnat zaměstnání jinde než v místě bydliště. Ale to už samozřejmě souvisí s další otázkou - byty. Každopádně by se mělo do povědomí mladých lidí dostat odhodlání jít za prací. Řešením je i odchod za prací do zahraničí. Mladí se zdokonalí v jazyce, získají praxi a vydělají si zpravidla více než v daném regionu České republiky. Se vstupem naší země do Evropské unie tato možnost vzrostla a dokonce se na úřadech práce najdou poradci, kteří mají na starost oblast tzv. evropských služeb zaměstnanosti a disponují nabídkou volných míst. Je třeba si dát pozor na různé agentury a zprostředkovatele nebo pochybné inzeráty a nenaletět podvodníkům. Vždy je lepší jednání přímo s firmou, u které chce zájemce pracovat.

Ministerstvo práce a sociálních věcí považuje absolventy škol za ohroženou skupinu na trhu práce, a proto se snaží vylepšit jejich situaci přijatým zákonem o zaměstnanosti a novelou, která platí od 1. ledna 2006. Jedním takovým nástrojem je tzv. individuální akční plán, který vychází také ze směrnic Evropské unie. Úřad práce je povinen tento plán nabídnout a sestavit na míru těm absolventům, kteří jsou v evidenci nezaměstnaných více než půl roku. Výsledkem by měl být půlroční nebo i roční harmonogram akcí, které by měly vést k zaměstnání. Jsou to např. různé rekvalifikační kurzy, které míří přímo k získání konkrétní práce, protože jsou vypisovány podle konkrétní nabídky zaměstnavatelů. Pokud uchazeč tento akční plán přijme, nemůže z něj couvnout, neboť by byl vyřazen z evidence nezaměstnaných a přišel by o sociální dávky. Navíc by za sebe musel platit sociální a zdravotní pojištění.

Další novinkou je příspěvek na zapracování. Slouží k úhradě nákladů na zaměstnance, který bude nováčkovi ve firmě věnovat zvýšenou péči. Příspěvek lze vyplácet po dobu 3 měsíců ve výši až poloviny minimální mzdy.

Absolventi škol se mohou těšit na zmírnění podmínek pro získání podpory v nezaměstnanosti. Dosud platí, že podporu dostane ten, kdo si v uplynulých 3 letech odpracoval 12 měsíců v pracovním poměru, který zakládá účast na sociálním pojištění. Od ledna 2006 se do oněch 12 měsíců může započítat i 6 měsíců z doby studia.



Další možností je najít zaměstnavatele, který cíleně zaměstnává absolventy, neboť zřizuje tzv. společensky účelná pracovní místa, přičemž mzdové náklady jdou na vrub státu. Tam mohou absolventi získat praxi v délce až jednoho roku.

Absolvent školy se ocitá v mimořádně složité situaci. Je velmi pravděpodobné, že první, co zažije, bude nezaměstnanost. Ale bude muset převzít odpovědnost sám za sebe, nerezignovat, dál se vzdělávat, ukázat zájem o práci a nespolehat pouze na nabídku úřadu práce. Na druhé straně se pomoc mladým uchazečům určitě vyplatí. Už jen proto, aby se vrátily státem investované prostředky do studia, aby nevznikaly další sociální problémy a nadšení z ukončeného studia nevystřídala deprese a zahálka.<sup>22</sup>

### **2.3 Dlouhodobá nezaměstnanost mladistvých a její příčiny**

Dlouhodobá nezaměstnanost je celkově nebezpečná pro všechny bez rozdílu na věku. O negativních vlivech dlouhodobé nezaměstnanosti jsem již psal výše. U dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí a to hlavně mladistvých a absolventů, jde o mnohem větší problém, jelikož tyto lidé se zatím většinou neseťkali s prací (ve smyslu pracovního poměru). U těchto lidí hrozí pracovní negramotnost – tedy nezkušenost a žádný pracovní návyk. Mladí lidé, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní, si navyknou na sociální dávky a již aktivně nehledají nebo se dokonce vyhýbají jakékoliv práci. I když je systém sociálních dávek pro normálně pracujícího člověka malý, tyto lidé většinou bydlící u rodičů berou tyto dávky jako slušné kapesné. Vzhledem k tomu, že mají příliš mnoho volného času, je zde velké nebezpečí, že tyto mladí lidé se nudí a mají snahu tuto nudu vyměnit za negativní patologické chování, které jim přináší vzrušení, postavení (v určité skupině vrstevníků) a taky materiální zdroje (krádeže atd.). Vzhledem k tomu, že mají slušné kapesné formou sociálních dávek a žádnou zodpovědnost, jsou i hodnoty u těchto lidí hodně omezené.

---

<sup>22</sup>[http://absolventi.gymcheb.cz/2006/kastneta/priciny\\_nezamestnanosti\\_absolventu.html](http://absolventi.gymcheb.cz/2006/kastneta/priciny_nezamestnanosti_absolventu.html)

Dlouhodobá nezaměstnanost, zejména mladých mužů, kteří rezignovali na svoji živitelskou roli, v sobě zahrnuje obrovský kriminální potenciál. Absence pracovních návyků a neschopnost dlouhodobě se soustředit na smysluplnou činnost snižují šance jedince uplatnit se na trhu práce. Alarmující skutečností je, že v některých rodinách se setkáváme s jevem, s nímž jsme se v druhé polovině dvacátého století nesetkávali – s několikagenerační nezaměstnaností.

Dlouhodobá nezaměstnanost vede k vytváření alternativních životních strategií, jejichž cílem je zajištění finančních prostředků z jiných než z pracovních zdrojů. Konkrétně se jedná o závislost na dávkách sociálního zabezpečení, práci »načerno«, zadlužování či trestnou činnost. Důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti dále prohlubují marginalizaci jednotlivých osob i celých komunit, ovlivňují fungování bezprostředního sociálního společenství a deformují přehled o principech, na jejichž základech funguje majoritní společnost.

### **Příčiny nezaměstnanosti mladistvých**

Pokud bychom hledali příčiny nezaměstnanosti mladistvých, tak zjistíme, že hlavní příčinou je nekvalifikovanost, tedy že nemají na trhu práce co nabídnout. To může být příčinou poruchy chování související s emoční deprivací v dětství a s neúspěchy při získávání vzdělání a nižší schopnost adaptace na kolektiv. Často také tito lidé vykazují nižší sociální podporu ze strany rodiny, hovoří o nepříznivém sociálním klimatu. Mezi negativní jevy v rodině, které mohou vést k narušení osobnosti jedince jsou například:

- rozpad rodiny, která má vliv na vývoj dítěte a jeho pozdější postoje
- případy nedostatečné péče rodičů, které mohou často souviset právě s rozpadem rodiny
- obtížná ekonomická situace v rodině, která může způsobit, že rodiče si nemohou dovolit posílat dítě do školy

Vznik sociálně patologických jevů může také způsobit vhodné využívání volného času. I když existují instituce, které nabízejí efektivní využití volného času dětem různého věku, např. domy dětí a mládeže, družiny, centra primární prevence, je stále

mnoho dětí bez jakékoli kontroly venku, na ulici. Zde se mohou, a třeba i z nudy setkat a experimentovat s drogou, ničí majetek, chovají se násilně, nemají úctu k hodnotám, mají možnost toulat se apod.

Dá se tedy říct, že i v tak nízkém věku pokud není dítě vedeno k odpovědnosti, hodnotám, nemá podporu v rodině, nemá žádné aktivity vedoucí k jeho osobnímu rozvoji, může vážně ohrozit proces rozvoje osobní identity jedince a následně v budoucnu vést k nezaměstnanosti.

Tito lidé jsou více závislí na rodičích a bojí se nebo nejsou schopni se osamostatnit a žít si svůj život. Své nezdary a neúspěchy vedou k stále se prohlubující krizi, což má za následek, že si tito lidé přestávají věřit a raději rezignují. Takový mladistvý nezaměstnaný je ohrožen dlouhodobou nebo opakující se nezaměstnaností. Nezaměstnanost je většinou prvními sociálními zkušenostmi, se kterými se mladiství setkají. Tento neúspěch tedy negativní zkušenost vede často k negativnímu postoji vůči celé společnosti, systému atd. Takový mladý člověk se nedokáže ve světě dospělých pořádně zorientovat, a proto se snaží rovnat s ostatními alespoň materiálně. Jelikož tyto materiální prostředky nemá, snaží se je za každou cenu získat, i když je to spojeno s dyssociálním chováním. To je způsobeno nedostatečnou vyzrálostí osobnosti člověka a také tím, že nemá uspořádaný žebříček hodnot, které chce v životě uznávat.

Nezaměstnaným ubíhá čas pomaleji a u mladistvých, kteří nemají vůbec žádné povinnosti, ještě pomaleji. To, jak vnímají čas, může mít vliv na výhledy do budoucnosti a stavění si nějakých reálných cílů. Jejich den nemá žádný řád je bez povinností a není naplněn smysluplnými a konstruktivními činnostmi. Trvá-li tento stav příliš dlouho, může dojít k nenapravitelným poruchám osobnosti, k vytvoření nepřijatelných hodnot a stylu, který může člověka trvale vyřadit ze společnosti.

Řešení dlouhodobé nezaměstnanosti a snahy o znovu zařazení mládeže a mladistvých do pracovního procesu se týkají následujících aktivit

- opatření k podpoře přípravy na povolání – úřady práce v rámci aktivní politiky zaměstnanosti poskytují Poradenství pro volbu povolání, které je zaměřeno zejména na poskytování informací o povoláních, předpokladech a způsobilosti pro výkon určitého povolání, možnostech studia, přípravě na

povolání a možnostech uplatnění. Je poskytováno žákům a studentům středních škol a jiným fyzickým či právnickým osobám

- vytváření nových pracovních míst pro mladistvé skupiny obyvatelstva
- opatření umožňující zakládání nové existence mladistvých jak v pracovním tak, i mimopracovním procesu

## 2.4 Negativní vlivy nezaměstnanosti u mladistvých

Negativní vlivy, které působí na nezaměstnané mladistvé, jsou totožné s vlivy, které jsem uvedl v kapitole nezaměstnanost a patologické vlivy a zde chci rozebrat vlivy, které jsou nejhorší pro mladistvé, za což považuji kriminalitu a různé závislosti (drogy, hracích automaty atd.).

### **Kriminalita**

V této části bych se chtěl věnovat hlavně negativnímu vlivu kriminality a nezaměstnanosti mladistvých. Nezaměstnaní mladiství, vzhledem ke svému volnému času a s tím spojené nudy, se častěji dopouští trestné činnosti. Důvodů, proč se dopouštějí trestné činnosti, může být mnoho, ale mezi ty nejvíce se vyskytující je především potřeba materiálních zdrojů, nebo být středem pozornosti, či mít postavení v partě svých vrstevníků. Jedná se tedy především o majetkovou a násilnou trestnou činnost nebo vandalismus. Dle statistik Policie České republiky v roce 2007 spáchali mladiství 15-17 let 6322 trestných činů, z toho 1115 krádeží vloupáním, 1551 krádeží prostých, 998 násilných tr. Činů. Mezi ostatní kriminální činností je velký počet objasněných sprejerství - 254, výtržnictví - 204 a nedovolená výroba a držení omamných a psychotropních látek a jedů - 112.

I když se nevede statistika nezaměstnaných mladistvých, jde většinou právě o tyto lidi.

Čím tedy více nezaměstnaných mladistvých bude, tím bude větší kriminalita. Tyto mladé lidi je potřeba nějak zaměstnat pro ochranu celé společnosti, tudíž se tím musí zabývat a řešit stát, který nad pořádkem společnosti v republice dohlíží. Je potřeba investovat nemalé finanční prostředky pro různé programy, které zajistí zaměstnanost

nebo činnost těchto mladých lidí. I když stát vynaloží mnoho prostředků neúčelně, musí se touto otázkou zabývat, a to v rámci kriminality na prošetřování, následně v soudních sporech a nakonec v různých nápravních institucích a zařízeních (věznice atd.).

## **Alkoholismus**

Alkohol, obdobně jako ostatní drogy, je pro děti a mladistvé nebezpečnější než pro dospělé. I při občasném požití se zvyšuje nebezpečí onemocnění jater (játra nejsou schopna odbourávat alkohol v takové míře jako u dospělých) a nervového systému. Čím mladší jedinci pijí alkohol, tím větší je riziko pozdějšího přechodu na jiné tvrdé drogy. Riziko ohrožení se zvyšuje u těch mladých mužů, jejichž otec je závislý na alkoholu. Společnost dětí a mladistvé před alkoholem chrání zákonem. Věková hranice pro podávání alkoholických nápojů je v Čechách **18 let**, ale např. v USA a Japonsku 21 let. Bezpečná denní dávka pro zdravého dospělého člověka na den je 1/2 l piva nebo 2 dl vína nebo 1/2 dl destilátu. Náš právní řád za alkoholické nápoje považuje lihoviny, destiláty, víno, pivo a jiné nápoje, které obsahují více než 0.75 objemového procenta alkoholu.<sup>23</sup>

## **Důsledky užívání alkoholu mezi mládeží**

Mladí lidé jsou fyzicky, emocionálně a sociálně zranitelnější důsledky vyvolanými konzumem alkoholu jimi samými nebo konzumem alkoholu jinými lidmi. U mladé generace existují výrazné souvislosti mezi vysoce rizikovým pitím alkoholu a násilím, nebezpečným sexuálním chováním, dopravními a jinými nehodami, trvalým tělesným poškozením a smrtí. Zdravotní, sociální a ekonomické náklady vyplývající z užívání alkoholu mezi mládeží představují pro společnost výraznou zátěž.<sup>24</sup>

I když je v České republice povolen prodej alkoholických nápojů až v dospělosti tedy od 18 let, velmi často se setkáváme s podnapilými mladistvými. Právě nezaměstnaní mají nejbližší řešit různé své osobní problémy alkoholem a v neposlední řadě dostávají i slušné kapesné tedy sociální dávky, které nedokážou účelně vynaložit na své nejnnutnější potřeby. Jde o to, že je většinou nikdo nenaučil s finančním obnosem hospodařit a jelikož tyto peníze

---

<sup>23</sup> [http://alkoholismus.unas.cz/deti\\_a\\_alkohol.htm](http://alkoholismus.unas.cz/deti_a_alkohol.htm)

<sup>24</sup> [http://alkoholismus.unas.cz/ke\\_stazeni/Deklarace\\_mladez\\_a\\_alkohol.doc](http://alkoholismus.unas.cz/ke_stazeni/Deklarace_mladez_a_alkohol.doc)

dostanou bez zásluh nedokážou si ani těchto peněz vážít. Velmi často se stává, že právě mladiství, kteří dostávají sociální podporu utratí v prvních dnech velkou část těchto finančních prostředků právě za alkohol. Zde určitě selhává i výchova rodičů, jelikož nezaměstnaní mladiství většinou pocházejí z neúplných nebo rozvedených rodin nebo rodin, která zcela správně nefunguje.

### **Závislost na hracích automatech**

Problémů s hazardní hrou mezi dospívajícími i dospělými u nás v posledních letech velmi přibývá a jsou mezi nimi i nezletilí. Velká část mladých lidí propadne hracím automatům, ale chorobný návyk se ovšem dá vytvořit i na karetní hry, hru v kasínech, sportovní sázky nebo bingo.

Ve vztahu k hazardní hře se může vytvořit chorobný stav nazývaný patologické hráčství, ten se v mnoha směrech podobá závislosti na návykových látkách.

**Patologické hráčství** je porucha spočívající v častých opakovaných epizodách hazardní hry. Hazardní **hra začíná ovládat život postiženého na úkor sociálních, materiálních, rodinných a pracovních hodnot a závazků**. Lidé trpící touto poruchou mohou riskovat zaměstnání, velmi se zadlužit a lhát nebo porušovat zákon, aby získali peníze nebo unikli placení dluhů. Postižení popisují **intenzivní puzení ke hře**, které lze těžko ovládnout, spolu se zaujetím myšlenkami a představami hraní apod. Toto zaujetí hrou a puzení k ní se často zvyšuje v dobách, kdy je život stresující.“

Jak je vidět, některé známky patologického hráčství se podobají známkám závislosti na návykových látkách (intenzivní puzení ke hře, zhoršené sebeovládání, zanedbávání jiných hodnot, jednání v rozporu s vlastními zájmy).

**Některé varovné známky a rizika hazardních her:** Beznaděj, bezohlednost vůči rodině, čas trávený hrou roste, deprese, dluhy, chlubení se výhrou (někdy i když prohrál), myšlenky na sebevraždu nebo sebevražedné pokusy, návštěvy heren, nedokáže přestat s hrou, neodůvodněný optimismus, nepřítomnost ve škole či práci, neschopnost splácet dluhy, nezvykle mnoho peněz po výhře, nutkání hrát, obviňuje druhé, výčitky svědomí, panika, odcizení od rodiny a přátel, odkládání splátek dluhů, osamělé hraní, podrážděnost, neklid, uzavřenost, poškození pověsti, půjčování peněz roste, skrývání hry a lhaní, trestné činy (krádeže doma, podvody, zpronevěry apod.),

více prohrává, vyšší riziko rozvoje závislosti na alkoholu a drogách, vzrušení před hrou a během ní, zanedbávání zdraví, školy, rodiny i jiných důležitých hodnot, zvyšování sázek, častější hra, delší čas věnovaný hře.<sup>25</sup>

Dle výše uvedeného je hazardní hra, už jakákoliv, pro mladistvé velmi nebezpečná, jelikož nezaměstnaný mladistvý chce svou finanční situaci změnit všemi prostředky, a to hlavně bez větší námahy. Právě hra na výherních automatech takovou šanci nabízí a navíc zde si mladiství nezaměstnaní krátí i nudu, kterou vyplňují napětím a vzrušením možné výhry při hře na hracích automatech. Velice rychle zde vzniká závislost, která se prohlubuje, a jedinec se dostává do těžkých stresových situací, jelikož je nezaměstnaný, bez finančních prostředků, často zadlužený což ho vede k tomu, že situaci začne řešit kriminální činností a časem se propadne na dno společnosti.

## 2.5 Dílčí závěr

Nezaměstnanost mladých lidí je velký problém a nese sebou velké riziko, že tito mladí lidé bez práce, si nenavyknou na práci, a již nebudou chtít nikdy pracovat. To je pro společnost nežádoucí jev, který je potřeba hned v začátku řešit. Pracovní návyk pro mladé lidi, je zapotřebí ihned neustále rozvíjet a podporovat. Mladí lidé musí pocítit, že jsou pro společnost potřební a musí se co nejdříve zapojit do pracovního procesu, který jim zajistí vnitřní uspokojení, motivaci a finanční nezávislost. Mladý člověk se velmi rychle přizpůsobí jak na práci, tak na to, že nemusí pracovat.

Mladiství a absolventi jsou nejvíce ohroženi nezaměstnaností a negativními vlivy, které na ně působí. Jsou nezkušení, mladí bez pracovního návyku a snadno ovlivnitelní. Mladý člověk, kterému skončí vzděláním veškeré povinnosti, se náhle ocitne mezi dospělými s nevyužitým volným časem, který pokud nevyplní prací,

---

<sup>25</sup>Prim. MUDr. Karel Nešpor, CSc. a PhDr. Ladislav Csémy, *Jak problémům předcházet, jak je včas rozpoznat a jak je zvládat, Páté revidované vydání, Praha, 2003 s. 34*

kteřá určuje tomuto mladému člověku opět určitý řád a povinnost. Taky se velice rychle může stát, že sklouzne k patologickému chování jako je kriminalita, alkoholismus, drogy atd. Je zapotřebí ukázat těmto lidem, že práce je nezbytnou součástí a smyslem života ve společnosti. Pomocí práce si lidé mohou plnit své sny, dál se rozvíjet a obohacovat jak svůj život, tak celou společnost.

Dalším problémem nezaměstnanosti mladistvých a absolventů jsou různá omezení, které jsou dána zákonem. Tedy pokud se zaměstnavatel rozhodne zaměstnat mladistvého nebo absolventa, je nutné se řídit platnými zákony, což ho velmi omezuje a je to jedna z příčin proč raději každý zaměstnavatel zaměstná zkušeného dospělého člověka. Je zapotřebí, aby stát vytvořil hlavně pro nezaměstnané mladistvé, kteří nejsou dospělými, pracovní místa nebo finančně podporoval firmy, které jsou ochotné tyto mladistvé zaměstnat. I když nezaměstnanost klesá na optimální míru 2-6%, je zapotřebí o to více sledovat, kdo zůstává mezi nezaměstnanými. Snažit se hlavně o to, aby mezi nezaměstnanými nezůstávali mladiství a absolventi, kteří jsou ohroženi nejvíce, jelikož nemají žádné zkušenosti a mají velmi blízko k patologickému chování což může společnost stát nemalé finanční prostředky na jejich nápravu.



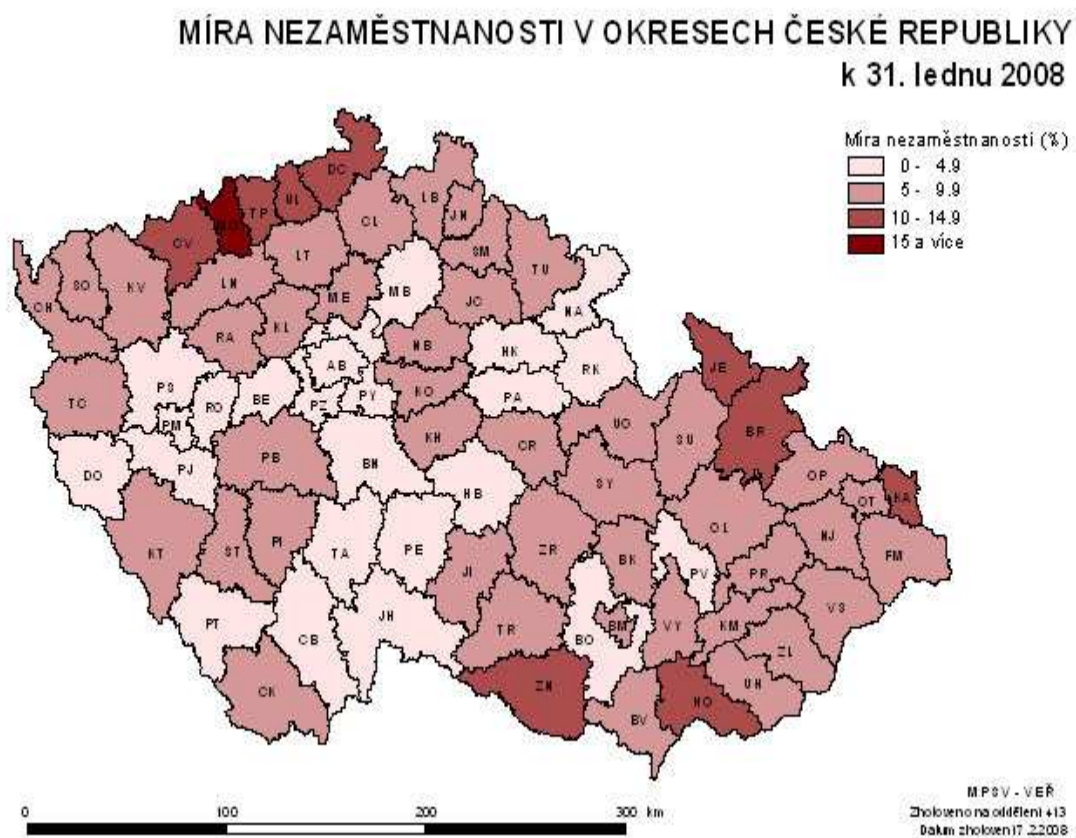
### **3 Politika nezaměstnanosti a trh práce v ČR**

Hlavní role politiky zaměstnanosti ve vztahu k nezaměstnaným je financovat trh práce a projekty na pomoc rizikovým sociálním skupinám i nezaměstnanost nejvíce postiženým oblastem. Ne každá osoba je schopna se sama zapojit do trhu práce, a proto stát a jeho politika trhu práce by jim měla pomáhat se začleněním do tohoto pracovního trhu. Jedná se většinou o osoby, kterým stát a sociální instituce či zvyklosti ve vstupu na trh práce zabraňují, a osoby, které nemají schopnost se na trhu práce uplatnit. Stát by se měl hlavně podílet na vytváření nových pracovních míst a různými formami pobídek. Dále se snažit o rekvalifikaci dlouhodobě nezaměstnaných osob a jejich začlenění zpět na trh práce. Přizpůsobit legislativu k tomu, aby nedocházelo k diskriminaci, úplatkům a zaměstnání určitého procenta postižených osob ve velkých firmách. Regulovat výši sociálních dávek, aby byli lidé motivováni k hledání zaměstnání a hlavně vytvářet takové podmínky, které by přilákaly zahraniční investory. Stát se musí umět uchránit před nelegálním zaměstnáváním (tzv. na černo) a imigrací cizinců.

#### **3.1 Míra nezaměstnanosti v ČR**

Míra nezaměstnanosti se v České republice za posledních pět let vyvíjí velmi dobře a ve všech okresech se značně snižuje. Největší nezaměstnanost je v Ústeckém kraji - v okrese Most 15,3 %, dále Teplice 12,2 %, Ústí n/L 11,3 %, Děčín 11,4 %, Chomutov 10 %. V Jihomoravské kraji - okres Znojmo 12,1 % a Hodonín 10,8 %. Severomoravském kraji - okres Karviná 13,4 %, Bruntál 11,1 %. Nad 10 % nezaměstnanosti se ještě dostal okres Jeseník 12,2 % .

Graf č.1 - Míra nezaměstnanosti v okresech české republiky. Zdroj: MPSV



Tabulka č. 1 - Uchazeči a volná místa (od 1.1. 2005) v celé ČR. Zdroj: MPSV

	Uchazeči	Volná místa	Míra nezam.
<b>01/2008</b>	364 544	145 921	6,1 %
<b>07/2007</b>	376 608	124 034	6,4 %
<b>01/2007</b>	465 458	97 961	7,9 %
<b>07/2006</b>	458 270	88 269	7,9 %
<b>01/2006</b>	531 235	59 408	9,2 %
<b>07/2005</b>	500 325	56 790	8,8 %
<b>01/2005</b>	561 662	54 217	9,8 %

**Tabulka č. 2- Strukturovaný počet uchazečů (od 1.1. 2005) v celé ČR. Zdroj MPSV**

<b>Období</b>	<b>Celkem nezaměstnaných</b>	<b>Z toho mužů</b>	<b>Z toho žen</b>	<b>Z toho OZP</b>	<b>Z toho absolventů</b>
<b>01/2008</b>	364 544	172 533	192 011	65 870	16 768
<b>07/2007</b>	376 608	164 608	212 000	67 514	14 553
<b>01/2007</b>	465 458	222 567	242 891	72 756	25 569
<b>07/2006</b>	458 270	206 608	251 662	72 882	21 777
<b>01/2006</b>	531 235	262 485	268 750	76 526	32 483
<b>07/2005</b>	500 325	230 010	270 315	74 666	24 992
<b>01/2005</b>	561 662	280 702	280 960	76 452	39 484

Pokud se podíváme na tabulky, je vidět, že se státu podařilo za uplynulá léta snížit počet nezaměstnaných celkem velmi výrazně. Státu se podařilo nalákat zahraniční investory, kteří vytvořili nová pracovní místa. Před třemi lety (v roce 2005) byl poměr 10 nezaměstnaných na 1 volné pracovní místo, v roce 2008 se tento poměr výrazně změnil - na 25 nezaměstnaných je 10 volných pracovních míst. Míra nezaměstnanosti v ČR k lednu 2008 je 6,1 % oproti lednu 2005, kdy byla 9,8 %. Míra nezaměstnanosti je tedy velmi příznivá a lze i do budoucna očekávat, že se bude snižovat.

### **Malá nezaměstnanost a ekonomika**

To, co na první pohled vypadá jako dobrá zpráva, začíná být velkým problémem. Vysoký počet neobsazených míst omezuje nejen jednotlivé firmy napříč všemi obory, ale začíná děsit i celé hospodářství. Nejhuře postižen je průmysl, jeho situace je kritická. Pro naši ekonomiku se stal nedostatek pracovních sil největší z předvídatelných hrozeb rozvoje.

Průmysl nejvíce postrádá pracovníky s technickou kvalifikací. Počínaje zedníky, kameníky, omítkáře přes kovodělníky, nástrojaře, zámečníky, svářeče, obsluhu obráběcích strojů a montážní dělníky či řidiče, až po konstruktéry a další vysokoškolsky vzdělané techniky.

Za zvětšujícím se propadem pracovních sil stojí hospodářský růst, dosahující v posledních třech letech kolem šesti procent, a změna ekonomiky po stránce věcné i teritoriální. Mění se struktura výroby, čilý investiční ruch se z největších měst

posunul do regionů. Těmto změnám ale neodpovídá ani ochota občanů stěhovat se za prací, ani schopnost českého školství produkovat pracovní síly, které trh opravdu chce. Pak je tu nepříznivý demografický vývoj. Trpí tím hlavně malé firmy, jež jsou často hnány až na hranu existence, poté, co jim odejde pár lidí do důchodu. A pominout nelze fakt, že mnohým se pracovat nechce, raději si vystačí se sociálními dávkami anebo s prací na černo.

Trh práce není nyní schopen reagovat na zmíněné strukturální proměny v dostatečné míře a čase. Školský systém nedodává potřebné profese. Učňovská střediska neotvírají celé ročníky. V některých regionech určité učební obory mizí úplně. Nedostatek učňů se ale neprojevil jen tak. Spousta mladých se zhlíží v reklamách a identifikuje se s představou manažerů a manažerek v luxusním oblečení a přepychovém služebním autě. Proto se nikdo nehrne do učebních oborů a všichni chtějí získat přinejmenším středoškolské vzdělání.

Společnosti povětšinou požadují lidi s praxí. Tomuto trendu nasvědčují inzeráty. Absolventi narážejí na zavřené dveře. Mnoho průmyslových podniků má problémy s absolventy, kteří nastupují do práce s teoretickými znalostmi bez větších praktických dovedností.

Proč se zaměstnavatelům nedaří obsadit určitá místa je dle personální agentur, že podniky, konkrétně finanční instituce, prý mají přemrštěné nároky. Požadují kvalifikaci a další schopnosti, které jsou nepřiměřené. Nejsou na danou pozici prostě třeba.

Dále chybí náhrada za důchodce. Podnikům způsobuje potíže i nepříznivé věkové složení zaměstnanců. Řada zaměstnanců odchází do penze a náhradu za ně není možné najít. Horko těžko se shánějí hlavně stavební zámečníci a topenáři-instalatéři a podobné profese. Kdo je schopný, ten si založí vlastní firmu. A kvalitní lidé si podniky opatrují jako oko v hlavě.

Firmě nepomáhá ani spolupráce s učňovskou školou. Zaškolení odcházejí za větším výdělkem mimo svůj obor a raději dělají u stroje pro zahraniční firmu, která jim více zaplatí.

Spousta podniků se zase zajímá jen o lidi do určitého věku. Třeba ve finančnictví už se těžko zaměstnávají lidé nad 40 let banky chtějí experty do 35 let. Zaměstnavatelé se zřejmě bojí toho, že lidé nad tuto věkovou hranici už nejsou ochotni tolik pracovat jako mladí a nejsou tak flexibilní. Možná i proto, že chtějí více peněz. V zahraničí, je to jinak. Zcela běžně se tam lze setkat s šedesátiletými i sedmdesátiletými bankéři.

## **Cizinci a práce v ČR**

Jednou z možností, jak zaplnit prázdná místa, je dovoz pracovníků z ciziny. V ČR už žije početná komunita Ukrajinců a lidí z dalších zemí bývalého Sovětského svazu, ze Slovenska, ale třeba i z Mongolska. Začíná příliv i z nových členských zemí Evropské unie, Bulharska a Rumunska, jejichž občané nepotřebují pro práci a pobyt u nás žádné povolení. Omezení je ovšem v jazykových bariérách, což se týká hlavně bank.

## **Hranice nezaměstnanosti pro ekonomiku ČR**

**Nezaměstnanost** by teoreticky ještě měla mít prostor pro pokles. Za hranici jsou považována tři procenta práceschopného obyvatelstva. Takovou míru nezaměstnanosti, kterou ekonomické teorie nazývají přirozenou, tvoří lidé, kteří nemají zájem pracovat. Mnoho zaměstnavatelů potvrzuje, že s uchazeči o místo, přicházejících z úřadů práce, nemají dobré zkušenosti. Na úřadech práce zůstávají v evidenci hlavně lidé, kteří po opravdové práci nijak moc netouží.

Zaměstnatelnost lidí snižuje také fakt, že spousta příjemců dávek je zapojena do tzv. šedé ekonomiky – pracují nelegálně.

Motivace lidí k práci by se ale měla brzy změnit. Alespoň to tvrdí vláda. Ministerstvo práce a sociálních věcí připravuje rozsáhlou novelu zákona o zaměstnanosti i zákoníku práce. Byla již přijata opatření povzbuzující k aktivnímu chování a penalizující zneužívání systému. Podstata je v tom, že nezaměstnaný bude po 12 měsících dostávat nikoliv životní minimum, nýbrž pouze existenční minimum, které je nižší.

## **V Evropě stejný problém**

Evropský server zaměřený na volná pracovní místa Eures nyní eviduje celkem 700 tisíc poptávek po zaměstnancích ze všech zemí EU. Nedostatek lidí panuje napříč všemi obory, počínaje nekvalifikovanou pracovní silou, kterou podniky hledají pro sezónní práce až po vzdělané lidi a vědce.

Míra nezaměstnanosti klesá v celé EU. Nahrazovat pracovníky lidmi ze zahraničí však není jednoduché. Hlavní brzdou je neochota stěhovat se za prací. Jak vyplynulo z výzkumu skupiny Pioneer Evropské komise, pouze dvě procenta občanů EU jsou ochotna zvážit přestěhování do jiné země. Mobilitu v rámci EU lze rozdělit na několik skupin. V Německu a ve Velké Británii je podíl vlastních občanů žijících průběžně či trvale v jiných státech nejvyšší a navíc je rovnoměrně rozdělen mezi všechny věkové kategorie. Z výzkumu vyplynulo, že z těchto dvou zemí lidé nejen pracují v jiných zemích, ale zhruba od věku 50 let i žijí jinde, především ve Španělsku či Francii.

Ve všech ostatních zemích EU je mobilita záležitostí mladších ročníků, zhruba do věku třiceti let. I migrace za prací má své zákonitosti a podle průzkumu lze pracující rozdělit zhruba rovným dílem do dvou skupin. Tou první je málo kvalifikovaná pracovní síla mířící za výdělkem na sezónní a pomocné práce ve službách a v zemědělství. Hlavními příjemci těchto posil jsou jižní státy EU, především Itálie, Španělsko a Francie. Druhá polovina zájemců o práci směřuje spíše do střední a severní Evropy, jde o kvalifikované zaměstnance z řad vysokoškoláků.<sup>26</sup>

## **Portrét typického nezaměstnatelného v ČR**

Ze statistik Ministerstva práce a sociálních věcí, jež zachycují strukturu nezaměstnanosti z hlediska krajů, vzdělání či kvalifikace, věku a pohlaví, vyplývá, že nejčastěji vypadá uchazeč o práci takto: žena ve věku 50 až 55 let se středním odborným vzděláním zakončeným výučním listem a místem bydliště v Moravskoslezském či Ústeckém kraji.

---

<sup>26</sup> [http://ihned.cz/3-22419110-nezam%ECstnanost-000000\\_detail-26](http://ihned.cz/3-22419110-nezam%ECstnanost-000000_detail-26)

V některých regionech má však typický nezaměstnatelný jiné rysy: je mladý s výučním listem, není nikde zaměstnán, pobírá sociální dávky a zároveň pracuje na černo. Týká se to hlavně moravských regionů.

### 3.2 Míra nezaměstnanosti v rámci průzkumného okresu Hodonín

Okres Hodonín stále patří mezi nejvíce postiženou oblast nezaměstnanosti. I když se míra nezaměstnanosti v regionu Hodonín taktéž snižuje, nedostala se zatím ani na úroveň ledna 2005 nezaměstnanosti celé ČR. V rámci Jihomoravské kraje se nezaměstnanost dostala na úroveň 7 %, což je v rámci celé ČR velmi slušné a lze to považovat za úspěch.

*Tabulka č. 3-Uchazeči a volná místa (od 1.1. 2005) v okrese Hodonín. Zdroj MPSV*

Období	Uchazeči	Volná místa	Míra nezam.
01/2008	9 052	905	10,8 %
07/2007	8 825	1 159	10,6 %
01/2007	11 288	958	13,7 %
07/2006	10 894	891	13,3 %
01/2006	13 034	713	15,6 %
07/2005	11 716	491	14,0 %
01/2005	13 107	469	15,3 %

*Tabulka č.4-Strukturovaný počet uchazečů (od 1.7. 2004)v okrese Hodonín.*

*Zdroj: MPSV*

Období	Celkem nezaměstnaných	Z toho mužů	Z toho žen	Z toho OZP	Z toho absolventů
01/2008	9 052	4 554	4 498	1 971	538
07/2007	8 825	4 026	4 799	1 965	433
01/2007	11 288	5 791	5 497	2 078	854
07/2006	10 894	5 205	5 689	2 089	751
01/2006	13 034	7 019	6 015	2 186	1 111
07/2005	11 716	5 936	5 780	2 053	947
01/2005	13 107	7 050	6 057	2 086	1 296

Dle tabulek se dá dále vyčíst, že míra nezaměstnanosti se nedaří snížit u osob zdravotně postižených (OZP), kde dokonce došlo k nárůstu, u absolventů je to ale příznivější, zde dochází k poklesu počtu nezaměstnaných. Poměr nezaměstnaných uchazečů o práci vůči volným místům je taktéž nepříznivý, a to na 10 nezaměstnaných je 1 volné pracovní místo. Oproti celorepublikovému průměru je to 4 krát horší.

Okres Hodonín se stále potýká s problémy nalákat zahraniční investory, kteří by v regionu investovali a vytvářeli pracovní místa. Dále je zde i docela velká soudružnost lidí, vztah k místu bydliště a neochota cestovat, popřípadě se odstěhovat za prací.

### **3.3 Rizikové skupiny nezaměstnaných**

Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněno celou řadou charakteristik, mezi které patří věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, příslušnost k určité etnické skupině atd. Lidé, kteří jsou postiženi některou z těchto charakteristik, mají větší riziko ztráty práce a jsou předurčeni v případě ztráty práce pro dlouhodobou nezaměstnanost. Tyto skupiny jsou taky více vystaveny riziku opakované nezaměstnanosti a při uplatnění v pracovním trhu jsou spíše na okraji na méně placených nebo nejistých místech.

#### **Věk a nezaměstnanost**

Co se týče věku jsou nejvíce postiženy rizikové věkové hranice do 25 let, hlavně absolventi, a starší lidé nad 50 let, kteří mají před důchodem.

**Věková skupina mladiství do 25 let a absolventi** - Mezi mladistvé je označována nejmladší skupina uchazečů o zaměstnání bez kvalifikace, bez pracovních návyků, často poznamenaná sociálním postavením rodičů, s neochotou hledat si jakékoliv zaměstnání a dáváním přednost sociálním dávkám před pracovním příjmem. Mladiství jsou většinou neschopni si sami najít řešení a čekají na vnější pomoc. U této skupiny nezaměstnaných, pokud v co nejkratší době nenalezne zaměstnání, nebude vytvořen pracovní návyk. Ve svém volném čase, který jim zbývá



mohou sklouznout k sociálně patologickému chování a už se nikdy nezačlení do normální společnosti.

**Tabulka č.5 - Nezaměstnanost mladistvých k 30.9.2007**

	<b>muži</b>	<b>ženy</b>	<b>celkem</b>
<b>Celá ČR</b>	2168	2284	4452
<b>Okř. Hodonín</b>	21	21	42

V tabulce je znázorněn počet nezaměstnaných mladistvých tedy uchazečů o práci bez vzdělání ve věku 16-18 let. Okres Hodonín je v rámci nezaměstnanosti mladistvých na tom velmi dobře, podílí se asi 1 % v celkové nezaměstnanosti mladistvých vůči celé ČR.

### **Absolventi škol**

Patří na trhu práce mezi ohrožené skupiny. S jejich nezaměstnaností je spojena řada závažných problémů - jestliže po absolvování školy nenastoupí do práce, nezískají potřebnou praxi a nevytvoří si žádné pracovní návyky. Navíc postupně zastarává jejich kvalifikace. A čím déle tento stav trvá, tím více se snižuje pravděpodobnost, že je někdo zaměstná. Mezi hlavní příčinou nezaměstnanosti patří jednak nesoulad mezi profesní strukturou absolventů a potřebami trhu práce a jednak nedostatek jejich praktických zkušeností. Negativním momentem, který ovlivňuje zařazení absolventů do pracovního procesu, je i velmi nízká mobilita na trhu práce, kterou způsobuje i špatná situace na trhu s byty. Někteří absolventi mají mnohdy nereálné požadavky na finanční ohodnocení své práce a nejsou ochotni přijmout místo, které neodpovídá jejich vzdělání.

Dalším problémem zvyšujícím počty nezaměstnaných absolventů je posunování věkové hranice odchodu do penze. Čím déle budou lidé dělat tím hůře se bude shánět pro absolventy práce. Jednoduše prodlužování délky odchodu do penze brání uvolnění míst na trhu práce a to i když je každým rokem absolventů na trhu práce méně.

Při výběru oboru, ve kterém se vzdělávají, by si měli studenti a jejich rodiči hlavně uvědomit jejich postavení na trhu práce po skončení svého vzdělání, zda bude mít o

něj trh práce zájem, aby mohli uplatnit své vědomosti. To je jediné co mohou nabídnout na trhu práce.

**Tabulka č.6 - Nezaměstnanosti absolventů škol z 30.9.2007**

	<b>muži</b>	<b>ženy</b>	<b>celkem</b>
<b>Celá ČR</b>	12254	14480	26734
<b>Okr. Hodonín</b>	362	355	717

Z tabulky je vidět, že nezaměstnanost absolventů na okrese Hodonín je 2,7 % vůči všem nezaměstnaným mladistvým v ČR.

### **Starší lidé nad 50 let**

Pro tyto lidi je ztráta práce nejtěživější ze všech věkových kategorií. Skutečnost, že pracovali více jak 30 let a nyní o ně nemá trh práce zájem, vede často velmi k pocitu bezradnosti spojené se strachem, psychickou tenzí, nejistotou a postupnou ztrátou sebedůvěry. Lidem, kteří byli zvyklí celý život pracovat se najednou zhroutí celý svět a přestávají žít i společensky, jsou téměř v izolaci své rodiny.

Lidé starší věkové kategorie mají často nežádoucí návyky dosažené během celoživotní pracovní kariéry a velmi obtížně se přizpůsobují novým životním situacím. Setrváním celý život v jedné profesi na jednom pracovním místě vede mnohdy k tomu, že lidé mají omezené pracovní dovednosti a zkušenosti. Zaměstnavatelé dávají přednost mladším věkovým skupinám a to z několika důvodů, protože ze strany zaměstnance jsou předpokládány vyšší mzdové nároky na platové zařazení vyplývající z délky dosavadní praxe. Dále ze strany zaměstnavatele jsou v dnešní době zvýšené požadavky na práci s moderní technikou, znalost jazyků a vyšší flexibilitu, což u starší věkové kategorie pracovníků může znamenat velký problém. K těmto problémům se často přidávají i zdravotní komplikace, které vedou k častějším absencím v práci. Některé výhody oproti absolventům mají – je to jejich praxe v oboru (pokud se dá v dnešní době použít), zažitá pracovní návyky a vyřešené rodinné soužití (mateřství, výchova dětí, bydlení atd.).

Starší lidé po 50 letech velmi často mluví o tom jak rádi by šli již do důchodu, jelikož mají strach, že přijdou o zaměstnání. Velká část lidí odchází do předčasného

důchodu, i když jsou kráceni na výplatě penze. Důvodem je skutečnost, že většinou tito lidé, pokud nemají vyšší vzdělání, pracují v určitých regionech za minimální mzdy s rizikem, že i o tuto práci přijdou. Lidé staršího předdůchodového věku nebyli zvyklí na takovou nejistotu, což má následky v podobě dlouhodobého stresu, které se odráží na jejich zdraví. Byli zvyklí odpracovat si poctivě svoji práci, za kterou měsíčně dostávali mzdu a o víc se nemuseli starat. Nemuseli přemýšlet, jestli zítra nedostanou výpověď, jestli dostanou včas mzdu, nebo jestli se mohou zadlužit a pořídít si něco nového. Tyto každodenní starosti pro lidi staršího věku mohou vést k rezignaci na celkový život.

## **Pohlaví a nezaměstnanost**

Je zřejmé, že postavení žen v pracovním trhu je horší než u mužů, i když u nás v ČR existuje legislativa proti diskriminaci. Zaměstnavatelé méně zaměstnávají ženy, které jsou mladé nebo ženy s malými dětmi. U mladých žen je to většinou spojené s tím, že v nejbližší době půjdou na mateřskou dovolenou a tudíž je budou muset zaměstnavatelé nahradit novým zaměstnancem, kterého budou muset znovu zaškolovat. Dále je zde problém žen vracejících se po mateřské dovolené zpět na místo, které je již po dobu mateřské dovolené obsazené jiným zaměstnancem a navíc jde o ženy, které se musí starat o domácnost a hlavně o malé děti. To přináší pro zaměstnavatele další problémy, protože ženy vychovávající děti velmi často jsou s dětmi při jejich nemocech doma a potřebují dělat jen na jednu směnu či zkrácený úvazek. To vede k tomu, že mladé ženy, pokud jsou zaměstnány a mají vybudované určité pracovní postavení, se bojí odejít na mateřskou dovolenou a s mateřstvím čekají na co možná pozdější dobu. Naopak ženy, které o práci přišly, volí raději mateřství než nezaměstnanost. Vzhledem k výše uvedeným skutečnostem se průměrná doba odchodu na mateřskou dovolenou prodlužuje k věku kolem 30 let a počet dětí v rodině je omezen na jedno, maximálně dvě. Porodnost v ČR klesá což, má nepříznivý vliv na stárnutí společnosti a tím je i nutná důchodová reforma s prodlužováním odchodu do penze.

Cesta k řešení v naší společnosti patrně povede přes nutné legislativní úpravy až k politické a finanční podpoře žen.

## **Zdravotně postižení lidé**

Jsou další rizikovou skupinou na trhu práce. Zdravotně postižené lze rozdělit na osoby se změněnou pracovní schopností (ZPS) a na osoby se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením (ZPS s TZP). Ti z první skupiny mají pro dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav podstatně omezenou možnost pracovního uplatnění a většinou pobírají částečný invalidní důchod, druhá skupina se může uplatnit jen ve zcela úzkém okruhu zaměstnání a pobírá plný invalidní důchod. Obě tyto skupiny se většinou shrnují pod společným označením osoby se ZPS. Vzhledem ke stále většímu důrazu na produktivitu práce a výkonu mají tito lidé v současné společnosti čím dále menší šanci se uplatnit na trhu práce. Doba jejich evidence na úřadech práce převyšuje několikanásobně dobu evidence zdravých jedinců a často se dostávají do bezvýhodné životní situace a pro jejich rodiny to znamená starost o nezaměstnaného rodinného příslušníka. I když u nás je docela slušně postaráno o zdravotně postižené systémem sociálního zabezpečení, což se týká základních materiálních potřeb k jejich úplnému začlenění do společnosti jsou závislí na sociálních, ekonomických a legislativních podmínkách.

## **Zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

**Lidem se zdravotním postižením se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce.**

**Pracovní rehabilitace** - souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují úřady práce a hradí náklady s ní spojené. Úřad práce v součinnosti s osobou se zdravotním postižením sestaví individuální plán pracovní rehabilitace.

**Příprava k práci** - zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo na základě dohody s úřadem práce. Příprava k práci může být prováděna s podporou asistenta. Tato příprava trvá nejdéle 24 měsíců.

**Specializované rekvalifikační kurzy** - jsou uskutečňovány za stejných podmínek jako ostatní rekvalifikace.

## **Chráněné pracovní místo a chráněná pracovní dílna**

Chráněné pracovní místo je pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce. Chráněné pracovní místo **musí být provozováno po dobu nejméně 2 let** ode dne sjednaného v dohodě.

Chráněná pracovní dílna je pracoviště zaměstnavatele, kde je zaměstnáno nejméně 60 % zaměstnanců se zdravotním postižením.

## **Příspěvky pro zaměstnavatele**

Úřad práce může poskytnout příspěvek zaměstnavateli na vytvoření chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny.

Zaměstnavateli, který provádí na svém pracovišti přípravu k práci osob se zdravotním postižením, může úřad práce uhradit náklady na přípravu k práci těchto osob.

Zaměstnavateli zaměstnávajícímu více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob.

## **Povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši 4 % z celkového počtu svých zaměstnanců. Způsoby plnění, tj. zaměstnávání v pracovním poměru, odběr výrobků a služeb nebo odvod do státního rozpočtu, jsou považovány za rovnocenné a lze je vzájemně kombinovat.<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)

## Nezaměstnanost zdravotně postižených

*Tabulka č.7 - Nezaměstnanost osob zdravotně postižených k leden 2008. Zdroj MPSV*

	Nezaměstnanost celkem ČR		Nezaměstnanost OZP	
	<b>Celá ČR</b>	364544	6,1%	65870
<b>Okr. Hodonín</b>	9052	10,8%	1971	22,0 %

Tabulka obsahuje údaje o nezaměstnanosti zdravotně postižených v období leden 2008. A dle tabulky je 18,1 % z celkového počtu nezaměstnaných, z čehož vyplývá, že téměř každý pátý nezaměstnaný je zdravotně postižený. V rámci okresu Hodonín je situace ještě o něco horší - a to 22 % nezaměstnaných OZP z celkového počtu nezaměstnaných v okrese Hodonín.

### Lidé bez kvalifikace

Ve struktuře dlouhodobě nezaměstnaných je zastoupení nekvalifikovaných pracovníků z 1/3 všech nezaměstnaných, jde zejména o lidi obtížně vzdělavatelné a s malým zájmem o zaměstnání. U těchto lidí se často setkáváme se společensky nežádoucím deviantním chováním, do kterého patří alkoholicí, recidivisté, lidé propuštěni z nápravných zařízení a další lidé sociálně nepřizpůsobiví. Čím vyšší je kvalifikace a pracovní dovednost, tím snadněji jsou lidé umísťováni do pracovního trhu, jelikož více dovedností zvyšuje možnost volby jednotlivých pracovních odvětví. Lidé s nízkou pracovní kvalifikací budou postupně stále více vytlačováni levnějšími a přesnějšími stroji. O práci nekvalifikovaných lidí nebude do budoucna zájem a oni se stanou nepotřební pro společnost, což povede ke kriminalitě a k dalším podobným problémům.

## 3.4 Migrace a nelegální zaměstnávání cizinců

### Migrace

Zda migrace do České republiky cizinců negativně ovlivňuje nezaměstnanost, nelze tak jednoznačně uvést. Podle odborníků dokonce řízená migrace napomáhá při řešení nejpálčivějšího problému, kterým je stárnutí populace. Do České republiky přichází zhruba 10 tisíc cizinců ročně, kteří jsou z větší části 80% mladí, a tedy ekonomicky aktivní. V tuzemsku, podobně jako v dalších zemích, lze pozorovat takzvaný paradox zaměstnanosti. Znamená to, že v období ne příliš vysoké nezaměstnanosti existuje v určitých sektorech rostoucí počet volných pracovních míst, která nelze obsadit domácími pracovníky. Ti buď nemají dostatečnou kvalifikaci, nebo nejsou ochotni se za prací přemísťovat. A Češi vysokou mobilitou nevynikají. "V mobilitě pracovních sil zaostáváme nejen za státy EU, ale i za ostatními kandidátskými zeměmi." Zažitě představy o zahraniční pracovní síle coby konkurentovi domácích zaměstnanců na trhu práce, jsou tak přinejmenším pro kvalifikované profese z velké části mylné. Určitou hrozbou pro domácí ekonomiku však může být migrace nelegální, neřízená. A pracovní imigrace založená pouze na tržních mechanismech bez promyšlené vize, jak cizince integrovat do většinové společnosti, přináší riziko segmentace pracovního trhu mezi imigranty a domovskou populací. Rizikové faktory se mohou a nemusejí proměnit v reálné problémy. V západní Evropě ale najdeme dostatek příkladů, kdy se tak stalo, a navazující potíže s nezaměstnaností či kriminalitou imigrantů padají na bedra státní administrativy. Je tedy zřejmé, že pro Česko je nezbytný aktivní přístup k migraci, který vede k maximalizaci výhod plynoucích z migračních toků. Naopak by mohlo být hrubou chybou zůstat pasivní - řada západoevropských zemí dnes připravuje vlastní aktivní imigrační politiku, která nejspíš povede k výraznějšímu odlivu tuzemských kvalifikovaných pracovníků a k dalšímu prohloubení českých negativních populačních trendů.

## Tabulka č.8 - Počet pracujících cizích státních příslušníků celkem 31.1.2008.

Zdroj: Český statistický úřad

Stát Δ▽	Celkem Δ▽	Ženy Δ▽
<b>Celkem</b>	<b>241 174</b>	<b>79 035</b>
Slovensko	98 157	33 311
Ukrajina	62 582	22 272
Polsko	23 227	5 796
Mongolsko	7 822	4 344
Vietnam	7 033	1 582
Moldavsko	5 579	1 739
Bulharsko	5 532	1 687
Rumunsko	4 555	1 180
Německo	2 812	488
Rusko	2 455	1 220
Spojené království	1 823	343
Spojené státy	1 308	463
Francie	1 267	277
Bělorusko	1 238	634
Čína	1 120	342
Uzbekistán	1 072	84
Bosna a Hercegovina	995	72
Makedonie	981	78
Japonsko	774	139

Z tabulky je patrné, že nejvíce zaměstnaných cizinců je ze Slovenska, Ukrajiny a Polska.

Jediný problém, který hrozí ze strany migrantů na náš trh, je v tom, že jsou ochotni pracovat za daleko menší mzdu a to často láká zaměstnavatele k zaměstnání cizinců. Na druhou stranu lidé, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní, velmi často takovou práci pohrdnou a zaměstnavatelům nic jiného nezbyvá, než vzít cizince. Příkladem za všechny je zdravotnický personál v nemocnicích, kde volná místa jsou obsazována většinou zdravotními sestrami ze zahraničí, i když tady jde taky o kvalifikaci.

### Nelegální zaměstnávání cizinců

Práce na černo se soustřeďuje v sektorech náročných na ruční práci a typických nízkými odměnami, jako je zemědělství, stavebnictví, práce v restauracích apod., tedy všude tam, kde konkurenceschopnost a zisk jsou vysoce závislé na nákladech.



Zaměstnavatelé se k této praxi uchylují nejen z lakoty, ale také pod tlakem vysokých daní, sociálních dávek nebo také administrativních formalit.

Do nelegálních pracovních poměrů se nechávají najímat lidé, kteří už mají druhé zaměstnání a jsou tudíž kryti důchodovým a nemocenským pojištěním. Další kategorií jsou studenti a důchodci, dále pak zranitelnější nezaměstnaní a zejména pak zcela bezprávní ilegální přistěhovalci.

Největším lákadlem pro naše zaměstnavatele k najmutí cizince na černo jsou nízké náklady. Vedle toho, že není třeba platit pojistné a daně, spokojí se také cizinci s nižší mzdou. Zaměstnavatel nemusí dodržovat standardy ubytování a stravování, nelegální zaměstnanci si nemohou prakticky na nic stěžovat. Takto zaměstnaného cizince je vlastně kdykoliv možné libovolně přesunout na jiné pracovní místo bez průtahů. Zaměstnavatelé tak sice porušují mnohá ustanovení zákonů (Zákoník práce, zákon o pobytu cizinců, zákon o zaměstnanosti), ale případné pokuty za porušení těchto předpisů jsou těžko vymahatelné.

Bylo by třeba nějakým razantním způsobem alespoň snížit procento na černo zaměstnaných pracovníků. Naše úřady však nemají dostatek zkušeností ani prostředků na účinnou kontrolu. Autorita našich úřadů také není na dostatečné úrovni. Je třeba důkladněji zvažovat povolení vstupu cizinců na náš trh práce, kontrolovat důkladněji pracoviště podezřelých firem (v Německu např. jsou taková pracoviště monitorována kamerami), nebo výrazně postihovat firmy a zaměstnavatele, kteří se k najímání ilegálních zaměstnanců odhodlají. Je také nutné rozpoznat, ve kterých oborech nejsou cizinci přítěží, ale naopak přínosem.

Není tedy problém zaměstnávání cizince, pokud jde vše legální cestou a tato migrace je řízena státem, ale hlavní problém pro stát je zaměstnávání nelegálních přistěhovalců, kteří nejenže berou lidem v ČR práci, ale ani neplatí daně. Hlavně je zapotřebí kontrolovat podezřelé podniky, které takovou práci nabízejí, jelikož u nich stát ztrácí nejvíce. Je zapotřebí vytvořit takovou legislativu, aby došlo k zamezení poskytování práce na černo. Pokud nebude nabídka nelegální práce ze strany podnikatelů nebudou ani nelegální migranti.

### 3.5 Dílčí závěr

Politika zaměstnanosti v České republice v poslední době se dostala do obrátek a nezaměstnanost v ČR je v lednu 2008 6,1 %. V Evropské unii činí nezaměstnanost v průměru celé pětadvacítky 7,2 %. Takže, jsme na tom momentálně lépe než Evropská unie. Na nezaměstnanost má vliv, také politika státu hlavně přilákáním nových zahraničních investorů, a to různými pobídkami. Stát má v kompetenci řídit příliv legálních migrantů do ČR, kteří naproti nelegálním mají pro ČR pozitivní vliv. Dále je to výše sociálních dávek a minimální mzda, kterou stát určuje. Sociální dávky by měly být o hodně nižší než minimální mzda, aby to lidi motivovalo hledat si práci. Najít tuto míru však není snadné, jelikož zvyšování min. mzdy by vedlo k propouštění a snižování sociálních dávek zase ke kriminalitě či chudobě.

Státní politika zaměstnanosti by měla vynaložit více úsilí a financí k tomu, aby v co nejkratší době našla práci rizikovým skupinám mezi nezaměstnanými. Jsou to hlavně mladiství a absolventi škol, kteří by měli dostat co největší příležitost k zapojení se do pracovního trhu, aby získali potřebnou praxi a pracovní návyk. Dále je zapotřebí zaměstnat zdravotně postižené lidi a vytvářet ještě více pobídek zaměstnavatelům, aby tyto lidi zaměstnali, což pro některé znamená znovu uvedení do společenského života i přes svůj handicap. Vzhledem k stárnutí populace se stát musí připravit na nezaměstnanost lidí, kteří mají několik málo let před důchodem a vzhledem k tomu, že se posunuje věková hranice do důchodu, bude těchto lidí přibývat. Prodlužování věku odchodu do důchodu ponese taky větší nezaměstnanost pro absolventy, kterým stárnoucí pracovní populace bude tato místa držet. Proto je zapotřebí pro absolventy škol obstarat v co nejkratší době příležitost k zapojení se do pracovního trhu, aby získali potřebnou praxi a pracovní návyk. Aby populace tolik nestárla a zvyšovala se porodnost, je zapotřebí motivovat mladé rodiny, aby se nebály pořídit si dítě bez rizika, že po mateřské dovolené manželka ztratí práci. Taková investice na podporu mladých lidí se v budoucnu určitě státu vyplatí a mnohonásobně se vrátí.

Nezaměstnanost je zapotřebí neustále pozorovat a přizpůsobovat pracovnímu trhu. Každý stát by měl mít aktivní politiku zaměstnanosti, aby se snažil co nejvíce zamezit nezaměstnanosti a tím ušetřil výdaje nejenom na sociálních dávkách, ale i ve zdravotnictví či na potírání nelegální a kriminální činnosti.

Je potřeba podporovat mladé rodiny a pokud je člověk zaměstnaný tak dodržování zákona o zaměstnanosti, který je mnohdy porušován a obcházen za účelem větších zisků. Jelikož nastává pomalu v naší zemi opačný problém a dochází v některých oborech k nedostatku pracovní síly je zapotřebí, aby se stát více věnoval školství a doporučoval, popřípadě zvýhodňoval a upřednostňoval obory, kterých je na trhu práce nedostatek, což může mít za následek zpomalení růstu ekonomiky.

## 4 Empirické šetření

### 4.1 Cíl a charakteristika empirického šetření

Prací se snažím o co nejobjektivnější interpretaci zadaného jevu „Nezaměstnanost mladistvých jako sociálně – etický problém“. Zadání tématu práce jsem rozšířil i na nezaměstnanost absolventů, jelikož je to problém, který určitě s nezaměstnaností mladistvých souvisí a lze říci, že je její součástí. V této práci nelze zcela daný jev postihnout ve všech jeho souvislostech. Snažím se zde o upozornění na některé problémy, které nezaměstnanost mladistvých a absolventů způsobuje a tím částečně přispět ke zlepšení současného stavu a nalezení efektivních strategií pro překonání krizového období ztráty práce, zejména u mladých lidí. Empirický výzkum má shromáždit určité množství konkrétního empirického materiálu, na základě jeho utřídění a zpracování zvýraznit a poukázat na problémy a příčiny nezaměstnanosti mladých lidí.

Podklady, shromážděné empirickým šetřením, mají jen omezený charakter, který vyplývá z použitých metodik i dalších nutných omezení a které musí být dále nezbytně doplňovány dalšími prameny informací, jako znalostmi a zkušenostmi pracovníků Úřadu práce v okrese Hodonín a dalšími institucemi zabývajícími se problematikou nezaměstnanosti.

V práci byly dále použity údaje Českého statistického úřadu, které jsou získány na základě výběrového šetření pracovních sil, dalším podstatným zdrojem informací o nezaměstnanosti a nezaměstnaných je databáze Úřadu práce v Hodoníně a třetím významným zdrojem jsou informace z Ministerstva práce a sociálních věcí.

Empirické šetření bylo zvoleno na základě anonymního vyplnění dotazníku s uzavřenými otázkami. Pro správné pochopení výsledků tohoto druhu šetření je třeba, aby si každý, kdo s výsledky pracuje, uvědomil, že jsou shromážděny údaje o

subjektivních postojích, názorech a míněních respondentů, jež se mohou lišit i od toho, co je nazýváno „objektivní situací“.

Na druhé straně nelze podceňovat fakt, že zjištěné údaje vyjadřují názor zainteresované skupiny respondentů, který lze v řadě údajů považovat za reprezentativní. Je shromážděn empirický materiál, který tvoří těžko zastupitelný zdroj informací, se kterým je třeba počítat.

## **4.2 Téma a hypotézy empirického šetření**

Tématem průzkumu „Nezaměstnanost mladistvých jako sociálně-etický problém“ jsem rozšířil o nezaměstnanost absolventů. Ve zvolených hypotézách jsem se zaměřil hlavně na důsledky nezaměstnanosti jako celkový nežádoucí jev ve společnosti a dále jsem zvolil druhou hypotézu, která se zaměřila konkrétně na negativní působení na mladistvé a absolventy, hlavně v získávání pracovních návyků a možného vzniku patologického chování nezaměstnaných.

Za základní jsou zvoleny následující hypotézy výzkumu:

Hypotéza č. 1: Nezaměstnanost jako nežádoucí jev ve společnosti.

Hypotéza č. 2: Nezaměstnanost negativně působí na mladistvé a absolventy (pracovní návyky, patologické chování).

## **4.3 Metody empirického šetření**

K průzkumu daného problému jsem zvolil následující metody:

1. Rozbor dokumentů, materiálů a literatury vztahující se k otázkám nezaměstnanosti včetně využití vlastních zkušeností a informací od pracovníků Úřadu práce v Hodoníně.

## 2. Metoda dotazníku k získání výzkumných dat jako stěžejní technika.

### Ad 1) Metoda rozboru dokumentů, materiálů, dalších písemných podkladů

Statistiky, ročenky, evidence nezaměstnanosti, zápisy a hodnotící zprávy Úřadu práce v Hodoníně, Českého statistického úřadu, Ministerstva práce a sociálních věcí a studium odborné literatury bylo využito zejména v přípravné fázi výzkumu, jejímž cílem bylo získání co nejpřesnější představy o zkoumaném jevu.

### Ad 2) Dotazník

K výzkumu byla použita výzkumná technika spočívající v analýze údajů získaných vyplněním dotazníku. Použil jsem dotazník s uzavřenými otázkami, kde si respondent vybíral s předem vybraných odpovědí tu, která se mu zdála nejbližší. Výčtem odpovědí v dotazníku jsem se snažil co nejvíce vyčerpat všechny možné odpovědi, které k dané otázce příslušely tak, aby respondent mohl vždy odpovědět. Dotazník je přílohou č. 1 této práce. K výhodám této metody patří skutečnost, že v poměrně krátké době jsem zjistil názory značně početného souboru osob, jenž s menšími nepřesnostmi způsobenými například určitou stylizací respondentů a tedy možností nepravdivých odpovědí dovolí odhad stavu řešeného problému. Na základě statistického vyhodnocení získaných údajů je potom možné testovat hypotézy a provést analýzu diferencí postojů a názorů respondentů. Na druhé straně je však nutné upozornit na negativní stránku této techniky, která souvisí s obecnými problémy explorativních technik, a to zejména na skutečnost, že přesnost vymezených otázek a variant odpovědí striktně omezuje prostor pro odpovědi respondenta. Může se stát, že ten je nucen vybrat si variantu, kterou by jinak nezvolil, kdyby měl možnost volné odpovědi. Vzhledem k tomu, že se pohybujeme pouze v oblasti postojů, mínění a názorů a i přes negativní stránky dotazníku je zřejmé, že nelze podceňovat dosažené výsledky a celou gnoseologickou hodnotu získaných údajů.

Celkem bylo použito 150 dotazníků, které byly po konzultaci a souhlasem vedení Úřadu práce v Hodoníně rozděleny na jednotlivá detašovaná pracoviště v rámci bývalého okresu Hodonín, a to 50 ks ÚP Hodonín, 50 ks ÚP v Kyjově a 50 ks ÚP ve Veselí nad Moravou. S vedením ÚP v Hodoníně bylo domluveno, že dotazníky rozdají pracovníci ÚP jednotlivým uchazečům o zaměstnání spadajících do skupiny mladistvých a absolventů ve věku 16-26 let. Tito uchazeči byli požádáni o vyplnění dotazníku a po vyplnění o vhození dotazníků do předem připravených uzavřených ureň, které se nacházely v každé čekárně jednotlivých ÚP. Tak bylo možné zachovat anonymitu respondentů a bylo na jejich vůli, zda dotazník vyplní a vhodí do ureň či ne.

Úkolem dotazníku je verifikace hypotéz a získání názorů respondentů na danou problematiku. Každý dotazník obsahuje úvodní část, ve které je uveden účel, stručné zdůvodnění výzkumu, pokyny k vyplnění a v závěru poděkování respondentovi.

Výzkum byl proveden v měsíci prosinci roku 2007 na ÚP v Hodoníně, Kyjově a Veselí nad Moravou, tedy v okrese Hodonín spadajícího do Jihomoravského kraje.

#### **4.4 Předprůzkum**

Předprůzkum byl uskutečněn ve dvou fázích. V průběhu první fáze byla provedena důkladná analýza výchozího problému z literatury a dostupných dokumentů a na základě toho byly formulovány otázky v připravovaném dotazníku. Ve druhé fázi předprůzkum bylo sledování pochopení jednotlivých otázek dotazníku, dále zjištění reakce respondentů. Předprůzkum byl proveden v průběhu měsíce listopadu 2007 na ÚP v Hodoníně, a to vzorkem 5 respondentů, kteří splňovali podmínky výzkumu. Dále jsem dotazník konzultoval s pracovníky ÚP a vedoucím diplomové práce.

Na základě získaných poznatků a po konzultaci s vedoucím diplomové práce jsem provedl konečnou úpravu dotazníku tak, že jsem některé otázky rozšířil o možné, předem určené, odpovědi a některé odpovědi jsem vzhledem k tomu, že by se k nim nikdo nepřiznal, vyloučil, jelikož se jevíly jako bezúčelné. Dále jsem u několika

otázek upravil odpovědi na částečně uzavřené, kde respondent mohl odpovědět vlastními slovy, pokud se žádná jiná uvedená odpověď nehodila.

## **4.5 Zpracování a sečtení empirických dat**

Ke svému průzkumu nezaměstnanosti mladistvých jsem se rozhodl pro okres svého trvalého bydliště, okres Hodonín, ve kterém se nachází 3 města s rozšířenou působností – Hodonín, Kyjov, Veselí nad Moravou. V každém městě s rozšířenou působností je zřízen Úřad práce, které spadají pod Úřad práce v Hodoníně.

Průzkum jsem rozšířil nejen na mladistvé, ale i na absolventy v rozmezí věku 16-26 let.

K získání dat k průzkumu jsem použil uzavřený dotazník s 22 otázkami. Dotazníky jsem po konzultaci a se souhlasem zástupkyně ředitele Úřadu práce v Hodoníně JUDr. Račické v počtu po 50 ks rozmístil na jednotlivá pracoviště ÚP v rámci okresu Hodonín, a to Hodonín, Kyjov a Veselí nad Moravou. Požádal jsem pracovníky ÚP, kteří mají na starosti uchazeče o zaměstnání – mladistvé a absolventy, aby tyto dotazníky rozdali příslušným uchazečům o práci a požádali je o vyplnění. Dále jsem rozmístil v čekárnách ÚP urny, do kterých anonymně mohli účastníci výzkumu vhazovat vyplněné dotazníky.

Průzkum byl proveden v prosinci roku 2007 a z celkového počtu 150 dotazníků vyhovovalo jen 100, které byly použity k vyhodnocení a analýze. Dotazník je k nahlédnutí v příloze.



## 4.6 Analýza zpracování získaných materiálů

1) Věk ..... let. pohlaví 40 muž rodinný stav  svobodný/á 80  
60 žena  ženatý/vdaná 18  
 rozvedený/á 2  
 vdovec/vdova 0

V první otázce dotazníku jsem se zaměřil na získání základních informací o dotazovaném a to věk, který musel splňovat kritéria výzkumu a to v rozsahu 16-26 let. Průměrný věk účastníků výzkumu byl 20 let.

Dále bylo zjišťováno pohlaví : žen bylo 60 a mužů 40 a v první otázce jsem zjišťoval rodinný stav : svobodných 80, ženatých/vdaných 18, rozvedených 2, vdovec/vdova 0.

*Tabulka č. 9 - Věk, pohlaví, rodinný stav respondentů*

Pohlaví	Počet, %	Svobodný/á	Ženatý/ vdaná	Rozvedený/ rozvedená	Vdovec/ vdova	Věk průměr
Muž	40	34	4	2	0	20
Žena	60	46	14	0	0	20
<b>Celkem</b>	<b>100</b>	<b>80</b>	<b>18</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>20</b>

Z výše uvedených skutečností bylo zjištěno, že se výzkumu zúčastnilo více žen než mužů což potvrzuje možná i to, že ženy se na trhu práce hůře uplatňují než muži a skutečnost, že je více oborů určených pro muže a tudíž i více příležitostí pro uplatnění.

Dle evidence ÚP v Hodoníně do 30.9.2007 bylo v evidenci vedeno 42 mladistvých, z toho 21 žen, a 717 absolventů z toho 355 žen. Což odpovídá téměř rovnoměrnému rozložení mužů a žen, ale musíme vzít v úvahu, že výzkum byl prováděn na konci roku 2007. Dále je možná větší ochota a svědomitost žen, které se po požádání zúčastnily výzkumu.

Dle výše uvedených informací lze dále vyčíst i skutečnost, že mladí lidé do 26 let se nehrnou do manželského svazku pokud nemají zajištěnou jasnou budoucnost a stabilitu ve finančních záležitostech. Napomáhá tomu i skutečnost, že se čím dál více páru, žije ve společné domácnosti jako druh a družka a věk manželství se posunuje

k věku 25-30 let. S tabulky lze vyčíst, že i tak převládá stále trend, že ženy se dříve vdávají než muži, ale přitom je alarmující skutečnost, že i v tak mladém věku se lidé rozvádějí.

**2) Vzdělání :** základní  SOU (výuční list)  středoškolské (mat., VO)  VŠ  
**22                      24                      48                      6**

Ve druhé otázce jsem se zajímal o dokončeném vzdělání a to základním (9 letá ZŠ, zvláštní škola, speciální škola), SOU (střední odborné učiliště ukončené výučním listem), středoškolské (ukončené maturitou, vyšší odborné), VŠ (vysokoškolské ukončené titulem)

**Tabulka č. 10 - Vzdělání respondentů**

<b>Pohlaví</b>	<b>Základní</b>	<b>SOU výuční list</b>	<b>Středoškolské (maturita, VO)</b>	<b>Vysokoškolské</b>
Muž	14	12	10	4
Žena	8	12	36	4
<b>celkem</b>	<b>22</b>	<b>24</b>	<b>46</b>	<b>8</b>

Dle vzdělání jsou na tom ženy mnohem lépe a to hlavně co se týká středoškolského s maturitou, popřípadě vyšší odborné školy. Dále bylo zjištěno že respondenti, kteří uvedli základní vzdělání, spadají do kategorie mladistvých - tedy ve věku 15-18 let a ostatní jsou absolventi do věku 26 let. Mladiství se základním vzděláním jsou na trhu práce velmi těžko umisťováni, jelikož jejich uplatnění je jen na základních dělnických profesích a pokud si může zaměstnavatel vybrat téměř vždy sáhne po lidech, kteří mají vyšší vzdělání, proto je tato skupina nejvíce ohrožena nezaměstnaností a musí se jí věnovat více pozornosti. Průzkumu se zúčastnila téměř čtvrtina, a to 22 % mladistvých uchazečů o práci, z čehož je většina mužů - 14 % s celkového počtu zúčastněných.

Nejvíce uchazečů o práci z respondentů, kteří se zúčastnili průzkumu, je se středoškolským vzděláním (maturita, vyšší odborná škola) 46 %. Z toho lze usuzovat trend, který je na našich středních školách, a to úbytek školáků a příliš mnoho škol, které bojují o každého nového žáka. To má za následek snižování nároku na žáky a tudíž větší šanci úspěchu i slabších žáků na těchto školách. Je zde trend posunutí maturity jako základního vzdělání, což je bráno v podvědomí rodičů jako minimum

pro úspěch na trhu práce. To má za následek, že rodiče už nejsou ochotni dávat své děti na učiliště do různých oborů, ale spíše je dávají na obory s maturitou. Tím zanikají jednotlivá učiliště základních oborů jako je zedník, pokrývač, tesař, elektrikář atd., čímž vzniká na trhu práce poptávka po těchto základních oborech.

Mezi uchazeče o zaměstnání se SOU (výučním listem) je 24 % a nejméně je s vysokoškolským vzděláním, jen 8 %.

Dle statistik ÚP v Hodoníně bylo k 30.9.2007 evidováno 759 absolventů a mladistvých, z toho 7% se základním vzděláním, 32% se vzděláním SOU (výuční list), 51% se středoškolským vzděláním (maturita nebo vyšší odborné vzděláním) a 10 % s vysokoškolským vzděláním.

### 3) Jak dlouho jste nezaměstnaný/á?

0-3 měsíce       3-6 měsíců       6-12 měsíců       1 rok a více

**34**                      **28**                      **14**                      **24**

Ve třetí otázce jsem zjišťoval jak dlouho se dotazovaný uchází o zaměstnání a je veden na ÚP, a to ve čtyřech časových úsecích 0-3 měsíce, 3-6 měsíců, 6-12 měsíců a více jak 1 rok.

**Tabulka č. 11 - Délka nezaměstnanosti respondentů**

	<b>Délka nezaměstnanosti</b>			
<b>Pohlaví/vzděl.</b>	<b>0-3 měsíce</b>	<b>3-6 měsíců</b>	<b>6-12 měsíců</b>	<b>1 rok a více</b>
Muž	10	12	8	10
Žena	24	16	6	14
Základní	8	6	2	6
SOU	4	12	4	6
Maturita	16	10	6	12
VŠ	6	0	2	0
<b>Celkem</b>	<b>34</b>	<b>28</b>	<b>14</b>	<b>24</b>

Z tabulky lze vyčíst, že největší skupina uchazečů o zaměstnání je nezaměstnáno 0-3 měsíce - celkem 34% , ale docela alarmující je poznatek, že téměř čtvrtina (24%) uchazečů o zaměstnání je nezaměstnáno více jak jeden rok.

Co se týká vzdělání a délky nezaměstnanosti, lze sledovat, že v poměru mezi vzděláním a délkou nezaměstnanosti 1 rok a více jsou na tom nejhůře mladiství se

základním, vzděláním a to 27 % z celkového počtu uchazečů se základním vzděláním, dále s 25% se vzděláním SOU a maturitou, nejlépe vyšli uchazeči s vysokoškolským vzděláním - 0%.

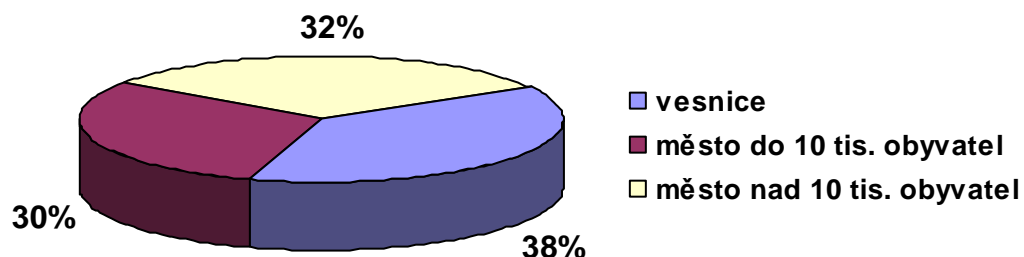
Sledování délky nezaměstnanosti má důležitý význam, zejména kvůli motivaci a získání pracovních návyků, předcházení možnému patologickému chování. U lidí nezaměstnaných více jak jeden rok hrozí určitá stagnace a návyku aktivně si nehledat práci, čímž si jedinec zvykne na status nezaměstnaný, což může mít za následek rozpad celé osobnosti a větší náchylnost k patologickému chování, zejména u mladých lidí.

#### 4) Vaše bydliště :

<input type="checkbox"/> na vesnici	<input type="checkbox"/> ve městě do 10 000 obyvatel	<input type="checkbox"/> ve městě nad 10 000 obyvatel
<b>38</b>	<b>30</b>	<b>32</b>

Ve čtvrté otázce jsem se zaměřil na bydliště dotazovaného, kde mě zajímalo, zda bydlí na vesnici, ve městě do 10 000 obyvatel, či ve městě nad 10 000 obyvatel. V bývalém okrese Hodonín se nachází pouze tři města s počtem obyvatel nad 10 000 obyvatel, jedná se o města s rozšířenou působností, kde se nachází i úřady práce, Hodonín, Kyjov, Veselí nad Moravou.

**Graf č. 2 - Bydliště nezaměstnaných respondentů**





s bydlením a v neposlední řadě taky dostupnost bytů, kterých je dle mého názoru v okrese Hodonín málo a cena těchto bytů je příliš vysoká pro začínající mladé lidi.

**6) Jaký obor jste vystudoval/a?**

- 22  žádný
- 38  ekonomický
- 18  humanitní (gymnázium, pedagog., právní, sociální, atd.)
- 12  strojírenský (elektro, dřevařství, hutnictví, atd.)
- 4  stavební
- 4  zemědělský
- 2  jiný (uveďte jaký) .....

V šesté otázce bylo účelem zjistit obor, který dotazovaní mladiství a absolventi vystudovali.

*Tabulka č. 13 - Vystudovaný obor*

	Žádný	Ekon.	Human.	Strojír.	Stavební	Zeměděl.	Jiný
<b>Muži</b>	14	6	6	10	4	0	0
<b>Ženy</b>	8	32	12	2	0	4	2
<b>Celkem</b>	<b>22</b>	<b>38</b>	<b>18</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>2</b>
	M/Ž	M/Ž	M/Ž	M/Ž	M/Ž	M/Ž	M/Ž
<b>základní</b>	14/8	0/0	0/0	0/0	0/0	0/0	0/0
<b>SOU</b>	0/0	0/4	0/2	8/0	4/0	0/2	0/2
<b>Matur. , VO</b>	0/0	4/26	6/8	0/2	0/0	0/2	0/0
<b>VŠ</b>	0/0	2/2	0/2	2/0	0/0	0/0	0/0

Nejvíce respondentů výzkumu mezi nezaměstnanými mladistvými a absolventy vystudovalo ekonomický směr - 38%, z toho 32% žen. Více jak polovina žen (53%) má maturitu v ekonomickém směru. Je to takový trend, kdy rodičové a dívky, které chtějí mít maturitu, volí většinou ekonomický (obchodní akademii) nebo humanitní směr (gymnázium), což má za následek nasycení trhu a těžší možnosti se uplatnit na trhu práce. Docela znepokojivá a velmi obtížná situace je u mladistvých se základním vzděláním, kterých se průzkumu zúčastnilo - 22% (mužů - 14% a žen 8%). Problém těchto mladistvých na trhu práce se musí řešit buď možnou rekvalifikací a nebo i vytvořením účelných pracovních míst, jelikož právě tito mladiství jsou nejvíce ohrožení různými patologickými vlivy.

Protože jsem si nebyl zcela jist, zda jsem uvedl v dotazníku všechny možné obory, nechal jsem tuto otázku částečně otevřenou, což se ve výzkumu potvrdilo a dvě ženy uvedly jiný obor, který nebyl uveden v dotazníku, jedná se o obor kadeřnice, který by se dal zařadit do oboru služby.

**7) Obor, který jste vystudoval/a jste si vybral/a sám/a?**

sám     spolu s rodiči     vybrali ho rodiče     byl vybrán někým jiným  
**28            30                    20                    22**

Sedmá otázka směřovala k zjištění, kdo se podílel na výběru oboru, který vystudovali, kde jsem se snažil zjistit, zda obor, který studovali, si vybrali sami, spolu s rodiči, nebo ho čistě vybrali rodiče, popřípadě byl vybrán někým jiným (např. Stát u základního vzdělání, Dětský domov, pěstounská péče atd.).

**Tabulka č. 14 - Vystudovaný obor vybíral**

	<b>Sám</b>	<b>Spolu s rodiči</b>	<b>Vybrali ho rodiči</b>	<b>Jiní</b>
<b>Muži</b>	6	14	6	14
<b>Ženy</b>	22	16	14	8
<b>Celkem</b>	<b>28</b>	<b>30</b>	<b>20</b>	<b>22</b>

Z výsledku je vidět, že jen 28 % respondentů si obor, který vystudovali vybrali sami a 50 % částečně nebo úplně vybrali rodičové. Zkoumaná populace již měla povinnou 9 letou základní školu, proto při výběru svého dalšího studia a přípravě na budoucí povolání se rozhodovali ve svých 15-16 letech. Ani v tomto věku děti přesně neví, co chtějí studovat, a výběr oboru přenechávají částečně na rodičích. A je zde vidět i vliv rodičů na výběr budoucího povolání svých dětí. Dále lze z tabulky vyčíst, že ženy jsou si ve volbě studijního oboru jistější. Ve 22 % si obor, který vystudovaly, vybraly samy. V tabulce je kolonka „Jiní“, což představuje to, že byl obor vybrán někým jiným a v mém průzkumu se jednalo jen o respondenty se základním vzděláním, kteří nevystudovali žádný obor a základní školu museli absolvovat ze zákona, což jim vlastně určil a vybral stát.

**8) Myslíte si, že se uplatní ve svém vystudovaném oboru na trhu práce?**

ano       ne       nevím  
**36            28            36**

Osmá otázka byla zaměřena na to, zda si uchazeč myslí, že obor, který vystudoval, se na trhu práce uplatní, nebo ho bude muset změnit dalším studiem, rekvalifikací atd., zdali má vůbec přehled o možných pracovních příležitostech žádaných oborů na trhu práce.

*Tabulka č. 14 - Uplatnění ve vystudovaném oboru*

	Ano	Ne	Nevím
<b>Muži</b>	14	18	10
<b>Ženy</b>	24	16	18
<b>Celkem</b>	<b>38</b>	<b>34</b>	<b>28</b>
Obor/muž, žena	<b>M/Ž</b>	<b>M/Ž</b>	<b>M/Ž</b>
<b>Žádný</b>	0/0	14/8	0/0
<b>Ekonomický</b>	6/18	0/0	2/12
<b>Humanitní</b>	2/6	2/4	2/2
<b>Strojírenský</b>	2/0	2/2	6/0
<b>Stavební</b>	4/0	0/0	0/0
<b>Zemědělský</b>	0/2	0/2	0/0
<b>Jiný</b>	0/0	0/0	0/2

I přes neúspěch si více jak třetina (38%) stále věří, že se svým oborem na trhu práce uplatní, což je pozitivní zjištění. Když vyloučíme 22% mladistvých uchazečů bez oboru, kteří jednoznačně uvedli, že se na trhu práce se základním vzděláním neuplatní, tak si nevěří jen 12% respondentů, z větší části v humanitních oborech, kde lze předpokládat, že se jedná převážně o vystudování gymnázia. U ekonomického oboru lze z tabulky vyčíst, že většina respondentů (24%) si myslí, že se uplatní na trhu práce a 14% neví. Ani jeden neuvedl zcela jistě, že se na trhu práce neuplatní. Celkově 28 % neví, nemá přehled nebo nedokáže zhodnotit situaci na trhu práce vůči svému oboru.



**9) Jste ochoten/a se dále vzdělávat, abyste se uplatnil/a na trhu práce? Pokud ano, jak?**

- 68  ano
- 32  rekvalifikací na jiný obor
- 14  zvýšením vzdělání (maturita, jazyk. škola, VO, VŠ)
- 30  kursy
- 2  jinak
- 32  ne

Devátá otázka byla zaměřena na zjištění, zda je uchazeč o zaměstnání ochoten se dále vzdělávat a rozšiřovat své schopnosti a dovednosti tak, aby se uplatnil na trhu práce nebo jen čekat, co přijde samo se vzděláním, které dosáhl. Dále bylo zjišťováno, jakým způsobem chce uchazeč o zaměstnání se dále vzdělávat – rekvalifikací, zvýšením vzdělání, kursy či jinak popřípadě jejich kombinací.

*Tabulka č. 15 - Ochota dál se vzdělávat*

	ANO				NE
<b>Muži</b>	20				20
<b>Ženy</b>	48				12
<b>Celkem</b>	<b>68</b>				<b>32</b>
	rekvalifikací M/Ž	zvýšením vzdělání M/Ž	Kursy M/Ž	Jinak M/Ž	M/Ž
<b>Základní</b>	4/2	0/0	2/2	0/0	8/4
<b>SOU</b>	2/6	2/0	0/4	0/0	10/2
<b>Mat. VO</b>	2/14	2/10	4/12	2/0	0/6
<b>VŠ</b>	0/2	0/0	2/4	0/0	2/0
<b>M/Ž</b>	<b>8/24</b>	<b>4/10</b>	<b>8/22</b>	<b>2/0</b>	<b>20/12</b>

Celkem 68% dotázaných se chce i nadále vzdělávat, aby se uplatnili na trhu práce a 32% již odmítá dále se zdokonalovat rekvalifikací, zvýšením vzdělání či kursy nebo jinak. Nejčastěji se dále chtějí vzdělávat pomocí rekvalifikace na jiný obor a různými kursy hlavně ženy. Muži se už nechtějí dále vzdělávat, a to celkem 50%, mezi ženami je to pouze 25%. Problém je u mladistvých se základním vzděláním, kteří se odmítají jakkoliv dále vzdělávat - ve 12%, což činí ze všech mladistvých 55 %. V dotazníku bylo zaškrtnuto u některých respondentu v této otázce více možností, což bylo taktéž

započítáno, jelikož nebylo možné určit, která odpověď je jim bližší. Jednalo se asi o 7 % respondentů a nejednalo se o mladistvé se základním vzděláním.

#### 10) Kdybyste si mohl/a dnes znovu vybrat obor, který byste studoval/a?

- 40  stejný
- 22  ekonomický
- 22  humanitní (gymnázium, pedagogický, právní, sociální, atd.)
- 8  strojírenský (elektro, dřevařství, hutnictví, atd.)
- 8  stavební
- 0  zemědělský
- 0  jiný ( uveďte jaký) .....

Desátá otázka byla zaměřena na správnou volbu vystudovaného oboru a zhodnocení dnešního trhu práce. Chtěl jsem zjistit, zda by uchazeči v dnešní době volili stejný obor studia. Dále byl zjišťováno, který obor by si dnes vybrali.

*Tabulka č. 16 - Znovu vybraný studijní obor*

	stejný	ekonomický	humanitní	strojírenský	stavební	Zeměděl.	jiný
<b>Muži</b>	16	8	4	6	6	0	0
<b>Ženy</b>	24	14	18	2	2	0	0
<b>Celkem</b>	<b>40</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Stejný obor by studovalo znovu 40% respondentů, což odpovídá 38% respondentům, kteří věří, že se uplatní na trhu práce. Z oborů, které by chtěli znovu studovat, je ekonomický a humanitní a to po 22%. Na druhé straně je obor zemědělský, který by nechtěl studovat nikdo, je zde vidět úpadek tohoto oboru a tedy i celého zemědělství v ČR. U žen vede, když pomíneme ty, co uvedli stejný obor - 40%, obor humanitní - 23% a ekonomický - 30%. U mužů by stejný obor studovalo - 40%, ekonomický - 20% a strojírenský se stavebním po 15%.

*Tabulka č. 17- Znovu vybraný studijní obor u mladistvých*

mladist	stejný	ekonomický	humanitní	strojírenský	stavební	Zeměděl.	jiný
<b>Muži</b>	6	2	0	4	2	0	0
<b>Ženy</b>	2	4	2	0	0	0	0
<b>Celkem</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

U mladistvých převažuje nezájem studovat, jelikož 8 respondentů (36%) zvolilo stejný obor, i když nevystudovali žádný. Jinak vede obor ekonomický - 27% hlavně u žen a strojírenský -18% hlavně u mužů.

### 11) Co jste ochoten/a udělat proto, aby jste nebyl/a nezaměstnaný/á?

- 40**  zvyšovat si vzdělání, requalifikovat atd.
- 18**  odstěhovat se za prací v rámci ČR
- 28**  odcestovat za prací do zahraničí
- 14**  nic, čekat, co mi nabídne trh práce
- 10**  nevím

Jedenáctá otázka byla zaměřena na to, co by uchazeči byli ochotni udělat pro to, aby nebyli nezaměstnaní. Zde jsem chtěl zjistit, zda zvolí se dále vzdělávat, nebo se vzdají svého bydliště a odcestují za prací (v rámci ČR či do zahraničí) popřípadě budou jen čekat.

*Tabulka č. 18 - Ochota udělat něco proti nezaměstnanosti*

	<b>zvyšovat vzdělání</b>	<b>odstěhovat se za prací v ČR</b>	<b>odcestovat za prací do zahraničí</b>	<b>nic, čekat co mi nabídne trh práce</b>	<b>nevím</b>
<b>Muži</b>	8	8	16	8	4
<b>Ženy</b>	34	10	10	4	12
<b>celkem</b>	<b>42</b>	<b>18</b>	<b>26</b>	<b>12</b>	<b>16</b>
<b>Základní</b>	2/4	2/0	6/0	2/2	2/2
<b>SOU</b>	2/4	2/0	4/0	4/0	0/6
<b>Mat. VO</b>	4/22	2/10	2/10	0/2	2/4
<b>VŠ</b>	0/4	2/0	4/0	0/0	0/0
<b>M/Ž</b>	<b>8/34</b>	<b>8/10</b>	<b>16/10</b>	<b>8/4</b>	<b>4/12</b>

Z výsledků průzkumu lze jasně vyčíst, že nejvíce respondentů je ochotno něco udělat pro to, aby nebyli nezaměstnaní, mimo jiné se dále vzdělávat což uvedlo 42% respondentů, hlavně ženy - 34%, z toho se středoškolským vzděláním (maturita, VO) 65%. Na druhém místě volili odcestovat za prací do zahraničí, a to 26% respondentů, kde je většina mužů 40% a ženy se středoškolským vzděláním. Docela znepokojivým výsledkem je 12% respondentů, kteří budou čekat, co jim nabídne trh

práce. Zde jsou hlavně zastoupeni mladiství se základním vzděláním a se vzděláním SOU (výuční list), kde je většina mužů. Dále 14% respondentů neví co by měli dělat pro to, aby nebyli nezaměstnaní. Je ale uspokojivé, že 76% je ochotno udělat něco pro to, aby nebyli nezaměstnaní a chtějí si práci najít.

Z mladistvých tedy lidí se základním vzděláním ve věku 15-18 let, kteří se zúčastnili průzkumu v počtu 22 (14 mužů a 8 žen), je ochotno si zvýšit vzdělání 6 mladistvých respondentů (2 muži a 4 ženy), 2 muži chtějí odcestovat za prací v ČR, 6 mužů odcestovat za prací do zahraničí, 2 muži a 2 ženy nechtějí dělat nic, chtějí jen čekat co jim bude nabídnuto, 2 muži a 2 ženy neví, co mají udělat pro to, aby svou situaci změnili. Z toho vyplývá, že 64% mladistvých je ochotno něco dělat pro to, aby nebyli nezaměstnaní a 36% mladistvých nebude dělat nic, nebo neví, co by měli udělat pro to, aby nebyli nezaměstnaní.

## 12) Pocházíte z rodiny:

- 68  úplné rodiny
- 24  rozvedené
- 3  vychovával/a mě jen matka
- 4  vychovával/a mě jen otec
- 1  nemám rodinu (ústavní výchova DD atd.)

Ve dvanácté otázce jsem zjišťoval, z jaké rodiny pochází uchazeči o zaměstnání, kde jsem zjišťoval vliv nezaměstnanosti a podílu výchovy jednoho nebo obou rodičů.

*Tabulka č. 19 - Původ rodiny*

	úplná rodiny	rozvedené	výchova matky	výchova otce	nemám rodinu
<b>Muži</b>	26	8	2	4	2
<b>Ženy</b>	40	16	0	0	2
<b>Celkem</b>	<b>66</b>	<b>24</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
<b>Základní</b>	4/4	4/2	2/0	2/0	2/2
<b>SOU</b>	8/8	4/4	0/0	0/0	0/0
<b>Mat. VO</b>	10/26	0/10	0/0	0/0	0/0
<b>VŠ</b>	4/2	0/0	0/0	2/0	0/0
<b>M/Ž</b>	<b>26/40</b>	<b>8/16</b>	<b>2/0</b>	<b>4/0</b>	<b>2/2</b>

Zda je u neúplných rodin větší nezaměstnanost se zcela nepotvrdilo, jelikož jen třetina zkoumaných nezaměstnaných uchazečů - 34% pochází z neúplné rodiny. Dvě třetiny respondentů pochází z úplné rodiny - 66%.

Dá se tedy spíše uvažovat o vlivu neúplných rodin na vzdělání, kdy v úplných rodinách má 36% respondentů maturitní vzdělání a 6% dokonce vysokoškolské oproti neúplné rodině, kde má jen 10% respondentů maturitu a 2% vysokoškolské vzdělání. Z toho lze usoudit, že sice neúplnost rodiny nemá vliv na nezaměstnanost, ale zcela určitě má vliv na dosažené vzdělání a tím tedy menší šanci uspět na trhu práce. U mladistvých je jednoznačně tato teorie potvrzena, kdy 8 z 22 tedy 36% mladistvých respondentů se základním vzděláním ve věku 15-18 let pochází z úplné rodiny a 14 z 22 tedy 64% pochází z neúplné rodiny. U mladistvých je tedy vidět, že rozvodovost má vliv na nezaměstnanost.

### 13) Je někdo ve Vaší blízkosti nezaměstnaný?

32  rodiče    18  otec    20  matka  
 24  sourozenci  
 12  manžel/ka, druh/družka, přítel/kyně  
 44  nikdo

Ve třinácté otázce byl zjišťován podíl nezaměstnaných v blízkém okolí uchazeče o zaměstnání a případného vlivu. Šlo o případnou motivaci či demotivaci uchazeče.

*Tabulka č.20 - Nezaměstnaní v nejbližším okolí respondentů*

	Mladiství	absolventi	celkem	
<b>Rodičové</b>	<b>otec</b>	8/2	6/2	<b>18</b>
	<b>matka</b>	4/0	6/10	<b>20</b>
<b>Sourozenci</b>	6/6	4/8	<b>24</b>	
<b>Manžel/kyně,druh/družka, přítel/kyně</b>	4/0	2/6	<b>12</b>	
<b>Nikdo</b>	2/2	14/26	<b>44</b>	
<b>Celkem M/Ž</b>	<b>24/10</b>	<b>32/52</b>		

Dle tabulky lze zjistit, že ve 44% dotazovaných není nikdo ovlivněný nezaměstnaností v rodině či u blízkých příbuzných a v 56% je u nezaměstnaných mladistvých a absolventů někdo taktéž nezaměstnaný, což může mít vliv na motivaci

v hledání práce. U mladistvých je tato situace o to horší, jelikož v blízkosti rodiny a osob žijících ve společné domácnosti je nezaměstnaných 81% a jen 9% uvedlo, že z rodiny není nikdo nezaměstnaný.

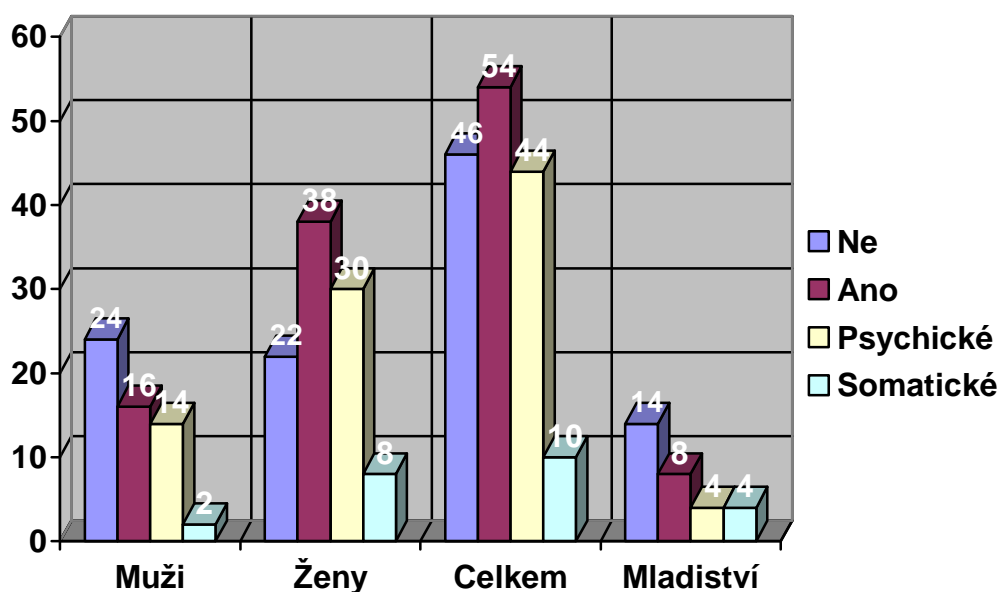
Z celkového počtu dotazovaných nejvíce nezaměstnaných uvedlo rodiče – 38 respondentů z toho jsou někde i oba rodiče nezaměstnaní. Na druhém místě jsou to sourozenci – 24 respondentů a na třetím manžel/manželka, druh/družka, přítel/přítelkyně - 12 respondentů. U mnoha je v rodině více nezaměstnaných, počty tedy přesahují více jak 100, což je celkový počet respondentů.

#### 14) Cítíte na sobě nějaké změny díky tomu, že jste nezaměstnaný/á?

- 54  ano
  - 44  psychické (pocit méněcennosti, stres, strach z budoucnosti, )
  - 10  somatické (zdravotní)
  - 0  jiné
- 46  ne

Čtrnáctá otázka je zaměřena na zjištění, zda uchazeči o zaměstnání i v tak mladém věku cítí na sobě změny, hlavně psychické a somatické, či jiné.

Graf č. 3 - Změny vlivem nezaměstnanosti (psychické, somatické)



Z grafu lze vyčíst, že 54% respondentů cítí vlivem nezaměstnanosti psychické (pocit méněcennosti, stres, strach z budoucnosti, atd.) nebo somatické (zdravotní)

problémy. Z toho 70% žen a 30% mužů. Z výše uvedeného grafu vyčteme, že ženy jsou více náchylné na stres, pocit méněcennosti atd. tedy psychické problémy, což uvedlo 79% žen. U mužů se tak neprojevil vliv nezaměstnanosti na psychické, somatické nebo jiné potíže, kdy 60% mužů uvedlo, že na sobě nic nepozoruje a u zbylých 40% převažují problémy psychické. Celkem tedy převažují problémy psychické 82% a 18% problémy somatické.

U mladistvých je většina respondentů 14 z 22, tedy 63% bez problémů a 8 respondentů - 37% uvádí psychické a somatické problémy vlivem nezaměstnanosti na stejné úrovni.

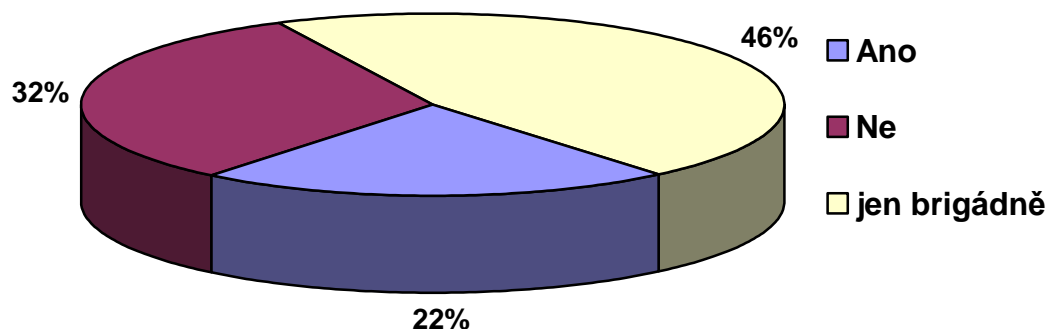
Jednoznačně můžeme říci, že většinou má nezaměstnanost u mladistvých a absolventů vliv na psychické problémy (pocit méněcennosti, stres, strach z budoucnosti atd.), a to hlavně u žen.

#### 15) Byl jste někdy zaměstnán/a?

<input type="checkbox"/> ano	<input type="checkbox"/> jen brigádně	<input type="checkbox"/> ne
22	46	32

Jelikož jsem do výzkumu zařadil uchazeče o zaměstnání ve věku 16-26 let, tak jsem patnáctou otázkou zjišťoval, zda uchazeč o zaměstnání již v minulosti pracoval a tudíž má nějaké pracovní návyky, nebo se s prací ještě nikdy oficiálně nesetkal. Dále jsem zjišťoval, zda pracovali uchazeči i brigádně, tedy měli snahu si přivydělat, ( např. o prázdninách mezi studiem atd.).

**Graf č. 4 - Minulé zaměstnání**



Z grafu lze vyčíst, že více jak polovina uchazečů o práci se již nějakou formou pracovně snažila, a to buď brigádně 46% nebo byla krátkou i zaměstnána 22%. Téměř třetina 32% se ještě s prací nikdy nesetkala. U těchto lidí hrozí při dlouhodobé nezaměstnanosti neschopnost naučit se pracovním návyku, tedy určitému způsobu společenského života.

**Tabulka č. 21 - Délka nezaměstnanosti a pracovní návyky**

<b>Délka nezaměstnanosti u mladistvých</b>					
	<b>0-3 měsíce</b>	<b>3-6 měsíců</b>	<b>6-12 měsíců</b>	<b>1 rok a více</b>	<b>celkem</b>
<b>Ano</b>	2/0	0/0	0/0	0/0	<b>2</b>
<b>Ne</b>	2/0	2/0	2/0	0/2	<b>8</b>
<b>Jen brigádně</b>	0/4	2/2	0/0	4/0	<b>12</b>
<b>Celkem ml. M/Ž</b>	<b>4/4</b>	<b>4/2</b>	<b>2/0</b>	<b>4/2</b>	<b>22</b>
<b>Délka nezaměstnanosti absolventů ve věku 16-26</b>					
<b>Ano</b>	2/12	4/6	4/2	4/6	<b>40</b>
<b>Ne</b>	0/4	0/2	0/2	0/4	<b>12</b>
<b>Brigádně</b>	4/4	4/8	2/2	2/0	<b>26</b>
<b>Celkem M/Ž</b>	<b>10/24</b>	<b>12/16</b>	<b>8/6</b>	<b>10/12</b>	<b>40/60</b>

Dle tabulky lze u mladistvých vidět, že si práci již vyzkoušelo 14 respondentů, brigádně nebo přímo v pracovním poměru, což je 63% a 37% zatím nikdy nepracovalo. Nejvíce jsou ohroženi uchazeči, kteří více jak rok jsou nezaměstnaní a ještě nebyli ani brigádně zařazeni do pracovního procesu, a to u žen 2 u mladistvých a 4 u ostatních uchazečů o zaměstnání. U těchto lidí je velké nebezpečí, že si nikdy nenavyknou na práci a proto by se těmito lidem měla hledat práce přednostně.

**16) Jste ochoten/a vzít práci:**

- 24**     jakoukoliv
- 18**     jen ve svém oboru
- 30**     jen na úrovni svého vzdělání
- 24**     jen dobře finančně ohodnocenou
- 6**      žádnou (zatím se mi pracovat nechce)

V šestnácté otázce jsem zjišťoval jakou práci je uchazeč ochoten vzít, popřípadě zda má vůbec zájem pracovat.



**Tabulka č.22 - Ochota vzít práci a vystudovaný obor**

	<b>jakoukoliv</b>	<b>Ve svém oboru</b>	<b>v úrovni svého vzdělání</b>	<b>jen dobře finančně ohodnocenou</b>	<b>žádnou</b>
<b>Muži</b>	14	6	8	8	4
<b>Ženy</b>	12	8	24	14	2
<b>Celkem</b>	<b>26</b>	<b>14</b>	<b>32</b>	<b>22</b>	<b>6</b>
<b>Obor/ muž/žena</b>	<b>M/Ž</b>	<b>M/Ž</b>	<b>M/Ž</b>	<b>M/Ž</b>	<b>M/Ž</b>
<b>Žádný- mladist.</b>	8/2	0/0	0/0	2/6	4/2
<b>Ekonomický</b>	0/6	4/6	2/12	0/6	0/0
<b>Humanitní</b>	2/0	0/2	2/8	2/0	0/0
<b>Strojírenský</b>	2/0	2/0	4/2	2/0	0/0
<b>Stavební</b>	2/0	0/0	0/0	2/0	0/0
<b>Zemědělský</b>	0/0	0/0	0/2	0/2	0/0
<b>Jiný</b>	0/4	0/0	0/0	0/0	0/0

Jakoukoliv práci by vzalo 26% respondentů což je o něco více jak čtvrtina, muži by vzali jakoukoliv práci v 35%, ženy jen ve 20%. Ve svém oboru by vzalo práci 14% všech respondentů, a to hlavně v oboru ekonomickém 71%. Na úrovni svého vzdělání by vzala práci téměř třetina 32% respondentů, více žen (40% ze všech žen). Jen dobře finančně ohodnocenou by volilo 22% respondentů. Žádnou práci by nevzalo celkem 6% což jasně ukazuje nezájem pracovat, jde jen o mladistvé se základním vzděláním.

U mladistvých 10 z 22 mladistvých tedy 45%, by vzalo jakoukoliv práci, a to hlavně ženy. 8 z 22 mladistvých, tedy 36%, by vzalo práci jen dobře finančně ohodnocenou, což nejde jednoznačně určit, co je dobře finančně ohodnocená práce, ale vzhledem k tomu, že tito respondenti nemají mnoho nabídnout na trhu práce nabídnout (ani praxi, ani vzdělání) můžeme u těchto respondentů spíše uvažovat, že pracovat nechtějí. 27% zrovna uvedlo, že by žádnou práci nevzalo a současný stav jim zcela vyhovuje. Na těchto respondentech je vidět, že již ztratili motivaci pracovat a chtějí jen využívat sociální systém, což vede k tomu, že u nich nevznikne žádný pracovní návyk a zůstanou dlouhodobě nezaměstnaní.

### 17) Snažíte se najít práci sami?

76  ano

58  sleduji inzeráty

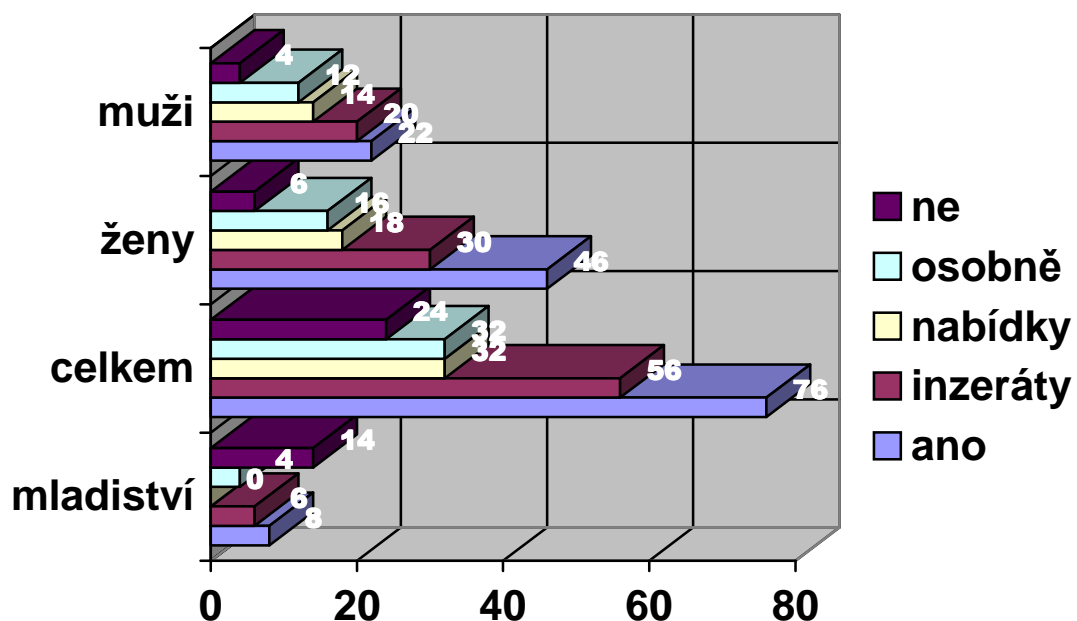
34  rozesílám nabídky

34  osobně kontaktuji firmy a ptám se po okolí

26  ne, čekám co mi nabídne ÚP

Sedmnáctá otázka zjišťovala zda, se uchazeči snaží sami hledat práci, nebo jen čekají, co jim nabídne ÚP. Dále byla otázka rozšířena - zjišťoval jsem jakými nejčastějšími způsoby si uchazeči hledají práci sami.

Graf č. 5- Hledání práce



Z grafu je vidět, že celkem 76% respondentů se snaží najít práci sami a to hlavně sledováním inzerátů což uvedlo 74% respondentů z těch co se snaží najít práci sami nebo rozesílají sami nabídky, či osobně kontaktují firmy a ptají se po okolí - shodně

42% respondentů z těch co se snaží najít práci sami. V této otázce použili respondenti více odpovědí jak si sami hledají práci. Celkem 24% uvedlo, že sami práci nehledají a čekají, co jim nabídne úřad práce.

Problém je u mladistvých, kteří nemají zájem si sami hledat práci a většina spoléhá na Úřad práce 14 z 22 - tedy 63% mladistvých, což je celkem mnoho.

### 18) Svůj volný čas trávíte?

- 34  sledováním televize, četbou atd.
- 40  prací na PC ( internet, hry atd.)
- 22  sport
- 2  sázky, výherní automaty atd.
- 46  jiné činnosti

Osmnáctá otázka sledovala jakým způsobem tráví uchazeči nejčastěji svůj volný čas, kterého mají nadbytek.

*Tabulka č. 23 - Volný čas*

	televize, četba atd.	práce na PC (internet, hry)	sport	sázky, výherní automaty	jiné činnosti
<b>Muži</b>	8	20	8	2	6
<b>Ženy</b>	20	18	10	0	16
<b>Mladiství M/Ž</b>	8/4	2/2	4/0	0/0	8/4
<b>celkem</b>	<b>40</b>	<b>42</b>	<b>22</b>	<b>2</b>	<b>36</b>

Ve svém volném čase se nejvíce respondenti věnují mimo jiné práci na PC (internet, hry atd.), a to 42% respondentů, dále 40% uvedlo i sledování televize a četbu. Sportu se věnuje jen 22%, což odráží dnešní mladé lidi, kteří raději usednou k televizi nebo PC, než by si šli zasportovat. S tím souvisí i obezita a další globální nemoci či závislosti, což tento výzkum jenom potvrzuje.

### 19) Pozorujete u Vás z důvodu nezaměstnanosti vyšší užívání těchto látek?

- 10  alkoholu
- 28  nikotinu (cigarety)
- 2  léků
- 6  drog
- 70  žádné takové látky neužívám

Devatenáctá otázka směřovala k tomu zda uchazeči o zaměstnání pozorovali na sobě zvýšené užívání alkoholu, nikotinu (cigaret), léků či drog nebo zda vůbec takové látky užívají.

**Tabulka č. 24-Užívání alkoholu, nikotinu, léků, drog vzhledem k nezaměstnanosti**

	alkohol	nikotin	léky	drogy	žádné látky
<b>Muži</b>	10	16	2	4	18
<b>Ženy</b>	0	10	0	2	50
<b>celkem</b>	<b>10</b>	<b>26</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>68</b>
<b>Mladiství M/Ž</b>	4/0	4/4	2/0	4/2	8/4

Z tabulky lze vyčíst, že 68% respondentů vlivem nezaměstnanosti nepozoruje na sobě zvýšené užívání alkoholu, nikotinu, léků či drog a u žen to tvoří téměř 83%. Naopak nejvíce respondentů uvedlo, že pocítuje u sebe zvýšené užívání nikotinu, tedy cigaret 26%, hlavně muži 40% a mladiství 36%. Zvýšené užívání alkoholu se zaznamenalo jen u mužů, a to 25 %.

U mladistvých je alarmující užívání různých látek 46% nikotinu 36%, drog 27%, alkoholu 18%, léků 9%. Žádné látky v době nezaměstnanosti neužívá 54%.

**20) Řešíte svou finanční situaci riskantnějším způsobem?**

- 12**     sázky (loterie, sportovní sázení atd.)
- 8**      výherní hrací automaty
- 84**     žádným

Ve dvacáté otázce jsem se zaměřil na zjištění, zda z důvodů finanční krize se uchazeči nesnaží svou situaci řešit riskantním způsobem, tedy sázením či hraním na výherních automatech.

*Tabulka č. 25 - Riskantní způsob obstarávání finanční situace*

	<b>sázky</b>	<b>výherní automaty</b>	<b>žádným</b>
<b>Muži</b>	10	2	16
<b>Ženy</b>	0	2	50
<b>celkem</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>84</b>
<b>Mladiství M/Ž</b>	2/0	2/2	12/6

84% respondentů uvedlo, že se nesnaží řešit svoji finanční situaci riskantnějším způsobem jako jsou sázky, loterie či výherní automaty. Naopak 16% přiznalo, že se snaží svou finanční situaci řešit i sázkami či hrou na výherních automatech. U sázení (loterie, sportovní zápasy) se snaží řešit finanční situaci hlavně muži 30% ze všech mužů. U výherních automatů je to mezi muži a ženami vyrovnané, v procentech jsou ale na tom hůře muži - 10%, ženy - 7%.

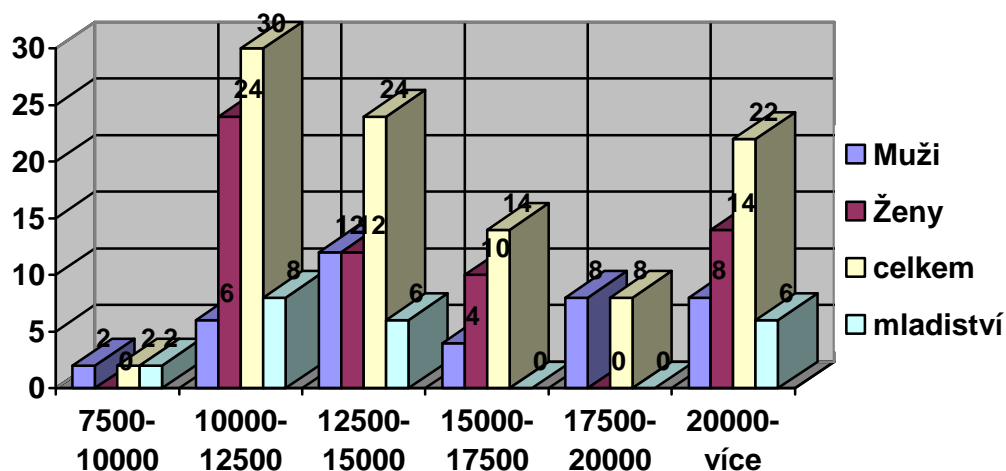
Úplně nejhůře dopadli mladiství - sázky 9% a výherní automaty 18%. Je zde jasně zřejmé, že je zapotřebí se věnovat této skupině mladých lidí, jelikož jsou náchylní k patologickým projevům a je zapotřebí, co nejdříve tyto lidi z těchto patologických vlivů dostat a zařadit je do pracovního procesu.

**21) Za jakou minimální mzdu v hrubém jste ochoten/a pracovat?**

- 2**  7500 - 10 000,- Kč
- 30**  10 000 - 12 500,- Kč
- 24**  12 500 - 15 000,- Kč
- 14**  15 000 - 17 500,- Kč
- 8**  17 500 - 20 000,-Kč
- 22**  20 000 - více

Dvacátá první otázka byla zaměřena na minimální mzdu za jakou jsou uchazeči ochotni nabízenou práci vzít a pracovat.

Graf č. 6 - Minimální mzda v hrubém



Z grafu je vidět, že nejvíce respondentů by bylo ochotno pracovat za hrubou mzdu 10.000 – 12.500,- Kč celkem 30%, u žen tato mzda vede, 40% žen by bylo ochotno pracovat za tuto mzdu. Muži by byli ochotni pracovat nejvíce za hrubou mzdu 12.500 – 15.000,- Kč, a to ve 30%. Je docela zářející stanovisko 22% respondentů, kteří by byli ochotni pracovat jen za 20.000,- Kč a více, což si lze vysvětlit buď tím, že si dost věří, nebo nechtějí vůbec pracovat.

U mladistvých by nejvíce respondentů bylo ochotno pracovat za hrubou mzdu 10.000 – 12.500,- Kč, a to 36%. Ale i docela odvážné je uvedení u mladistvých, že by byli ochotni pracovat za hrubou mzdu 20.000,- Kč a více ve 27%. Tady bych zcela s jistotou řekl, že tito lidé buď vůbec nemají přehled o platech na trhu práce nebo, a to spíše, nechtějí vůbec pracovat.

Tabulka č. 26 - Minimální plat vůči vystudovanému oboru

	7.500 - 10.000	10.000 - 12.500	12.500 - 15.000	15.000 - 17.500	17.500 - 20.000	20.000 - více
<b>Muži</b>	2	24	12	4	8	8
<b>Ženy</b>	0	6	12	10	0	14
<b>Celkem</b>	<b>2</b>	<b>30</b>	<b>24</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>22</b>
<b>Základní</b>	2/0	4/4	6/0	0/0	0/0	2/4
<b>SOU</b>	0/0	0/8	2/2	4/2	4/0	2/0
<b>Mat. VO</b>	0/0	2/12	4/6	0/8	2/0	2/10
<b>VŠ</b>	0/0	0/0	0/4	0/0	2/0	2/0
<b>M/Ž</b>	<b>2/0</b>	<b>6/24</b>	<b>12/12</b>	<b>4/10</b>	<b>8/0</b>	<b>8/14</b>

Dle tabulky lze vidět, že nejvíce respondentů by bylo ochotno pracovat za hrubou mzdu 10.000 – 12.500,- Kč, ve 12% se středoškolským vzděláním (maturita, VO). Zároveň i 12% středoškoláků (maturita, VO) by bylo ochotno pracovat jen za mzdu 20.000,- Kč a více, což si myslím, že je nereálné v našem kraji, kde průměrná měsíční mzda nedosahuje ani 20.000 Kč.

Mladiství se základním vzděláním jsou ochotni pracovat nejvíce za hrubou mzdu 10.000 – 12.500,- Kč 36% mladistvých, z celkového počtu to je 8%. Se vzděláním SOU (výuční list) by nejvíce bylo ochotno pracovat 42% za hrubou mzdu 10.000 – 12.500,- Kč, z celkového počtu je to 10%. Respondenti se středoškolským vzděláním (maturita, VO) by nejvíce byli ochotni pracovat za hrubou mzdu 10.000 – 12.500,- Kč ve 30%, z celkového počtu je to 14%. U respondentů s vysokoškolským vzděláním by bylo ochotno pracovat 50% za hrubou mzdu 12.500 – 15.000,- Kč, z celkového počtu jsou to 4%.

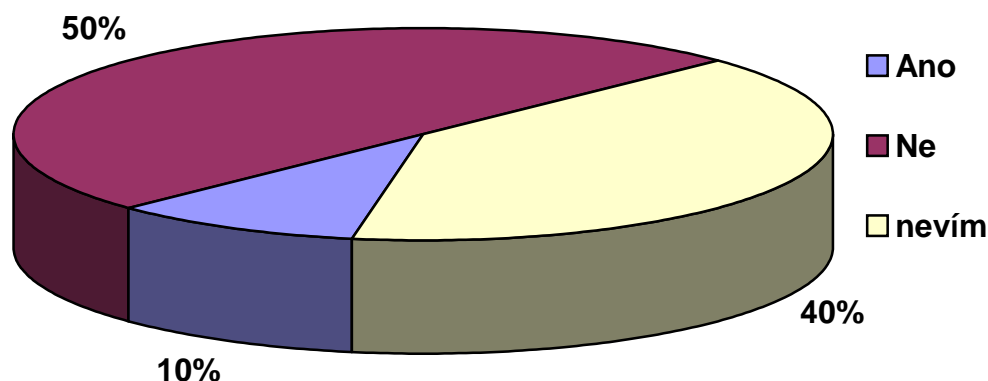
Dalo by se tedy říci, že bez ohledu na vzdělání je ochotna pracovat téměř většina za hrubou mzdu 10.000 – 12.500,- Kč, což vzhledem k jejich postavení je dosti reálný pohled na situaci trhu práce.

**22) Myslíte si, že se instituce a vláda v České republice dostatečně věnují nezaměstnaným?**

- 10**  ano  
**50**  ne  
**40**  nevím

V poslední otázce jsem zjišťoval, zda uchazeči souhlasí s politikou zaměstnanosti v ČR a zda se dostatečně vláda a instituce věnují této problematice.

*Graf č.7 - Důvěra ve vládu a České republiky v otázce nezaměstnanosti*



Polovina respondentů je přesvědčena, že instituce a vláda České republiky se dostatečně nevěnují nezaměstnaným, tedy 50%. Jen 10% je přesvědčeno o tom, že instituce a vláda České republiky se dostatečně věnují nezaměstnaným a ostatní 40% nedokázali zaujmout žádný postoj nebo je jim to jedno. To nasvědčuje tomu, že polovina respondentů dává za vinu to, že jsou momentálně nezaměstnaní, nebo že jim instituce, jako např. Úřad práce, není schopna najít práci.

## 4.7 Dílčí závěr

Průzkum, který jsem provedl mezi mladistvými a absolventy ve věku 16-26 v okrese Hodonín, jasně ukázal, i když nezaměstnanost v ČR momentálně klesá a pohybuje se mezi 6%, že na okrese Hodonín je stále okolo 10%, což byl v minulosti celorepublikový průměr. Výzkum mezi nezaměstnanými respondenty absolventy a mladistvými, který jsem provedl na okrese Hodonín ukázal, že nezaměstnanost negativně působí na mladé lidi a hlavně na mladistvé.

V průzkumu respondenti nejčastěji uvedli tyto údaje:

Průměrný věk absolventů a mladistvých je 20 let, jsou většinou svobodní 80% se středoškolským vzděláním - s maturitou 46%. Výzkumu se zúčastnilo více žen -



60%. Délka nezaměstnanosti 0-3 měsíce 34%. Bydlí na vesnici - 38% nezaměstnaných. Svůj vystudovaný obor vybralo s rodiči 30% a věří, že se uplatní ve svém vystudovaném oboru, i když jsou nyní nezaměstnaní 38%. Dále je ochotno se vzdělávat 68% a stejný obor by znovu studovalo 40%. Proto, aby nebyli nezaměstnaní, by nejvíce respondentů bylo ochotno si zvýšit vzdělání - 42%. Z úplné rodiny pochází většina respondentů - 66% a ve své blízkosti nemá nikoho jiného nezaměstnaného 44% respondentů. V 54% procent na sobě pozorují změny vlivem nezaměstnanosti, většinou psychické. S prací se setkalo jen brigádně 46% respondentů. Práci by vzalo jen ve svém oboru 32%. Sami si snaží najít práci v 76% hlavně sledováním inzerátů. Svůj volný čas většina tráví prací na PC (internet, hry atd.) - 42%. Žádné látky, jako je alkohol, drogy, nikotin, neužívá vlivem nezaměstnanosti 68%. Svou finanční situaci neřeší 84% riskantnějším způsobem. Za minimální hrubou mzdu 10.000 – 12.500,-Kč je ochotno pracovat 30% respondentů. Polovina respondentů si myslí, že vláda a instituce nedělají skoro nic proti nezaměstnanosti.

Nejčastější odpovědi u mladistvých :

Průměrný věk mladistvých je 17 let a jsou svobodní bydlící u rodičů. 36% mladistvých je nezaměstnáno 0-3 měsíce, ale 27% více jak jeden rok. 36% mladistvých bydlí ve městě nad 10.0000 obyvatel. Mají jen základní vzdělání, které je určené státem dle zákona. Všichni uvedli, že se neuplatní na trhu práce se základním vzděláním a 54% není ochotno se dále vzdělávat, 72% uvedlo, že by znovu studovalo stejný obor tedy žádný. Za prací by se odstěhovalo do zahraničí 54% mladistvých. 63% pochází z neúplné rodiny. U většiny jsou nezaměstnaní rodiče - 63% nebo sourozenci 54%. Celkově je v blízkosti mladistvých v 82% někdo nezaměstnaný. 63% necítí na sobě psychické nebo somatické změny vlivem nezaměstnanosti. Jen brigádně bylo v minulosti zaměstnáno 54% mladistvých. Jakoukoliv práci by vzalo 45% mladistvých, ale žádnou práci by nevzalo 27%. Práci si jiným způsobem nehledá 63% mladistvých. Ve svém volném čase se nejčastěji věnují televizi a četbě - 54%. Vlivem nezaměstnanosti 54% neužívá žádné látky, ale 46% užívá alkohol, nikotin nebo drogy. Většina 81% uvedla, že se nepokouší o riskantní způsob obstarat si finance sázkami či hrou na výherních automatech. Za 10.000-12.500,- Kč hrubého je ochotno pracovat 36%, za 20.000,- Kč a více 27%.

Polovina mladistvých nevěří vládě a institucím ČR, že dělají něco proti nezaměstnanosti.

Je vidět, že u mladistvých je situace mnohem horší, což může mít za následek buď věk nebo jednodušší, tedy ovlivnitelné, myšlení. Právě proto by se mělo mladistvým více věnovat a ihned, pokud nemají zájem se dále vzdělávat, je zaměstnat, jelikož u nich hrozí velké riziko vzniku patologického chování a nechutí v budoucnu pracovat.

## Celkový závěr

V závěru se chci vrátit k tomu, co jsem si na začátku práce vytyčil za cíl, a to, že nezaměstnanost působí na lidi nejen z ekonomického hlediska, ale i z mnohem horšího a nebezpečnějšího - ze sociálního. Hlavně u mladých lidí je tento problém o to závažnější, jelikož každého mladého člověka může jeden z prvních neúspěchů ve společenském životě ovlivnit na celý jeho další život. Nezaměstnanost dost otřese i dospělým zkušeným člověkem, který se v životě již setkal vícekrát s neúspěchy. U mladého člověka, který vstupuje do světa dospělý, který má své sny a cíle ve své budoucnosti, může nezaměstnanost představovat překážku, kterou pokud ji v nejkratší době nepřekoná zanechá v takovém mladém člověku nechuť bojovat v životě i s dalšími, třeba i drobnými problémy.

I když se v poslední době daří nezaměstnanost snižovat, je zapotřebí, a možná právě proto, se více věnovat hlavně nezaměstnanosti mladistvých a absolventů, aby tito lidé nezůstali dlouhodobě nezaměstnaní. Sice stále více firem hledá nové zaměstnance, ale většinou požadují praxi, zkušenosti nebo vzdělání, které většinou mladistvým a absolventům chybí. Je zapotřebí neustále se těmto rizikovým uchazečům věnovat a nabízet různé podpůrné programy podporující zaměstnat tyto osoby.

V rámci ČR je nezaměstnanost jen 6,1%, ale v rámci okresu Hodonín je stále nad 10%. A právě má práce se zabývá nezaměstnaností v okrese Hodonín, a to hlavně mezi mladistvými a absolventy.

Průzkumnou studií jsem získal poznatky, které verifikují stanovené hypotézy. Cílem diplomové práce bylo zachytit vliv, jaký má nezaměstnanost na člověka a jevy, které ztráta zaměstnání přináší. V neposlední řadě bylo cílem práce, také nalézt odpověď na otázky, které jsou zformulovány do hypotéz empirického šetření. Pokud si odpovíme na hypotézy, které jsem si na začátku práce zadal, tak mohu říct, že první hypotéza „Nezaměstnanost jako nežádoucí jev ve společnosti, je potvrzena, jelikož nezaměstnanost působí na lidskou psychiku, zdraví a negativně ovlivňuje chování hlavně u mladých lidí, kteří jsou náchylní k patologickému chování, jako je kriminalita, užívání drog atd., což jsou pro společnost nežádoucí vlivy. Tyto

nežádoucí vlivy ohrožují nejen samotné ohrožené nezaměstnané lidi, ale opravdu celou společnost, jelikož kriminalita, drogová a jiná závislost, zdravotní stav ohrožují celou společnost a stojí nemalé finanční prostředky všech občanů České republiky. Je to v kompetenci státu bojovat s touto problematikou.

Pokud si odpovíme na druhou otázku hypotézy, že nezaměstnanost negativně působí na mladistvé a absolventy (pracovní návyky, patologické chování), mohu dle průzkumu uvést, že hlavně u mladistvých je tato hypotéza potvrzena, jelikož u mladistvých více jak polovina není ochotna se dále vzdělávat, i když mají jen základní vzdělání, téměř třetina by nevezala žádnou práci a dvě třetiny si samy práci nehledají a čekají, jen co jim nabídne Úřad práce. Jen z tohoto výčtu průzkumu je patrné, že u některých mladistvých již není chuť hledat práci nebo se aktivně podílet na změně svého stavu. Dále téměř polovina nezaměstnaných mladistvých uvedla, že užívá vlivem nezaměstnanosti zvýšeně alkohol, nikotin, drogy. Více jak polovina se raději za prací odstěhuje do zahraničí, než by se vzdělávala rekvalifikací, kurzy atd. Dále více jak dvě třetiny mladistvých mají ve své blízkosti někoho nezaměstnaného (rodiče, sourozenci), což může ovlivňovat tyto mladé lidi a vzniká zde i generační nezaměstnanost. U absolventů je situace o něco lepší, ale u více jak poloviny jsou vlivem nezaměstnanosti pociťovány psychické problémy.

Nezaměstnanost v ČR je na velmi slušných 6% a je zapotřebí toho co nejvíce využít, jelikož je stále více volných neobsazených pracovních míst. Jde hlavně o obory, které chybí na trhu práce, ale i ve školském systému. Jde o to, že o tyto obory nejvíce žáci zájem a školy jsou uzavírány. Je zapotřebí, aby stát pomocí školního systému tyto obory podporoval, zachoval a aby se snažil různými podpůrnými programy tyto odborné školy naplnit, popřípadě prováděl rekvalifikace, hlavně nezaměstnaných mladistvých a absolventů. Školský systém musí reagovat pružně na potřeby trhu práce, popřípadě otevírat obory podle této potřeby. Je zbytečné mít hromadu ekonomicky založených oborů, když potom jejich absolventi zůstanou jako nezaměstnaní, a mít nedostatek pracovních sil v technických oborech. Je sice pravda, že čím vyšší vzdělání, tím se lépe uplatní na trhu práce, ale na druhé straně je právě nedostatek základních oborů jako je zedník, pokrývač, tesař atd. Dle trhu práce je nejméně nezaměstnaných vysokoškoláků, ale na druhou stranu je nejvíce nezaměstnaných lidí bez vzdělání a středoškoláků s maturitou ekonomického oboru.

Z dnešního pohledu je lépe na trhu práce uplatněný středoškolák s výučním listem, než středoškolák s maturitou. Je zapotřebí, aby i rodičové neposílali své děti za každou cenu na obory s maturitou a raději je nechali vyučit s tím, že pokud bude dítě úspěšné a bude chtít, může si maturitu v nástavbovém studiu dodělat. Je zapotřebí, aby i školský systém otvíral takové obory, kde žák získá výuční list a pokud bude dosahovat dobrých výsledků, dále pokračoval v nástavbovém studiu nebo se hned zapojil do pracovního procesu.

Myslím, že nás čeká doba, kdy zůstanou mezi nezaměstnanými jen ti, kteří opravdu nemají zájem pracovat a nebo ti, kteří budou měnit a hledat nové zaměstnání. Proto je zapotřebí pracovat na tom, aby ti, co nebudou mít zájem pracovat, nebyli mladiství a absolventi.

Brzy nás čeká opačný problém, a to negativní vliv na příliš velkou zaměstnanost (práce přes čas, soboty atd.), která se začíná pomalu projevovat a ovlivňovat jedince a celou společnost.

## Resumé

Diplomová práce má název „Nezaměstnanost mladistvých jako sociálně etický problém“. Zabývá se problematikou nezaměstnanosti, a to hlavně nezaměstnanosti mladistvých a absolventů ve věku 16-26 let. Opírá se o fakta, která zveřejňují naše statistické úřady, odborná literatura a provedené průzkumy na okrese Hodonín. Cílem práce bylo ukázat, že nezaměstnanost není jen ztrátou zaměstnání a finanční krize, ale že způsobuje i další sociální důsledky ovlivňující život nezaměstnaného jedince. Dále bylo cílem ukázat, že nezaměstnanost mladých lidí tedy mladistvých a absolventů je problém, který je zapotřebí řešit, jelikož u těchto mladých lidí hrozí bez pracovního návyku hrozí riziko patologického chování a uvíznutí mezi lidmi, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní a pracovat ani nechtějí.

Tato diplomová práce se skládá ze čtyř částí. V první části popisuji sociální důsledky nezaměstnanosti. Zabývám se vymezením pojmu nezaměstnanost, jejími druhy, právem na práci (dle zákonů a Listiny základních práv a svobod), co znamená zaměstnání a práce pro člověka, nezaměstnanost a zdraví, nezaměstnaný člověk ve společnosti, nezaměstnanost a vliv na rodinu. Tedy se hlavně věnuji negativně působícím sociálním vlivům na nezaměstnaného jedince a jejich následky.

Ve své druhé části se zabývám nezaměstnaností mladých lidí. Zde se snažím ukázat mladistvé na trhu práce, absolventy na trhu práce, dále zde rozebírám dlouhodobou nezaměstnanost mladistvých a její příčiny, negativní vlivy nezaměstnanosti u mladistvých jako je kriminalita, různé závislosti a gamblerství.

Ve své třetí části se věnuji politice zaměstnanosti a trhu práce, kde se zabývám mírou nezaměstnanosti v ČR, dále zde rozebírám míru nezaměstnanosti zkoumaného okresu Hodonín, kde jsem prováděl průzkum. Uvádím a rozebírám rizikové skupiny nezaměstnaných, které jsou nejvíce ohroženy působením negativních sociálních vlivů a dlouhodobé nezaměstnanosti. Jde hlavně o mladistvé a absolventy, zdravotně postižené, jedince starší 50 let atd. V této části se na závěr věnuji problematice migrace cizinců, a to jak legální tak nelegální, jež nejvíce ohrožuje nezaměstnanost.

Ve čtvrté a poslední části jsem se věnoval svému průzkumu, tedy empirickému šetření v rámci okresu Hodonín. Zde jsem pomocí dotazníku oslovil skupinu

respondentů z řad nezaměstnaných mladistvých a absolventů ve věku 16-26 let. Vymezil jsem si cíl a charakteristiku empirického šetření, hypotézy, metody průzkumu, zpracoval jsem předprůzkum a dále jsem zpracoval a analyzoval získaný materiál z dotazníků. V rámci své diplomové práce jsem oslovil 100 respondentů vyhovujících daným kritériím tedy nezaměstnaní mladiství a absolventi 16 – 26 let v okrese Hodonín.

V diplomové práci jsem se snažil ukázat, že nezaměstnanost není jen ekonomickým, ale i sociálním a kulturním problémem. Prostředky vynaložené do boje s ní i s jejími důsledky nejsou jen ekonomickou, ale i sociální a kulturní investicí. A to v tom smyslu, že investované prostředky musí být nejen ekonomického, ale i sociálního a kulturního charakteru (změna postoje veřejnosti k zaměstnání a nezaměstnanosti, změna životních strategií, vzdělávání atd.), že efektivitu jejich vynaložení nelze pověřovat výlučně ekonomicky, ale také sociálními kritérii.<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> Mareš, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Slon, 2002, s. 137

## **Anotace**

Tomeček, Petr. Nezaměstnanost mladistvých jako sociálně etický problém. (Diplomová práce). Brno: Institut mezioborových studií. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, 2008.

Práce se věnuje nezaměstnanosti mladistvých jako sociálně etickému problému. V práci popisují působení negativních vlivů na nezaměstnaného jedince a jejich následky. Dále se věnují nezaměstnanosti mladých lidí a to hlavně mladistvých a absolventů ve věku 16-26 let v rámci okresu Hodonín. Popisují negativní působení nezaměstnanosti na mladé lidi, a to problém pracovního návyku a patologického chování.

Klíčová slova:

Nezaměstnanost, sociální, etický, mladiství, absolvent, rizikové skupiny, zdraví, stres.

## **Annotation**

Tomeček, Petr. Unemployment of Young People As a Socio-Ethical Problem. (Master Thesis). Brno: The Institute of Interdisciplinary Studies. Tomas Bata University in Zlín, 2008.

The thesis addresses unemployment of young people as a socio-ethical problem. It describes negative influences and their impact on an unemployed person. Moreover, it deals with unemployment of young people, in particular of teenagers and graduates between the ages of 16 and 26 in the region of Hodonín. The thesis approaches the negative impact of unemployment on young people from the point of view of working habits and pathological behaviour.

Key words:

Unemployment, social, ethical, young people, graduate, endangered groups, health, stress.



## Literatura a prameny

### A. Tištěné prameny

- 1) Listina základních práv a svobod
- 2) Zákon o zaměstnanosti – Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- 3) Zákoník práce - Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

### B. Knihy

- 4) Bláha, Arnošt. *Etika povolání*, Brno: Masarykova universita v Brně, 1879-1960, 11 s.
- 5) Brožová, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*, Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2003, 140 s.
- 6) Buchtová Božena a kolektiv, *Nezaměstnanost, Psychologický, ekonomický a sociální problém*, 1. vyd. Praha: Grada, 2002, 236 s.
- 7) Fegl, Vladimír. *Listina základních práv a svobod v aplikační praxi ČR*, Praha: C.H.Beck, 1997, 237 s.
- 8) Halásková, Renáta. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Ostravská univerzita, katedra psychologie. Ostrava 2001, 93 s.
- 9) Knoll, Oto. *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku*, Praha: Výzkum ústavní práce a sociálních věcí, 1993, 17 s.
- 10) Mareš, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2002, 172 s.
- 11) Mareš, Petr. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*, 1. vyd. Brno: Masarykova universita v Brně, 2003, 272 s.
- 12) Nešpor, Karel a Csémy, *Alkohol, drogy a vaše děti. Jak problémům předcházet, jak je rozpoznat, jak je zvládat*, 5. rev. vyd. Praha: Sportpropag, 2003, 104 s.

- 13) Sedlák, Jiří. *Vybrané problémy ze sociální etiky*, 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, Pedagogická fakulta, 1996, 73 s.
- 14) Potůček, Martin. *Nejen trh*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1997. 188 s.
- 15) Ryška, Radim. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce*, Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání, 1997, 62 s.
- 16) Vaněk, Jiří. *Základy sociální a ekonomické etiky*, 2. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 1997, 236 s.
- 17) Weber, Max. *Autorita, etika a společnost*, 1. čes. Vyd. Praha: Mladá fronta, 1997, 294 s.

### **C. Internetové odkazy www**

- 18) [absolventi.gymcheb.cz](http://absolventi.gymcheb.cz)
- 19) [alkoholismus.unas.cz](http://alkoholismus.unas.cz)
- 20) [ceses.cuni.cz](http://ceses.cuni.cz)
- 21) [ceskenoviny.cz](http://ceskenoviny.cz)
- 22) [cizinci.cz](http://cizinci.cz)
- 23) [cvvm.cas.cz](http://cvvm.cas.cz)
- 24) [czso.cz](http://czso.cz)
- 25) [ihned.cz](http://ihned.cz)
- 26) [jodnes.idnes.cz](http://jodnes.idnes.cz)
- 27) [jobpilot.cz](http://jobpilot.cz)
- 28) [mpsv.cz](http://mpsv.cz)

## Seznam příloh

- 1) Příloha č. 1 dotazník

## Příloha č. 1

Dotazník k získání dat potřebných ke zpracování diplomové práce na téma:

### Nezaměstnanost mladistvých jako sociálně etický problém

Odpověď, která se k Vám nejvíce hodí zaškrtněte křížkem  x

- 1) **Věk** ..... let. pohlaví  muž  žena      rodinný stav  svobodný/á  ženatý/vdaná  rozvedený/á  vdovec/vdova
- 2) **Vzdělání**  základní  SOU (výuční list)  středoškolské (maturita, VO)  VŠ
- 3) **Jak dlouho jste nezaměstnaný/á?**  
 0-3 měsíce       3-6 měsíců       6-12 měsíců       1 rok a více
- 4) **Vaše bydliště :**  
 na vesnici       ve městě do 10 000 obyvatel       ve městě nad 10 000 obyvatel
- 5) **Bydlíte ve společné domácnosti s?**  
 rodiči       manželem/kou, druhem/družkou, přítelem/kyní       sám
- 6) **Jaký obor jste vystudoval/a?**  
 žádný  
 ekonomický  
 humanitní (gymnázium, pedagogický, právní, sociální, atd.)  
 strojírenský (elektro, dřevařství, hutnictví, atd.)  
 stavební  
 zemědělský  
 jiný (uveďte jaký) .....
- 7) **Obor, který jste vystudoval/a jste si vybral/a sám/a?**  
 ano       spolu s rodiči       vybrali ho rodiče       byl vybrán někým jiným
- 8) **Myslíte si, že se uplatníte ve svém vystudovaném oboru na trhu práce?**  
 ano       ne       nevím
- 9) **Jste ochoten/a se dále vzdělávat, abyste se uplatnil/a na trhu práce? Pokud ano, jak?**  
 ano  
 rekvalifikací na jiný obor  
 zvýšením vzdělání (maturita, jazyková škola, VO, VŠ)  
 kursy  
 jinak  
 ne

**10) Kdybyste si mohl/a dnes znovu vybrat obor, který byste studoval/a?**

- stejný
- ekonomický
- humanitní (gymnázium, pedagogický, právní, sociální, atd.)
- strojírenský ( elektro, dřevařství, hutnictví, atd.)
- stavební
- zemědělský
- jiný ( uveďte jaký) .....

**11) Co jste ochoten/a udělat proto, abyste nebyl/a nezaměstnaný/á?**

- zvyšovat si vzdělání, requalifikovat atd.
- odstěhovat se za prací v rámci ČR
- odcestovat za prací do zahraničí
- nic, čekat co mi nabídne trh práce
- nevím

**12) Pocházíte z rodiny:**

- úplné rodiny
- rozvedené
- vychovával/a mě jen matka
- vychovával/a mě jen otec
- nemám rodinu (ústavní výchova DD atd.)

**13) Je někdo ve Vaší blízkosti nezaměstnaný?**

- rodiče     otec     matka
- sourozenci
- manžel/ka, druh/družka, přítel/kyně
- nikdo

**14) Cítíte na sobě nějaké změny díky tomu, že jste nezaměstnaný/á?**

- ano
  - psychické (pocit méněcennosti, stres, strach z budoucnosti, atd.)
  - somatické (zdravotní)
  - jiné
- ne

**15) Byl jste někdy zaměstnán/a?**

- ano             jen brigádně             ne

**16) Jste ochoten/a vzít práci:**

- jakoukoliv
- jen ve svém oboru
- jen na úrovni svého vzdělání
- jen dobře finančně ohodnocenou
- žádnou (zatím se mi pracovat nechce)

**17) Snažíte se najít práci sami?**

- ano
  - sleduji inzeráty
  - rozesílám nabídky
  - osobně kontaktuji firmy a ptám se po okolí
- ne, čekám co mi nabídne ÚP

**18) Svůj volný čas trávíte?**

- sledováním televize, četbou atd.
- prací na PC ( internet, hry atd.)
- sport
- sázky, výherní automaty atd.
- jiné činnosti

**19) Pozorujete u Vás z důvodu nezaměstnanosti vyšší užívání těchto látek?**

- alkoholu
- nikotinu (cigarety)
- léků
- drog
- žádné takové látky neužívám

**20) Řešíte svou finanční situaci riskantnějším způsobem?**

- sázky (loterie, sportovní sázení atd.)
- výherní hrací automaty
- žádným

**21) Za jakou minimální mzdu v hrubém jste ochoten/a pracovat?**

- 7500 - 10 000,- Kč
- 10 000 - 12 500,- Kč
- 12 500 - 15 000,- Kč
- 15 000 - 17 500,- Kč
- 17 500 - 20 000,-Kč
- 20 000,- Kč a více

**22) Myslíte si, že se instituce a vláda v České republice dostatečně věnují nezaměstnaným?**

- ano
- ne
- nevím

Děkuji za vyplnění dotazníku, čím jste přispěli k výzkumu vlivu nezaměstnanosti na absolventy a mladistvé. Veškeré Vámi sdělené informace budou použity jen k tomuto výzkumu a napsání diplomové práce.