

**Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně**

**Institut mezioborových studií Brno**

**Vliv dlouhodobé nezaměstnanosti na ztrátu pracovních návyků**

Bakalářská práce

Vypracovala : Kosová Soňa

Vedoucí práce: PhDr. Nedoma Ivan

Brno 2005

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci Vliv dlouhodobé nezaměstnanosti na ztrátu pracovních návyků vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury.

## **1. Cíl práce**

Cílem práce je dokázat, že dlouhodobá nezaměstnanost má vliv na udržování a zachovávání pracovních návyků jedince a že její délka je v přímo úměrná množství ztracených návyků a schopností. V současné společnosti je nezaměstnanost palčivým společenským problémem s nutností urychleného řešení, rozbořením tohoto stavu se pokusíme nastínit další vývoj a alespoň částečné řešení.

## **2. Pracovní hypotézy**

- a) dlouhodobá nezaměstnanost způsobuje ztrátu pracovních návyků, přičemž zde existuje přímá úměrnost
- b) ztráta zaměstnání člena rodiny má vliv na ostatní, zejména po sociální stránce
- c) počet dlouhodobě nezaměstnaných se neustále zvyšuje, zároveň se časem snižuje snaha hledat zaměstnání

## **3. Použité metody a techniky**

Základní přístup je systémový, hlavní metoda je obsahová analýza dostupných materiálů a z ní logické a deduktivní vyvození závěrů, jejichž porovnání se žadoucím stavem povede k návrhu opatření.

## **4. Osnova práce**

### Úvod

#### **1. Nezaměstnanost jako sociální jev**

##### 1.1 Charakteristika nezaměstnanosti v současné společnosti a ČR

##### 1.2 Příčiny a vývoj nezaměstnanosti v ČR

##### 1.3 Ženy v pracovním procesu a jejich nezaměstnanost

##### 1.4 Prognózy do budoucnosti

##### 1.5 Závěr

#### **2. Práce a pracovní návyky**

##### 2.1 Pracovní návyky a jejich budování

##### 2.2 Vliv ztráty zaměstnání a nezaměstnanosti na ztrátu pracovních návyků

##### 2.3. Závěr

#### **3. Návrh koncepce**

##### 3.1 Postoj společnosti

##### 3.2 Možnosti zlepšení situace

##### 3.3 Závěr

#### **4. Závěr**

Shrnutí práce, celkový závěr.

#### **5. Resumé**

Obečná charakteristika práce.

#### **6. Seznam použité literatury**

#### **7. Přílohy**

## 1. Nezaměstnanost jako sociální jev

Interpretace oficiálních statistik není ani v případě nezaměstnanosti jednotná, neboť ani nezaměstnanost nelze snadno definovat. Nezaměstnaný je ten, kdo je „bez práce“, čímž se ovšem rozumí placené zaměstnání. Mnozí ekonomové se domnívají, že standardní ukazatele pro nezaměstnanost by měly být doplněny o dva další údaje. Jedním z nich jsou „pracovníci bez perspektivy“, kteří by rádi pracovali, ale už nevěří, že práci najdou, a tak ji přestávají hledat. „Osoby pracující nedobrovolně na zkrácený úvazek“ by daly přednost práci na plný úvazek, ale nemohou ji najít. Použijeme-li tyto dva ukazatele, poskytne nám statistika úplnější demografický obrázek o skutečné nezaměstnanosti.

Nezaměstnanost znamená především ztrátu statků a služeb, které by mohli být nezaměstnanými vytvořeny. Součástí této ztráty jsou i sociální dávky v nezaměstnanosti. Negativním důsledkem je zatěžování státního rozpočtu, v sociální sféře znamená zejména dlouhodobá nezaměstnanost pokles životní úrovně, zdravotní problémy, ztrátu kvalifikace atd.

### 1.1. Charakteristika nezaměstnanosti v současné společnosti a ČR

Míra nezaměstnanosti v průběhu tohoto století výrazně kolísala. V západních zemích dosáhla vrcholu za hospodářské krize na počátku 30. let, kdy například ve Velké Británii postihovala 20 procent pracovních sil. V období těsně po druhé světové válce mnozí ekonomové a politici věřili v účinnost státních zásahů do ekonomického života, které měly zaručit, že vysoká nezaměstnanost se už nikdy nebude opakovat. Důraz na plnou zaměstnanost se stal jedním z pilířů vládní politiky téměř ve všech západních státech. Až do 70. let se zdálo, že se tato politika osvědčuje, neboť byla provázena víceméně trvalým hospodářským růstem.

V posledních dvou desetiletích však v nezaměstnanost v mnoha zemích začala narůstat. Ve Velké Británii, kde asi čtvrt století nepřekročila dvě procenta, se na počátku osmdesátých let vyšplhala na plných 12 procent.

V zemích Evropské unie patřily v roce 1993 patřily do skupiny „pracovníků bez perspektivy“ čtyři miliony osob, mezi „osoby pracující nedobrovolně na zkrácený úvazek“ pak plných patnáct milionů, což lze srovnat se 34 miliony oficiálně registrovaných nezaměstnaných (*The Economist*, 22. července 1995, str. 92). V Japonsku se po přičtení těchto dvou kategorií celková míra nezaměstnanosti více než zdvojnásobí.

Rozdělení nezaměstnanosti:

- a) *dobrovolná* – dobrovolné rozhodnutí, neusilování o práci, bez jakékoliv registrace, často takto bývá označována frikční nezaměstnanost, jde tedy o pohyb obyvatelstva mezi různými zaměstnáními, je způsobena prodlevami mezi ukončením jednoho zaměstnání a nástupem do jiného
- b) *nedobrovolná* – aktivní usilování o získání práce, většinou cyklická nezaměstnanost, která je podmíněná nepružností směrem dolů, vzniká důsledkem nepružných mezd

- I. **frikční** - plynulé přecházení z jednoho místa na druhé
- krátkodobá a vesměs neodstranitelná
  - dá se snížit lepší informovaností

Vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi oblastmi a pracovními místy nebo v průběhu jednotlivých stadií životního cyklu. Dokonce i kdyby se ekonomika nacházela ve stavu plné zaměstnanosti, byla by zde vždy určitá fluktuace – lidé, kteří hledají zaměstnání po absolvování školy, nebo se stěhují do jiného města, ženy se mohou vracet do práce poté, co měly děti. Protože frikčně nezaměstnaní pracovníci často přecházejí z jedné práce do druhé, nebo shánějí lepší zaměstnání, má se obvykle za to, že jsou nezaměstnaní „dobrovolně“.

- II. **strukturální** - v důsledku změn celého odvětví, zrušení pracovních sil
- poměrně vysoká a dlouhodobá
  - možnost rekvalifikace

Objevuje se tam, kde je nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po pracovnících. Nesoulad může vzniknout proto, že se poptávka po určitém druhu práce zvyšuje, zatímco poptávka po jiném se snižuje, a nabídka se ani v jednom případě nepřizpůsobuje dostatečně rychle. Díky tomu se často setkáváme

s nerovnováhami u jednotlivých povolání, nebo oblastí, protože určité sektory se rozvíjejí, zatímco jiné upadají. Např. těžební oblasti, kde jsou převážně pracovníci školení pro důlní činnost, která je pro jiné obory nepoužitelná.

- III. **cyklická** - závisí na vztahu mezi skutečným a potenciálním HDP
- vysoké hodnoty v době recese = ekonomické ztráty
  - je předmětem opatření politiky státu

Je-li celková poptávka po práci nízká a jestliže se celkové výdaje a produkt snižují, nezaměstnanost se zvyšuje prakticky všude. Tento stav nastává zejména v období hospodářské recese, pracovníci jsou propouštěni bez nároku na návrat.

#### Kdo je nezaměstnaný?

Oficiální definice nezaměstnanosti je v každé zemi jiná, ale obvykle zahrnuje tyto podmínky a okolnosti:

- člověk označený jako nezaměstnaný je
  1. bez placeného zaměstnání
  2. registrovaný na úřadu práce
  3. hledající si práci a je schopen a ochoten ihned do ní nastoupit
  
- dospělí (lidé v ekonomicky produktivním věku), kteří nemají zaměstnání a o žádné se neucházejí jsou označováni jako nepracující

Taxonomie možných stavů zaměstnanosti a nezaměstnanosti viz. příloha P1.

Srovnání zemí Evropské unie podle nezaměstnanosti (%):

Irsko	4,3
Lucembursko	4,5
Rakousko	4,6
Velká Británie	4,7
Dánsko	4,9
Nizozemsko	5,0
Kypr	5,1
Slovinsko	5,8
Maďarsko	6,3
Švédsko	6,3
Malta	6,8
Portugalsko	6,9
Estonsko	7,9
Belgie	8,0
Itálie	8,0
Česko	8,3
Finsko	8,3
Lotyšsko	8,6
Litva	9,4
Německo	9,8
Francie	9,8
Řecko	10,2
Španělsko	10,2
Slovensko	15,9
Polsko	18,1



V České Republice se počet nezaměstnaných pohybuje kolem 9 %, což znamená zhruba 530 tisíc lidí v ekonomicky produktivním věku bez práce, přičemž lze říci, že v poslední době má míra nezaměstnanosti klesající tendenci.

## 1.2 Příčiny a vývoj nezaměstnanosti v ČR

### Příčiny nezaměstnanosti:

Rozhodující charakteristikou jsou nepružné mzdy a dlouhodobá nerovnováha mezi nabídkou práce a poptávkou po ní.

Podle nezaměstnanosti rozdělujeme obyvatelstvo na ekonomicky aktivní a neaktivní. Míra nezaměstnanosti se rovná zlomku: počet nezaměstnaných, aktivně hledajících práci / ekonomicky aktivní obyvatelstvo (zaměstnaní + nedobrovolná nezaměstnanost).

### Přirozená míra nezaměstnanosti :

V každém období určité procento zaměstnaných ztrácí zaměstnání a určité procento nezaměstnaných nalézá práci (čistá změna v počtu zaměstnaných a změna v počtu nezaměstnaných). Z pravidla, že vyšší míra ztráty pracovních příležitostí zvyšuje přirozenou míru nezaměstnanosti, a že vyšší míra nových pracovních příležitostí naopak snižuje přirozenou míru nezaměstnanosti, pak vyplývá rovnice

$$u n = s : ( s + m í )$$

kde **s** je míra ztráty pracovních příležitostí

a **mí** je míra nových pracovních příležitostí

### Vývoj nezaměstnanosti v ČR od roku 1991:

Po změně politického režimu v roce 1989 měla křivka grafu nezaměstnanosti klesavou tendenci pouze pětkrát, a to v letech 1992, 1994, 1995, 1999 a v současnosti, jak ukazuje na základě tabulky T1 graf (viz. Příloha P2).

### Graf nezaměstnanosti:

Míra nezaměstnanosti při plné zaměstnanosti (přirozená míra nezaměstnanosti) – každý, kdo si přeje pracovat, pracuje, s výjimkou těch, kteří jsou frikčně a strukturálně nezaměstnaní.

Tabulka T1 Vývoj nezaměstnanosti v ČR v letech 1991 – 2005 (zdroj: Český statistický úřad)  
Počet nezaměstnaných je uveden v procentech, údaj v roce 2005 je z ledna.

1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
4,1	2,6	3,5	3,2	2,9	3,5	5,2	7,5	9,4	8,8	8,9	9,8	10,3	10,3	9,9

Nejvyšší meziměsíční nárůst počtu nezaměstnaných bývá tradičně zaznamenán v lednu a v prosinci, a to především v důsledku ukončování sezónních prací v zemědělství, stavebnictví, obchodu a službách, jakož i veřejně prospěšných prací v zimních měsících a ukončování termínovaných pracovních poměrů obvykle ke konci roku. Počty uchazečů v evidenci úřadů práce se snižují do července, kdy se do evidence začínají hlásit čerství absolventi škol, kterým se bezprostředně po ukončení studia nepodařilo najít uplatnění.

### 1.3 Ženy v pracovním procesu a jejich nezaměstnanost

Donedávna byla placená práce v západní společnosti převážně mužskou doménou. V posledních desetiletích se však tato situace začala měnit. Stále větší počet žen se zapojuje do pracovního procesu, tento fakt patří k nejvýznamnějším změnám probíhajícím v současné společnosti.

### Nerovnost na pracovišti

S nadprůměrnou koncentrací žen se dnes setkáváme tam, kde jde o špatně placenou a mechanickou práci. Na této skutečnosti mají svůj podíl nejen stereotypy „mužských“ a „ženských“ úloh, ale i změny v organizaci práce. Dobrým příkladem může být to, jak se změnila prestiž a náplň práce nižších úředníků. V roce 1850 tvořili ve Velké Británii 99 procent nižších úředníků muži, I ten nejnižší úředník měl vůči vnějšímu světu jisté postavení. Úřednické místo bylo vždy spojeno s určitou odpovědností, vyžadovalo znalost účetnictví a někdy i organizační práci. Ve dvacátém století došlo ke všeobecné mechanizaci práce

v úřadech, která začala už zavedením psacího stroje na sklonku století předchozího. S tím, jak se z práce nižšího úředníka stala mechanická záležitost, se ovšem snížil i její status: stala se málo prestižním a málo placeným povoláním. S klesající prestiží a platy uvolňovali muži tato místa ženám. Podobný proces nastal i u kdysi vlivné práce „tajemníka“, kterého nahradila „sekretářka“. V roce 1991 tvořily ženy téměř 90 procent všech nižších úřednických kádrů a „sekretářská“ místa byla ženami obsazena dokonce z 98 procent.

Účast žen na námezdní práci je zásadně ovlivněna tím, zda mají či nemají děti, o které se musejí starat. Ve všech socioekonomických skupinách je pravděpodobnější, že bude mít žena plný pracovní úvazek, nemá-li doma děti. Na částečný úvazek nicméně pracuje daleko více žen, než mužů (v roce 1990 cca 86 procent). Muži vesměs nepřejímají primární odpovědnost za péči o děti. Pro ženy, které tuto odpovědnost mají, ale přesto chtějí nebo potřebují mít placené zaměstnání, se tak stává částečný úvazek schůdným řešením.

K hlavním faktorům ovlivňujícím kariéru ženy patří přesvědčení mužů, že pro ženu je práce až na druhém místě po dětech.

„Muži na vyšších úrovních dominují prostě proto, že ženy odcházejí rodit děti a podobně... To bychom snad nemuseli považovat za diskriminaci. Patří prostě k životu, že ženy odcházejí, vdávají se a mají rodinu, takže jejich kariéra je přerušovaná. Vráť se a mají mezeru ve zkušenostech nebo kvalifikaci. A když dojde na lámání chleba, nezáleží na pohlaví uchazeče, ale na tom, jaký přínos pro podnik představuje. Dejme tomu, že máte dva uchazeče: ženu, která byla z rodinných důvodů tři roky mimo pracovní proces, a muže, který po celou tu dobu pracoval. Je celkem jasné, že když budou jinak na stejné úrovni, dostane práci spíš on než ona“ (Homansová, 1987, str. 95).

### Případ Švédska

Zvláště vyspělou legislativní ochranou rovnosti pohlaví se vyznačuje Švédsko (Scrivenová, 1984). Zaměstnanost švédských žen je vysoká – v roce 1986 vykonávalo nějakou formu námezdní práce 80 procent Švédek ve věku od 16 do 64 let (Allmän/manad statistik, 1987). Od doby jednoho měsíce před narozením dítěte do šesti měsíců po něm poskytuje stít komukoli, kdo o to požádá, příspěvek ve výši 90 procent normálního výdělku. Těchto šest měsíců si mohou rodiče rozdělit podle toho, který z nich opustí práci, aby pečoval o dítě. Dalších 180 dní

má matka nebo otec k dispozici později. Kromě toho existuje řada dětských středisek, která pečují o děti po škole nebo v době dovolených až do věku dvanácti let.

Ve snaze umožnit ženám přístup k vlivným postavením byla tato opatření, jak se zdá, do jisté míry úspěšná. Ženám například patří čtvrtina křesel ve švédském parlamentu, což představuje jedno z nejvyšších zastoupení v mezinárodním měřítku.

Situaci poměru nezaměstnaných mužů a žen v ČR nastiňuje tabulka viz. příloha P3.

### České maminky s dětmi nepracují

Otcové mají stejnou možnost využívat rodičovskou dovolenou jako maminky, mají nárok na uvolnění z práce v případech, kdy se musí starat o nemocného člena rodiny. Přesto s dětmi na mateřské dovolené zůstávají až na vajíčky ženy. A v České republice nejdéle v Evropě. Proč?

Členské země Evropské unie usilují o rovné postavení a příležitosti mezi ženami a muži. Právě několik rozhodnutí Evropského soudního dvora mělo zásadní vliv na zavedení stejného věku pro odchod do důchodu pro muže a ženy (ve většině případů 65 let).

Rozdíl v zaměstnanosti maminek s malými dětmi (do šesti let) je ve světě veliký. V Česku pracuje pouze čtvrtina maminek oproti téměř 80 % maminek v Portugalsku, Švédsku a Rakousku. Proč tomu tak je?

V Česku a ostatních východoevropských zemích, především Slovensku, Polsku a Maďarsku, zůstávají maminky na mateřské dovolené dlouhou dobu (téměř 4 roky). V západoevropských zemích se vracejí do práce ve většině případů dříve (po roce či dvou). Ženy v západní Evropě touží více po kariéře a úspěchu v práci. Mají více možností, např. školky již pro nejmenší děti, které fungují až do pozdního večera. Ženy v západní Evropě mohou navíc využívat možnosti pracovat na zkrácené pracovní úvazky. Mladé maminky jsou velmi rády, když mohou chodit do práce pouze na dvacet hodin týdně. Neztrácejí totiž těžce nabyté pracovní zkušenosti a jsou neustále v oboru. Neuniknou jim tak nové pracovní postupy. Současně mají pořád dostatek času věnovat se dětem (ve všech zemích Evropské unie je velmi málo mužů na mateřské dovolené). Některé ženy ze západních zemí mají manžela, který dostatečně vydělává (současně je v práci až do večera). Do práce potom chodí především kvůli vlastní realizaci. To je dalším důvodem pro využití zkrácených pracovních úvazků.

V západní Evropě je značný rozdíl mezi příjmem ženy a rodičovským příspěvkem. Nesmíme slučovat peněžitou pomoc v mateřství a rodičovský příspěvek. Např. v Česku je mateřská dovolená poskytována po dobu 28, výjimečně 37 týdnů. Nastupuje se většinou 6 týdnů před očekávaným porodem. Peněžítá pomoc v mateřství činí od prvního dne jejího poskytování 69% denního vyměřovacího základu. Rodičovský příspěvek je dávka státní sociální podpory a přísluší ženě nebo muži po skončení mateřské dovolené do 4 let věku dítěte a v současné době činí 3500 Kč. Pro ženy s příjmem okolo 12000 Kč hrubého (čistá mzda tak činí zhruba 9500 Kč) činí rodičovský příspěvek přibližně 40%. V nejvyspělejších evropských zemích je to méně – důvodem jsou mnohonásobně vyšší příjmy žen.

Ženy měly v evropské unii v roce 2004 v průměru o téměř 20% nižší hodinový výdělek než muži. Nejnižší rozdíl (10%) je v Portugalsku a Itálii, nejvyšší rozdíl (27%) je v Německu. Rozdíl ve výdělcích mužů a žen byl obecně menší ve veřejném sektoru než v soukromém. V ČR vydělávají muži v průměru o 24% více než ženy (ještě v roce 1988 to bylo o 30%). Rozdíly v průměrných měsíčních příjmech mužů a žen vyplývají z mnoha příčin. Ženy mají odpracováno méně hodin (nemoc v rodině, péče o děti), mají také mnohem menší počet přesčasových hodin (jsou placeny zvýhodněnou sazbou). Jak je obecně známo, v podnikatelské sféře dosahují zaměstnanci vyšších mezd a ženy pracují ze 63% v nepodnikatelské sféře a jen 37% v podnikatelské sféře.

Tabulka zaměstnanosti žen s dětmi do šesti let ve světě viz. přílohy, tabulka 6.

#### 1.4 Prognózy do budoucnosti

Ve světle rostoucího vlivu globální ekonomiky a poptávky po „flexibilních“ pracovních silách se někteří sociologové a ekonomové domnívají, že stále větší počet lidí bude tzv. portfoliovými pracovníky. Budou disponovat určitým „kvalifikačním portfoliem“, tj. škálou rozmanitých dovedností a kvalifikací, které budou používat při získávání různých přechodných zaměstnání. Jen menšina zaměstnanců bude mít plynulou kariéru v dnešním slova smyslu.

Někteří autoři vidí tento vývoj v pozitivním světle: pracovníci nebudou celé dlouhé roky stagnovat na jednom místě a budou si moci tvůrčím způsobem plánovat svou pracovní dráhu

(Handy, 1994). Jiní se naopak obávají, že tato flexibilita v praxi prospěje pouze organizacím, které budou moci najímat a propouštět své pracovníky víceméně dle libosti, což vyvolá u většiny lidí trvalou existenční nejistotu. Zaměstnavatelé, kteří se zřeknou dlouhodobé odpovědnosti za své zaměstnance, nebudou motivováni vyplácet jim příplatky nebo přispívat na jejich důchodové zajištění.

Tato vize je zatím spíše výjimkou, než pravidlem. Nedávné statistiky zaměstnanosti ukazují, že v USA a Velké Británii (tedy v zemích s nejvyšší mírou ekonomické deregulace) se doba, kterou pracovníci stráví v jednotlivých zaměstnáních, oproti stavu před deseti lety nezkracuje (*The Economist*, 21. května 1995). Vedení podniků si totiž zřejmě uvědomuje, že vysoký obrát zaměstnanců je nákladný a neprospívá pracovní morálce. Mnohdy dávají přednost přeškolení současných pracovníků před najímáním nových, i když je to stojí více, než by odpovídalo situaci na trhu práce. Teorie o „portfoliových pracovnících“ však není zcela vyvrácena, mnohé organizace jsou skutečně nuceny propouštět nadbytečné zaměstnance. Tisíce lidí, kteří se domnívali, že mají natrvalo zaručené místo, se náhle ocitají na trhu práce. Aby se znovu uplatnili, musí často zvyšovat a měnit svou kvalifikaci. Mnozí z nich – zvláště ti starší – už nikdy nenajdou místo srovnatelné s tím, které zastávali doposud, anebo dokonce zůstanou úplně bez placené práce.

#### Tendence ke zvyšování nezaměstnanosti:

Přirozená míra nezaměstnanosti má při plné zaměstnanosti ekonomicky aktivního obyvatelstva tendenci k neustálému růstu (obecně trend posledních let).

Existují tři příčiny

- a) *demografické změny* – souvisí s demografickou strukturou ekonomicky aktivního obyvatelstva a s rostoucí ekonomickou aktivitou dospívající mládeže, příslušníků menšin a žen (tyto skupiny mají větší tendenci k nezaměstnanosti).
- b) *vládní politika* – vyšší nezaměstnanost vlivem větších sociálních jistot vytvořených vládou – menší snaha, nižší zájem o hůře placenou práci.
- c) *strukturální změny* – dochází k vzestupu strukturální nezaměstnanosti, ekonomika se rychle mění, zatímco pracovníci reagují na tyto změny pomaleji.

### Politika a opatření pro snižování nezaměstnanosti:

Jsou používány vládní zásahy dvojího typu, a to aktivní a pasivní.

Aktivní způsob snižování nezaměstnanosti znamená snahu snížit ji udržením vysoké zaměstnanosti, naopak pasivní zmírňuje dopad nezaměstnanosti vyplácením dávek v nezaměstnanosti.

Omezení zaměstnání na dobu určitou je jen jednou z novinek, které obsahuje novela zákona o nezaměstnanosti. Nezaměstnaní budou moci mít legální přivýdělek, vyšší podporu v nezaměstnanosti, ale také přísnější podmínky na úřadech práce.

Vláda České republiky schválila návrh nového zákona o zaměstnanosti, který vypracovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí. Zákon je platný od 1.5.2004. Cílem novely zákoníku práce je především implementace směrnic Evropské unie do českého pracovního řádu a vytvoření podmínek pro snižování dnešní vysoké nezaměstnanosti.

Mezi novinky, které novela přináší, patří omezení soustavného a bezdůvodného opakování pracovních poměrů na dobu určitou a zpřísnění podmínek při zprostředkování zaměstnání úřady práce. Absolventi škol, kteří dosud nikdy nepracovali, nebudou dostávat podporu v nezaměstnanosti (nárok na podporu získají až po odpracování alespoň jednoho roku). Absolventi tak budou nuceni hledat si práci sami (v opačném případě budou nuceni přijmout dotované místo).

Z hlediska nezaměstnanosti není nic horšího, než když si mladý člověk neosvojí pracovní návyky hned po škole a proto je tento krok vlády vítán (v minulosti se osvědčil již v zemích Evropské unie).

Nezaměstnaní si mohou k podpoře vydělat až polovinu minimální mzdy, čímž se omezí „šedá“ ekonomika, odstranit ovšem nepůjde nikdy.

Zpřísnění podmínek pro vyřazení z evidence úřadů práce:

Z evidence bude vyřazen každý, kdo

- odmítá nastoupit do zaměstnání
- odmítá se podrobit lékařskému vyšetření zdravotního stavu
- nespolupracuje s úřadem práce (nedochází na pravidelné konzultace)
- neplní podmínky stanovené v individuálním akčním plánu, který úřady nabízí obtížně zaměstnatelným občanům, absolventům škol, lidem po rodičovské dovolené a starším občanům

Úřad práce má také možnost přezkoumat na vlastní náklady zdravotní stav uchazeče o zaměstnání, který odmítl nastoupit na pracovní místo nabídnuté úřadem práce. Úřady práce také vytváří podmínky pro širší zaměstnanost zdravotně postižených osob. Zaměstnavatelé mají nové povinnosti – vytváření vhodných pracovních míst, možnost provádění rehabilitace, zaměstnávání určitého procenta postižených osob..

Zákon také myslí na ochranu dětí:

- práce dětí do 15-ti let je zakázána
- povolena je pouze činnost umělecká, kulturní, reklamní a sportovní
- povolení k činnosti je vydáváno příslušným úřadem práce
- povolení se nevyžaduje pouze v případě, že se jedná o zájmovou činnost dětí ve školách, ústavech sociální péče či školských zařízeních a dítě za vystoupení nedostává žádnou peněžní odměnu

Další změny oproti předchozímu zákonu vyvolávají mezi odborníky rozporuplné reakce.

Občané ve věku 50-55 let mohou pobírat podporu v nezaměstnanosti až tři čtvrtě roku, starší občané potom dokonce celý rok. Před tím dostával nezaměstnaný v prvních třech měsících podporu ve výši poloviny platu v posledním zaměstnání a v následujících třech na úrovni 40%. Podle nového zákona se podpora zvýšila ve druhých třech měsících na 45%.

Nesnižuje se tak motivace nezaměstnaných k hledání práce? Pravděpodobně ne. Více než podpora v nezaměstnanosti od práce odrazují naše štědré sociální dávky, kdy stát v mnoha případech přispívá lidem více, než by dokázali vydělat vlastní prací. Není spíše potřeba omezit vliv státu v pracovně právních vztazích? Pracovní právo významně ovlivňuje ekonomické vztahy, neboť má vliv zejména na podmínky pro podnikání, zaměstnanost, flexibilitu pracovních sil, konkurenceschopnost zaměstnavatelů a další ekonomické faktory. Naše vláda schválením novely zákona o nezaměstnanosti sledovala jednoznačný cíl – co nejvyšší zaměstnanost. Je důležité vytvářet takové podmínky, aby všichni zaměstnanci mohli rychle měnit zaměstnání a získávat novou kvalifikaci.



## 1.5 Závěr

„Každý má právo na práci,“ hlásá Všeobecná deklarace lidských práv, kterou OSN přijala po druhé světové válce. V té době se pojmem „práce“ rozumělo placené zaměstnání. Pokud však současná rozsáhlá nezaměstnanost bude dlouhodobým trendem, může se ukázat, že tento cíl nelze uskutečnit. Možná bychom se měli znovu zamyslet nad povahou placeného zaměstnání a zejména nad dominantní úlohou, kterou dosud v lidském životě sehrává.

Zaměstnanci i pracovníci dnes shodně vnímají nezaměstnanost jako negativní jev. Nebylo by možné tento postoj přehodnotit? Vždyť omezení pojmu „práce“ na placené zaměstnání není ničím samozřejmým. Proč by nemělo bát považováno za práci, jestli někdo věnuje obrovské úsilí svému koníčku a dělá to z nadšení, ne s vidinou zisku? Pojem „nezaměstnanost“ vznikl teprve na konci devatenáctého století; možná by mohl na počátku jednadvacátého stejně náhle zmizet, kdybychom zrušili rovnítko mezi pojmy „nemít místo“ a „být bez práce“. Proč bychom nemohli považovat všechny nezaměstnané prostě za osoby samostatně výdělečně činné a přispívat těm z nich, kteří by to k realizaci svých zájmů potřebovali? Ve všech průmyslových zemích se průměrná délka pracovního týdne postupně zkracuje. Mnozí pracovníci sice doposud vykonávají hodně práce přesčas, ale některé vlády tyto možnosti výrazně omezují, například ve Francii je roční limit stanoven na 130 hodin. Ve většině států se odchází do důchodu v 65 letech, ale nastupující trend zřejmě směřuje k časnějšímu ukončení kariéry (Blyton, 1985). Toto evidentně není případ ČR, nicméně i obecně platí, že mnoho lidí by pravděpodobně odešlo do důchodu už v šedesáti nebo dříve, pokud by si to mohli dovolit.

Bude-li se doba strávená v zaměstnání dále snižovat a potřeba mít stálé místo ztratí v našem životě své dominantní postavení, může se pojetí kariéry výrazně změnit. Je možné, že si rostoucí počet jedinců bude plánovat život tak, aby v různých etapách vykonávali odlišné formy práce (na plný či částečný úvazek, neplacenou činnost). Někteří lidé se záměrně zapojí do pracovního procesu až poté, co ukončí jak formální vzdělání, tak období sebevzdělávání (například ve formě cestování). Mnozí lidé si možná dobrovolně zvolí trvalou práci na částečný úvazek, aniž by k tomu byli okolnostmi nuceni.

Podle francouzského levicového sociologa Andrého Gorze již rostoucí nezaměstnanost spolu se stoupajícím výskytem práce na částečný úvazek vedly ke vzniku nové kategorie osob mimo stálé zaměstnání. Pokud sečteme mládež a důchodce, nemocné, ženy v domácnosti, osoby pracující na částečný úvazek a nezaměstnané, můžeme dokonce říci, že tato kategorie

převyšuje počet stálých zaměstnanců. Gorz se navíc domnívá, že rozvoj počítačové technologie povede k dalšímu snižování počtu stálých pracovních míst, což se projeví odklonem od dosud převažující západní orientace na výrobu, hospodářský růst a spotřební zboží. Většina populace bude hledat rozmanité nové formy životního stylu mimo sféru stálých placených zaměstnání.

Může se tato vize naplnit? Za podnětný lze považovat Hortův pohled na nezaměstnanost: snahu nevidět ji výlučně jako negativní jev, ale i jako šanci pro jedince, který může rozvíjet své zájmy nadání. Dosavadní vývoj však Gorzovy předpoklady příliš nepotvrzuje. Zájem o stálá pracovní místa neklesá, ale naopak roste, protože se o ně rostoucí měrou ucházejí také ženy. Pro většinu lidí zůstává placená práce základním zdrojem obživy i nezbytnou podmínkou k tomu, aby mohli vést pestrý a plnohodnotný život.

## 2. Práce a pracovní návyky

Práci tráví většina z nás více času než jakýmkoli jiným typem činnosti. Pokud byli výše zmíněni lidé „bez práce“, pojem práce zde byl ztotožněn s placeným zaměstnáním. To je ovšem velké zjednodušení. Velmi výraznou roli v lidském životě totiž sehrává i neplacená práce (práce v domácnosti apod.). Mnohé typy práce se jen obtížně vměšťují do formálních kategorií „placených zaměstnání“. Například velkou část práce vykonávané ve sféře neformální ekonomiky oficiální statistiky vůbec neregistrují. Práce v domácnosti, kterou vykonávají především ženy, bývá obvykle neplacená. Přesto je to práce – často velmi těžká a vyčerpávající. Významnou sociální roli má dobrovolná práce pro charitativní a jiné organizace. Placené zaměstnání má velký význam z celé řady důvodů, ale kategorie „práce“ jako takové je mnohem širší.

Práci obecně, ať placenou či neplacenou, můžeme definovat jako vykonávání úkolů vyžadujících mentální a fyzické úsilí, jehož cílem je výroba zboží a služeb k uspokojení lidských potřeb. Za zaměstnání považujeme takovou práci, která se děje výměnou za pravidelnou mzdu či plat. Práce je ve všech kulturách základem ekonomiky. Instituce, které zajišťují výrobu a směnu zboží a služeb, vytvářejí ekonomický systém.

### 2.1 Pracovní návyky a jejich budování

Budování pracovních návyků je zpravidla dlouhodobý proces, který si člověk začíná osvojovat již jako dítě ve své rodině (příklad rodičů) i během studia (např. praxe, brigády apod.). Je to poměrně široký pojem, přičemž podmínkou k jejich vybudování je nesporně hlavně snaha a aktivní přístup jednotlivce.

Prvotně se jedná o přizpůsobení života a životního stylu vzhledem k zaměstnání, zejména pak pravidelný denní režim, aktivita v práci, potřeby nových zkušeností, aktivity a výkonu.

V případě (dlouhodobě) nezaměstnaných může při budování pracovních návyků pomoci i řada kurzů a besed organizovaných Úřady práce. Zaměřují se jednak na studenty, tedy budoucí potenciální klienty, ale také na osoby starší 50-ti let, kteří spadají do rizikové kategorie špatně zaměstnatelných uchazečů o práci.

Dobrým příkladem je tzv. JOB Klub organizovaný Informačním poradenským střediskem pro volbu povolání. Využívá jak pomoci psychologů, tak grafické počítačové programy a řeší problémy při hledání zaměstnání, radí jak využívat informace o volných místech, jak se připravit na kontakty s budoucím zaměstnavatelem, zvládat náročné životní situace a jak se lépe prosadit a uplatnit na trhu práce. Je součástí celého komplexu poradenských činností poskytovaných úřadem práce a zejména vhodný pro dlouhodobě nezaměstnané, u kterých pozvolna dochází ke ztrátě pracovních návyků. Činnost klubu probíhá formou besed v průběhu několika schůzek. Umožňuje tak odreagovat se mimo domov, poznat nové lidi, promluvit si o své situaci s kvalifikovanými nezaujatými poradci, prakticky si vyzkoušet různé situace a získat zpětnou vazbu od ostatních.

Jiný spíše prevenční program, Průvodce světem povolání, je určen uživatelům, kteří hledají pomoc při volbě povolání a při vstupu na trh práce. Jedná se o program počítačový, dostupný zdarma na adrese [www.gwo.cz](http://www.gwo.cz) a nabízí opravdu široké spektrum informací. Je přehledně rozdělen na část pro uživatele, kteří přesně ví, co se chtějí dozvědět a zjistit a druhá nabídka je strukturovaná krok za krokem (zde se definuje typ vzdělání), uživatel se může nechat vést. Nejde však pouze o informace, výběrové postupy, dotazníky a návody, ale o skutečného průvodce, s nímž uživatel vstupuje do určitého dialogu. Podle toho, jak je uživatel daleko se svým rozhodnutím, může využít různých postupů k volbě povolání, dotazník zájmů, dotazník dovedností, výběr podle vyučovacích předmětů, výběr podle oblečení při práci, podle charakteru pracovní činnosti, objektu práce, druhu pracoviště, podle abecedy. Program myslí i na zdravotně znevýhodněné, kterým nabízí výběr podle základních zdravotních a tělesných postižení, klientovi je zobrazen seznam povolání, která dávají šanci, že by se v nich mohl uplatnit. V celé databázi je více než 600 povolání, u každého je zobrazena hlavní charakteristika, pracovní činnosti, charakteristika pracoviště, pracovních prostředků a požadavky na pracovníka. U většiny povolání jsou i fotografie nebo zvukový dialog. Nabízí se také seznam blízce nebo vzdáleně příbuzných povolání. Program nabízí několik samostatných modulů, které mohou posloužit při řešení různých situací a problémů a také při vstupu na trh práce. Např. jak sestavit žádost o zaměstnání, profesní životopis, jak se připravit na pracovní pohovor, jak nastartovat soukromé podnikání. Pro uživatele, kteří hledají informace o konkrétní nabídce vzdělávání a zaměstnání a rádi by si prohlédli tyto možnosti i v zahraničí, je k dispozici informační portál nazvaný Career navigátor. Obsahuje tři hlavní části: kariérové

testování, možnosti vzdělávání a možnosti vzdělávání (poskytuje odkazy na servery s nabídkou zaměstnání včetně evropského serveru EURES).

### Absolventi, víte co vás čeká?

Studenti mají často v našem sociálním systému zvláštní postavení jako sociální skupina, kterou je třeba přednostně chránit. Po ukončení školy ale doba hájení končí a nastává tvrdá realita. V tomto období nemají ještě dostatečně vybudované potřebné návyky a s tím samozřejmě souvisí to, proč spadají do rizikových skupin lidí ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností.

Hlavním trendem současné politiky zaměstnanosti v EU je podpora zvyšování vzdělanosti, kvalifikace a tím i kvality pracovní síly, což má lidem rozšířit možnosti při výběru zaměstnání. Ani studium střední či vysoké školy však nezaručuje jistotu zaměstnání ihned po ukončení studia. Co dělat v případě, že absolventi práci nenajdou?

Na studenty je po celou dobu studia pohlíženo jako na nezaopatřené děti soustavně se připravující na své budoucí povolání a to maximálně do 26 let. V systému povinného zdravotního pojištění jsou studenti účastni jako tzv. státní pojištěnci a pouze v případě, že ke studiu vykonávají i samostatně výdělečnou činnost, musí sami platit i pojistné z této činnosti (pojistné musí platit i při přerušení studia a stejná pravidla platí i u sociálního a nemocenského pojištění).

Situace se radikálně mění dokončením studia a to jakéhokoli stupně. Existuje několik možností, jakým směrem se mohou absolventi ubírat v případě, že ihned po absolvování školy nenastoupí do zaměstnaneckého poměru nebo nezačnou pracovat jako živnostníci. V každém případě absolvent středního školství je za žáka považován do 31. srpna, zatímco absolvent vysoké školy musí veškeré povinnosti vyřídit do následujícího měsíce od ukončení studia, respektive složení závěrečné zkoušky.

První a nejvyužívanější možností je přihlásit se na příslušném úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání. Tento aspekt každoročně negativně ovlivňuje míru nezaměstnanosti v období od konce června do začátku září. Letos bylo ve zmíněném období registrováno 28 623 absolventů, hmotnou podporu v nezaměstnanosti však dostává pouze 642 z nich. Důvodem je změna podmínek pro její získání v zákoně 435/2004 Sb. o nezaměstnanosti. Pokud student během posledních 3 let neodpracuje nejméně 12 měsíců v zaměstnání, nemá na podporu nárok.

Novela by měla zlepšit hned dvě situace. Za první by měla vést k tomu, že nebude docházet k letnímu zaměstnávání „na černo“ bez řádné pracovní smlouvy, a druhým pozitivem by mělo být zrovnoprávnění podmínek pro poskytnutí hmotné podpory ostatních nezaměstnaných právě s absolventy. To povede k úspoře státních prostředků na pasivní politiku zaměstnanosti a mělo by to napomoci osvojování pracovních návyků absolventy. I přes tato omezení je stále pro absolventy výhodné registrovat se na ÚP, a to z mnoha dalších důvodů. Jako uchazeč o zaměstnání má totiž právo

- na zprostředkování zaměstnání, tj. na vyhledávání vhodného zaměstnání a poradenskou a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí
- na podporu v nezaměstnanosti při splnění zákonem stanovených podmínek
- na zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání, pokud ji potřebuje
- na pracovní rehabilitaci, pokud je osobou se zdravotním postižením
- popřípadě na rekvalifikaci

V mnoha ohledech je optimální variantou ihned po škole přejít do zaměstnání. Nejen z důvodu pohodlí, neboť všechny záležitosti týkající se např. odvodů státu by měl pro své zaměstnance vyřizovat zaměstnavatel, ale především proto, že si absolventi potřebují vytvořit pozitivní vztah k práci a správné návyky, ke kterým jim pravidelné docházení na pracovní úřad příliš nepomůže.

## 2.2 Vliv ztráty zaměstnání a nezaměstnanosti na ztrátu pracovních návyků

Ke ztrátě pracovních návyků dochází přirozeně po ztrátě pravidelného zaměstnání, přičemž zde zpravidla existuje přímá úměrnost mezi dobou strávenou bez zaměstnání a množstvím ztracených návyků. Nejvíce jsou tedy ohroženy osoby dlouhodobě nezaměstnané, což potvrzuje i Ing. Marie Jägerová z informačního a poradenského střediska znojemského Úřadu práce, která je s nezaměstnanými jako jejich poradkyně v denním kontaktu.

Jak již bylo řečeno, společenské změny závěru 20. století přinesly do českého prostředí do té doby neznámý jev – nezaměstnanost. Od počátku 90. let se míra nezaměstnanosti zvyšuje, i když nerovnoměrně. Nejcitelněji jsou vysokou mírou nezaměstnanosti postiženy oblasti, které procházejí restrukturalizací těžkého a těžebního průmyslu, chudé zemědělské oblasti a oblasti

se špatnou dopravní obslužností a velkou vzdáleností k větším městům, jak je popsáno následně.

### Skupiny ohrožené vysokou, dlouhodobou a opakovanou nezaměstnaností

Nejvýraznějším negativním trendem na trhu práce je od roku 1998 vytrvalý růst podílu (stejně jako absolutního počtu) osob, které jsou bez zaměstnání déle než dva roky. Na druhé straně stejně strmě klesá podíl těch, kteří problém své nezaměstnanosti vyřeší v průběhu prvních tří měsíců.

Data poskytovaná úřady práce ukazují, že od roku 1997 rychle rostl podíl dlouhodobé nezaměstnanosti, který kulminaci - hodnotu 38,4 %, zaznamenal v roce 2000 – kdy od roku 1997 vzrostl o více jak 18 procentních bodů! Ke konci roku 2002 se podíl dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání pohyboval kolem 37 %, což v absolutním vyjádření představuje 191,3 tis. osob nezaměstnaných déle než jeden rok (ovšem na konci 3. čtvrtletí 2003 byl jejich podíl dokonce 40 %).

Nebezpečný růst dlouhodobé nezaměstnanosti byl sledován zejména v regionech, kde probíhají výrazné restrukturalizační procesy. Jedná se zejména o kraj Ústecký a Moravskoslezský, kde růst podílu dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání nebyl zastaven ani ekonomickým oživením v letech 1999 – 2000. Jejich podíl zde v roce 2002 dosáhl hranice 47 %. Také data z VŠPS potvrzují, že dlouhodobá nezaměstnanost se koncentruje zejména do oblasti Ústeckého a Moravskoslezského kraje. V těchto regionech žije téměř 43 % dlouhodobě nezaměstnaných, tj. 35 % všech nezaměstnaných.

Dlouhodobá nezaměstnanost postihuje především nekvalifikovanou pracovní sílu s nízkým či žádným vzděláním, kvalifikovanou, dříve dlouhodobě zaměstnanou pracovní sílu, ale nepružnou, ženy, obyvatele se zaostávajících a venkovských oblastí, příslušníky etnických minorit a imigranty, zdravotně postižené, mladistvé, zejména problémové jedince. Typická pro dlouhodobou nezaměstnanost je kumulace handicapů a zároveň heterogenost jednotlivých skupin. Mezi dlouhodobě nezaměstnané spadají ovšem i ti, kteří jsou v evidenci úřadu práce zejména pro výhody ze sociálního zabezpečení, jejichž nárok je evidencí na ÚP podmíněn.

Údaje získané prostřednictvím VŠPS nám umožňují srovnání struktury dlouhodobě a krátkodobě nezaměstnaných podle základních sociodemografických charakteristik v roce 2002.

Opakovaná evidence je zaznamenána častěji u mužů než u žen a u věkové kategorie „25 – 44 let“ (v porovnání s kategoriemi „18-24“ a „nad 44 let“). Její četnost klesá i s růstem dosaženého vzdělání – nejtypičtější je pro uchazeče o zaměstnání se základním vzděláním popř. bez něj. Celkově podíl nezaměstnaných s první evidencí na úřadě práce jen málo přesahuje hranici 40 %, zato podíl dvakrát evidovaných se pohybuje kolem 27 %, třikrát evidovaných kolem 15 % atd. Podíl těch, kteří mají již šestou a vícenásobnou registraci, činí kolem 4 až 5 %.

Rizikové skupiny na trhu práce bez ohledu na regionální rozdílnosti a momentální situaci, jsou pak především:

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

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

- vyšší věk + nevyhovující zdravotní stav;
- vyšší věk + nedostatečná kvalifikace;
- nízká kvalifikace + vyšší věk + zdravotní postižení.

### Projekt ZÚ Ostrava

K demonstraci vlivu dlouhodobé nezaměstnanosti na psychický (a samozřejmě i fyzický) stav nezaměstnaných jsem vybrala projekt Zdravotního ústavu v Ostravě, který ve spolupráci s Úřadem práce realizoval v roce 2003. Záměrem tohoto projektu bylo např. zjištění nepříznivých zdravotních a sociálních důsledků vyvolaných nezaměstnaností, pozorování subjektivně hodnoceného zdravotního stavu nezaměstnaných před ztrátou zaměstnání a



v průběhu nezaměstnanosti a vyhodnocení vlivu délky nezaměstnanosti na zdravotní a psychický stav.

Projekt zahrnoval dotazníkové šetření u náhodně vybraných osob (vzorek 500 osob) registrovaných na Úřadu práce Ostrava, statistickou analýzu získaných dat, vyhodnocení a komentáře.

Skutečnost, že město Ostrava patří k lokalitám nejvíce postižených nezaměstnaností v ČR má své sociální a ekonomické důsledky.

Ke 30. 6. 2005 registroval Úřad práce v Ostravě celkem 28.362 osob, což představuje 17,8 procent nezaměstnaných. Negativní trend vývoje ostravského trhu práce z roku 2002 pokračoval i roce 2003 – ve všech dosavadních měsících registrovaných lidí hledajících zaměstnání meziročně přibylo a jejich počet ani jednou neklesl pod osmadvacetitisícovou hranici.

Řada studií zkoumajících vliv nezaměstnanosti na zdravotní stav a psychiku (kam mimo jiné patří i schopnost udržet si pracovní návyky), včetně této, poukazuje na možný negativní vliv ztráty zaměstnání (uvádějí se např. deprese, alkoholismus, poruchy chování, sebevražedné pokusy, sebevraždy, domácí násilí aj.). Zároveň je mezi nezaměstnanými do značné míry doložena i rostoucí spotřeba léků.

Autoři jisté případové studie sledující zejména následky hromadného propouštění v případě uzavírání celých továren Šolcová a Kebza vzhledem ke stále vyšší aktuálnosti problematiky nezaměstnanosti upozorňují na nutnost většího zájmu ze strany výzkumníků, a to především v souvislosti existence vazby nezaměstnanosti na sociální, psychické, behaviorální a zdravotní problémy. Konstatují, že nezaměstnanost nemůže být pokládána pouze za osobní věc, starost či stav jednotlivce, ale za vážný sociální problém, jehož adekvátní řešení je v zájmu celé společnosti.

Projekt ZÚ Ostrava byl koncipován jako dotazníkové šetření u náhodně vybraného vzorku 505 obyvatel Ostravy registrovaných na Úřadu práce v Ostravě. Nejdříve proběhla pilotní studie, jejímž účelem bylo ověření validity dotazníku. Vlastní dotazníková studie byla realizována v červnu a červenci 2003. Zdrojem dat byl dotazník. Vzhledem k tomu, že v literatuře neexistuje valorizovaný dotazník, který by vyhovoval cílům této studie, byl sestaven vlastní dotazník, který svými otázkami pokrývá sledovanou problematiku. Kromě základních demografických údajů byl zaměřen na otázky týkající se registrace na ÚP, životního stylu,

materiálního zabezpečení, zdravotního stavu a osobnosti respondenta. Skutečnosti které byly zjišťovány, se týkaly především změn, které nastaly v životě respondentů po opuštění zaměstnání (tzn. snížení příjmů, výskytu onemocnění či psychických problémů, možnost sociálního vyloučení, vliv na sociální kontakty). Data byla čištěna a analyzována statistickým softwarem.

## **Výsledky**

V dotazníkovém šetření bylo celkem analyzováno 505 dotazníků. Studie ze zúčastnilo 63,2% žen a 36,8% mužů. Celkově je v ostravské evidenci Úřadu práce 47,7% žen a 52,3% mužů.

Porovnání celkových charakteristik uchazečů o zaměstnání v evidenci ostravského úřadu práce a respondentů této studie podle věku a vzdělání je uvedeno v tabulkách viz. přílohy P 4 a P 5.

Nejmenší ochota spolupracovat v dotazníkové studii byla zaznamenána u mužů a osob s nižším vzděláním. Na tento problém však upozorňuje i literatura. Jednak je známa neochota mužů hovořit o svých prožitcích v souvislosti s nezaměstnaností a jednak klienti ÚP, bývalí zaměstnanci těžkého průmyslu, zvláště vyřazení horníci, jsou známí svou agresivitou. Na tuto skutečnost byli upozorněni i zaměstnanci ZÚ zprostředkovatelkami ÚP.

V zaměstnaneckém poměru před registrací na ÚP bylo 48,9% respondentů, téměř čtvrtinu (24,4%) tvořili absolventi škol a učilišť, přibližně pětina (20,6%) bylo žen v domácnosti či na mateřské dovolené a 3,8% respondentů soukromě podnikalo.

S partnerem žilo 36,4% respondentů (z toho 29,5% žilo v manželství, 6,9% žilo v nesezdaném soužití). Bez partnera žilo 63,6% (z toho bylo 44,0% svobodných, 18,4% rozvedených, 1,2% ovdovělých). Mimo partnerské soužití žilo více žen.

Z hlediska registrace na Úřadu práce bylo cílem šetření také zjistit postoje respondentů k jejich situaci, délku a příčiny jejich nezaměstnanosti, způsob hledání informací o volných místech atd.

Více než třetina vnímá svou nezaměstnanost jako ztrátu životních jistot a přibližně pětina jako narušení dosavadního způsobu života. Pouze 3% dotázaných nezaměstnanost vyhovuje. Zajímavé je, že 37,2% dotázaných hodnotí nezaměstnanost poměrně optimisticky, a to jako přechodné období navzdory situaci a prognózám vývoje nezaměstnanosti v regionu; jednalo se převážně o osoby ve věku do 30 let. Jako velmi těžkou hodnotí možnost opětovného získání

práce 71% respondentů, téměř pětina (19,2%) vnímá tuto šanci jako beznadějnou, pouze 4,5% oslovených považuje získání práce za snadné.

V době konání dotazníkové studie bylo 43,4% oslovených registrováno déle než jeden rok. Půl roku až rok bylo nezaměstnáno 16,8% a méně než půl roku 37,6%. Je však známo, že po šesti měsících bez práce se lidem stále obtížněji daří uspokojovat psychické potřeby, potřeby sociálních kontaktů, potřeby nových zkušeností, aktivity a výkonu (B. Buchtová a kol., 1999). Buchtová ve své práci cituje M. Freese, jenž ve svých výzkumech uvádí, že po delší době delší než šest měsíců zanechává nezaměstnanost trvalé důsledky na psychice člověka spolu s poruchami spánku, celkovou labilitou, ztrátou dlouhodobých cílů a stavy deprese.

S délkou nezaměstnanosti také klesá pravděpodobnost návratu do placeného zaměstnání. Bylo zjištěno, že osoby které zůstaly déle než 15 měsíců nezaměstnanými, ve srovnání s osobami, které byly nezaměstnané jen 3 měsíce, mají jen třetinovou pravděpodobnost úspěchu nalezení nového zaměstnání.

Při dlouhodobé nezaměstnanosti začíná klesat zájem o nástup do práce. A to tak, že ve výzkumu Pernicové (1996) byl v roce 1992 zájem o práci 87%. O rok později poklesl na 69%. Nezájem tedy stoupl ze 13% na 31%.

Více než třetina respondentů opustila své zaměstnání nedobrovolně v rámci organizačních změn, další téměř třetina dotázaných dosud nepracovala (mateřská dovolená, absolventi), necelá pětina (19,1%) odešla sama kvůli nevyhovujícím podmínkám. Kvůli zdravotnímu stavu opustilo zaměstnání 8,3%.

Jako důvod nenalezení zaměstnání respondenti uvádějí „klasické handicapy“ nezaměstnaných: znevýhodnění na trhu práce (absolventi, ženy s dětmi 30,1%); nedostatek míst v okolí bydliště (17,3%); nízkou kvalifikaci (12,5%); zdravotní stav (12,3%); nepřijatelné pracovní podmínky (4,9%) a jiné.

Informace o volných místech získávají respondenti převážně (3/4 respondentů) z Úřadu práce, z denního tisku a od známých; z náhodných dotazů ve firmách se o volných místech dozvídá 38,4% respondentů, z internetu 34,6% (převážně lidé s vyšším vzděláním), z personálních agentur 8,7% a další prostřednictvím dalších zdrojů, např. regionálního rozhlasového vysílání.

## Materiální a sociální deprivace nezaměstnaných

Pro zjištění možného ohrožení nezaměstnaných materiální a sociální deprivací byly použity otázky týkající se změn životního stylu a materiálního zabezpečení v době registrace respondentů na ÚP oproti době, kdy dotazovaní pracovali.

Deprivace obecně představuje nedostatek něčeho, co je v dané společnosti považováno za žádoucí (odpovídající příjem, možnost konzumace pestré stravy, vytápění bytu a domu, zdraví, sociální kontakty atd.) a obvykle je vztahována k materiálním či sociálním podmínkám.

Deprivovaní lidé klesají pod životní standard, který je dosahován majoritou společnosti, což v důsledcích může vést k tomu, že lidé buď nemají vůbec či v naprosto nedostatečné míře podmínky k životu (bydlení, strava) nebo je nemají v té míře, které by jim umožnily participovat v sociálních vztazích a chovat se ve společnosti obvyklým způsobem. Může se jednat o problémy sociální izolace, vyloučení ze sociálních vztahů, ztráty podpory komunity, diskriminace, nedostatku příležitostí pro vzdělání a zaměstnání apod.

Z hlediska možného ohrožení materiální deprivací se šetření zabývalo otázkou, jak klesla schopnost domácností platit některé základní platby po ztrátě práce (nájemné za byt, platby za teplo, elektřinu, plyn, splátky úvěrů a půjček), jaké možnosti mají domácnosti respondentů opatřit si základní životní potřeby (oblečení, jídlo, vytápění bytu, domu) a kolik procent rodinného příjmu dotázaní utratí za jídlo.

Většina respondentů uvedla, že jejich domácnost vychází se svými současnými příjmy s obtížemi, 16,5% oslovených vůbec ne a 11,9% poměrně dobře. Respondenti mají opakované problémy zaplatit splátky a úvěry, nájemné za byt. Relativně nejmenší nárůst problémů s placením je u plateb za elektřinu, teplo a plyn, což je pochopitelné vzhledem k nekompromisnímu přístupu společností distribuujících elektřinu, teplo a plyn k neplatičům.

Domácnosti respondentů také musely omezit nákup základních životních potřeb. Omezený rozpočet domácností se tak nejvíce dotkl především nákupu nového oblečení a obuvi, což se jeví jako nešťastné především vzhledem k nutnosti nezaměstnaných se prezentovat potencionálních zaměstnavatelů.

Mnoho respondentů muselo omezit nákup pestré stravy a ovoce a zeleniny. Více než polovina dotázaných uvedla, že utratí za jídlo více než polovinu ze svého rodinného rozpočtu, asi třetina respondentů utratí za jídlo čtvrtinu až polovinu svého příjmu a 11% méně než čtvrtinu. Více než polovina respondentů se v průběhu dne stravuje pravidelně, 84,8% uvedlo, že alespoň

jedno jejich jídlo je teplé. Svou stravovací situaci za uspokojivou považuje 57,7% respondentů, 28,5% se domnívá, že jejich stravovací situace uspokojivá není, 13,8% se problematikou nezabývá.

Položky, které museli nezaměstnaní omezit v závislosti na snížení rodinného rozpočtu jsou uvedeny v tabulce 7, viz příloha.

#### Zdravotní stav nezaměstnaných

Svůj zdravotní stav jako dobrý nebo velmi dobrá vnímá 84,2% respondentů, 15,8% udalo dlouhodobé zdravotní potíže nebo nemoci. Subjektivně vnímaný špatný zdravotní stav s dlouhodobými potížemi se statisticky významně více vyskytoval u žen, respondentů nežijících v partnerském svazku a u osob neprovozujících pravidelně fyzickou aktivitu. Rozdíl v subjektivně hodnoceném zdraví podle vzdělání nebo kouření nebyl potvrzen.

Ve studii bylo také zjišťováno, zda u onemocnění respondentů došlo ke zlepšení či zhoršení po dobu nezaměstnanosti. Ke zlepšení došlo u 13% dotázaných z celkového počtu osob se závažným onemocněním a ke zhoršení u 38,3%.

Zdravotní stav byl ve statisticky významném vztahu s věkem, ve skupině 31-50letých byl téměř 2x větší výskyt závažných zdravotních potíží, než ve skupině mladších nezaměstnaných; ve skupině nad 50 let bylo nemocných již téměř 4x více. Ve skupině svobodných se zdravotní problémy vyskytovaly významně méně než u lidí žijících v partnerství nebo partnerem opuštěných (rozvod, ovdovění).

#### Psychické problémy v souvislosti s nezaměstnaností

V souvislosti s nezaměstnaností začalo psychickými problémy trpět 39,2% respondentů, u mnohých se vyskytly vícečetné problémy, a to nejčastěji nervozita, deprese, poruchy spánku, bolesti hlavy, apatie, nechutenství a přejídání.

Psychické problémy se významně více objevovaly u respondentů ve věku nad 30 let, u osob se závažným onemocněním, respondentů nespokojených se současnou situací, respondentů s náboženským vyznáním a lidí, kteří subjektivně svůj zdravotní stav hodnotí jako špatný.

Pomoc při zvládnání psychických problémů hledá 42,4% respondentů u rodinných příslušníků, 30,4% u přátel, 27,2% dotázaných problémy neřeší, 17,4% vyhledáním odborné pomoci a 9,8% jiným způsobem (koníčky, sportem atd.).

Ženy více hledají pomoc v rodině a mají tendenci problémy neřešit. Muži vyhledávají více odbornou pomoc, ale ne statisticky významně. Lidé do 30 let hledávají pomoc u přátel.

Reakce na psychické problémy v souvislosti s nezaměstnaností byly různé: 37,9% začalo více kouřit, 27,6% začalo užívat léky, 11,7% dotázaných začalo konzumovat více alkoholu, zbývající respondenti reagovali jinak (pláč, podrážděnost, stali se netečnými).

### Závěry

V době realizace studie byla celková míra nezaměstnanosti v Ostravě 18%. Z celkového počtu nezaměstnaných evidovaných na Úřadu práce v Ostravě bylo téměř 35% mladých lidí do 30 let. Tato věková skupina tvořila téměř polovinu respondentů studie (celkem bylo ve studii zapojeno 505 nezaměstnaných), přesto dlouhodobé zdravotní potíže a nemoci udával stejný podíl respondentů jako celostátní populační šetření. Přítomnost závažného onemocnění udávalo 32,1% osob v souboru. Závažná onemocnění se statisticky významně více projevovala u lidí, u nichž se vyskytovaly psychické problémy zapříčiněné nezaměstnaností. Závažná onemocnění se v průběhu nezaměstnanosti zhoršila u 38,3% osob, převážně se jednalo o zhoršení psychických poruch. U téměř 40% všech respondentů se psychické problémy začaly projevovat až v souvislosti s nezaměstnaností. Většina z nich hledá oporu u rodiny a přátel, alarmující je, že velké procento respondentů s psychickými problémy začalo více kouřit, užívat léky a konzumovat více alkoholu.

Materiální deprivace se vyskytovala u 55,3% respondentů a týkala se významně žen. Téměř polovina z nich musela omezit výdaje na pestrou stravu, třetina na výdaje na ovoce a zeleninu. Čtvrtina nezaměstnaných musela omezit vytápění bytu. Ve studii byla potvrzena tendence ke kumulaci nezaměstnanosti – ve více než třetině rodin žila další nezaměstnaná osoba. Nezaměstnanost se negativně promítla jak do vztahů v rodině, tak do styků s přáteli. Materiální deprivace byla ve statisticky významném vztahu se sociální deprivací. Nezaměstnaní si nemohou dovolit uspokojování svých sociálních potřeb a musí na ně omezit výdaje. Vzhledem k vysoké územní koncentraci nezaměstnaných a jejich vysokému podílu na celkovém obyvatelstvu hrozí nebezpečí vzniku subkultury s vlastními hodnotami a pohledem na majoritní společnost.

### 3. Návrh koncepce

#### 3.1 Postoj společnosti

Lidé bez práce jsou těmi, na které dopadá nezaměstnanost nejvíce. Ale nejde jen o ně. Spolu s nimi se ocitají ve složité sociální a psychologické situaci i jejich blízcí.

Doplácíme na ni i my ostatní, a to hned několikrát. Zvyšují se výdaje veřejných rozpočtů (příspěvky v nezaměstnanosti, sociální dávky). Snižují se výnosy z daně z příjmu a zdravotního a sociálního pojištění. A co víc: pracovní síla se neuplatní, nevznikají nové hodnoty, i když by toho bylo, rozhlédneme-li se kolem sebe, leckde velmi zapotřebí.

Nezaměstnanost má mnoho podob i příčin a zápolí s ní více či méně úspěšně všechny země.

U nás je jevem poměrně novým, neboť se na ní masivně podílejí změny spojené s polistopadovou transformací. Dnes máme kolem deseti procent registrovaných nezaměstnaných. Reálná nezaměstnanost je nižší, podle spolehlivějších výběrových šetření se pohybuje mezi sedmi a osmy procenty.

Podíl zaměstnaných v populaci České republiky byl v roce 2002 55,4 procenta. Pohlédneme-li na vývojové trendy, v bývalé patnáctce zemí EU zaměstnanost roste, u nás klesá.

Mezi lety 1997 a 2002 se také podíl dlouhodobě nezaměstnaných - nejvážnější formy nezaměstnanosti - v zemích unie snížil z 50 na 40 procent, kdežto u nás se zvýšil z méně než třetiny na více než polovinu. Bolestné jsou také regionální rozdíly v nezaměstnanosti: nejvíce trpí severní Morava a severozápadní Čechy.

Na úřady práce už s cílem najít zaměstnání nechodí tolik lidí jako před rokem. Nezaměstnanost sice klesá, ale pro některé skupiny obyvatel to stále neplatí. Ke konci června 2005 hledalo práci téměř 490 tisíc lidí, což je o 28 tisíc méně než před rokem. Přibylo však nezaměstnaných mezi ženami, lidmi se zdravotním postižením a staršími padesáti let. Podle zástupkyně ředitele opavského úřadu práce z ekonomického růstu tyto skupiny určitě profitují méně než občané mladí, zdraví a vzdělaní. Je to vidět na tom, že zatímco mladí lidé rychle úřad práce opouštějí, staří zůstávají a je jich čím dál více. Podobně mluví i úředníci z dalších koutů republiky. Říkají, že lidé starší padesáti let jsou teď skupinou nejvíce ohroženou dlouhodobou nezaměstnaností. Firmy touží hlavně po mladých lidech. Nejhorší podle úředníků je, když se u nezaměstnaných nahromadí více handicapů. Mezi staršími lidmi je větší počet těch se základním vzděláním,

zdravotním postižením či nějakým omezením. Jednoznačně při tom platí, že čím nižší vzdělání a vyšší věk, tím méně šancí práci nalézt. Podle pracovníků mosteckého úřadu práce by měl v současné době největší šanci nalézt zaměstnání mladší muž v nějakém strojařském nebo stavebním oboru. To dokazují i statistiky, které říkají, že bez práce je o 31 tisíc mužů méně než žen. Za poslední rok se mezera zvětšila. Přibývající pracovní místa převážně ve strojírenství či stavebnictví nahrávají spíše silnějšímu pohlaví. Naopak lépe než loni jsou na tom z hlediska práce absolventi škol. Těch byla pravidelně v červnu na úřadech práce hojnost, letos je to lepší. Převážně je to kvůli tomu, že nárok na podporu v nezaměstnanosti mají, až když alespoň rok odpracují včetně brigád. Raději podle úředníků jihlavského úřadu práce zůstávají doma a rodiče tak na ně mohou brát ještě přídatky na děti a využívat jiné sociální výhody, více absolventů tedy na pracovní úřady dorazí po prázdninách. Méně nezaměstnaných mezi mladými vycházejícími ze škol je však i kvůli tomu, že teď končí slabé populační ročníky. Podniky také povzbudilo k většímu zaměstnávání mladších lidí zrušení vojenské služby.

Zaměstnanost zrcadlí silné i slabší stránky celé společnosti. Hlavním faktorem jsou síla a dynamika ekonomiky. Důležitá je i vzdělanost lidí, jejich ochota rekvalifikovat a stěhovat se za prací. Mnohé záleží i na návaznosti trhu práce na soustavu sociálního zabezpečení. Stále větší význam mají rovněž služby trhu práce, zvláště mohou-li se opřít o dobrou politiku zaměstnanosti.

### Vzdělání a nezaměstnanost

Nikdo nepochybuje, že nejlepší pojistkou proti nezaměstnanosti je atraktivní vzdělání. To je samozřejmě ale jenom část toho, co se od uchazeče o dobré místo očekává. Zajímavé informace pro uchazeče o zaměstnání u velkých německých firem přináší např. publikace vydávaná spolkovou agenturou pro práci. Podle jejích údajů je v Německu nejméně 12 tisíc neobsazených míst pro inženýry elektrotechniky, naproti tomu je ale 11 420 inženýrů elektrotechniky bez zaměstnání. Jak si to lze vysvětlit?

Z článku Miroslava Václava Steinera v Britských listech zcela logicky vyplývá, že to není zcela jednoznačné. I inženýr, který dlouhá léta žil v závětří a nestaral se o vývoj ve svém oboru, je po období asi 5-7 let zcela mimo svůj obor, vše je jinak, než tomu bylo za školních let. To je starším inženýrům mnohdy osudné, po 45 letech života bez doplňkového studia v podstatě nepotřební. Mladí absolventi jsou na tom lépe, mají ještě čerstvé, nezastaralé



vědomosti ze školy, nedají-li si pozor, může být jejich kariéra během 7 let u konce. Z požadavků německých zaměstnavatelů vyplývá, že zejména dobrá známka na vysvědčení, nejméně jeden rok v zahraničí, prokazatelně kreativní závěrečná práce jsou nejlepším doporučením žadatele.

Dalšími body pro žadatele jsou například schopnost vyjadřování, schopnost přednést na dané téma na veřejnosti slušně uspořádanou a poutavou přednášku. Pro Němce je zcela samozřejmá znalost angličtiny slovem i písmem, perfektní znalost nabytá především pobytem v anglosaských zemích je dalším plusem. Další jazyky zvyšují šance velmi podstatně. Velmi výhodná je dodatečná znalost ekonomie, zejména organizace práce, organizace průmyslové výroby a logistiky, schopnost přiřadit náklady ke kladům možného řešení, neboť výroba stojí i padá s optimalizací nákladů a kvality výrobku.

To je soubor těch nejdůležitějších bodů, o kterých by se žadatel o jakékoli místo měl podle Steinera bezpodmínečně vyjádřit. V celkové souvislosti je třeba vidět jeden z největších problémů českého školství, výchovu k tvořivosti. Školák, který ovládá nejméně jeden hudební nástroj stejně jako svůj počítač, poslouchá moderní hudbu stejně rád jako si zazpívá u táboráku, rád si zahraje fotbal nebo jezdí na lyžích, čte všechno, co se mu dostane do ruky, ten je nadějí národa. Politika je něco, čemu začne rozumět třeba až jako otec mladé rodiny, nejdříve se ale musí naučit žít. A k životu patří i profese, znalost toho, co denně dělá a neustálé zdokonalování se ve svém povolání. Je to podstata jeho sebevědomí. A zde se pomyslný kruh uzavírá, všechno se vším souvisí. Je třeba začít od základů, výchovou k trvalým hodnotám, vztahu k práci, ve škole, v rodině.

#### Motivace k zaměstnávání: nabídka práce

Motivace některých kategorií nezaměstnaných k přijetí zaměstnání je klíčovým problémem. Zhodnocení ekonomických pobídek k zaměstnání potvrzuje předpoklady o tom, že jsou v mnoha případech nedostačující. Poměry náhrady pracovního příjmu ze souhrnu sociálních dávek jsou vysoké, zejména pro domácnosti s dětmi, dosahují pro skupiny s nižší úrovní vzdělání v průměru běžně 70 až 80 procent, v reálném souboru nezaměstnaných, jsou dokonce až 100% v případě domácností s dětmi a s nižší úrovní vzdělání rodičů a efektivní sazba daně je v těchto případech běžně kolem 70% a víc, u některých typů domácností blízko ke 100%.

Patříme mezi země Evropy, kde poměry náhrady jsou nejvyšší, a kde je současně kladen nejmenší důraz na „aktivační závazky“ nezaměstnaných. Země EU ale učinily reformy právě v tom smyslu, že položily požadavky na aktivitu nezaměstnaných a poskytly nezaměstnaným k aktivitě víc příležitostí.

Celý systém sociálních dávek vyžaduje zásadní reformu. Je založen na komplexu snadno dostupných příjmově testovaných dávek a životního minima, které v souhrnu vytvářejí pasti nezaměstnanosti a nejsou nijak podmíněny účastí v programech aktivní politiky zaměstnanosti. Přitom systém ani nepreferuje dostatečně ani účast v rekvalifikacích a v jiných aktivních opatřeních. Přitažlivost šedé ekonomiky je pak značná.

Mezinárodní srovnání systému podpor v nezaměstnanosti ukazuje, že český model je málo „zásluhový“, ochrana nezaměstnaných před chudobou je v řadě případů (když jde o živitele rodiny) relativně slabá (zejména při vysokých nákladech na bydlení) a systém ani v řadě jiných případů nevytváří dostatečné pobídky k aktivitám.

Zatímco země EU uplatňují v souvislosti s Evropskou strategií zaměstnanosti pozitivní i negativní sankce ke stimulaci nabídky práce, tedy opatření ve smyslu tzv. „making work pay“, v České republice taková opatření ještě nebyla uplatněna.

Zvyšování minimální mzdy podle analýz už narazilo na hranici, kdy nezaměstnanost spíše zvyšuje, protože tlumí poptávku po pracovní síle na sekundárním trhu práce a způsobuje „průnik“ této pracovní síly do šedé ekonomiky, a současně přispívá k mzdovým tlakům, jež jsou s ohledem na pomalu rostoucí produktivitu práce v mnoha resortech neúnosné.

#### Motivace k zaměstnávání: poptávka po práci

Především ekonomický růst vytváří pracovní místa a platí to i v případě České republiky. Pozitivní vliv ekonomického růstu je však v současnosti tlumen strukturálními poruchami a může mít pozitivní dopad jen za určitých okolností: k nim patří výrazný předstih produktivity práce, zejména ve vztahu k nárůstu reálných mezd.

V České republice jsou sice relativně nízké náklady práce, ale vysoké zdanění práce a zejména odvody na sociální pojištění. To nepříznivě ovlivňuje poptávku po práci – jak potvrdilo dotazování zaměstnavatelů - právě v případě méně produktivní pracovní síly (úbytek míst pro nekvalifikované je zcela markantní). Na jedné straně je samozřejmě žádoucí podporovat růst kvalifikace a lidského kapitálu a tedy i produktivnosti u tohoto segmentu pracovní síly,

současně je ale žádoucí snížit zatížení této kategorie odvody zaměstnavatelů. Mohlo by to mít význam právě pro malé a střední podnikatele, stejně jako jejich větší podpora k tvorbě a participace na tvorbě nových pracovních míst.

Česká republika zatím nereagovala na trend snižování odvodů, zejména v oblasti pracovníků s nízkými příjmy, který se prosazuje v zemích EU, zatímco tolerovala extrémně nízké odvody na sociální pojištění v případě podnikatelů. To obojí motivuje rozvoj šedé ekonomiky a vyžaduje důrazné řešení. Vytlačování pracovníků bez kvalifikace z formálního trhu práce je mimořádné. Systém kontroly a postihování šedé ekonomiky směrem k zaměstnavatelům je neúčinný a vyžaduje zásadní legislativní úpravu.

### 3.3 Možnosti zlepšení situace

Základní otázkou u dlouhodobě nezaměstnaných (více než rok) není jako v případě krátkodobě nezaměstnaných, proč práci ztratili, ale proč ji nemohou po delší době znovu nalézt. Problémem déle trvající nezaměstnanosti je, že částí nezaměstnaných začne být vnímána jako normální stav: více či méně se adaptovali na nové podmínky. Zvykli si na spoustu volného času, ale i na omezené finanční zdroje a také vědomě či nevědomě na novou sociální pozici.

Problematika dlouhodobé nezaměstnanosti se stala náplní výzkumu pro ministerstvo práce a sociálních věcí. Jeho cílem bylo zachycení základních charakteristik sociálního postavení dlouhodobě nezaměstnaných včetně jejich ekonomické situace. Za aktivní můžeme považovat ty, kteří tento zájem mají a práci také hledají. Jejich protipólem jsou ti, kteří se o hledání nezajímají a také to příliš nezkoušeli. Tyto skupiny jsou zhruba stejně velké, zahrnují 30% všech dlouhodobě nezaměstnaných. Třetí skupinu tvoří jedinci, kteří i přes malý zájem o práci ji více či méně hledají. Tvoří 25% a jejich motivací je především nutnost splnit míru aktivity požadovanou pro výplatu sociálních dávek. Čtvrtou, svým podílem nejmenší (15%) část nezaměstnaných tvoří ti, kteří sice obyčejný zájem ohledání práce mají, ale v dané době jej neprojevovali. Obvykle totiž nevěří, že zaměstnání najdou. Zájem o hledání se s prodlužující se délkou nezaměstnanosti postupně snižuje. Nejvíce aktivity projevují ti, kteří jsou nezaměstnaní jen relativně krátce (1 až 2 roky). Tato aktivita poté klesá a po 2 až 3 letech nezaměstnanosti se podíl zájemců o zaměstnání pohybuje už pod úrovní 50% a klesá až na třetinu u nejdéle

nezaměstnaných. Důvody ztráty zájmu o hledání zaměstnání u skupiny těch, kteří se o něj příliš nezajímají, jsou v první řadě zdravotní. Uvádí je více než 40% dotazovaných. Je však třeba dodat, že titíž lidé na jiném místě když hodnotili svůj zdravotní stav, už k němu tak skeptičtí nebyli, 20% z nich jej popsalo jako dobrý či celkem dobrý, 30% jako spíše horší s častými problémy. Pouze 50% z nich deklarovalo špatný zdravotní stav. Je tedy zřejmé, že pro polovinu z těch, kteří zaměstnání nehledají, je odkaz na špatný zdravotní stav výmluvou.

Rezignace na hledání zaměstnání záleží ve velké míře na charakteru požadované práce. Nepřekvapuje, že polovina všech dlouhodobě nezaměstnaných má sice zájem o jakoukoli práci, ale pouze v místě svého bydliště. Jde převážně o lidi bez kvalifikace, se základním vzděláním, případně vyučením, ve středním věku a spíše o ženy. Naopak mladší lidé a zejména muži jsou i s nízkou nebo žádnou kvalifikací ochotni za prací dojíždět. Důraz na zachování oboru kladou lidé s vyšším vzděláním (maturita, vysoká škola), ti jsou také ochotni za takovou práci dojíždět. Návrat do zaměstnání umožní získání či zvýšení kvalifikace. Třebaže třetina dlouhodobě nezaměstnaných má pouze základní školu a 40% je vyučených, zájem rekvalifikaci je u malé části z nich. Jsou to lidé s vyšším vzděláním, kteří mají větší možnosti nalezení zaměstnání.

V současné době existuje řada dotovaných projektů, organizovaných zejména úřady práce, které mají za cíl snížit dlouhodobou nezaměstnanost různými způsoby (vytváření dotovaných pracovních míst, kurzy osobní efektivity apod.) např. projekt, který je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky, a to Regionální centrum psychodiagnostických služeb (nezaměstnanost v okrese Znojmo viz. příloha 8, projekt regionálního centra viz. přílohy 9-11). Projekt byl zahájen 1.9.2005 s tím, že psychodiagnostická centra fungují od 1.10.2005. Projekt je realizován pomocí několika typů aktivit a je zaměřen na rizikové skupiny ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností, a to zejména na uchazeče do 30 let, nad 50 let, osoby s nízkou kvalifikací a osoby reálně dlouhodobě nezaměstnané. V celkem 6 střediscích na jižní Moravě se budou během 18-ti měsíců realizovat motivační pohovory, bilanční diagnostika, kurzy osobní efektivity a individuální poradenství. Cílem je zvýšit zaměstnanost klientů pracovních úřadů a zamezit růstu počtu dlouhodobě nezaměstnaných. Bohužel to vypadá, že informovanost mezi nezaměstnanými o těchto možnostech je malá. Záměr tohoto a jiných projektů je jistě velmi dobrý, bohužel se o nich málo ví a nezaměstnaní nejsou motivováni se jich účastnit. Možná by se vyplatilo dát do

souvislosti účast v kurzech (rekvalifikacích atd.) a vyplácení jednak dávek státní sociální podpory a hlavně hmotné podpory v nezaměstnanosti.

Další možností je motivovat nezaměstnané ke stěhování za prací. Obecně Evropané bez práce v oblastech s vysokou nezaměstnaností nemigrují směrem do regionů s vysokou poptávkou po práci. Evropané jsou ke svému rodnému městu a zemi mnohem více vázáni oproti např. Američanům, kteří se během života několikrát přestěhují za prací.

Nejdůležitější při snižování dlouhodobé nezaměstnanosti je však ochota pracovat a nastoupit na hůře placená existující místa. Musí se změnit vnímání ve společnosti. Občané a rodina se musí o sebe umět postarat nelze spoléhat na stát. Ten by měl být až poslední záchranná brzda.

#### 4. Závěr

Prvním krokem je odstranit strach z nezaměstnanosti. Podle RNDr. Schlangerera už česká společnost přestala věřit na pohádky a mít strach z někooho a začala zcela přirozeně mít strach z něčeho. Podle posledních průzkumů veřejného mínění je tím strašákem nezaměstnanost. Nezaměstnanost je pro občany a jejich rodiny skutečně neštěstí. Má své ekonomické a sociální konsekvence, ale zejména je frustrující – ničí osobnost. Ubírá sebevědomí a motivaci, ničí iniciativu, podkopává zdravé stereotypy. Lidé to vědí a nechtějí se proto nezaměstnanými stát, nechtějí mít nezaměstnaného nebo dokonce několik ve své rodině.

Jak se vlastně nezaměstnanost tvoří a jak se s ní vypořádat? Nezaměstnanost je důsledkem ekonomicko sociálního vývoje před rokem 1989 a po něm. Struktura nezaměstnanosti byla poplatná jinému společenskému systému, než ve kterém se nalézáme. Neodpovídala plně ani tradici, ani místním zdrojům. Navíc v roce 1989 nebyly podniky schopny konkurence. Potenciál nezaměstnanosti tu tedy již byl. Zvětšil se kuponovou privatizací, která opozdila restrukturalizaci. U mnoha podniků ještě probíhá bitva o existenci právě díky tomu, že proces změny v nich nastal pozdě, když včas nenašly odpovědného vlastníka, včetně rozhodnutí o ukončení činnosti nebo reálnosti investice. Na špatnou privatizaci však nelze svádět vše. Nová pracovní místa totiž nepřináší mnohdy ani restrukturalizace stávajících podniků a investice do nich, ani investice nové na zelené louce. S investicemi totiž do podniků přicházejí nové technologie, které nahrazují lidskou práci, takže paradoxně v nových podnicích je třeba stále méně lidí. V důsledku toho stoupá produkt, ale stoupá i nezaměstnanost. To je třeba si uvědomit při rozhodování i hodnocení vládní podpory podnikání.

Česká republika má mnohem nižší podíl zaměstnanců ve službách oproti vyspělým zemím, dokonce i zemím se srovnatelným ekonomickým potenciálem. Předpokladem k rozvoji služeb je poptávka, která může přicházet od obyvatel, ale i návštěvníků. Znamená to dbát na zvyšování produktu, aby rostla poptávka obyvatel a objem prostředků k přerozdělení, a podporovat cestovní ruch. Jednoznačnou perspektivu mají služby cestovního ruchu. Do souvislosti s cestovním ruchem lze dát i životní prostředí a krajinu. Tvorba krajiny je činností, která se neobejde bez velkého podílu lidské práce. K ní se váže i pěstování obnovitelných zdrojů. Největší potenciál růstu veřejných služeb mají služby sociální, kde poptávka zásadně převyšuje nabídku. I poté, co bude v budoucnosti uspokojena poptávka po veřejných sociálních

službách, objeví se další. Podmínkou jsou však transparentní pravidla pro sociální služby formulovaná v zákoně. Po projednání těchto témat Radou hospodářské a sociální dohody ČR, je třeba přijmout do praxe potřebná opatření na potírání černé práce a šedé ekonomiky, zlepšit právní prostředí pro podnikání a pro odvětví s perspektivou růstu zaměstnanosti a zpracovat podpůrné postupy a projekty, včetně zapojení prostředků Evropské unie. Právě na problematice zaměstnanosti se znovu může prověřit vysoká účelnost a efektivita sociálního dialogu.

O lidech, kteří ztratili práci panují rozporné názory – od politování, že nemají štěstí, až po zatracení, že jsou líní a práci se vyhýbají. Jaká je skutečnost? Výzkumy prováděné ve 30. letech minulého století prokázaly, že nezaměstnanost přetváří duševní a psychický život nezaměstnaného člověka a trvá-li déle, své účinky může stupňovat natolik, že mění i jeho jednání a chování. Zcela změni také jeho postavení ve společnosti a může ohrozit i fyzické a duševní zdraví. Závěry těchto výzkumů jsou platné dodnes, ale s několika odlišnostmi:

zatímco v minulosti bylo zhoršení zdravotního stavu spojeno s podvýživou a nevyváženou stravou po ztrátě zaměstnání a příjmu, v současnosti jej lze spíše spojovat se stresem napadajícím imunitní a kardiovaskulární systém. U nezaměstnaných lidí se často projevují bolesti hlavy, zažívací potíže, nemoci dýchacího ústrojí, zvýšený krevní tlak, ischemická choroba srdeční a také snížená imunitní funkce organismu. Ztráta pracovní a životní jistoty postihuje celou psychiku člověka. Nezaměstnaní jsou úzkostlivější, deprimovaní a méně sebevědomí. Ztrácejí sebedůvěru, bývají nespokojenější, neurotičtější, mají snížené sebevědomí a sebeúctu a trpí poruchami spánku. Mezi nimi je i nejvyšší výskyt depresí. Ztráta zaměstnání psychicky méně postihuje jedince, jejichž aspirace a očekávání byly již na počátku životní dráhy nízké. Naopak silně stresová je dlouhodobá nezaměstnanost pro ambiciózní a dříve úspěšné jedince.

V současné společnosti se na práci a spotřebu můžeme dívat jako na dva hlavní životní cíle. Zaměstnání hraje v naší kultuře důležitou roli, skrze ni se definují naše cíle, status, sociální kontakty. Práce nám pomáhá strukturovat život i jednotlivé dny. Pro většinu lidí je nezbytností – aktivita v zaměstnání jim dodává smysluplnou činnost a přináší jim určitý status. Zároveň je i příležitostí k sociálním kontaktům. Že je zaměstnání nezbytné nejen kvůli finančnímu zisku, požadavky dokazují i průzkumy v USA a Británii. Podle nich by kolem 70 procent lidí pracovalo ve svém zaměstnání i tehdy, pokud by až do konce svého života měli zajištěn

dostačující příjem. Protože naše společnost přikládá zaměstnání velký význam, znamená být nezaměstnaný stigma – selhání v životě. Pro jedince je to rozporem mezi tím, čím je, a tím, čím by měl být. Mnoho nezaměstnaných se cítí deprimováno vyloučením ze sociálních vztahů, omezením spotřeby a nenaplněním svých potřeb. Dochází ke ztrátě smyslu pro čas, neboť práce dává dni časovou strukturu. Ztráta práce má dopad i na rodinu postiženého a není jím míněn jen nedostatek financí. Nezaměstnanost člena rodiny může způsobit krizi rodinného systému narušením zvyklostí, změnou v sociálních vztazích, změnou postavení jedince v rodině, ztrátou statusu a autority či změnou v rozdělování domácích prací. Ztráta statusu je obzvláště těžce vnímána u mužů v rodinách s tradiční rolí otce živitele. Nezaměstnaností se mění vztah k okolní společnosti, nezaměstnaní ztrácejí pozitivní status zaměstnance a získávají negativní status nezaměstnaného. Vyhybají se proto stykům s ostatními, i když by rádi opět byli součástí majoritní – pracující společnosti. Ta je ve většině případů posuzuje jako neschopné a líné. Ve společnosti totiž stále převládá názor, že by se nezaměstnaní měli více přizpůsobit, přijmout i hůře placené místo a nežít z peněz těch „lepší“ – příčinlivých. Mnozí lidé si nezaměstnanost raději nepřipouštějí a žijí v představě, že jim se „to“ stát nemůže, že „to“ postihuje jen ty, kteří se nějak odlišují.

Česko je dlouhodobě sužováno vysokou mírou nezaměstnanosti. Přitom hospodářství pohání astronomické zadlužování státu, měst, obcí i občanů, díky investičním odpustkům (dotacím, daňovým úlevám) přicházejí zahraniční společnosti a roste produkce průmyslových i stavebních podniků. Rekord z února 2004, kdy bylo bez práce 571 tisíc lidí (10,9%) skoro vyrovnal údaj z ledna 2005, 562 tisíc nezaměstnaných (10,7%). Podle článku Viléma Baráka spočívá náprava problémů pracovního trhu ve Zrušení zákoníku práce a dalších svazujících předpisů, zavedení smluvní volnosti v zaměstnaneckých vztazích, odstranění podpor v nečinnosti i sociálních dávek, nahrazení nemocenské soukromým pojištěním a odstranění bariér podnikání. Slovenská reforma ukázala, že cesta vede pouze přes zpružnění trhu práce a potlačení pobídek k nezaměstnanosti. Možná budou tato opatření pro politiky i společnost jako celek nepřijatelná a tak budeme pravděpodobně číst čím dál smutnější statistiky počtu nečinných. Jestli někdy dojde ke zlepšení, bude to podle Baráka nikoli kvůli politikům, ale jim navzdory.

Na závažnost problému dlouhodobé nezaměstnanosti upozorňuje i Národní akční plán zaměstnanosti na příští dva roky, který nedávno schválila vláda. Počet dlouhodobě



nezaměstnaných podle dokumentu loni vzrostl o 27 tisíc, na téměř 220 tisíc osob. Ohroženi jsou zejména staří lidé, absolventi, ženy a příslušníci romských komunit. Kabinet chce v roce 2006 pětinu takto postižených lidí rekvalifikovat. Důvodů, proč si lidé za 12 měsíců nejsou schopni sehnat práci, je podle expertů mnoho. Starší generace zvyklá na práci v těžkém průmyslu nebo zemědělství se nedokáže přizpůsobit měnící se ekonomice a požadavkům zaměstnavatelů. Řada lidí ani nemá zájem si nějaké zaměstnání hledat, protože je živí štědrý sociální systém státu. Strašák dlouhodobé nezaměstnanosti se nad lidmi vznáší také jako pozůstatek socialistického plánování. To preferovalo těžký průmysl a další odvětví, která dnes upadají. Nekvalifikovaná pracovní síla byla lákána do krajů a přeplácena. Nastavení normální tržní ekonomiky pak těmito odvětvími výrazně zatřásl. Ekonomové upozorňují, že dlouhodobá nezaměstnanost kromě psychických problémů přináší i další nebezpečí. Čím déle je člověk nezaměstnaný, tím hůře se pak do pracovního procesu zapojuje a není schopen vněm vydržet.

Ve svobodné společnosti bude vždy skupina obyvatel, pro kterou se v produktivním věku nestane práce životní náplní. První příčina spočívá v tom, že i v nejvzdělanější společnosti žijí a budou žít lidé s podprůměrnou inteligencí, pro něž bude obtížné hledat pracovní uplatnění. Druhou příčinou je nemožnost zavedení pracovní povinnosti v demokratické společnosti, která by přinutila pracovat i ty s nulovým zájmem. Platí přitom, že čím rozsáhlejší a štedřejší bude finanční zabezpečení takto sociálně okrajových skupin, tím větší bude jejich podíl ve společnosti. Dlouhodobá nezaměstnanost je přirozeným jevem každé společnosti a každého trhu práce, což pochopitelně neznamená, že bychom měli rezignovat na možnosti jejího snižování.

## 5. Resumé

Práce je rozdělena do tří částí týkajících se nezaměstnanosti, pracovních návyků a jejich vztahů.

Cílem práce bylo přinést komplexní pohled na dlouhodobou nezaměstnanost ve vztahu k celkové nezaměstnanosti, zmínit její věkovou, vzdělanostní popř. jinou strukturu. Osvětlit vztah nezaměstnanosti a pracovních návyků (potvrzení pracovních hypotéz). Ukázat stávající situaci v České republice, provést porovnání se situací v zahraničí a nastínit možnosti řešení současného stavu.

Hypotézy se podařilo potvrdit na základě analýzy dostupných dat (grafy a výzkumy např. ministerstva práce a sociálních věcí, pracovních úřadů a publikací předních odborníků). A sice, dlouhodobá nezaměstnanost má ve většině případů zásadní vliv na ztrátu pracovních návyků, přičemž záleží na oboru (jinak působí dlouhodobá nezaměstnanost na lidi se základním vzděláním, kteří vykonávali práci nenáročnou na odborné znalosti, ale na fyzickou sílu a jinak a mnohem silněji na nezaměstnané, kteří pracovali v oboru, kde se technologický vývoj posunuje rychle kupředu a i relativně krátká doba strávená mimo tento obor pak znamená poměrně značnou zaostalost). Mezi délkou nezaměstnanosti a ztrátou pracovních návyků lze najít přímou úměrnost.

## 6. Seznam použité literatury

- BARÁK, V. *Nezaměstnanost, nemoc způsobená státem* (svoboda.kvalitne.cz/archiv\_textu/Nezaměstnanost/Barak\_Nezamestnanost\_nemoc\_zpusoben a\_statem.html)
- CHOBOTOVÁ, P a kol. *Nezaměstnanost a zdraví* ([www.zuova.cz/projekty/nezam.php](http://www.zuova.cz/projekty/nezam.php)) 1.11.2005
- ČECH, P. *Nezaměstnanost, inflace, stabilizační hospodářská politika* (maturita.uffs.net/zsv/zsv\_o22.htm) 19.9.2005
- GIDDENS, A. *Sociologie*. Praha: Argo, 1999. ISBN 80-7203-124-4
- GOLA, P. *České maminky s malými dětmi nepracují* ([www.mesec.cz/ceske-maminky-s-malymi-detmi-nepracuji](http://www.mesec.cz/ceske-maminky-s-malymi-detmi-nepracuji)) 19.9.2005
- GOLA, P. *Jak se žije nezaměstnaným v Evropě* ([www.mesec.cz/clanky/jak-se-zije-nezamestnanym-v-evrope](http://www.mesec.cz/clanky/jak-se-zije-nezamestnanym-v-evrope)) 1.11.2005
- PATOČKOVÁ, M. *MF Dnes. Práce je více..* 13.7. 2005. str.B/2
- POTŮČEK, M. *Hospodářské noviny. Nezaměstnanost je sociální zlo.* 12.8.2004
- SCHLANGER, J. *Jak odstranit strach z nezaměstnanosti* (osz.cmkos.cz/CZ/Z\_tisku/bulletin/04\_nezamestnanost.html) 1.11.2005
- SMOLÍK, F. *časopis Unie 9-10/2003* *Nezaměstnaní nelenošte!* Str. 10
- STEINER, M.V. *Vzdělání a nezaměstnanost.* ([www.blisty.cz/art/16927.html](http://www.blisty.cz/art/16927.html)) 19.9.2005
- ŠEBELOVÁ, H. *Absolventi – víte co vás čeká?* ([www.mesec.cz/clanky/absolventi-vite-co-vas-ceka](http://www.mesec.cz/clanky/absolventi-vite-co-vas-ceka))

## 7. Přílohy

P 1 Graf: Taxonomie možných stavů zaměstnanosti a nezaměstnanosti

P 2 Graf : Vývoj nezaměstnanosti v ČR

P 3 Tabulka: Obecné a specifické míry nezaměstnanosti podle krajů, vzdělání a věkových skupin v roce 2003

P 4 Tabulka: Věková struktura uchazečů o zaměstnání a respondentů studie

P 5 Tabulka: Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání a respondentů studie

P 6 Tabulka: Zaměstnanost žen s dětmi do šesti let ve světě

P 7 Tabulka: Omezení položek nezbytných životních potřeb nezaměstnaných

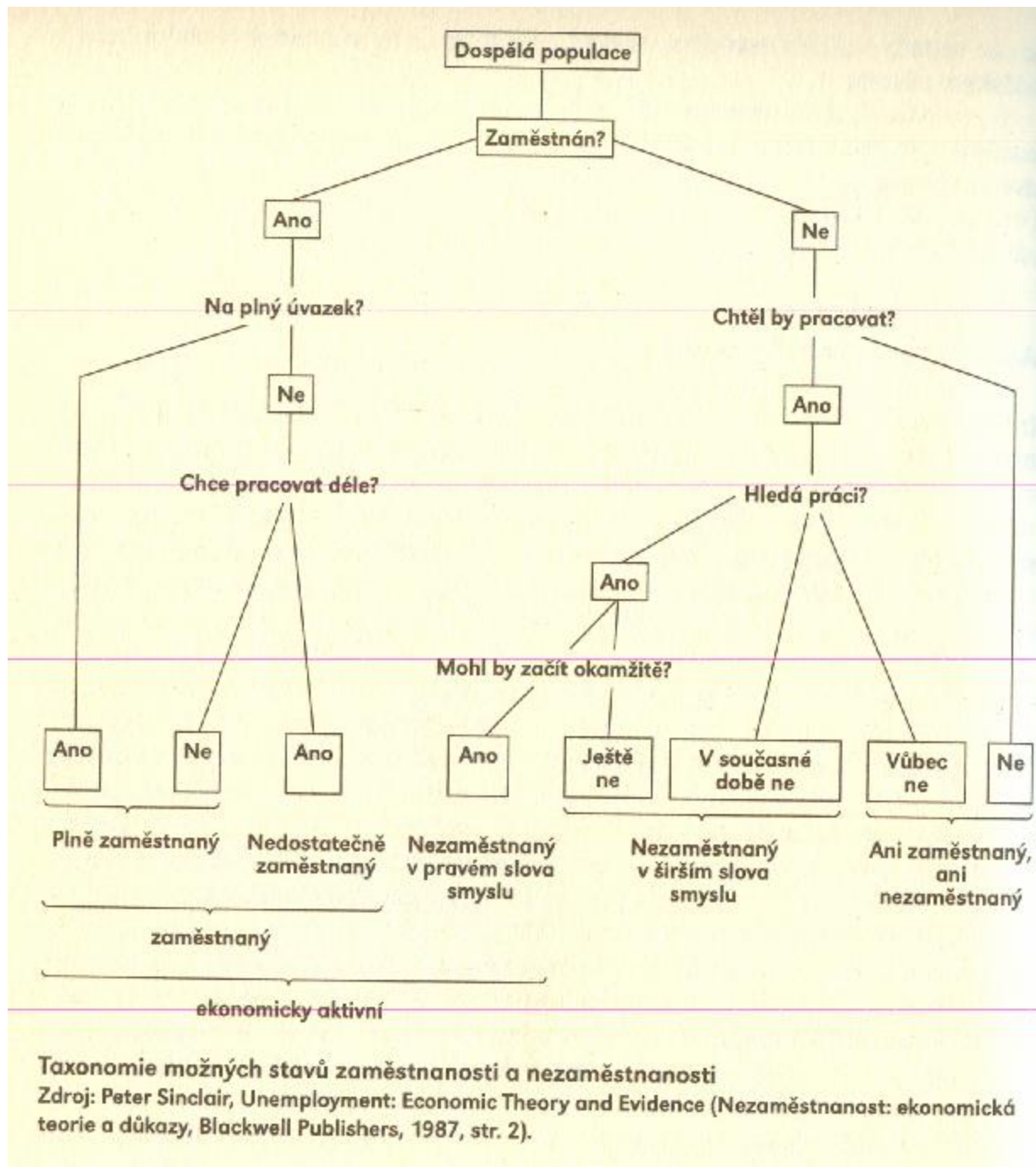
P 8 Tabulka: Hlavní údaje trhu práce za rok 2005, v okrese Znojmo

P 9 Projekt vytvoření regionálního centra psychodiagnostických služeb

P 10 Projekt vytvoření regionálního centra psychodiagnostických služeb II

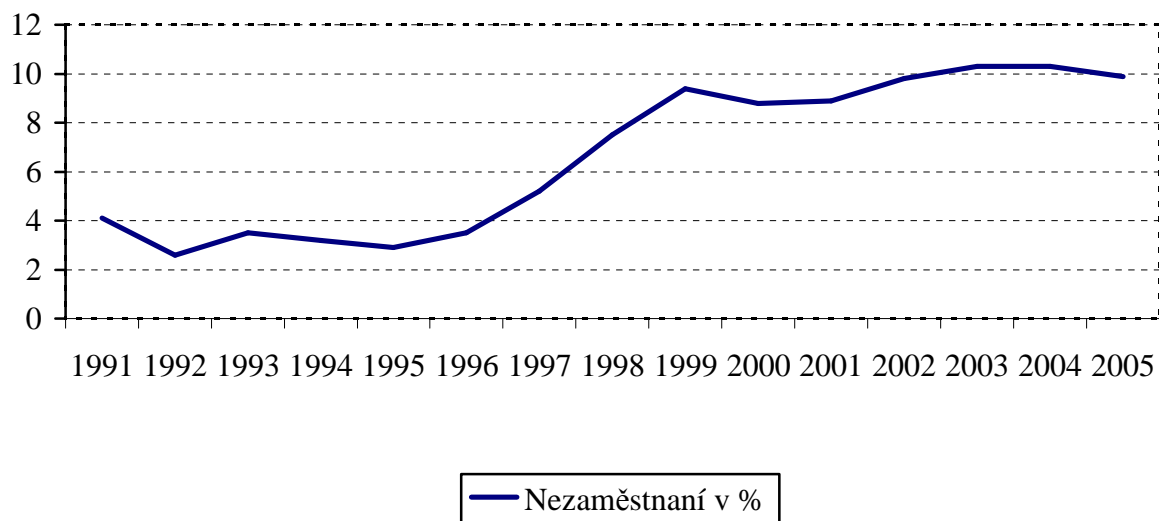
P 11 Kurz zvyšování osobní efektivity

P 1 Graf: Taxonomie možných stavů zaměstnanosti a nezaměstnanosti



Zdroj: Peter Sinclair, Unemployment: Economic Theory and Evidence (Nezaměstnanost: ekonomická teorie a důkazy, Blackwell Publisher, 1987, str.2)

P 2 Graf : Vývoj nezaměstnanosti v ČR v % (1991 – 2005)



Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (dle původní metodiky)

Pozn.: údaj z roku 2005 je z počátku roku

P 3 Tabulka: Obecné a specifické míry nezaměstnanosti..

**10-15. Obecná a specifické míry nezaměstnanosti podle krajů, vzdělání a věkových skupin v roce 2003**

*General and specific unemployment rates: by region, education and age group, 2003*

v procentech				<i>Per cent</i>
Ukazatel	Celkem <i>Total</i>	Muži <i>Males</i>	Ženy <i>Females</i>	Indicator
<b>Obecná míra nezaměstnanosti (ILO)</b> <i>General unemployment rate (ILO)</i>				
<b>Kraj:</b>	7,8	6,1	9,9	<b>Region:</b>
Hl. m. Praha	4,2	3,2	5,3	Hl. m. Praha
Středočeský	5,2	3,5	7,4	Středočeský
Jihočeský	5,2	4,0	6,6	Jihočeský
Plzeňský	5,3	4,6	6,2	Plzeňský
Karlovarský	6,4	6,4	6,4	Karlovarský
Ústecký	13,0	11,0	15,7	Ústecký
Liberecký	6,1	4,3	8,4	Liberecký
Královéhradecký	5,8	4,1	8,1	Královéhradecký
Pardubický	7,6	6,1	9,6	Pardubický
Vysočina	5,3	4,2	6,7	Vysočina
Jihomoravský	8,0	6,6	9,9	Jihomoravský
Olomoucký	9,6	7,0	12,8	Olomoucký
Zlínský	7,5	5,8	9,8	Zlínský
Moravskoslezský	14,7	11,5	18,8	Moravskoslezský
<b>Specifické míry nezaměstnanosti</b> <i>Specific unemployment rates</i>				
<b>Nejvyšší dosažené vzdělání:</b>				<b>Highest educational attainment:</b>
základní a bez vzdělání	22,5	24,6	21,1	Basic and without education
střední bez maturity	8,4	6,2	12,6	Secondary without GCSE
střední s maturitou	5,6	4,2	6,8	Secondary with GCSE
vysokoškolské	2,2	1,9	2,7	University
<b>Věkové skupiny:</b>				<b>Age groups:</b>
15 až 19 let	38,4	33,5	44,8	15-19
20 až 24 let	14,8	14,4	15,4	20-24
25 až 29 let	8,1	6,4	10,8	25-29
30 až 34 let	7,5	4,0	12,4	30-34
35 až 39 let	7,1	4,5	10,1	35-39
40 až 44 let	6,2	4,5	8,1	40-44
45 až 49 let	5,8	4,7	6,9	45-49
50 až 54 let	6,9	5,6	8,4	50-54
55 až 59 let	4,9	4,3	5,8	55-59
60 až 64 let	2,8	3,0	2,4	60-64
65 a více let	3,7	3,9	3,4	65 and over
15 až 64 let	7,8	6,1	9,9	15-64

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR

P 4 Tabulka: Věková struktura uchazečů o zaměstnání a respondentů studie (k 30.6.2003)

<b>Věková kategorie</b>	<b>Uchazeči o zaměstnání</b>	<b>Respondenti studie</b>
<b>Do 24 let</b>	21,5 %	30,9 %
<b>25-29 let</b>	13,4 %	15,9 %
<b>30-39 let</b>	22,7 %	29,5 %
<b>40-49 let</b>	22,6 %	14,2 %
<b>50-59 let</b>	18,9 %	9,5 %
<b>Nad 60 let</b>	0,9 %	0,2 %
<b>Celkem</b>	100,0 %	100,0 %

Zdroj: <http://ot.uradprace.cz>

P 5 Tabulka: Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání a respondentů studie (k 30.6.2003)

<b>Vzdělání</b>	<b>Uchazeči o zaměstnání</b>	<b>Respondenti studie</b>
<b>ZŠ</b>	39,7 %	22,2 %
<b>Vyučen/a</b>	38,8 %	46,1 %
<b>SŠ</b>	18,1 %	26,3 %
<b>VŠ</b>	3,4 %	5,4 %
<b>Celkem</b>	100,0 %	100,0 %

Zdroj: <http://ot.uradprace.cz>



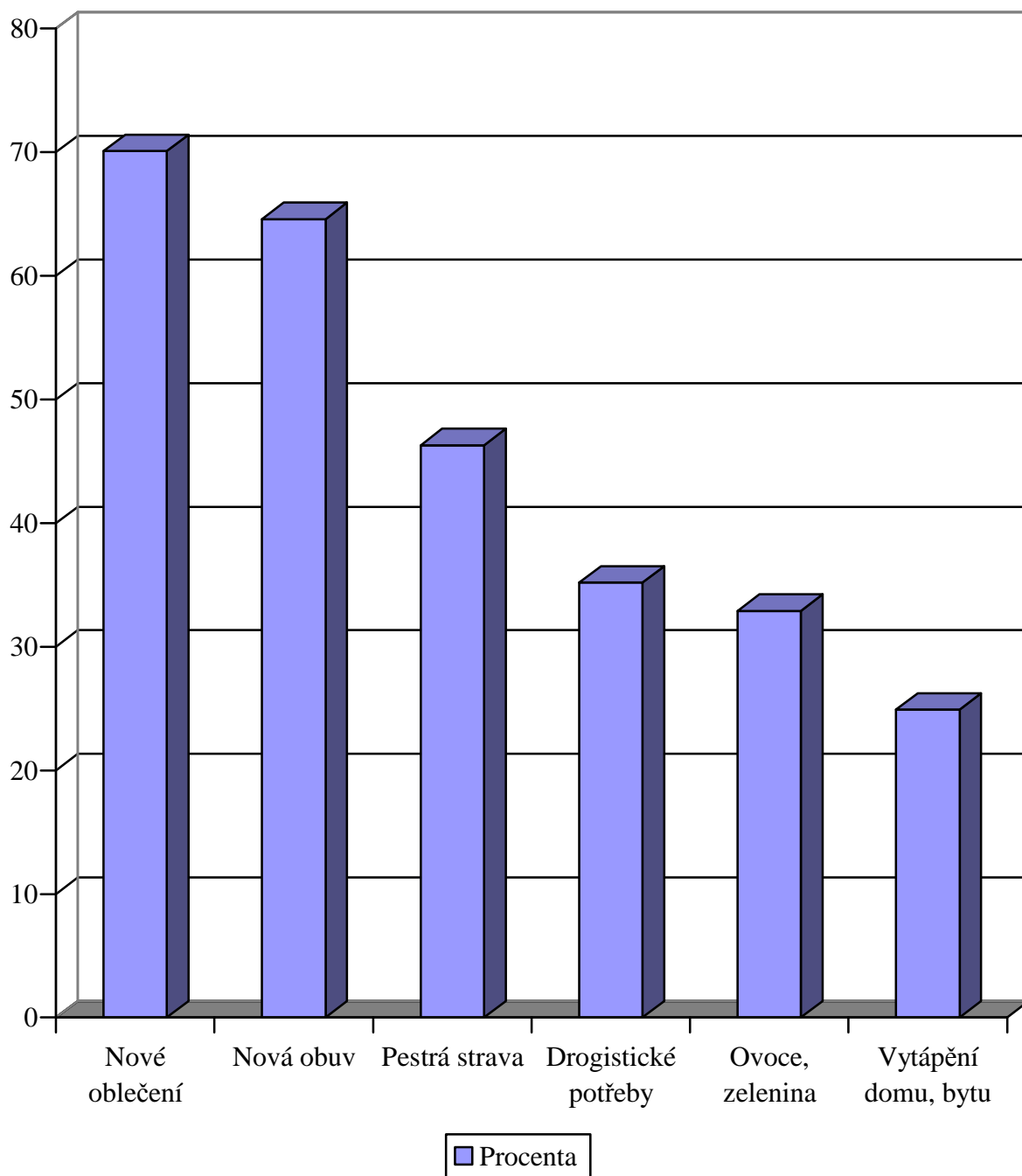
P 6 Tabulka: Zaměstnanost žen s dětmi do šesti let ve světě.

<b>Země</b>	<b>Zaměstnanost v %</b>
Portugalsko	79,2
Švédsko	77,5
Rakousko	74,6
Dánsko	74,3
Nizozemí	71,2
Belgie	68,8
Lucembursko	66,7
Francie	64,7
Kanada	62,7
Švýcarsko	61,0
USA	59,5
Německo	57,1
Velká Británie	57,0
Itálie	53,0
Irsko	51,8
Španělsko	51,0
Řecko	49,5
Finsko	49,4
Nový Zéland	49,2
Austrálie	45,0
Japonsko	35,2
Maďarsko	30,1
Slovensko	28,1
Polsko	27,6
Česká Republika	27,4

Zdroj: OECD 2005, Society at a Glance: OECD Social Indicators, 2005 Edition

P 7 Tabulka: Omezení položek nezbytných životních potřeb nezaměstnaných

Položky, které respondenti museli omezit v době nezaměstnanosti, indikující možnou materiální deprivaci



Zdroj: Chobotová, Plachtová, Tomášková, Šplíchalová: Nezaměstnanost a zdraví

P 8 Tabulka: Hlavní údaje trhu práce v roce 2005 v okrese Znojmo

Úřad práce Znojmo  
Hlavní údaje trhu práce v roce 2005

Období:	prosinec 04	leden	únor	březen	duben	květen	červen	červenec	srpen	září	říjen	listopad	prosinec
1 Pořadí v ČR ze 77 okresů:	15,84	15,64	14,90	13,05	12,10	11,67	11,94	12,07	12,00	11,98			
2 Míra nezaměstnanosti:	14,57	9,590	9,129	8,046	7,505	7,144	7,134	7,338	7,316	7,350			
3 Počet uchazečů:	8662	4720	4705	4556	4249	4041	3932	3987	4073	4065	4099	993	
4 z toho žert		1005	1021	1018	965	963	963	965	979	979	979	993	
5 uchazečů OZP		842	821	754	654	533	423	446	577	830	758	758	
6 Absolventi		2687	2636	2599	2303	2172	2068	2027	2023	2014	2063		
7 z P: základní vzdělání + nepříspěl		4923	5097	4788	3910	3622	3483	3436	3498	3590	3649		
8 vyučení + nižší střední		57	56	61	59	62	58	56	56	52	50		
9 střední škol. + vyuč. bez mat.		198	208	215	196	201	200	200	190	177	182		
10 ÚSP vzdělání (gymnázium)		260	264	265	230	231	233	213	238	270	254		
11 ÚSO vzdělání (+vyučení s mat)		1071	1068	1012	965	916	917	922	955	1006	963		
12 ÚSO s mat/ŠOS s mat/bez vyuč.		203	181	239	158	152	183	228	218	207	191		
13 absolventi VŠ		481	594	603	594	651	671	671	712	674	672		
14 Volná místa		19,02	15,99	15,14	13,55	11,53	10,65	10,63	10,17	10,85	10,94		
15 Počet uchazečů na 1 VM		28	195	359	507	532	536	536	513	538	371		
16 Místa na VPP: celkem		14	181	345	496	528	532	534	521	547	550		
17 od poč.roku		487	527	542	566	516	492	485	448	380	384		
18 SUPM: celkem dotovaných míst:		0	97	144	219	262	273	278	345	338	386		
19 od poč.roku		0	77	108	167	200	206	210	221	237	298		
20 z P: příspěvek na mzdu		0	8	9	25	33	38	39	45	51	58		
21 z P: příspěvek na SPC		0	12	27	27	29	29	29	29	30	30		
22 z P: příspěvek na zřízení		81	138	225	234	271	185	0	22	145	115		
23 Rekvalifikace: celkem osob		45	97	217	312	437	438	438	460	605	720		
24 od poč.roku		1472	608	571	642	576	581	707	791	1097	909		
25 Měsíčně - nové evidování		544	698	942	1725	1117	942	717	687	1019	875		
26 vřazení celkem:		47	105	235	400	137	80	28	30	64	88		
27 z P: 28: umístění UP		36	36	53	54	51	70	59	64	48	104		
28 z P: 28: výřaz pro nespokojen.		1472	2080	2651	3293	3869	4450	5157	5948	7045	7954		
29 Od poč.roku - nové evidování		544	1242	2184	3909	5026	5968	6685	7372	8391	9266		
30 vřazení celkem:		47	152	387	787	924	1004	1032	1062	1126	1214		
31 z P: 32: umístění UP		36	72	125	179	230	300	359	423	471	575		
32 z P: 32: výřaz pro nespokojen.		3647	3717	3746	3764	3840	3838	3873	3903	3939	3788		
33 Průměr podpory v nezam. v Kč		39	39	39	39	39	39	39	39	38	39		
34 Průměrný věk		3233	3156	3008	3261	3043	2907	3306	3155	2986	3350		
35 Evidování nad 12 měs.		1825	1796	1697	1441	1302	1264	1209	1342	1669	1529		
36 Evidování do 25 let věku (včetně)		2369	2296	2252	1977	1890	1860	1882	1883	1826	1963		
37 Evidování nad 50 let věku (50+)													

Zpracovala: Jana Veselová

Tel: 515 203 506

Znojmo:

5.11.2005

dle staré metodiky dosahuje míra nezaměstnanosti v okrese Znojmo 12,73%

Projekt OP RLZ

## Vytvoření regionálního centra psychodiagnostických služeb

### Partnery projektu jsou:

- ÚP Brno - venkov
- ÚP Brno – město
- ÚP Hodonín
- ÚP Znojmo
- ÚP Vyškov
- ÚP Blansko

### Kontakt:

#### CC Systems a. s.,

##### Vzdělávací institut Brno

Sujanovo náměstí 3, 602 00

Tel.: S. Kalíšová 543 160 266,

724 786 974, 724 786 975

E-mail: [s.kalisova@seznam.cz](mailto:s.kalisova@seznam.cz)

#### CC Systems a. s.,

##### Vzdělávací institut Hodonín

Národní třída 101, 695 01

Tel.: P. Bartošová 518 343 243,

724 786 979

E-mail: [bartosova@ccsystem.cz](mailto:bartosova@ccsystem.cz)

#### CC Systems a. s.,

##### Vzdělávací institut Znojmo

Dvořákova 21, Znojmo 669 02

Tel.: L. Václavková 515 213 227,

724 786 976

E-mail: [vaclavkova@ccsystem.cz](mailto:vaclavkova@ccsystem.cz)

Informace poskytují také příslušné úřady práce



#### CC Systems a. s.,

##### Vzdělávací institut Blansko

Smetanova 299/4, Blansko 678 01

Tel.: B. Kubínková 516 411 222,

724 786 978

E-mail: [kubinkova@ccsystem.cz](mailto:kubinkova@ccsystem.cz)

#### CC Systems a. s.,

##### Vzdělávací institut Vyškov

Žerotínova 2, 682 01

Tel.: J. Hánělová 517 325 043,

724 786 977

E-mail: [jitka.hanelova@tiscali.cz](mailto:jitka.hanelova@tiscali.cz)

#### Manažer projektu:

Mgr. V. Žbáňková

Tel.: 724 786 980

E-mail: [zbankova@ccsystem.cz](mailto:zbankova@ccsystem.cz)



Tento projekt je spolufinancován  
**EVROPSKÝM SOCIÁLNÍM FONDĚM**  
a státním rozpočtem České republiky



## Projekt OP RLZ

# Vytvoření regionálního centra psychodiagnostických služeb

Projekt realizuje: CC Systems a. s.



Projekt OP RLZ

**Vytvoření regionálního centra psychodiagnostických služeb**

**Komu je projekt určen:**

- uchazečům o zaměstnání evidovaným na ÚP Brno – venkov, Brno – město, Hodonín, Znojmo, Vyškov, Blansko
- zejména uchazečům do 30 let věku
- osobám nad 50 let věku
- nízkokvalifikovaným uchazečům o zaměstnání
- dlouhodobě nezaměstnaným uchazečům o zaměstnání
  - do 25 let nad 6 měsíců
  - nad 25 let nad 12 měsíců
- uchazečům o zaměstnání ohroženým dlouhodobou nezaměstnaností

**Obsah projektu:**

- vytvoření 6-ti středisek psychodiagnostických služeb v Jihomoravském kraji
- v jednotlivých střediscích budou po dobu 18-ti měsíců kvalifikováni psychologové poskytovat psychodiagnostické, motivační a poradenské služby uchazečům o zaměstnání evidovaným na ÚP zmíněných regionů

**Co je cílem projektu:**

- zvýšit dostupnost psychologických služeb pro potřebné osoby na území Jihomoravského kraje
- zvýšit zaměstnatelnost klientů
- zamezit růstu počtu dlouhodobě nezaměstnaných

**Realizace projektu:**

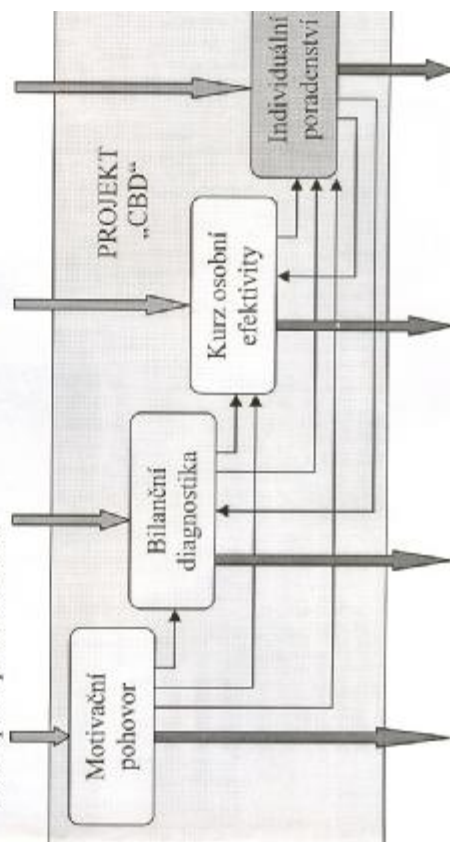
- Zahájení projektu: 1. 9. 2005
- Aktivita psychodiagnostických center: od 1. 10. 2005

**Přínos pro účastníky projektu:**

- odborné posouzení osobnostního a pracovního potenciálu klienta psychologem
- vymezení nejvhodnější cesty pro uplatnění na trhu práce
- aktivizace a motivace k nalezení práce
- rozšíření informací o způsobech efektivního hledání práce
- individuální posouzení a pomoc v aktuální životní situaci
- sebezpoznání, posílení sebedůvěry, rozšíření vědění

**Nabízené aktivity projektu:**

⇒ možnost vstoupit kdykoliv do projektu, využít různých aktivit jednotlivě nebo v postupné návaznosti



⇒ rekvalifikace - nová profesní orientace - sebezpoznání - sebedůvěry - znalost sebe sama ⇒ lepší šance na pracovní uplatnění



**CC Systems a.s. zahajuje poradenskou činnost  
v oboru**

**Zvyšování osobní efektivity pro evidované uchazeče**

Požadované vstupní předpoklady:	Účastník musí být evidovaný v registru nezaměstnaných úřadu práce.
Cílová skupina:	Aktivita je určena zejména evidovaným v registru nezaměstnaných úřadu práce.
Cíl :	Cílem aktivity je motivovat neumístěné uchazeče o zaměstnání evidované na úřadech práce k aktivnímu hledání pracovního uplatnění, případně k dalšímu studiu.
Obsah:	Seznamovací aktivity, identifikace potřeb účastníků, analýza problémů, sebereflexe a hodnotová orientace, komunikace, konflikt a stres a jeho zvládnutí. 6,5 h Osobní motivace, sebepojetí, sebedůvěra, motivace, profesní a životní cíle a jejich dosahování. 26 h Aktivní přístup, základy asertivity, kreativní myšlení, Testování. 26 h Testy a výstupy na základě individuální bilance. 30 h Individuální pohovory. 5,5 h Test 2 h
Rozsah:	96 hod.
Studijní materiály:	Kompletní studijní testy
Organizace výuky:	Výuka bude realizována v 16-ti pracovních dnech a skládá se ze skupinových a individuálních pohovorů s lektorem a z testů. Skupinová sezení budou probíhat od 9.00 do 14.00 ( 6 vyučovací hodiny) dle rozvrhu. Minimální počet uchazečů ve skupině je 10.
Termín konání:	Dle potřeby ÚP.
Lektorské zabezpečení:	Akreditovaní lektoři.
Místo realizace:	CC Systems a.s., Vzdělávací institut Znojmo, Dvořákova 21, Znojmo.
Způsob ukončení:	Zkoušky a testy.
Výstup:	Osvědčení o absolvování.
Odborný garant:	Odborným garantem je společnost CC Systems, Krajský vzdělávací institut Brno.

## **Anotace a klíčová slova čj/aj**

Práce se zabývá zejména dlouhodobou nezaměstnaností a jejím vlivem na pracovní návyky. Z analýzy dostupných dat vyplývá, že dlouhodobá nezaměstnanost má zásadní vliv na ztrátu pracovních návyků a že zde existuje přímá úměrnost mezi délkou nezaměstnanosti a kvalitou pracovních návyků.

Práce je členěna do tří částí, nezaměstnanost, pracovní návyky a část zabývající se syntézou a vztahy obou předchozích.

nezaměstnanost

míra nezaměstnanosti

pracovní návyky

úřad práce

zaměstnanec

práce

vzdělání

věk

mateřská dovolená

obor

podpora v nezaměstnanosti

sociální dávky

stát

zdravotní stav

psychický stav

rekvalifikace

This project is about especially long - term unemployment and it's influence on work habits. Analysis of accessible data shows, that long - term unemployment has principle influence on wasting and losing working habits and that here there is direct proportion between lenght of unemployment and quality of working habits.

Project is devided into three parts, unemployment, work habits and part making synthesis and terms of both previous.

unemployment  
unemployment rate  
work habits  
employment bureau  
employee  
work  
education  
age  
maternity leave  
sphere  
buroo  
support in unemployment  
welfare benfits, social dues  
health  
mental condition  
reskilling