

Postoje nezaměstnaných při hledání práce v regionu Kroměříže

Pavel Juran

Bakalářská práce
2012



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2011/2012

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Pavel JURAN**

Osobní číslo: **H09089**

Studijní program: **B 7507 Specializace v pedagogice**

Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Postoje nezaměstnaných při hledání práce v regionu
Kroměříže**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerže a studium odborné literatury.

Vymezení pojmů a teoretických východisek z oblasti nezaměstnanosti.

Příprava metodiky výzkumné části.

Realizace kvalitativního výzkumu formou rozhovoru.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

BUCHTOVÁ, Božena et al. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém.

Praha: Grada, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.

KREBS, Vojtěch et al. Sociální politika. Praha: ASPI, 2007. 504 s. ISBN

978-80-7357-276-1.

VÁGNEROVÁ, Marie. Psychopatologie pro pomáhající profese. Praha: Portál: 2002. 444

s. ISBN 80-7178-802-3.

MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Sociologické

nakladatelství, 2002. 192 s. ISBN 80-86429-08-3.

Vedoucí bakalářské práce:

Mgr. Martina Růžicková

Ústav pedagogických věd

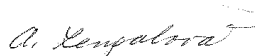
Datum zadání bakalářské práce:

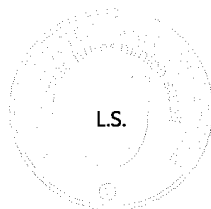
22. listopadu 2011

Termín odevzdání bakalářské práce:

4. května 2012

Ve Zlíně dne 12. ledna 2012


doc. Ing. Anežka Lengalová, Ph.D.
děkanka




Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

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

Prohlašuji, že

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

Ve Zlíně 2.5.2012

Pavel Jurek

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

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

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

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

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

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

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

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.

3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

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

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

ABSTRAKT

Předmětem bakalářské práce je nezaměstnanost a její možný vliv na postoje, strategie dlouhodobě nezaměstnaných osob při řešení této obtížné životní situace.

Teoretická část definuje základní pojmy z oblasti nezaměstnanosti, zabývá se příčinami nezaměstnanosti a jejími důsledky. Charakterizuje funkci sociálního státu a jeho roli při tvorbě pravidel politiky zaměstnanosti.

Cílem praktické části je s využitím metody rozhovoru se zástupci zaměstnavatelů v regionu Kroměříže zjistit postoje a motivy uchazečů o práci při jednání s potencionálními zaměstnavateli.

Klíčová slova: nezaměstnanost, důsledky nezaměstnanosti, trh práce, sociální stát, nástroje politiky zaměstnanosti.

ABSTRACT

My bachelor thesis deals with unemployment and its possible effects on attitudes and strategies of the long-term unemployed for solving this crucial situation in their lives. The theoretical part defines elementary terms related to unemployment and deals with reasons and consequences of unemployment. It characterizes the function of a social state and its role in formation of rules in employment policy.

The aim of the practical part is, through the technique of interview with the representatives of employers of the Kromeriz region, to find out attitudes and motives of job applicants to potential employers.

Keywords: unemployment, consequences of unemployment, labour market, social state, instruments of employment policy.

Na tomto místě bych rád poděkoval paní Mgr. Martině Růžičkové, za její odborné vedení a cenné připomínky při zpracování bakalářské práce.

Mé poděkování patří i respondentům za jejich ochotu a vstřícnost při provádění rozhovorů.

Motto:

„ Jakákoliv úspěšná sociální politika musí usilovat o rovnováhu mezi kolektivním soucitem a individuální odpovědností. “

Christopher Jencks.

OBSAH

ÚVOD	10
I TEORETICKÁ ČÁST	12
1 ZÁKLADNÍ POJMY	13
1.1 POJEM NEZAMĚSTNANOST	13
1.2 TYPY NEZAMĚSTNANOSTI.....	14
1.3 DŮSLEDKY NEZAMĚSTNANOSTI	16
1.3.1 Ekonomické důsledky nezaměstnanosti	16
1.3.2 Sociální důsledky	17
1.3.3 Ztráta sociálního statusu.....	17
1.3.4 Pokles životní úrovně.....	18
1.4 TRH PRÁCE	18
2 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	20
2.1 ZÁCHRANNÁ SOCIÁLNÍ SÍŤ.....	20
2.2 PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	21
2.3 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	22
2.4 SOCIÁLNÍ STÁT	23
3 LEGISLATIVNÍ RÁMEC	25
4 POSTOJE NEZAMĚSTNANÝCH	28
4.1 STRATEGIE ZAMĚŘENÁ NA HLEDÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ.....	31
4.2 STRATEGIE ZVLÁDNUTÍ AKTUÁLNÍCH POTÍŽÍ	32
4.3 STRATEGIE ZAMĚŘENÉ NA SEBEHODNOCENÍ A POCITY NEZAMĚSTNANÝCH	32
II PRAKTICKÁ ČÁST	35
5 CHARAKTERISTIKA VÝZKUMNÉ OBLASTI- REGION KROMĚŘÍŽE	36
5.1 VYBRANÉ UKAZATELE ZA SPRÁVNÍ OBVOD KROMĚŘÍŽ V LETECH 2001 – 2010.....	37
6 DESIGN VÝZKUMU	40
6.1 CÍL VÝZKUMU	40
6.2 TYP VÝZKUMU.....	40
6.2.1 Metoda výzkumu.....	41
6.3 PRŮBĚH VÝZKUMU	41
6.4 CHARAKTERISTIKA VÝZKUMNÉHO VZORKU.....	42
6.4.1 Představení respondentů.....	42

6.5	ZPRACOVÁNÍ ZÍSKANÝCH INFORMACÍ.....	44
6.6	VYHODNOCENÍ DAT.....	44
6.6.1	Kategorie: způsob náboru uchazečů.....	44
6.6.2	Kategorie: pohnutka a motivace dlouhodobě nezaměstnaných.....	45
6.6.3	Kategorie: sociální návyky krátkodobě a dlouhodobě nezaměstnaných	45
6.6.4	Kategorie: znalosti uchazečů o firmě	46
6.6.5	Kategorie: sociální chování.....	47
6.6.6	Kategorie: očekávání uchazečů	47
6.6.7	Kategorie: přístupy a postoje.....	48
ZÁVĚR		52
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY		54
INTERNETOVÉ ZDROJE.....		56
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK		57
SEZNAM TABULEK.....		58
SEZNAM OBRÁZKŮ		59
SEZNAM PŘÍLOH.....		60

ÚVOD

Jako občané České republiky máme možnost žít v otevřené a dynamicky se rozvíjející společnosti, která se začala formovat krátce po roce 1989. Tato dynamika a otevřenost přináší kromě pozitivních aspektů vyplývajících z principů demokratického systému i negativní projevy v sociální oblasti, které jsou důsledkem fungování systému volného tržního hospodářství.

Princip nabídky a poptávky neovlivňuje pouze trh výrobků a služeb, ale i trh pracovních sil, v jehož rámci jsou pracovní síly oceňovány podle svých znalostí, kvalifikace, postojů k práci, zkušeností aj. Souhrn těchto schopností vykonávat práci je Brožovou (2003) nazýván lidským kapitálem a jeho kvalita a struktura je výrazně individuální. Pokud není práce schopný člověk natolik zdatný, aby se s úspěchem prosadil na trhu práce, stává se nezaměstnaným, a následně jak uvádí Brožová (2003), klientem sociálního státu a objektem politiky zaměstnanosti. Stát je povinen negativní sociální situaci nezaměstnaných řešit, což přináší rozpočtové potíže a zatížení zaměstnaných občanů České republiky platbami na podporu státní politiky zaměstnanosti.

Ve své bakalářské práci „*Postoje nezaměstnaných k hledání práce v regionu Kroměříže*“ se zaměřuji na problémy spojené s dlouhodobým vyřazením člověka z pracovního procesu.

Cílem bakalářské práce je analýza případných změn v postojích dlouhodobě nezaměstnaných lidí, kteří hledají nové pracovní uplatnění v regionu Kroměříž v závislosti na nastavení konceptu sociální politiky zaměstnanosti.

Podnětem pro volbu tématu nezaměstnanosti byla osobní zkušenost s rolí nezaměstnaného a současná snaha pochopit do jaké míry může být individuální reakce jednotlivců, kteří se, ať už z jakýchkoli důvodů, ocitli v roli nezaměstnaného.

Úvodní kapitola práce uvádí kritéria, která jsou v podání autorů důležitá pro objektivní vymezení pojmu nezaměstnanost.

Následuje typologie nezaměstnanosti s jejími důsledky pro osoby snažící se uplatnit své schopnosti na trhu práce.

Druhá část práce popisuje celek politiky zaměstnanosti, její nástroje, formy a význam ve struktuře sociálního státu.

Třetí kapitola vymezuje legislativní rámec zaměstnanosti vycházející ze zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti spolu s úpravami, které byly od 1.1 2012 zavedeny.

Čtvrtá kapitola definuje postoje a popisuje strategie, ke kterým nezaměstnaní lidé mohou přistoupit.

V praktické části je charakterizován region Kroměříže spolu s grafickým vyjádřením ukazatelů nezaměstnanosti. Dále je popsán design výzkumu, jeho průběh, zpracování získaných údajů, které jsou v závěru zhodnoceny z hlediska odpovědi na výzkumnou otázku a přínosu pro praxi.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 ZÁKLADNÍ POJMY

V důsledku neúplnosti aktuálních informací na trhu práce vzniká stav, kdy lidé na jedné straně nevědí o všech pracovních místech, které jsou aktuálně k dispozici a ve stejnou chvíli firmy nevědí o všech lidech, kteří práci hledají. Po určitou dobu zůstávají tito lidé bez práce a některá pracovní místa zůstávají naopak volná. Tento nedokonalý vývoj na trhu práce se projevuje jako nezaměstnanost (Holman, 2004).

Úvodem je charakterizován pojem nezaměstnanost spolu dalšími atributy, které jsou pro anatomii nezaměstnanosti charakteristické.

1.1 Pojem nezaměstnanost

Vymezení pojmu nezaměstnanost není jednoznačné. Autoři, kteří se ve svých publikacích zaměřují na nezaměstnanost, se odlišují ve strukturování kritérií, která považují za důležitá při posuzování oprávněnosti zařazení osob mezi nezaměstnané.

Mareš (1998) uvádí, že za nezaměstnaného nelze považovat automaticky každého, kdo nepracuje. Hlavním specifikem pro definici nezaměstnanosti považuje rozdíl mezi prací, která není vykonávána za účelem ekonomického zisku a placeným zaměstnáním vzniklým na smluvním základě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Za nezaměstnaného tedy nelze považovat jedince vykonávajícího práci například v rámci dobrovolnosti, z níž nemá žádný finanční příjem.

Jírová (1999) spojuje definici nezaměstnanosti se stavem ekonomiky, v níž osoby v produktivním věku, které jsou schopné pracovat a pracovat chtějí, nemohou práci najít.

Mezinárodní úřad práce považuje za nezaměstnaného pouze uchazeče o zaměstnání, který nevykonává žádnou samostatně výdělečnou činnost, nepřipravuje se na výkon budoucího povolání a požádal písemně úřad práce o zprostředkování zaměstnání.

„Nezaměstnaný je ten, kdo je schopen pracovat, ochoten nastoupit do práce v krátké době, nemá placené zaměstnání ani sebe zaměstnání, ale aktivně ho hledá. Patří sem rovněž ti, kteří byli z práce uvolněni, čekají na nástup do nového zaměstnání a jsou vedeni na úřadu práce“ (Brožová, 2003, s. 77).

Šimek definuje nezaměstnanost jako *„vynucenou ztrátu či progresivní snížení hodnoty těch parametrů sociálního statusu, které jsou bezprostředně vztaženy k socioprofesi struktuře“* (Šimek in Matoušek, s. 305).

Uvedené definice nezaměstnanosti se odlišují v míře důležitosti, jakou přiřkládají jednotliví autoři kritériím zařazující osoby bez práce mezi nezaměstnané. Pro statut nezaměstnaného je tedy příznačný:

- Nedobrovolnost
- Aktuální nemožnost získat práci
- Vlastní aktivita při hledání práce
- Připravenost na výkon práce

Za nezaměstnaného jedince lze tedy pokládat pouze práce schopného člověka, který soustavně vyvíjí přiměřené úsilí při hledání práce nebo je připraven přizpůsobit svou dosažitelnou kvalifikaci novým požadavkům.

1.2 Typy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost lze včlenit do tří základních typů, které se od sebe odlišují příčinou svého vzniku.

Frikční nezaměstnanost vzniká jako důsledek přirozené mobility pracovníků mezi pracovními místy v prostoru pracovního trhu a je pokládána za standardní ekonomický proces, v rámci něhož dochází k bezporuchové fluktuaci pracovních sil mezi podnikatelskými organizacemi.

Dle Mareše (1998) jde o normální změny zaměstnání motivované vlastními potřebami či potřebami ekonomického vývoje. Systém pojištění proti nezaměstnanosti a existence institutu služeb zaměstnanosti (prostřednictvím úřadů práce) umožňují nezaměstnanou osobu po dobu ztráty zaměstnání existenčně zabezpečit a pomoci zorientovat se na trhu práce.

Podle Buchtové (2002) nepředstavuje frikční nezaměstnanost závažný problém, protože nezaměstnané osoby relativně rychle nacházejí nové pracovní uplatnění.

Cyklická nezaměstnanost je vázána na hospodářský vývoj a má plošný dopad s vlivem na všechny sektory národního hospodářství. Vzniká v případě poklesu poptávky po zboží a službách a při dané produktivitě a mzdových sazbách nestačí na zaměstnanost těch, kdo se na jejich produkci podílí (Kotýnková, 2003).

Strukturální nezaměstnanost je projev nesouladu nabídky a poptávky po určité profesní kvalifikaci na trhu práce. Poptávka po určitém druhu práce se zvyšuje, zatímco poptávka po jiném druhu práce se snižuje, což vyvolává nerovnováhu vývoje jednotlivých sektorů pracovního trhu.

Za důvod tohoto nerovnoměrného vývoje označuje Samuelson (1995) nepružnost výše mzdy vzhledem k rozvoji, nebo úpadku jednotlivých pracovních sektorů.

Dle Kotýnkové (2003) je u strukturální nezaměstnanosti důležitá koncepce nástrojů v oblasti politiky zaměstnanosti (flexibilní mzdový systém, mzdové dotace aj).

Z hlediska délky trvání nezaměstnanosti dále členíme nezaměstnanost na:

Krátkodobá nezaměstnanost je přechodný stav zpravidla nepřesahující dobu šesti měsíců. Je důsledkem cyklických změn ve vývoji ekonomiky v možné návaznosti na sezónní aspekty charakteristické pro určitá odvětví (zemědělství, stavebnictví). Krátkodobá nezaměstnanost nepředstavuje vážný problém ve vývoji celkové nezaměstnanosti.

Dlouhodobá nezaměstnanost je závažným společenským problémem, který způsobuje ztráty v ekonomice i v oblasti lidského kapitálu. Možná příčina dlouhodobé nezaměstnanosti je spatřována v nepružném mzdovém systému, který je vázaný na výsledky dohody mezi zaměstnanci a zaměstnavateli prostřednictvím odborů.

Zaměstnavatelé nemohou s ohledem na tyto dohody pružně reagovat na aktuální hospodářskou situaci, a dostávají se do existenčních potíží, které řeší propouštěním zaměstnanců.

Rovněž vysoké sociální podpory v nezaměstnanosti a délka jejich vyplácení negativně ovlivňuje úsilí a motivaci nezaměstnaných najít si nové pracovní místo (Brožová, 2003). Čím déle jsou tedy lidé bez práce, tím je pro ně obtížnější se do práce vrátit.

Dále je nezaměstnanost typově rozlišena na:

Nepravou nezaměstnanost, kdy lidé, kteří jsou registrovaní jako nezaměstnaní, práci nehledají a přijmout jakoukoli práci odmítají. Jejich strategie je zaměřena na vyčerpání podpory v nezaměstnanosti v plné výši spolu s případným přivýdělkem v tzv. šedé ekonomice.

Skrytou nezaměstnanost, která zahrnuje osoby, které již na hledání práce rezignovali nebo si ji hledají v neformálních sítích či přímo u zaměstnavatelů bez registrace na ÚP.

Toto chování nezaměstnaných má tendenci se rozšiřovat a může představovat způsob, jak čelit masové nezaměstnanosti (Mareš, 1998).

1.3 Důsledky nezaměstnanosti

„Nemůžete dělat vůbec nic, když žijete z podpory“

(Bins, Mars in Mareš, 1998).

Ztráta zaměstnání je považována za velmi obtížnou situaci v životě člověka, která není spojena pouze s poklesem životní úrovně v důsledku sníženého finančního příjmu, ale hluboce zasahuje každodenní život, společenské vztahy, vazby a hodnoty.

Z hlediska sociálních kategorií daných např. věkem, kvalifikací či životními aspiracemi se intenzita prožívání ztráty práce mezi jednotlivci liší. Z řady studií vyplývá, že negativní důsledky v oblasti ekonomické a zejména sociální, prohlubuje právě dlouhodobá nezaměstnanost, nikoli frikční krátkodobá nezaměstnanost.

S délkou nezaměstnanosti se tedy přímou úměrou důsledky nezaměstnanosti prohlubují, a klesá pravděpodobnost znovu uplatnění nezaměstnaného na trhu práce.

Osoby, které setrvávají déle než 15 měsíců ve stavu nezaměstnanosti, mají jen třetinou pravděpodobnost návratu do zaměstnání oproti lidem, kteří jsou nezaměstnaní pouze tři měsíce. S délkou nezaměstnanosti tedy klesá reálná šance na nalezení zaměstnání. Tento vývoj je dán společným vlivem faktorů, které jsou příznačných pro dlouhodobou nezaměstnanost a jsou to:

- Demotivace hledat práci v delším časovém horizontu
- Znehodnocení pracovních dovedností (lidského kapitálu)
- Nepochopení důvodu nezaměstnanosti ze strany zaměstnavatelů (nedůvěra)
- Krize totožnosti člověka v prostředí fungujícím na principu placené práce (význam, postavení)

(Mareš, 1998).

1.3.1 Ekonomické důsledky nezaměstnanosti

Krebs (2005) si pokládá otázku, zda samotná nezaměstnanost představuje pro společnost pouze negativum. Dochází k názoru, že z ekonomického pohledu není odpověď na

tuto otázku zcela jednoznačná, ovšem ze sociálního pohledu jsou ekonomické důsledky pro nezaměstnané jednoznačně nepříznivé.

Není-li překročena určitá míra nezaměstnanosti, je v dnešních tržních ekonomikách považována nezaměstnanost za přirozený a nezbytný jev, který je zvládnutelný kombinací makroekonomických opatření a politiky zaměstnanosti.

Přirozená míra nezaměstnanosti se projevuje průměrnou rovnováhou mezi jednotlivými segmenty trhu práce. Narušení této rovnováhy na trhu práce má nepříznivý vliv na společnost, ale i na jedince.

Na úrovni státu dochází k neefektivnímu plýtvání ve využívání zdrojů vyplácením dávek státní sociální podpory, které dlouhodobě vážou vysoké finanční částky, které by mohly být využity účelněji v jiných oblastech.

Nedostatek příjmů do státního rozpočtu nutí zvyšovat daňovou zátěž podnikatelských subjektů, které se v důsledku tohoto nepříznivého ekonomického vývoje mohou sami dostat do existenčních potíží a tuto situaci mnohdy řešit propuštěním pracovníků.

1.3.2 Sociální důsledky

Sociální důsledky nezaměstnanosti představují širší komplex negativních změn v životě nezaměstnaného i jeho sociálního okolí, které jsou spojeny se ztrátou sociálního statusu, snížení životní úrovně, sociální izolace či pocitu sociálního selhání v důsledku nemožnosti seberealizace.

Dle Krebse (2005) jsou sociální důsledky nezaměstnanosti úzce propojeny a jsou doprovázeny negativními následky, které se projevují v různých oblastech osobního i společenského života.

1.3.3 Ztráta sociálního statusu

Gidens (1999) spatřuje v sociálním statusu určitou „sociální prestiž“ specifické skupiny, která je vnímána ostatními členy společnosti.

Tato prestiž je spojena s charakteristickým způsobem života, který je od členů těchto skupin očekáván.

Ztráta práce znamená snížení prestiže a nutnost člověka bez práce přijmout stigmatizující status nezaměstnaného. V případě, že nezaměstnaný není schopen v krátké době svoji nepříznivou situaci změnit, je člověk vystaven společenskému tlaku a okolím často označován za neschopného.

Tento společenský tlak může vést k narušení integrity osobnosti nositele statusu. Veřejností je sociální status nezaměstnaného vnímán jako podřadný z důvodu neschopnosti udržet si společenskou pozici a potvrdit svému okolí očekávaný životní standart (Mareš, 1998).

Na úroveň životního standardu nemusí mít vliv pouze nezaměstnanost, ale i individuální ambice, schopnosti apod.

1.3.4 Pokles životní úrovně

Životní úroveň je možné charakterizovat jako stupeň materiálního blahobytu jednotlivce nebo domácnosti, který se obvykle měří množstvím spotřebovaných statků a služeb. Růst nebo pokles životní úrovně je dán z větší části ekonomickým vývojem (Fialová, 2007).

Ztráta příjmu a nutnost žít z podpory či sociálních dávek vede k velkému snížení životní úrovně. Především dlouhodobá nezaměstnanost znamená pro nezaměstnaného i pro jeho rodinu rapidní zhoršení finanční i existenční situace. Tyto rodiny se postupně dostávají do dluhové pasti a jejich příjem sotva pokrývá základní potřeby.

Ve stavu, kdy nezaměstnaný nesplňuje podmínky vzniku nároku na podporu v nezaměstnanosti, nebo již uplynula doba, po kterou byla tato podpora přiznávána, stává se situace kritickou a tito lidé jsou prakticky odsouzeni k životu v chudobě a nouzi.

Výrazné omezení konzumní spotřeby rodiny má za následek postupné vyčleňování z běžných činností a omezování sociálního kontaktu s většinovou aktuálně zaměstnanou složkou populace. S prodlužující délkou nezaměstnanosti se dostavuje pocit méněcennosti a životní postoj nezaměstnaných směřuje k pasivitě.

1.4 Trh práce

Teprve po roce 1990 se služba práce stala skutečnou tržní hodnotou, která je poptávána nebo nabízena v souladu s principy tržního hospodářství. Dosavadní systém regulace

sféry zaměstnanosti se stal zavedením tržní ekonomiky neudržitelným vzhledem k nepružnosti a neefektivnímu využívání pracovních zdrojů, nízké produktivitě práce (Brožová, 2003).

Trh práce netvoří samostatný celek, ale je pouze jedním segmentem vzájemně propojených a závislých trhů tvořících systém tržního hospodářství.

Trh práce funguje stejně jako souběžně existující trh výrobků a služeb pod vlivem tržních zákonitostí (Buchtová, 2002).

Podle Krebse (2005) je však trh práce trhem specifickým, protože na rozdíl od trhu výrobků a služeb, je předmětem směny v případě trhu práce pracovní síla, která je úzce svázána s osobností člověka, jenž nabízí na trhu práce svou kvalifikaci a zkušenosti.

Zaměstnavatelé tento komplex vlastností a schopností, který Brožová (2003) nazvala lidským kapitálem, posuzují a rozhodují se, zda nabídku práce při určité ceně akceptují, či nikoliv.

Trh svým fungováním směřuje k nerovnováze a k nezaměstnanosti. Trh práce je systémem, který podléhá vlivům hospodářského vývoje. Dá se říci, že v určitém čase jsou z trhu práce vyloučeny celé skupiny zaměstnanců, jejichž momentální kvalifikace, typ profese neodpovídá struktuře poptávky po pracovní síle ze strany organizací.

Soubor opatření, kterými vláda intervenuje ve prospěch pozitivního ovlivňování nabídky a poptávky na trhu práce, je souhrnně označován jako politika zaměstnanosti.

2 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

„Politiku zaměstnanosti lze vymezit jako soubor opatření, kterými jsou spoluvytvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil“ (Krebs, 2005, s. 292).

Smyslem politiky zaměstnanosti je udržení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou pracovních sil s cílem vytvoření a udržení co nejvyšší zaměstnanosti.

Definice politiky zaměstnanosti deklarují snahu státu ovlivňovat vývoj vztahů na trhu práce ve prospěch občanů a neponechávat tento vývoj pouze na působení tržních sil prostřednictvím nabídky a poptávky po pracovní síle.

Jak bylo dříve uvedeno, práce a její hodnota je vázána na člověka a nelze ji považovat za běžnou tržní komoditu.

Úkolem politiky zaměstnanosti je nejen ovlivňování a modifikace vztahů na trhu práce, ale spíše doladění a podpora rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou. Rozhodující vliv zůstává na hospodářské politice a opatřeních směřujících k podpoře ekonomického růstu.

Krebs (2005) uvádí že, činnosti, jimiž stát ovlivňuje vztahy na trhu práce, lze dělit na aktivní a pasivní opatření. Politika zaměstnanosti se primárně orientuje na:

- *Rozvoj infrastruktury trhu práce*
- *Podporu vytváření nových pracovních míst*
- *Zvýšení adaptability pracovní síly*
- *Zajištění životních podmínek nezaměstnaných*

(Krebs, 2005, s. 293).

Kotýnková (2003) považuje politiku zaměstnanosti za součást tzv. systému záchranné sociální sítě, protože vytváří opatření, které mají za cíl zamezit eskalaci nezaměstnanosti.

2.1 Záchranná sociální síť

Záchranná sociální síť hraje v sociálních politikách vyspělých zemí důležitou roli a je značně rozšířena a využívána.

Je charakterizována jako soubor různých legislativních norem, které upravují sociálně politická opatření, jejichž prostřednictvím stát zaručuje všem občanům určitou minimální úroveň pomoci v případě, že se ocitnou v závažných sociálních situacích. Záchranná sociální síť plní tyto základní funkce:

- Vytváří podmínky usnadňující návrat pracovní síly zpět do aktivní činnosti
- Garantuje minimální výši pracovního příjmu
- Zabezpečuje příjem sociálně potřebným občanům
- Potřebným občanům poskytuje ochranu bydlení.

Záchranná sociální síť je projektována jako pružný a adaptabilní systém sociálních opatření, který flexibilně reaguje na nouzové sociální situace občanů.

Forma koncepce záchranné sociální sítě se může lišit rozsahem sociální pomoci, které záchranné sítě pokrývají, výši dávek a jejich všeobecným či specifickým směřováním k obyvatelstvu.

Problémy s efektivním fungováním systému záchranné sociální sítě vyplývají z přímé závislosti na zpravidla omezených zdrojích, ze kterých jsou tato opatření financována. Potíže vznikají z neschopnosti pokrýt všechny sociální situace občanů v kontrastu s příliš vysoko nastaveným stupněm sociálního zabezpečení, které vede k závislosti občanů na dávkách pomoci a demotivaci k vlastní činnosti (Krebs, 2005).

Politika zaměstnanosti je uskutečňována ve dvou formách.

2.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Smyslem pasivní politiky zaměstnanosti je na přechodnou dobu kompenzovat nezaměstnaným ztrátu pracovního příjmu a poskytnout jim hmotné zabezpečení, nabídnout služby, které mohou usnadnit návrat na trh práce.

Prostřednictvím pasivní politiky zaměstnanosti tedy stát stanovuje podmínky, za kterých je občan oprávněn žádat sociální podporu v jakékoli podobě v případě ztráty zaměstnání.

Doba podpory i výše podpor v nezaměstnanosti je v jednotlivých zemích velmi odlišná a je závislá na celé řadě faktorů týkajících se rodinných poměrů, věku, délky pojištění, účasti na rekvalifikačních kurzech aj.

Překročí-li délka nezaměstnanosti stanovenou podpůrní dobu, je za plnění určitých podmínek nezaměstnaný dále zajištěn z prostředků systému sociální pomoci.

Nastavení systému pasivní politiky zaměstnanosti, tedy podmínek týkajících se výše a délky poskytování podpory, má významný vliv na motivaci či demotivaci nezaměstnaných lidí znovu se ucházet na trhu práce o zaměstnání.

Obecně je možné konstatovat, že současný trend klade důraz spíše na prostředky aktivní politiky zaměstnanosti.

2.3 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) je souborem nástrojů, jejichž smyslem je podpora, aktivní působení na trh práce a jeho účastníky.

Projsová (2000) charakterizovala APZ jako účelové působení na trh práce za pomoci specifických programů za účelem podpory tvorby nových pracovních míst, přizpůsobení profesně-kvalifikační struktury aktuální poptávce zaměstnavatelů, zlepšení možností pracovního uplatnění pro obtížně zařaditelné uchazeče o práci.

Realizace APZ spadá do kompetence Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) a úřadů práce, které mohou při jejím provádění spolupracovat s dalšími subjekty (Kotýnková, 2003).

Financování APZ je zajištěno z prostředků státního rozpočtu. Hospodaření s těmito prostředky je upraveno zvláštním právním předpisem. (Zákon č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech, ve znění pozdějších předpisů). Podle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti patří mezi nástroje APZ především:

- *Rekvalifikace*
- *Investiční pobídky*
- *Veřejně prospěšné práce*
- *Společensky účelná pracovní místa*
- *Příspěvek na zapracování*
- *Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.*

Pramen: Aktivní politika zaměstnanosti. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online].

2012, 23. 1. 2012 [cit. 2012-04-03]. Dostupné z:

<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

2.4 Sociální stát

„Proč vlastně pracovat?“

Jordan

Autoři odborných publikací se shodují, že obecné vymezení pojmu sociální stát, není jednoduché vzhledem ke značným rozdílům v ekonomických, politických a sociálních podmínkách v jednotlivých národních státech.

V odborné literatuře je často pojem sociální stát nahrazován pojmem **welfare state** a je spojován s reakcí státu na sociální problémy jako je chudoba, nezaměstnanost aj.

Sociální koncept welfare state je typický pro demokratické země s tržní ekonomikou a je charakterizován jako stát, který se výrazně angažuje v řešení problémů svých občanů a má v sociální oblasti téměř monopolní postavení.

Tímto postupem na sebe stát váže ve značné míře sociální jistění obyvatel a kontroluje tak značnou část prostoru pro sociální jednání lidí. Pro sociální stát jsou příznačné následující charakteristiky:

- Existence systému sociálního zabezpečení
- Značný rozsah redistribuce
- Náročnost na hospodářské zdroje

Vysoká úroveň sociálního jistění obyvatelstva má však i svá negativa. Brožová (2003) uvádí, že člověk bez práce po určité době ztrácí pracovní a jiné návyky jako pravidelný rytmus dne spojený s každodenním vstáváním a odchodem do práce.

Důsledkem tohoto vývoje je tzv. *sociální zlenivění*, které v případě opakovaných neúspěchů na trhu práce vede k dalšímu oslabení motivace.

U dlouhodobě nezaměstnaných může dojít k deformaci hodnotové stupnice a akceptaci života na sociálních dávkách.

Nízká životní úroveň mezd a relativně vysoké sociální podpory v nezaměstnanosti toto nežádoucí chování podporuje.

Hledat pracovní místo se v tomto případě může zdát nezaměstnaným jako méně vhodná strategie k životu výhradně ze sociálních dávek, které se pro ně stávají normálním příjmem. Nevyplatí se jim pracovat, tedy prodávat svou pracovní sílu na trhu práce.

Autoři zabývající se nezaměstnaností a politikou zaměstnanosti poukazují na důležitost rovnováhy ve vztahu sociální ochrana a vlastní motivační aktivita nezaměstnaných. Shodují se v názoru, že příliš „vlidný“ systém sociální ochrany významně ovlivňuje rozhodování nezaměstnaných, zda si vlastní aktivitou z nepříjemné situace pomohou, nebo se spolehnout pouze na dávky a situaci se spíše přizpůsobí, než ji řeší.

3 LEGISLATIVNÍ RÁMEC

Základní právní normou upravující postup dosažení cílů státu v oblasti politiky zaměstnanosti je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který nabyl účinnosti dnem 1. 10. 2004 s cílem podpořit znevýhodněné skupiny obyvatelstva na trhu práce.

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

Novelizací zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti k 1. 1. 2012 došlo ke změnám, které si kladou za cíl motivaci nezaměstnaných k aktivnímu postupu při hledání práce.

Zároveň je z nastolených změn patrná snaha o omezení zneužívání sociálních dávek lidmi, kteří pracovat nechtějí.

Dále jsou uvedeny oblasti, kterých se novela zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti týká.

Podpora v nezaměstnanosti k 1. 1. 2012

Nárok na podporu v nezaměstnanosti vzniká od ledna 2012 pouze osobě, která získala nejméně 12 měsíců důchodového pojištění před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání.

Potřebnou dobu pojištění lze získat i prostřednictvím tzv. náhradních dob např. pobírání invalidního důchodu.

Podmínky evidence uchazečů o zaměstnání na úřadě práce k 1. 1. 2012

V případě, že bude uchazeči zprostředkováno vhodné zaměstnání a uchazeč jej bez závažného důvodu sám ukončí, bude opětovně zaevidován jako uchazeč o práci až po uplynutí 6 měsíců.

Stejná doba 6 měsíců se uplatní i v případě jednostranného ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, například z důvodu hrubého porušení pracovní kázně.

Veřejná služba

Nově se pro uchazeče od 1. 1. 2012 zavádí nabídka veřejné služby v rozsahu až 20 hodin týdně. Tato služba znamená úklid veřejných prostranství, úklid komunikací ale i práci například v nemocnicích či jiných veřejných budovách.

Cílem těchto opatření je snaha o uchování pracovních návyků nezaměstnaných kontaktem s pracovní realitou a jejich kontakt s pracovní realitou.

Odstupné k 1. 1. 2012

Podpora nebude nově poskytována uchazečům o zaměstnání, kterým náleží zákonné odstupné. Poskytování podpory se nekrátí, ale pouze posunuje o dobu, po kterou uchazeči o zaměstnání přísluší zákonné odstupné.

Rekvalifikace k 1. 1. 2012

Od 1. 1. 2012 si může uchazeč sám vybrat rekvalifikační kurz i rekvalifikační zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem. Uchazeč si tak zvolí druh pracovní činnosti, ve které má možnost získat kvalifikaci.

Úřad práce (ÚP) posuzuje uplatnitelnost takto získané kvalifikace na trhu práce a stanovuje maximální limit úhrady ceny rekvalifikace.

Absolvent rekvalifikačního kurzu je povinen doložit úřadu práce potvrzení o úspěšném zakončení kurzu, jinak není úhrada za rekvalifikaci ze strany ÚP možná.

Sdílená spolupráce úřadu práce s agenturami práce k 1. 1. 2012

Uchazeče o zaměstnání může ÚP zařadit do programu tzv. sdíleného zprostředkování zaměstnání, ve kterém ÚP spolupracuje se soukromými agenturami práce.

Cílem je zvýšit efektivitu zprostředkování zaměstnání a umožnit efektivní využití různých forem zprostředkování uchazečům o zaměstnání, kteří sami aktivně práci hledají.

- Agentury práce mohou získat příspěvek na každého uchazeče o zaměstnání, kterému bude agentura práce zprostředkovávat zaměstnání
- Nárok na podporu v nezaměstnanosti vzniká až po šesti měsících nepřetržité práce
- Dohoda mezi Úřadem práce ČR a agenturou práce bude obsahovat i účinné nástroje pro kontrolu zprostředkování zaměstnání.

Postih nelegální práce k 1. 1. 2012

Nelegální práce, tedy práce mimo pracovně právní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, může být nově postižen sankcí samotného pracovníka nařízenou ÚP až do výše 100. 000 Kč.

Organizacím bude za umožnění výkonu nelegální práce stanovena pokuta v rozsahu od 250. 000 tis. Kč až do výše 10.000.000 Kč.

Účelem uvedených opatření je omezení úniku finančních prostředků v oblasti pojistného a daní.

Kontrolní činnost státu k 1. 1. 2012

Od ledna 2012 se výrazně posiluje kontrolní činnost státu v oblasti zaměstnanosti. Nelegální zaměstnávání způsobuje ztráty podle MPSV v řádech miliard. Proto se navýší počet kontrol a budou zřízeny tzv. mobilní kanceláře, které nově umožní efektivní a rychlé posouzení situace.

Pramen: Sociální reforma: Nezaměstnanost. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2011 [cit. 2012-01-04]. Dostupné z: <http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/5#1.3>

4 POSTOJE NEZAMĚSTNANÝCH

Ztráta pracovní pozice představuje pro člověka traumatizující zážitek ve spojení s následnou stresovou reakcí.

Osoba bez práce přichází o důležitou sociální roli a dochází ke zhoršení ekonomických, sociálních i zdravotních dispozic.

Psychická reakce na ztrátu zaměstnání se odráží ve způsobu prožívání, chování, hodnocení situace. Tato odezva bývá výraznější u nezaměstnaných osob s vysokou motivací k práci. Intenzita a jistá kvalita těchto reakcí se souhrnně odráží v postoji, jakožto individuální reakci na zátěžový psychický stav. Zvláště se jedná o kvalitativní posun ve vztahových oblastech:

- **Optimismus – pesimismus**
- **Aktivita-pasivita.**

Ve vztahu k postoji je důležité vymezení vztahu mezi postoji a motivy, které jsou často vnímány jako jedno a totéž. Za motivy neboli psychologické důvody jednání je možné považovat určité pohnutky, které směřují konání člověka směrem k uspokojení potřeby, která je vnímána jako nedostatek vedoucí k narušení rovnováhy organismu.

Příhodně ilustruje systém motivace člověka pyramida potřeb amerického psychologa Abrahama Maslowa.



Pokud tedy nezaměstnaní postrádají vnitřní motivaci uspokojovat své potřeby prostřednictvím zaměstnání viz Maslow – seberealizací, profesním růstem, kariérou, dochází pouze k účelovým registracím na ÚP s cílem získání finanční podpory od státu.

Postoje se projevují v obsahu chování a mají přímou návaznost na aktivitu. Směřují nás k jednání a způsobují, že naše chování má určitou podobu. Autoři publikací se poměrně různě při definování základních rysů postojů.

„Postoje jsou stabilní systémy pozitivního nebo negativního hodnocení, emočních pocitů, a technik jednání týkající se sociálních cílů.“ (Krech, Crutchfield, Ballachey in Hayesová, 1998, s.95).

„Postoje jsou predispozice k reakci, které se od jiných stavů připravenosti liší hodnotícím charakterem reakce, ke které disponují.“ (Osgood, Suci, Tannenbaumen in Hayesová, 1998, s.95).

Krech a kol. se domnívají, že postoje jsou spojeny především s činností a jednáním. Naopak Osgood a kol. jsou názoru, že postoje tvoří již určitá predispozice (mentální nastavení) vedoucí k následné reakci.

Nicméně Hayesová (1998) si myslí, že postoje, které lidé zaujmají, ještě nemusí přesně predikovat budoucí chování jedince.

Strukturu postojů tvoří tři základní dimenze, z nichž každá se podílí na celkové podobě postojů.

- Kognitivní rozměr – jsou to názory a myšlenky o předmětu postojů
 - Emocionální rozměr – co člověk cítí k předmětu postojů
 - Konativní a behaviorální rozměr – individuální sklony k určitému chování
- (Hayesová, 1998).

Postoje, které nezaměstnaný může zaujmout v reakci na ztrátu práce, mohou být značně variabilní a jejich srovnání přináší částečný pohled na rozdílné sociální strategie, které lidé bez práce volí.

Buchtová (2002) rozlišuje postoje v reakci na ztrátu zaměstnání na:

- **Aktivní postoj** je typický snahou nezaměstnaných neustále vyhledávat nové informace na všech dostupných zdrojích. Ztráta práce je brána jako příležitost hledat jiné možnosti.

- **Pasivní postoj** je charakterizovaný bezradností s absencí snahy nalézt zaměstnání. Pasivní typ člověka se novým informacím vyhýbá, situaci si nepřipouští a čeká, že se řešení najde samo.

V reakci na stav nezaměstnanosti a strachu z očekávané budoucnosti prochází nezaměstnaný určitými vývojovými stádii, která jsou přímo ovlivněna délkou trvání stavu nezaměstnanosti. Dělí se na:

Stadium šoku což je přímá reakce na ztrátu zaměstnání a může oscilovat od neschopnosti uvěřit realitě až uvědomění si pravého stavu věci.

Odezva nemusí být jen záporná. Člověk může krátkodobě hodnotit vzniklou situaci příznivě s vyhlídkou na možnosti plynoucí z využití volného času nebo může situaci posoudit jako příležitost k hledání nového řešení.

Stadium optimismu a aktivního hledání místa je příznačné snahou o změnu aktivním přístupem v hledání zaměstnání na trhu práce.

Pokud není člověk v krátkodobém horizontu úspěšný, rychle ztrácí naději, že novou práci skutečně najde, a v jeho postoji dochází ke kvalitativní změně směrem k pasivitě.

Stadium přechodu do kategorie dlouhodobé nezaměstnanosti má podle Vágnerové (1999) charakter mezníku, který se odvíjí z reakce nezaměstnaného.

Dochází k uvědomění si závažnosti celé situace a nepravděpodobnosti nalezení řešení v dohledném časovém horizontu.

Hrouť se aktivní životní postoje a objevují se pesimistické reakce spolu s úbytkem aktivit zaměřených na hledání práce.

Stadium adaptace na styl nezaměstnaného je typické celkovou pasivitou, rezignací a ztrátou víry v pozitivní změnu situace.

Celkový negativismus se projevuje nízkým sebevědomím, pocitem bezmocnosti se stávajícím stavem něco udělat. Zúžená životní perspektiva vede k celkové nečinnosti jedince a útlumu běžných činností.

Stadium nedůvěry je navozeno v případě, že dlouhodobě nezaměstnaný nějakou práci najde, ale má potíže se zvládnutím nové situace.

V průběhu dlouhodobé nezaměstnanosti pracovní kompetence, návyky, odbornost chátrají. Dlouhodobě nezaměstnaný jedinec je navyklý na neaktivní způsob života a opětovný přechod do pracovní činnosti na něj klade větší nároky, než na které byl v období nezaměstnanosti navyklý.

Problémy se vyskytují v oblastech týkajících se autoregulace, sebedůvěry, pracovních návyků. Představa vlastních odborných schopností z předchozího zaměstnání neodpovídá realitě a snižuje úsilí o dodatečný profesní rozvoj a přizpůsobit své schopnosti aktuálním požadavkům zaměstnavatele.

Pokud člověk není schopen najít práci delší dobu (doba je individuální), přestává být aktivní, na své potíže rezignuje a nezaměstnanost bere spíše jako osud, s nímž nelze nic dělat.

Vágnerová (1999) tento stav přirovnává k **syndromu naučené bezmocnosti**, který se vyznačuje přesvědčením o nemožnosti ovlivnit situaci svým vlastním chováním.

Nezaměstnanost má významný vliv na tvorbu životních strategií, které ovlivňují celkové sociální chování člověka.

Účelem těchto strategií je minimalizovat ohrožení psychické rovnováhy jedince pod vlivem ztráty zaměstnání a umožnit adaptaci na zátěžovou situaci.

4.1 Strategie zaměřená na hledání zaměstnání

Podle Mareše (1994) tuto strategii volí lidé, kteří mají potřebu pracovat a případnou ztrátu práce chápou jako osobní ponížení spojené s nepřiměřenou závislostí na společnosti. Tito lidé vnímají práci jako potvrzení své vlastní hodnoty a soběstačnosti.

Osoby uplatňující tuto adaptabilní strategii, mívají silnou motivaci hledat práci a také dostatečnou sebedůvěru, která vyplývá z jejich přesvědčení, že jsou schopni problémovou situaci zvládnout.

Uspokojování životních potřeb z prostředků státní podpory a tím potvrzení druhořadého sociálního statusu je pro tyto jedince nepřijatelné. Projevují snahu vydělávat peníze samostatně a nezávisle na okolnostech, které by nemohly mít pod svou vlastní kontrolou.

Jedinci typičtí tímto aktivním přístupem disponují zpravidla vyšším vzděláním a dobrou kvalifikací.

I v období, kdy jsou aktuálně nezaměstnaní, hledají způsoby, jak zvýšit svou dosažitelnou kvalifikaci, případně jak ji přizpůsobit aktuální požadavkům případných zaměstnavatelů. Jejich strategie je výrazně konstruktivní v hledání nového zaměstnání, rozvíjením nových zájmů.

Celkově je pro tyto jedince příznačný životní optimismus, který se odráží v jejich aktivním postoji a očekávání nových šancí, při řešení zátěžových životních situací.

Buchtová (2002) soudí, že tento aktivní postoj zaujímají spíše lidé a zejména muži v mladší věkové kategorii.

4.2 Strategie zvládnutí aktuálních potíží

Nezaměstnaní lidé uplatňující tento přístup řeší tuto závažnou sociální situaci přizpůsobením se stávající podmínkám. Akceptují nízký finanční příjem a tím i omezují svoji spotřebu. Rezignují na své sociální postavení a pod vlivem vzrůstajícího životního pesimismu, se stahují z běžných životních činností.

Tato sociální deprivace vede k uzavírání se do vlastního světa a postupné degradaci snahy vrátit se do normálního zaměstnání.

Kontakt s okolím se podle Mareše (1998) může zúžit pouze na kontakt s institucemi sociálního státu, které jsou pověřeny vyplácením podpor v nezaměstnanosti.

Životní situace může vést k určitému fatalismu, který je důsledkem pocitů bezmocnosti a nemohoucnosti, získat opětovnou kontrolu nad průběhem své životní cesty.

4.3 Strategie zaměřené na sebehodnocení a pocity nezaměstnaných

Vágnerová (1999) spatřuje v tomto typu strategickém přístupu nezaměstnaných pouze snahu o popření problému a únik ze společnosti zaměstnaných lidí. Únik do sociálních skupin, kde nezaměstnanost člověka nestigmatizuje, naopak vede k přijímání rolí, které fungují jako náhradní řešení, jako například předčasný důchod, nemoc.

Tato strategie řešení zvyšuje riziko užívání a závislosti na alkoholu a podporuje tak vznik sociálně patologických jevů ve společnosti. Zbavují se tak odpovědnosti za vlastní život a spoléhají se, že jejich problémy vyřeší někdo jiný.

Výstižně tento postoj shrnuje Frankl „...*nezaměstnanost jim umožňuje vést život jako provizorium a svádí k tomu, aby upadali do provizorních modalit (možný způsob) existence. Osud nezaměstnaného je jakoby zbavuje jejich odpovědnosti před jinými tak jako před sebou samým*“ (Frankl in Vágnerová, 1999, s. 403).

Z výše uvedeného textu je patrná snaha nezaměstnaných o vyhnutí se sankcím ze strany pověřených úřadů a zdánlivé úsilí o cílené hledání práce.

Nezaměstnaní s uvedeným přístupem tedy ani neočekávají, že by si vlastním příčiněním práci našli. Cílem jejich jednání je pouze udržet si možnost čerpání sociálních dávek.

Jako zajímavá se jeví typologie individuální adaptace, která vychází ze sociologické studie (Engberg, Shuyt a Timmer, 1990), která typologicky rozlišuje nezaměstnané jedince podle jejich reakce na stav nezaměstnanosti.

- **Konformisté** hledají placené zaměstnání s cílem udržet si odpovídající životní úroveň prostřednictvím způsobů, které nezneužívají systém sociálních podpor. Tuto skupinu tvoří klienti pracovních úřadů či účastníci rekvalifikačních kurzů.
- **Ritualisté** jsou jedinci, kteří vyhlídku získání práce již vzdali, respektují roli nezaměstnaného, ale samotnou aktivitu při hledání práce zredukovali pouze na pravidelné docházení na úřad práce.
- **Lidé se snahou o únik z reality** vzdali veškeré snahy o změnu stávajícího stavu. Práci nehledají, stahují se z běžných životních aktivit často pod vlivem návykových látek.
- **Podnikaví lidé** se snahy o nalezení práce nevzdávají, ale často se pracovní realizují mimo legální zaměstnanecký trh.
- **Kalkulující** osoby se zaměřují na udržování své životní úrovně formou zneužívání různých sociálních podpor.
- **Autonomní** jedinci práci nehledají ve snaze uchovat si prostor na vlastní činnost.

(Mareš, 1998).

Vzhledem k odlišným adaptačním schopnostem jedinců se jednotlivé přizpůsobovací strategie liší zaměřením a také úrovní činnosti.

Obecně se tedy dá říci, že preferovaný druh adaptační strategie závisí na hodnotě, kterou člověk práci ve svém životě přikládá a která je pro každého jedince subjektivní.

Podle Buchtové (1998) sehrává důležitou roli i sociální okolí nezaměstnaného. Je pravděpodobné, že pokud bude mít jedinec urovnané rodinné vztahy, nebude podléhat stavům pasivity a bezmocnosti tak rychle jako člověk bez akceptujícího okolí.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

5 CHARAKTERISTIKA VÝZKUMNÉ OBLASTI- REGION KROMĚŘÍŽE

Okres Kroměříž vznikl při administrativně územní reformě dne 1. července 1960, podle zákona o územním členění státu č. 36/1960 Sb. spojením okresů Holešov, Bystřice pod Hostýnem a Kroměříž.

Od 1. 1. 2000 byl okres Kroměříž začleněn spolu s okresy Zlín, Vsetín a Uherské Hradiště do Zlínského kraje na základě ústavního zákona Parlamentu ČR č.347/1997 Sb., o vytvoření vyšších územních správních celků.

Pramen: Okres Kroměříž. In: *Český statistický úřad: Krajská správa ve Zlíně* [online]. 2012 [cit. 2012-04-10]. Dostupné z: http://www.czso.cz/xz/redakce.nsf/i/okres_kromeriz

V oblasti zaměstnanosti došlo v regionu Kroměříže mezi lety 2001 a 2011 k významným přesunům pracovní síly mezi jednotlivými odvětvími pracovního trhu.

Z dříve proporcionálně významného sektoru zemědělství se přesunula značná část ekonomicky aktivních obyvatel do oblastí sociální činnosti, obchodu, stavebnictví, ubytování, stravování.

V zemědělství a lesnictví pracuje už asi jen 6 % ekonomicky aktivních obyvatel. Pro názornou představu o proporčním rozčlenění pracovní síly mezi jednotlivé segmenty pracovního trhu přikládám tabulku viz tab. č. 5.

V roce 2011 byla v okrese Kroměříž nejvyšší míra nezaměstnanosti Zlínského kraje. Podle údajů úřadu práce k 31. 12. 2011 dosahovala míra registrované nezaměstnanosti v okrese 10,49 % a pohybovala se cca 1,87 procentního bodu nad úroveň České republiky. K 31. 12. 2011 připadalo v okrese Kroměříž na volné pracovní místo 33,6 uchazečů.

Pramen: Časové řady do okresů: Okres Kroměříž. *Český statistický úřad* [online]. 2012 [cit. 2012-04-20]. Dostupné z: http://www.czso.cz/xz/redakce.nsf/i/okres_kromeriz_casrada

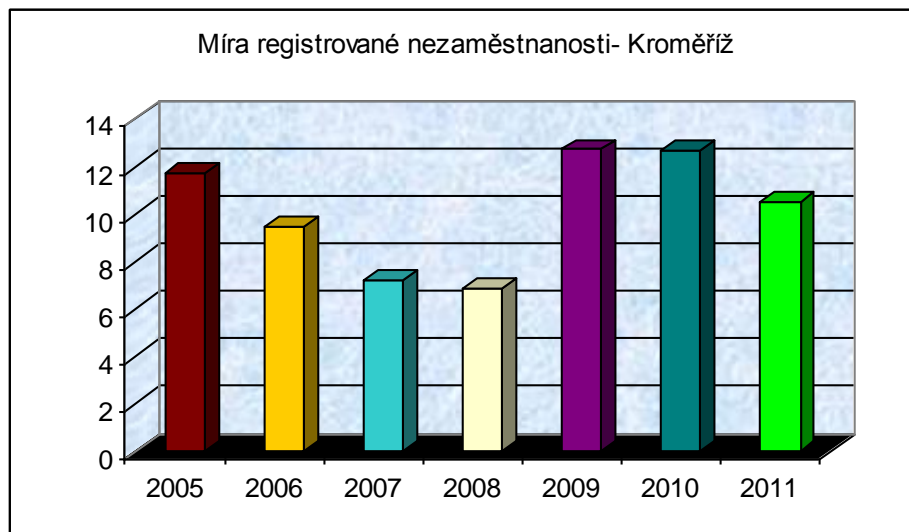
5.1 Vybrané ukazatele za správní obvod Kroměříž v letech 2001 – 2010

Tabulka č. 1

	Míra registrované nezaměstnanosti k 31.12. - okres Kroměříž						
Rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Jednotka %	11,69	9,48	7,18	6,84	12,72	12,65	10,49

Pramen: Veřejná databáze ČSÚ, vlastní zpracování.

Graf č. 1



Tabulka č. 2

	Dosažitelní uchazeči o zaměstnání od 31. 12. 2005 do 31. 12. 2011						
Rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Uchazeči	5890	4967	3993	3860	6748	6500	5841

Pramen: Veřejná databáze ČSÚ, vlastní zpracování.

Graf č. 2

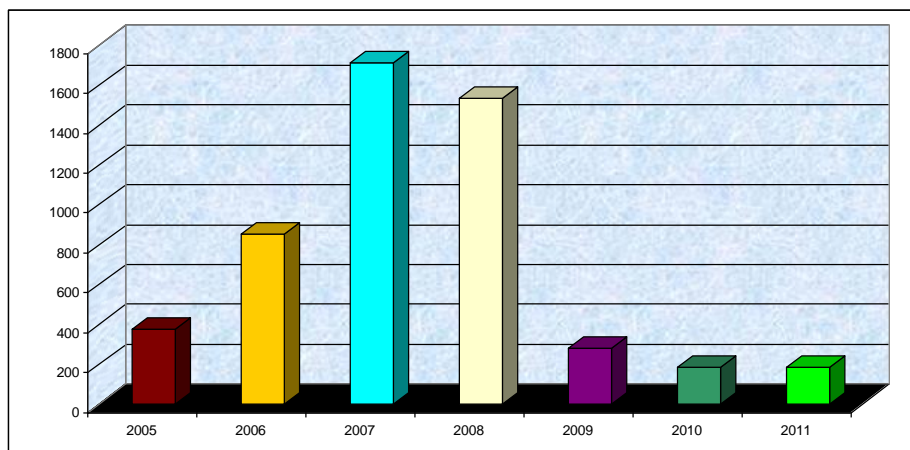


Tabulka č. 3

Volná pracovní místa od 31. 12. 2005 do 31. 12. 2011							
Rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Volná pracovní místa	376	853	1711	1535	277	183	184

Pramen: Veřejná databáze ČSÚ, vlastní zpracování.

Graf č. 3

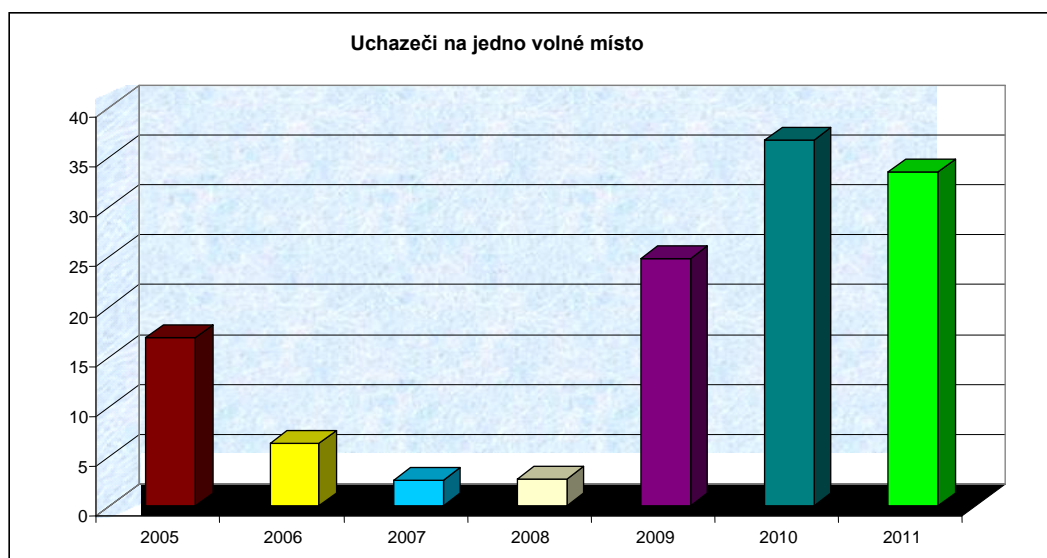


Tabulka č. 4

Uchazeči na jedno volné místo od 31. 12. 2011 do 31. 12. 2012							
Rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Počet uchazečů %	16,9	6,3	2,6	2,7	24,8	36,7	33,6

Pramen: Veřejná databáze ČSÚ, vlastní zpracování.

Graf č. 4

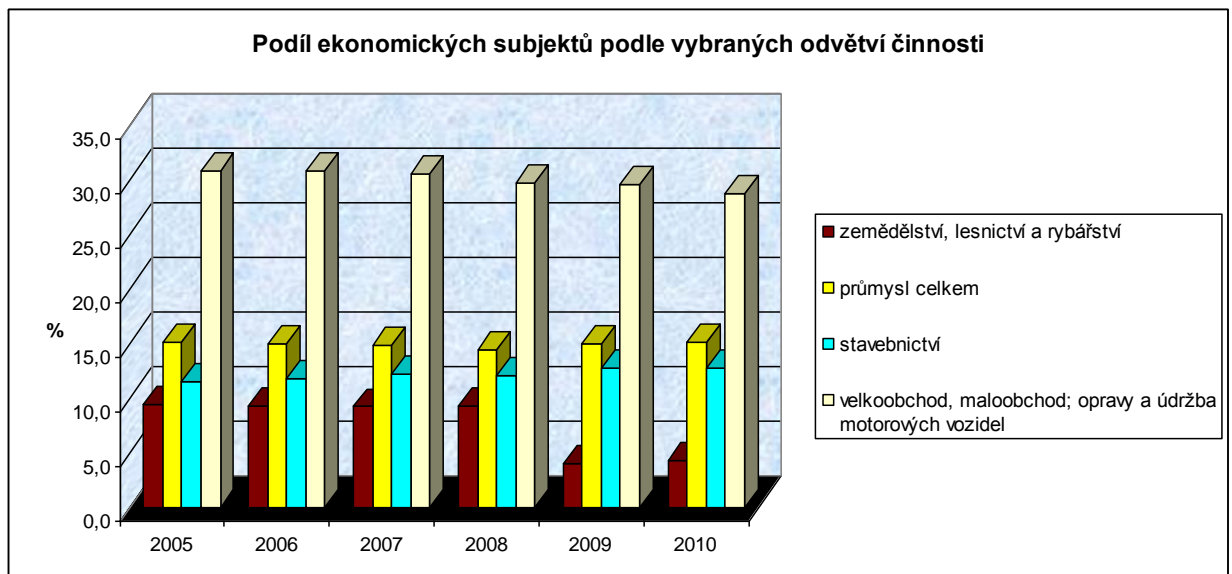


Tabulka č. 5

Podíl ekonomických subjektů podle vybraných odvětví ekonomické činnosti (%)						
Rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010
zemědělství, lesnictví a rybářství	9,5	9,3	9,2	9,3	4,0	4,4
průmysl celkem	15,1	15,0	14,9	14,4	15,1	15,1
Stavebnictví	11,6	11,8	12,3	12,1	12,8	12,7
velkoobchod, maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	30,9	30,9	30,6	29,8	29,6	28,8

Pramen: Veřejná databáze ČSÚ, vlastní zpracování.

Graf č. 5



6 DESIGN VÝZKUMU

Hendl (2004, s. 19) říká, že cílem výzkumu je „...získat poznatky, jež popisují a vysvětlují svět kolem nás. Výzkum charakterizuje kombinace všech těchto znaků: jde o proces shromažďování údajů/dat, je systematický, problematizuje a syntetizuje dosažené znalosti, zahrnuje kritickou analýzu, vede ke zvyšování znalostí.“

6.1 Cíl výzkumu

Cílem této bakalářské práce bylo poskytnutí úhlu pohledu na fenomén soudobé společnosti - nezaměstnanost. Práce je zaměřena na přiblížení postojů, které mohou zastávat dlouhodobě nezaměstnaní v reakci na ztrátu zaměstnání.

Dostupná literatura nabízí pohled ze strany zaměstnanců a zabývá se problémem nezaměstnanosti z pohledu samotných nezaměstnaných. Z tohoto důvodu jsem se rozhodl svou práci zacílit na zaměstnavatele a pokusit se zjistit zkušenosti, které mají zaměstnavatelé s dlouhodobě nezaměstnanými při vyhledávání a náborem nových uchazečů o práci. Kvalitativní forma výzkumu vychází z poznatků studia příslušné literatury.

Hlavní výzkumná otázka:

„Jak vnímají zaměstnavatelé postoje k práci u dlouhodobě nezaměstnaných?“

Na hlavní výzkumnou otázku bude nalezena odpověď prostřednictvím otázek obsažených v polostrukturovaném rozhovoru.

V bakalářské práci jsem se rozhodl na tuto problematiku zhodnotit očima zaměstnavatelů, neboť fenoménem nezaměstnanosti se zabývá spousta odborné literatury, ale zaměřuje se více na cílovou skupinu nezaměstnaných.

Z tohoto důvodu se pokusím nastínit danou problematiku z jiného úhlu, a to z pozice zaměstnavatelů, na základě jejich poznatků a zkušeností s dlouhodobě nezaměstnanými uchazeči o zaměstnání.

6.2 Typ výzkumu

Jako metodu sběru dat lze zvolit kvalitativní nebo kvantitativní formu výzkumu. Kvantitativní výzkum ve své podstatě znamená testování a ověřování hypotéz.

Naopak kvalitativní výzkum je zaměřen na popis zkoumaného jevu formou pozorování nebo rozhovorů.

„Hlavním cílem kvalitativního výzkumu je porozumět člověku, tedy především chápat jeho vlastní hlediska, jak on vidí věci a posuzuje jednání. Podle zásad kvalitativního výzkumu je každý člověk nebo skupina lidí jedinečná“ (Gavora, 2000, 32).

Dle autorů Strausse a Corbinové se... *„kvalitativní metody užívají k odhalení a porozumění tomu, co je podstatou jevů“* (Strauss, Corbinová, 1999, s. 11).

Kvalitativní výzkum klade důraz na vytvoření důvěryhodného vztahu mezi výzkumníkem prostřednictvím takové metody, která poskytne postoje, pocity zúčastněných a náhled na danou problematiku (Gavora, 2000).

Kvalitativní metodu výzkumu jsem zvolil vzhledem k mému výzkumnému záměru získat co nejrelevantnější data o postojích a názorech zaměstnavatelů, neboť základem kvalitativního výzkumu je popis reality z praktického hlediska.

Kvalitativní výzkum se zaměřuje na jednu konkrétní realitu v širším kontextu, pracuje s menším výzkumným souborem, z důvodu hlubšího pohledu na danou problematiku.

Naproti tomu kvantitativní metoda testuje hypotézy prostřednictvím dotazníkového šetření, pracuje s širším výzkumným vzorkem za účelem potvrzení původních, doplněním či vytvořením nových hypotéz.

6.2.1 Metoda výzkumu

Jako svou hlavní výzkumnou metodu jsem zvolil polostrukturovaný rozhovor. V jeho rámci bylo vytvořeno čtrnáct stěžejních otázek, které jsem položil každému z šesti odpovědných pracovníků z oblasti personálního managementu (viz příloha P.1).

V průběhu výzkumu se vyskytly další otázky umožňující upřesnění a hlubší porozumění problematiky, což se mi jevilo jako přínosné.

6.3 Průběh výzkumu

Výzkum byl prováděn v organizaci respondenta, na jeho pracovišti s cílem zachování co nejpřirozenějších podmínek. Návštěva respondenta přímo v zaměstnání mi poskytla možnost sledovat a reagovat na jeho odezvu v jeho přirozeném prostředí.

Po vzájemném představení a prvotním nezávazném rozhovoru jsem plynule přešel k zahájení polostrukturovaného rozhovoru.

Délka rozhovorů se pohybovala v rozmezí jedné hodiny, prostřednictvím audiozáznamu na diktafon.

Výzkum probíhal v období listopadu 2011 až do března 2012.

Před provedením respondenti stvrdili svým podpisem souhlas s prováděním audionahrávky a uveřejněním získaných informací, ovšem za předpokladu, že jména respondentů budou pozměněna, citlivé údaje nebudou zveřejněny a získaná data budou po přepisu audiozáznamu smazána a přepracována do písemné podoby a budou sloužit výhradně pro účely mé bakalářské práce.

Souhlas respondentů je součástí přílohy. Po realizaci rozhovorů a doslovném přepsání byl zvukový záznam smazán.

6.4 Charakteristika výzkumného vzorku

Výzkumný vzorek představovali pracovníci zabývající se personální oblastí výrobní, tedy ziskového, ale i neziskového sektoru, státní i soukromé sféry.

Mým záměrem bylo vytvoření výzkumného vzorku ve stejném poměrovém zastoupení mužů a žen v produktivním věku. Z daného důvodu jsem oslovil 10 pracovníků v regionu Kroměříže, v jejichž náplni práce je i nábor a přijímání nových zaměstnanců. Z deseti oslovených přislíbilo účast na mém výzkumu šest pracovníků.

Na základě zachování anonymity respondentů jsou jména, která uvádím níže v tabulce, pouze smyšlená.

6.4.1 Představení respondentů

Skupina šesti respondentů v zaměstnání pracuje jako personalista, zabývá se přijímáním nových uchazečů do pracovního poměru, jedná s novými uchazeči o zaměstnání.

Tabulka č. 6 – údaje respondentů

Respondenti	Věk	Nejvyšší dosažené vzdělání	Sektor	Sféra působnosti	Pracovní zařazení	Kvalifikace v oboru personalistiky
Paní Soňa (S)	41	VŠ	neziskový	státní	personalistka	studium personálního managementu, 16 let praxe
Paní Jana (J)	44	SŠ	neziskový	státní	personalistka	studium ekonomického směru, 12 let praxe
Paní Vlasta (V)	45	VŠ	neziskový	státní	personalistka	studium personálního managementu, 20 let praxe
Pan Martin (M)	35	SŠ	ziskový	soukromá	majitel společnosti	pouze praxe v délce 9.ti-let
Pan Adam (A)	32	SŠ	ziskový	soukromá	majitel společnosti	pouze praxe v délce 5.ti-let
Pan Ivo (I)	31	SŠ	ziskový	soukromá	majitel společnosti	pouze praxe v délce 6.ti-let

Pramen: vlastní zpracování

Oslovení respondenti jsou v rovnoměrném zastoupení-3 muži, 3 ženy. Průměrný věk je 38 let.

Tři z oslovených jsou majitelé firmy, tři pracují na pozice personalisty, v oblasti neziskové působí tři z dotazovaných, v ziskové působí taktéž tři, stejně jako ve sféře státní jsou zaměstnání tři respondenti a v soukromém taktéž tři.

Co se vzdělání týče, čtyři respondenti dosáhli středoškolské vzdělání a dvě respondenty získaly vzdělání vysokoškolské.

Ze šesti dotazovaných pouze dva respondenti splňují kvalifikační předpoklady pro výkon personalisty studiem managementu a čtyři respondenti zabývající se přijímáním a náborem nových pracovníků mají praxi dle uvedených let v tabulce.

Hlavní výzkumná otázka: „*Jak vnímají zaměstnavatelé postoje k práci u dlouhodobě nezaměstnaných?*“

Z důvodu poskytnutí širšího pohledu na hlavní výzkumný problém jsou vytvořeny dílčí výzkumné otázky:

- **Je hlavním stimulačním prvkem u dlouhodobě nezaměstnaných v rozhodnutí hledat zaměstnání ÚP?**
- **Objevuje se zvýšená fluktuace u dlouhodobě nezaměstnaných po přijetí do pracovního poměru?**
- **Je u dlouhodobě nezaměstnaných zaznamenána potřeba seberealizace a sebezdokonalování?**
- **Jsou v souladu reálné požadavky týkající se výše finančního odměňování a představou zaměstnavatele v závislosti na dosavadní kvalifikaci pracovníka?**

6.5 Zpracování získaných informací

Přepisy rozhovorů jsem si několikrát podrobně přečetl a následně jsem si vyznačil signifikantní pojmy. Získané údaje byly zpracovány a následně vyhodnoceny pomocí vytváření významových kategorií (trsů).

Významové skupiny, kategorie vznikají na základě významové podobnosti mezi identifikovanými jednotkami (Miovský, 2002).

Použití metody vytváření trsů od výzkumníka vyžaduje prostudování získaných dat, přepracování textu a přeskupení jednotlivých významově souvisejících spojení, které jsou znovu poskládány dle obsahu do tzv. kategorií (Švaříček, Šed'ová, 2007).

Níže uvádím kategorie, otázky polostrukturovaného rozhovoru a jejich obsah, které mají vztah k určité kategorii.

Doslovný přepis polostrukturovaného rozhovoru s respondenty je součástí přílohy PII.

6.6 Vyhodnocení dat

6.6.1 Kategorie: způsob nábory uchazečů

Otázka z rozhovoru související s kategorií:

- **Jakým způsobem provádíte nábor nových pracovníků, inzerujete vaše volná pracovní místa?**

Významově a obsahově související spojení:

- webové stránky
- inzerce v tisku
- osobní doporučení

Kategorie **způsob naboru uchazečů** ozřejmuje formy, kterými sdělují organizace firmám, že hledají nové zaměstnance.

6.6.2 Kategorie: pohnutka a motivace dlouhodobě nezaměstnaných

Otázka z rozhovoru související s kategorií:

- **Jaký udávají uchazeči nejčastěji důvod hledání zaměstnání?**
- **Co nebo kdo motivuje dlouhodobě nezaměstnané při hledání zaměstnání?**
- **Jaké máte zkušenosti s uchazeči dlouhodobě evidovanými na ÚP?**
- **Chodí si pouze pro razítko, potvrzení o kontaktu, ale ve skutečnosti mají nebo nemají o práci zájem?**

Významově a obsahově související spojení:

- vyvíjení tlaku ÚP
- tlak ze strany okolí
- obava ze snížení či odebrání dávek
- obava z nabídky volného pracovního místa
- potvrzení, že firma nenabízí pracovní uplatnění

Následující kategorie **pohnutka a motivace dlouhodobě nezaměstnaných** mapuje postoje k práci dlouhodobě nezaměstnaných a hovoří o zkušenostech zaměstnavatelů, kteří se shodují, že dlouhodobě nezaměstnaní ve většině případů vyžadují razítko, že nabízené pracovní místo již není volné.

Jako motiv při hledání pracovního uplatnění převládá většinou tlak ze strany úřadů práce, hrozba snížení nebo odebrání poskytovaných peněžních dávek. Motivem hledání práce bývá tlak ze strany partnera nebo nejbližších rodinných příslušníků.

6.6.3 Kategorie: sociální návyky krátkodobě a dlouhodobě nezaměstnaných

Otázka z rozhovoru související s kategorií:

- **Vnímáte rozdíl v chování uchazečů z ÚP a uchazeči, kteří přicházejí přímo od jiného zaměstnavatele nebo jsou bez práce kratší dobu?**
- **V jakém ohledu se liší?**
- **Máte pocit, dojem, že dlouhodobě nezaměstnaní ztrácí smysl pro odpovědnost?**
- **Klesá zájem o práci u dlouhodobě nezaměstnaných v důsledku dlouhé doby bez práce?**

Významově a obsahově související spojení:

- rozdílné postoje k práci
- odmítání řádu
- rozdíly ve způsobu života
- ztráta pracovních návyků
- rozdíly v přístupu zodpovědnosti za svůj život
- klesající zájem o práci

Kategorie **sociální návyky krátkodobě a dlouhodobě nezaměstnaných** vypovídá o rozdílných přístupech a postojích k práci dlouhodobě a krátkodobě nezaměstnaných.

Ti, kteří ztratili zaměstnání v kratším časovém horizontu, mají větší zájem o práci, neztratili pracovní návyky, mají větší snahu sehnat práci, větší zodpovědnost za vlastní život.

Naopak dlouhodobě nezaměstnaní většinou nemají snahu se znovu uplatnit na trhu práce, preferují způsob života bez povinností, s nižším příjmem.

Zodpovědnost za vzniklou sociální situaci a problémy s tímto spojené směřují na stát a sociální systém.

6.6.4 Kategorie: znalosti uchazečů o firmě

Otázka z rozhovoru související s kategorií:

- **Mívají uchazeči předem zjištěné informace o vaší organizaci?**
- **Setkáváte se s tím, že mají zájemci o zaměstnání povědomí o předmětu vašeho podnikání, vaší činnosti?**

Významově a obsahově související spojení:

- nedostatečné informace

Kategorie **znalosti uchazečů o firmě** vypovídá o tom, že ve většině případů nemají uchazeči ucelené informace o firmě, o předmětu podnikání, činnosti.

Údaje jsou nepřesné a nedostačující.

6.6.5 Kategorie: sociální chování

Otázka z rozhovoru související s kategorií:

- **Jaké jsou Vaše zkušenosti v případě domluvené schůzky?**
- **Jsou lidé dochvilní v případě domluvené schůzky?**
- **Omluví se v případě, že se zpozdí nebo nedostaví vůbec?**

Významově a obsahově související spojení:

- dochvilnost v případě zájmu
- nedochvilnost v případě nezájmu
- omluva v případě zpoždění
- žádná omluva
- velká časová prodleva
- žádná časová prodleva

Kategorie: **sociální chování** se zabývá otázkou, zda zájemci o práci dodržují dohodnutý termín schůzky se zaměstnavatelem, zda nastává situace, že se nedostaví včas nebo vůbec. Všichni respondenti uvedli, že s danou situací nemají dobré zkušenosti.

Někteří z dotazovaných uvedli, že mají naopak i zkušenosti s tím, že v případě nedodržení termínu předem domluvené schůzky ze strany uchazeče, se tento telefonicky omluví.

Většinou se respondenti shodli na tom, že pokud mají uchazeči opravdový zájem o nabízené pracovní místo, nestává se, že by se uchazeč opozdil.

6.6.6 Kategorie: očekávání uchazečů

Otázka z rozhovoru související s kategorií:

- **Jak uchazeči reagují na nástupní platovou nabídku?**

- **Setkáváte se situací, kdy mají uchazeči nepřiměřené platové požadavky vzhledem ke své kvalifikaci?**
- **Jsou uchazeči ochotni přijmout, třeba jen dočasně méně kvalifikovanou a finančně méně ohodnocenou práci?**
- **Akceptují uchazeči pracovní smlouvu na dobu určitou?**

Významově a obsahově související spojení:

- odmítnutí pracovat pro „pár“ korun navíc
- výhodnější styl života
- nepřiměřené platové požadavky bez kvalifikace
- akceptace pracovní smlouvy na dobu určitou
- nepřijetí méně finančně ohodnocené práce

V kategorii: očekávání uchazečů se objevila skutečnost, že uchazeči přiznali, že dávky v nezaměstnanosti jsou sice nižší, ale velkou roli pro dlouhodobě nezaměstnané hraje fakt, že se nemusí přizpůsobovat žádnému dennímu režimu.

V odpovědi jednoho z respondentů zazněla odpověď, že mu uchazečem o zaměstnání z řad dlouhodobě nezaměstnaných bylo sděleno: „*že si vychodí na úřadech víc.*“

Na otázku, co může nabídnout uchazeč zaměstnavateli, zazněla odpověď: „*to, že bude chodit do práce*“.

V případě nabídky méně finančně ohodnocené práce, byť jen na kratší dobu, je tato nabídka pro uchazeče neakceptovatelná.

Oblast, která se jeví respondentům jako bezproblémová, je sjednání pracovní smlouvy na dobu určitou.

Zde se respondenti shodli, že uchazeči akceptují uzavírání pracovních smluv na dobu určitou.

6.6.7 Kategorie: přístupy a postoje

Otázka z rozhovoru související s kategorií:

- **Jaký mají přístup uchazeči k otázce prohlubování jejich kvalifikace?**
- **Jsou ochotní pracovat na svém kvalifikačním rozvoji?**

- **Vyjadřují nezájem se něčemu novému naučit?**
- **Míváte s uchazeči z ÚP problémy v případě uzavření pracovního poměru?**

Významově a obsahově související spojení:

- nízký zájem se sebevzdělávat
- chápání vzdělávání jako povinnosti
- častá absence
- nedochvilnost
- nezodpovědnost
- neopodstatněné výmluvy
- nevyužívání fondu pracovní doby

Kategorie: přístupy a postoje byla zaměřena na oblast sebevzdělávání, sebezdokonalování uchazečů. Z provedených rozhovorů s respondenty a jejich odpovědí vyplynulo, že ve většině případů se účastní školících akcí pouze z důvodu, že jsou vysláni firmou.

Další oblastí v kategoriích přístupů a postojů je oblast zabývající se otázkou, zda obecně nastávají problémy v případě, uzavře-li zaměstnavatel pracovní smlouvu s uchazečem z řad dlouhodobě nezaměstnaných.

Respondenti uvedli, že se objevují problémy s dodržováním a využíváním pracovní doby. Často dochází k rozvázání pracovního poměru ve zkušební době, odvolávání se na zdravotní problémy, nemocnost.

Doplňující otázka, která byla položena respondentům, byla zaměřena na změny legislativy od 1. 1. 2012 související se změnami systému vyplácení dávek a podpory v nezaměstnanosti, v oblasti vykonávání veřejně prospěšných prací.

Respondenti uvedli, že z jejich úhlu pohledu změny prozatím neovlivnily přístup a postoje dlouhodobě nezaměstnaných, že nezaznamenali vyšší zájem o práci z řad této cílové skupiny.

Dílčí výzkumné otázky, které se vztahují k otázkám rozhovoru a vedou tedy k zodpovězení hlavní výzkumné otázky.

Závěry dílčích otázek napomohou k získání relevantnějších údajů a zodpovězení hlavní výzkumné otázky.

S dílčí výzkumnou otázkou: *Je hlavním stimulačním prvkem u dlouhodobě nezaměstnaných v rozhodnutí hledat zaměstnání ÚP?* korespondují otázky rozhovoru č. 2, 3, 4.

Dílčí závěr:

Hlavním motivačním prvkem u dlouhodobě nezaměstnaných při hledání práce je nejen tlak ze strany ÚP, ale také nejbližšího sociálního okolí nezaměstnaného např. partner, rodiče apod.

V případě neochoty plnit požadavky ÚP aktuálně hrozí vyřazení z evidence na šest měsíců, což znamená odnětí podpory v nezaměstnanosti a totální finanční nouzi.

Strategie ÚP motivovat nezaměstnané k aktivitě pod pohrůžkami případných sankcí vede nezaměstnané spíše ke konformnímu jednání.

Ve snaze těmto sankcím se vyhnout, uchazeči vyslaní z ÚP si k zaměstnavatelům chodí zpravidla pouze pro potvrzení o návštěvě a jejich zájem o práci není zaměstnavateli vnímán jako skutečný.

S dílčí výzkumnou otázkou: *Objevuje se zvýšená fluktuace u dlouhodobě nezaměstnaných po přijetí do pracovního poměru?* korespondují otázky rozhovoru č. 6, 10, 13.

Dílčí závěr:

Zaměstnavatelé udávají, že se setkávají s pravidelnými a opakujícími se problémy s pracovní morálkou.

Zaměstnanci přijatí z řad ÚP postrádají smysl pro odpovědnost, zájem a iniciativu. Bývají pasivní a vlivem delšího vyřazení z výkonu placené práce, mají problémy s uznáváním autorit, dodržování pracovního řádu.

Opakovaná absence i neomluvená vede často k jednostrannému ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

S dílčí výzkumnou otázkou: *Je u dlouhodobě nezaměstnaných zaznamenána potřeba seberealizace a sebezdokonalování?* korespondují otázky rozhovoru č. 5, 8, 11.

Dílčí závěr:

Zvýšení kvalifikace z vlastního popudu je u zaměstnanců z ÚP spíše vzácností. Obvykle se tak děje pouze na základě pokynu zaměstnavatele. Původ tohoto nelogicky sníženého zájmu nezaměstnaných o zvýšení svých kvalifikačních předpokladů, spatřuji v pozůstatcích negativismu navozeného dlouhodobou absencí pracovní aktivity. Jejich schopnost přizpůsobování se novým požadavkům je snížena.

S dílčí výzkumnou otázkou: *Jsou v souladu reálné požadavky týkající se výše finančního odměňování v závislosti na jejich dosavadní kvalifikaci?* korespondují otázky rozhovoru č. 7, 8, 12.

Dílčí závěr:

Na základě zjištěných údajů, mívají uchazeči z ÚP neadekvátní platové požadavky směrem k zaměstnavateli bez ohledu na svou dosavadní kvalifikaci. Tento stav je zapříčiněn delší absencí možnosti být v kontaktu s pracovní realitou.

Uchazeči posuzují své schopnosti značně neobjektivně. Vlastní hodnocení svých profesních dovedností a znalostí uchazeči často spojují s minulým zaměstnáním. Často si tak neuvědomují skutečnost, že nástupem do nového zaměstnání je jejich kvalifikace znovu porovnávána, oceňována, případně přizpůsobována požadavkům současného zaměstnavatele.

ZÁVĚR

Cílem této bakalářské práce bylo poskytnutí náhledu očima zaměstnavatelů na možné postoje a strategie dlouhodobě nezaměstnaných lidí, které pod vlivem této nepříznivé životní situace mohou zaujímat.

Informace do výzkumu byly získány prostřednictvím rozhovorů, které byly provedeny se zástupci zaměstnavatelů v regionu Kroměříže.

Struktura teoretické části je koncipována s ohledem na záměry praktického výzkumu. Přináší kromě základního vymezení nezaměstnanosti v definicích a důsledcích i charakteristiku soudobé koncepce sociální politiky zaměstnanosti, který má zásadní vliv na způsob jednání lidí bez práce.

Praktická část charakterizuje výzkumnou oblast regionu Kroměříže spolu s grafickým vyjádřením současných statistických ukazatelů, které dokládají vývoj nezaměstnanosti ve výzkumné oblasti.

Samotný výzkum se opírá o metodologické poznatky kvalitativního šetření a výzkumné otázky, které byly navrženy tak, aby umožnily získat relevantní informace od respondentů, a tím dopomohly k zodpovězení hlavní výzkumné otázky „*Jak vnímají zaměstnavatelé postoje k práci u dlouhodobě nezaměstnaných?*“ Hlavní výzkumná otázka je z důvodu širšího pohledu na cíl šetření doplněna otázkami dílčími.

Z analýzy informací, které se podařily získat provedením rozhovorů se zaměstnavateli, vyplynul výrazný negativismus zaměstnavatelů vůči dlouhodobě nezaměstnaným s ohledem na jejich osobní zkušenosti, které byly pomocí rozhovorů zdokumentovány.

Za hlavní důvod aktivity dlouhodobě nezaměstnaných se kterými se setkávají při pracovních pohovorech, je spíše snaha vyhnout se sankcím ÚP a zachování si možnosti čerpání dávek podpory v nezaměstnanosti. Jejich zaměstnávání vidí organizace jako velmi problematické.

Respondenti uvedli, že v případě přijetí do pracovního poměru uchazeče z řad dlouhodobě nezaměstnaných se opakovaně objevují problémy spojené s jejich opětovnou adaptací na pracovní prostředí a dodržování určitého řádu.

Mezi stěžejní problémy řadí nechuť, pasivitu v přístupu k novým úkolům. Tito lidé ztrácejí, v době kdy jsou bez práce, pracovní návyky, které se jen velice těžko získávají zpět.

Z výše popsaných důvodů si jen malá část dlouhodobě nezaměstnaných práci udrží. Pravidlem je spíše častá fluktuace.

Zkušenosti zaměstnavatelů, se kterými jsem měl možnost hovořit, vyznívají výrazně v neprospěch dlouhodobě nezaměstnaných.

Jejich celková motivace a postoj k práci je dle jejich názoru negativně ovlivněna zejména délkou nezaměstnanosti. Tito lidé se vyznačují shodnými vzorci chování a v podstatě tvoří určitou homogenizovanou skupinu.

I když výsledky tohoto výzkumu vyznívají pro nezaměstnané negativně, není možné tyto výsledky žádným způsobem generalizovat.

Přínos výzkumu spatřuji v možnosti získání názoru na problematiku nezaměstnanosti z pohledu zaměstnavatelů. Většina odborné literatury o nezaměstnanosti se zabývá především problémy týkajícími se nezaměstnaných.

V současné době, kdy se hovoří o krizi stávajícího modelu sociálního státu a skupina nezaměstnaných občanů se stává předmětem veřejného zájmu, tato bakalářská práce nabízí pohled na strukturu vlivů dlouhodobé nezaměstnanosti, které spolu s individuálními vlastnostmi jedince přechází v určitý systém chování, souhrnně nazvaný postoj.

Do budoucna lze tuto práci využít jako výchozí zdroj informací, který by mohl, v případě rozsáhlejšího výzkumného šetření, pomoci objektivněji zhodnotit postoje nezaměstnaných při hledání pracovního uplatnění.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] ARNOLDOVÁ, Anna. *Vybrané kapitoly ze sociálního zabezpečení*. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-13-93-2.
- [2] BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Vyd.1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4
- [3] BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
- [4] DURDISOVÁ, Jaroslava. *Sociální politika v ekonomické praxi*. Vyd.1. Praha: Oeconomia, 2005. ISBN 80-245-0850-8.
- [5] FIALOVÁ, Helena. *Malý ekonomický výkladový slovník*. Praha: A plus, 2007. ISBN 978-80-903804-0-0.
- [6] FRANCOVÁ, Hana. *Sociální politika v základech*. Vyd.1. Praha: Triton, 2008. ISBN 978-80-7387-125-3.
- [7] GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2000. ISBN 80-85931-79-6.
- [8] GIDDENS, Anthony. *Sociologie*. Vyd.1. Praha: Argo, 1999. ISBN 9788072031245.
- [9] HAYESOVÁ, Nicky. *Základy sociální psychologie*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-763-9
- [10] HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum. Základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2005. ISBN 978-80-7367-485-4.
- [11] HEWSTONE, Miles. STROEBE Wolfgang. *Sociální psychologie*. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-092-5.
- [12] HOLMAN, Robert. *Makroekonomie. Středně pokročilý kurz*. 1.vyd. Praha: C. H. Beck, 2004. ISBN 80-7179-764-2
- [13] KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7.
- [14] KREBS, Vojtěch, a kol. *Sociální politika*. Praha: Aspi, 2007. 503 s. ISBN 80-7357-276-1.

- [15] MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jak sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. 172 s. ISBN. 80-901424-9-4.
- [16] MATOUŠEK, Oldřich. *Sociální práce v praxi*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-002-X.
- [17] MIOVSKÝ, Michal. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. 1.Vyd. Praha: Grada, 2006. 332 s. ISBN 80-247-1362-4
- [18] MONTOUSEÉ, Marc. RENOUARD, Gilles. *Přehled sociologie*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7178-976-3.
- [19] PROJISOVÁ, Ivana., PROCHÁZKOVÁ, Eva., PTÁČNÍKOVÁ, Naděžda. *Aktivní politika zaměstnanosti*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2000. ISBN 80-85529-89-0.
- [20] LEA, Stephen. Tarpy, Roger. Webley, Paul. *Psychologie ekonomického chování*. Praha: Grada, 1994. ISBN 80-85623-93-5.
- [21] SAMUELSON, Paul. A. a NORDHAUS, D. William. : *Ekonomie*. Praha: Nakladatelství Svoboda, 1995. ISBN 80-205-0494-X.
- [22] SEKOT, Aleš. *Sociologie v kostce*. Brno: Paido, 2004. ISBN 80-7315-077-8.
- [23] SIROVÁTKA, Tomáš. et. al. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: Albert, 2006. ISBN 80-7326-104-9.
- [24] STRAUSS, Anselm, CORBINOVÁ Juliet, *Základy kvalitativního výzkumu*, Brno: Sdružení Podané ruce, 1999. ISBN 80-85834-60-X.
- [25] ŠVAŘÍČEK, Roman, ŠEĐOVÁ Klára ed. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-313-0.
- [26] TOMEŠ, Igor. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-680-3.
- [27] VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 1999. ISBN 80-7178-678-0.

INTERNETOVÉ ZDROJE

[1] Aktivní politika zaměstnanosti. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2012, 23. 1. 2012 [cit. 2012-04-03]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

[2] Časové řady do okresů: Okres Kroměříž. *Český statistický úřad* [online]. 2012, 12. 4. 2012 [cit. 2012-20-04]. Dostupné z:

http://www.czso.cz/xz/redakce.nsf/i/casove_rady_do_okresu

[3] HORA, Ondřej. *Strategie dlouhodobě nezaměstnaných* [online]. Brno, 2007 [cit. 2012-25-02]. Dostupné z: <http://is.muni.cz/>. Disertační práce. Masarykova univerzita.

[4] Nezaměstnanost. *Evropský rok boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení* [online]. [cit. 2012-15-02]. Dostupné z: <http://www.ey2010.cz/nezamestnanost/>

[5] Sociální reforma: Nezaměstnanost. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2011 [cit. 2012-01-04]. Dostupné z: <http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/5>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

- APZ Aktivní politika zaměstnanosti.
- ČR Česká republika
- MPSV Ministerstvo práce a sociálních věcí.
- ÚP Úřad práce.

SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1 - Míra nezaměstnanosti v okrese Kroměříž v letech 2005-2011.

Tabulka č. 2 – Dosažitelní uchazeči o zaměstnání v okrese Kroměříž.

Tabulka č. 3 – Počet volných pracovních míst v letech 2005-2011.

Tabulka č. 4 – Počet uchazečů na jedno volné pracovní místo.

Tabulka č. 5 – Podíl ekonomických subjektů podle druhu ekonomické činnosti.

SEZNAM OBRÁZKŮ

Graf č. 1 - Míra nezaměstnanosti v okrese Kroměříž v letech 2005-2011.

Graf č. 2 - Dosažitelní uchazeči o zaměstnání v okrese Kroměříž.

Graf č. 3 - Počet volných pracovních míst v letech 2005-2011.

Graf č. 4 - Počet uchazečů na jedno volné pracovní místo.

Graf č. 5 - Podíl ekonomických subjektů podle druhu ekonomické činnosti.

Graf č. 6 – Údaje respondentů.

SEZNAM PŘÍLOH

P I: Schéma rozhovoru

P2 :Rozhovory s respondenty

P3: Informovaný souhlas respondentů s pořizováním a zpracováním zvukového záznamu

PŘÍLOHA P I: SCHÉMA ROZHOVORU

Otázka č. 1

Jakým způsobem provádíte nábor nových pracovníků, inzerujete vaše volná pracovní místa?

Otázka č. 2

Jaký uvádí dlouhodobě nezaměstnaní důvod, že se zajímají o nabízené zaměstnání?

Co nebo kdo motivuje dlouhodobě nezaměstnané při hledání zaměstnání?

Otázka č.3

Jakou máte zkušenosti s uchazeči dlouhodobě evidovanými na ÚP?

Chodí si pouze pro razítko, potvrzení o kontaktu ale ve skutečnosti mají nebo nemají o práci zájem?

Otázka č. 4

Vnímáte rozdíl v chování uchazečů z ÚP a uchazeči, kteří přicházejí přímo od jiného zaměstnavatele?

V jakém ohledu se liší?

Otázka č. 5

Mívají uchazeči předem zjištěné informace o vaší organizaci?

Setkáváte se s tím, že mají zájemci o zaměstnání povědomí o předmětu vašeho podnikání, vaší činnosti?

Otázka č. 6

Jaké jsou Vaše zkušenosti v případě domluvené schůzky?

Jsou lidé dochvilní v případě domluvené schůzky?

Omluví se v případě, že se zpozdí nebo nedostaví vůbec?

Otázka č. 7

Jak uchazeči reagují na nástupní platovou nabídku?

Otázka č. 8

Setkáváte se situací, kdy mají uchazeči nepřiměřené platové požadavky vzhledem ke své kvalifikaci?

Otázka č. 9

Akceptují uchazeči pracovní smlouvu na dobu určitou?

Otázka č. 10

Míváte s uchazeči z ÚP problémy v případě uzavření pracovního poměru?

Otázka č. 11

Jaký mají přístup uchazeči k otázce prohlubování jejich kvalifikace?

Jsou ochotní pracovat na svém kvalifikačním rozvoji?

Vyjadřují nezájem se něčemu novému naučit?

Otázka č. 12

Jsou uchazeči ochotni přijmout, třeba jen dočasně méně kvalifikovanou a finančně méně ohodnocenou práci?

Otázka č. 13

Máte pocit, dojem, že dlouhodobě nezaměstnaní ztrácí smysl pro odpovědnost?

Klesá zájem o práci u dlouhodobě nezaměstnaných v důsledku dlouhé doby bez práce?

Otázka č. 14

Zaznamenal/a jste změny v přístupu při hledání pracovního uplatnění dlouhodobě nezaměstnaných z důvodu změn od 1. 1.2012? Např. se situací, že veřejně prospěšné práce nejsou za úplatu?

PŘÍLOHA P 2: ROZHOVORY S RESPONDENTY

Otázka č. 1

Jakým způsobem provádíte nábor nových pracovníků, inzerujete vaše volná pracovní místa?

(S): „Přes ÚP, v denním tisku“

(J): „Požadavky na volná místa prezentujeme na našich webových stránkách, spolupracujeme s ÚP“

(V): „Máme inzerci v tisku...nabízíme volná pracovní místa prostřednictvím ÚP.“

(M): „Většinou se obracíme na ÚP, snažíme se získávat lidi i přes naše stávající pracovníky, myslím, jako doporučení, máme webové stránky“

(A): „Snažíme se spolupracovat s ÚP, inzerce v tisku.“

(I): „Pracovní místo nabízíme prostřednictvím novin, spolupracujeme s ÚP, využíváme osobního doporučení.“

Otázka č. 2

Jaký uvádí dlouhodobě nezaměstnaní důvod, že se zajímají o nabízené zaměstnání?

Co nebo kdo motivuje dlouhodobě nezaměstnané při hledání zaměstnání?

(S): „S dlouhodobě nezaměstnanými, to je problém, mám zkušenost, že tato cílová skupina se přijde o práci ucházet v situaci, kdy na ně vyvíjí tlak ÚP. Jestli se ptáte na to, zda je do zaměstnání přivádí touha po seberealizaci, tak to je jeden z deseti, většinou je to tlak ze strany partnera a jak jsem uvedla, mnohokrát se setkávám s tím, že úřad pohrozil, že dojde k vyřazení z evidence nebo snížení nebo odnětí dávek“

(J): „Jestliže mluvíme o dlouhodobě nezaměstnaných, tak motivem je ÚP, kdy vyžaduje razítko nebo potvrzení, že nové zaměstnance nepřijímáme. V dnešní době lidé potřebují peníze, to ano, ale někdy přemýšlím o tom, zda opravdu chtějí získávat peníze prostřednictvím práce...ano, většinou je do zaměstnání dotlačí partner nebo ten...úřad.“

(V): „Hovoříme-li o dlouhodobě nezaměstnaných, samozřejmě, že se najdou tací, kteří se snaží hledat práci, ale ve většině případů vidím a mám zkušenost, že se bojí, že řeknu, ano,

přibíráme nové zaměstnance, tudíž, jsou dohnáni ÚP. Nelze paušalizovat, samozřejmě se setkám se situací, kdy dotyčný uvede, že nemůže žít z dávek od státu, kdy se odkazují...jak bych řekla na morální zodpovědnost a smysl pro povinnost, ale věřte, a takovými se zas tak moc často nese setkávám...přicházím spíš do styku s těmi, na které vyvíjí tlak nejbližší okolí.“

(M): „ *Osobní zkušenost s dlouhodobě nezaměstnanými je špatná, přichází pro razítka, že nepřibíráme, nemají chuť a snahu pracovat...to víte, ÚP snaží, aby se pracovalo...tak oni mají strach,že přijdou o dávky. “*

(A): „ *Nemají zájem, žádný vnitřní motiv,..no,motivem je ÚP a u těch, u kterých existuje vnitřní motiv a morální zodpovědnost za vlastní život, přijmou situaci, že než přijde k zapracování, bude plat nižší, ale takových mi sem moc nechodí...ptáte se, kolikrát jsem se s tím setkal?...no,jednou ,dobře...dvakrát určitě...(úsměv)“*

(I): „ *Má osobní zkušenost je taková, že i přes to, že uvedu, že po zapracování a zkušební době bude plat navýšen o některé příplatky, tak nemají zájem, pracák jim dá o něco míň, ale nemusí brzy ráno vstávat,mají volno,práce jim za to nestojí. “*

Otázka č.3

Jakou máte zkušenosti s uchazeči dlouhodobě evidovanými na ÚP?

Chodí si pouze pro razítka, potvrzení o kontaktu, ale ve skutečnosti mají nebo nemají o práci zájem?

(S): „ *Špatnou, chodí si pro razítka...většinou...nemají zájem“*

(J): „ *Ve většině případů si opravdu přijdou pro razítka a ujištění, že nemáme volné pracovní místo“*

(V): „ *Podívejte se...jak já vidím deníček a řekne mi, že potřebuje razítka, už bych práci nenabídla, i když ji máme „*

(M): „ *Ano, stane se v některých případech, že opravdově mají o práci zájem, ale většinou hraje roli razítka“*

(A): „ *(Smích) ...ve zkratce.....většinou, ...většinou pouze razítka „*

(I): „ *Špatnou, chtějí razítka, aby nemuseli pracovat, aby měli doklad pro ÚP.“*

Otázka č. 4

Vnímáte rozdíl v chování uchazečů z ÚP a uchazeči, kteří přicházejí přímo od jiného zaměstnavatele nebo jsou bez práce kratší dobu?

V jakém ohledu se liší?

(S): „ Dlouhodobě nezaměstnaní ztratili zájem, naučili se žít s poskytovanými dávkami, často se setkám s názorem, že nemusí dodržovat žádný řád...ti, co ztratili zaměstnání v kratším časovém horizontu přiznávají pocit studu, že nepracují, mají větší snahu se znovu uplatnit na trhu práce “

(J): „ Vnímám rozdíl...co ztratili práci nedávno, opravdu chtějí pracovat a ptají se na jakékoliv místo, ale dlouhodobě nezaměstnaní se ohrazují tím, že nemohou do práce dojít, odkazují se na problémy v rodině...ne, prostě nevidím zájem...opravdu“

(V): „ Rozdíl je to obrovský,přístup těch co nepracují delší dobu je nezodpovědný, jak jsem uvedla...strach, abych jim práci náhodou nenabídla, ti co přijdou a řeknou, že jsou doma několik měsíců, intenzivně hledají práci „

(M): „ Pořád se hovoří o tom, že práce není, ale víte...ti, co jsou dlouhou dobu bez práce nemají doopravdy chuť pracovat, ...ti, co jsou doma kratší dobu, u těch vidím větší snahu “

(A): „Rozdíl vnímám, postoj je rozdílný a viditelný...dlouhodobě nezaměstnaným stačí dávky, nebudou přece na nikoho dělat...nebudou vstávat kvůli pár korunám navíc...u těch,co přišli o práci před nedávnem,je snaha získat práci větší....„

(I): „ Ti,co jsou dlouhou dobu na dávkách a podpoře,zvykli si na určitý styl života,v klidu,bez povinností,to je prostě evidentní....“

Otázka č. 5

Mívají uchazeči předem zjištěné informace o vaší organizaci?

Setkáváte se s tím, že mají zájemci o zaměstnání povědomí o předmětu vašeho podnikání, vaší činnosti?

(S): „ *Ti, kteří mají opravdový zájem mají většinou dobré informace, ti, kteří zájem nemají...nevědí, čím se zajímáme...mám-li být objektivní...nezaznamenávám moc případů, kdy bych se setkala s tím, že by informace byly opravdu dobré “*

(J): „ *Ve většině případů nevědí, ano, občas mě někdo překvapí, tím, že má dostatek informací o naší organizaci“*

(V): „ *Ano, občas se setkám s tím, že uchazeč má informace, ale většinou o organizaci a práci nic moc nevědí, první informace získávají ode mne „*

(M): „ *No, upřímně řečeno...nic moc, často se setkávám s tím, že získané informace jsou hodně nepřesné a zavádějící...“*

(A): „*Někdy, spíš výjimečně zaznamenán, že si člověk zjistil o naší firmě hodně, ale takových moc není.,,*

(I): „*Děláte si srandu? Ani omylem...takového člověka jsem potkal pouze jednou... opravdu, věřte mi...přijdou a ještě se kolikrát nezeptají ani mě, spíš je zajímá, v kolik ráno musí přijít do práce a v kolik mohou odejít, ale co děláme a jak děláme...to nevědí.“*

Otázka č. 6

Jaké jsou Vaše zkušenosti v případě domluvené schůzky?

Jsou lidé dochvilní v případě domluvené schůzky?

Omluví se v případě, že se zpozdí nebo nedostaví vůbec?

(S): „ *Ano, ti, kteří mají zájem o práci, jsou dochvilnější skupinou, v případě zpoždění se omluví, ale ti, kteří se fakticky nemají zájem zaměstnat...ti, opravdu přijdou se zpožděním, samozřejmě bez omluvy a stává se, že se nedostaví na předem domluvenou schůzku.“*

(J): „ Mám zkušenost, že většinou se nedostaví ti,co pracovat nechtějí,ano ti chodí se zpožděním a ještě se diví,že poukazují na čas,na který byla schůzka domluvena, ...ano,skutečně ti,kteří chtějí pracovat,přichází v časovém předstihu. “

(V): „ Stane se občas každému z nás,že se zpozdíme,někteří zavolají ,omluví se,ale to už vidíte,jaký má ten člověk přístup,když vidím,že nemá snahu zdůvodnit svůj pozdní příchod,o nové pracovní smlouvě ani neuvažují.. “

(M): „ Občas se stane,že se někdo nedostaví vůbec nebo přijde o půl hodiny později a když dotyčného odkážu na stanovený čas schůzky a řeknu,že dnes už na něho nebudu mít čas,tak se zlobí“

(A): „Někdy,spíš výjimečně zaznamenan, že se člověk omluví,že se mu něco přihodilo,že se zpozdí,ale takových moc není, spíš se setkávám s tím,že se neomluví a pak se hrozně diví,když řeknu,že nemám zájem. “

(I): „ Ted' jste mně trochu zaskočil...no,zrovna si neuvědomuju,že by se moc omlouvali,s tím se fakt nesetkávám, spíš se stává,že nepřijdou na domluvený pohovor a neomluví se.. “

Otázka č. 7

Jak uchazeči reagují na nástupní platovou nabídku ?

(S): „ Někteří dávají najevo své zklamání,někteří vám hned řeknou,že nebudou vstávat kvůli pár korunám navíc “

(J): „ Setkávám se s případy,kdy pracovní místo odmítnou,protože na pracáku mají o něco méně,ale bez starostí,, nemusí vstávat,makat,nikam dojíždět,..najdou se tací,kteří vám řeknou , že když v tom umíte chodit,dá se dostat z úřadu víc. “

(V): „ Takoví ,kteří mají skutečnou snahu pracovat,u těch bývá většinou otázka financí skoro na posledním místě,ale u těch,co moc zájem nemají, ...ti vám klidně řeknou,že si vychodí na úřadech víc . “

(M): „ Má osobní zkušenost je taková,že i přes to,že uvedu,že po zapracování a zkušební době bude plat navýšen o některé příplatky,tak nemají zájem,pracák jim dá o něco míň,ale nemusí brzy ráno vstávat,mají volno,práce jim za to nestojí. “

(A): „U těch, u kterých existuje vnitřní motiv a morální zodpovědnost za vlastní život přijmou situaci, že než přijde k zapracování, bude plat nižší, ale takových mi sem moc nechodí, to tak prostě je, to je život.“

(I): „Nevím, co k tomu říct, všichni chodíme do práce kvůli penězům, toto je prvotní věc, na kterou se ptají, takže nemají zájem, ... nee, nepřijmou.“

Otázka č. 8

Setkáváte se situací, kdy mají uchazeči nepřiměřené platové požadavky vzhledem ke své kvalifikaci?

(S): „Ano, s tím se setkávám poměrně často... když se zeptám, co mi může nabídnout dotyčný, setkávám se s odpovědí, že to, že bude chodit do práce“

(J): „Ano, to víte, že někteří mají nepřiměřené požadavky vzhledem k našim možnostem“

(V): „Jsou lidé, kterým nestačí naše platová nabídka, chtějí víc bez ohledu na to, zda mají potřebnou kvalifikaci.“

(M): „Má osobní zkušenost je taková, že i přes to, že uvedu, že po zapracování a zkušební době bude plat navýšen o některé příplatky, tak nemají zájem, pracák jim dá o něco míň, ale nemusí brzy ráno vstávat, mají volno, práce jim za to nestojí.“

(A): „U těch, u kterých existuje vnitřní motiv a morální zodpovědnost za vlastní život přijmou situaci, že než přijde k zapracování, bude plat nižší, ale takových mi sem moc nechodí.“

(I): „No, to víte, že ano... ještě se diví, že nabízíme podle nich, tak málo, že za to mají pracovat a když se zeptám na jejich kvalifikaci a že třeba nesplňují podmínky, tak se diví...“

Otázka č. 9

Akceptují uchazeči pracovní smlouvu na dobu určitou?

(S): „V této oblasti nespátřuji problém, ano, přijmou, to nebývá důvod k tomu, aby práci odmítli“

(J): „Zde nebývá žádný problém, zakopaný pes je v tom, že nemají moc snahu pracovat, smlouva na dobu určitou, to není.“

(V) : „ Zde se nesečkávám s nepřijetím nebo tento důvod nebývá překážkou.“

(M) : „ Dobu určitou ve většině případů akceptuj, toto jim bývá jedno, to mi věřte.“

(A) : „ Toto je asi jediná oblast, která je bez potíží. Toto neřeší.“

(I) : „ Smlouvu na dobu určitou?...*(smích)*...to je jim vcelku jedno...to chápou...teda myslím si, že chápou, protože se nesečkávám s tím,že by jim to vadilo.“

Otázka č. 10

Míváte s uchazeči z ÚP problémy v případě uzavření pracovního poměru?

(S): „ Ano,to víte,pozdni docházka,častá absence z nevěrohodných důvodů...víte,ted' asi řeknu co bych neměla,ale v některých rodinách...no,jsou už téměř všichni po smrti...jestli mi rozumíte... “

(J): „ Stává se,že ,v den nástupu dotyčný nenastoupí,nereflektuje na telefon,nebo zase jiná stránka věci,chodí pozdě do zaměstnání,,častější návštěvy lékaře,rozvazují pracovní poměr ve zkušební době,nedodržují pracovní dobu. “

(V): „ Ano,zas nebudu paušalizovat,samozřejmě se najdou zodpovědní a spolehliví pracovníci,ale pokud budeme hovořit o lidech,kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní,tak pořád převládá nezodpovědnost,nenastoupí do zaměstnání,pozdni příchody,opouštění pracoviště .“

(M): „ Pozdni příchody,odvolávání se na zdravotní problémy,časté návštěvy lékaře,nehodné využívání fondu pracovní doby,...s tím se opravdu potýkáme a věřte mi, že se pořád mluví o zaměstnavatelích, jak dřou své podřízené,tak se někdy přijďte podívat “

(A): „ Toto oblast, která je vcelku zapeklita. Ano, zase máte člověka, který si práce váží, chce pracovat, ale faktem je,že ti jsou už dlouhou dobu doma,jako by snad zapomněli,za jakým účelem do práce chodí,že do zaměstnání se chodí pracovat...“

(I): „ Ano,jedná se o neomluvené absence,pozdni příchody na pracoviště,brzké odchody z pracoviště, furt nějaké zdravotní potíže a omezení,pro kterou nemůžou dělat to a ono, no...a taky opouštění pracoviště.“

Otázka č. 11

Jaký mají přístup uchazeči k otázce prohlubování jejich kvalifikace?

Jsou ochotní pracovat na svém kvalifikačním rozvoji?

Vyjadřují nezájem se něčemu novému naučit?

(S): „ Nelze říct, že by úplně všichni neměli zájem o zvyšování a prohlubování kvalifikace ,ale je pravdou, že když to teď, na základě rozhovoru s vámi posoudím..., tak je pravdou, že skutečný zájem nejeví, pouze dodržují dikci příslušného zákona. “

(J): „ Není zájem o zvyšování kvalifikace, profesionální růst, většinou, se zúčastní vzdělávacích aktivit, ale jen proto, že jsou naší organizací vysláni “

(V): „ Oblast sebezdokonalování, osobního růstu se odvíjí od způsobu myšlení každého jedince, ...ale řekla bych, ...takto, když už školící akci najdeme a zaměstnance vyšleme, zúčastní se . “

(M): „ Většinou sami aktivitu moc nevyvíjejí, ale v případě, že je z nějakého důvodu povinnost se školení nebo vzdělávání zúčastnit, tak se prostě zúčastní . “

(A): „ Oblast vzdělávání a prohlubování kvalifikace je oblastí, kterou zařizuje naše firma často, to víte...někdy nadávají, ale prostě musí...Jestli vyvíjí aktivitu sami?...Ne, to bych neřekl. “

(I): „ Neochota, žádná snaha, do všeho, aby je člověk nutil, vzdělávání není prý potřeba, když někam jedou...ted' mám na mysli školení, ...tak to tam odsedí, berou to jako nutné zlo. “

Otázka č. 12

Jsou uchazeči ochotni přijmout, třeba jen dočasně méně kvalifikovanou a finančně méně ohodnocenou práci?

(S): „ Děláte si legraci?...Ne, to v žádném případě “

(J): „ Tak to jsem za spoustu let ještě nezaznamenala. “

(V): „ Tato situace je striktně odmítána, má osobní zkušenost je taková, že odešli právě z důvodu snížení platu k jinému zaměstnavateli...a za čas v nové došlo ke stejným platovým úpravám jako u nás. “

(M): „Nechtějí, možná z obavy, že nedojde k následné úpravě, no...k přislíbenému zvýšení platu.“

(A): „Asi dvakrát, co si pamatuji, to bylo pracovníkům nabídnuto z organizačních změn firmy...nepřijali, odešli raději na ÚP.“

(I): „Nepřijmou, no i když já celkem chápu, ale na druhou stranu zase nerozumím tomu, že jsou doma za méně peněz...“

Otázka č. 13

Máte pocit, dojem, že dlouhodobě nezaměstnaní ztrácí smysl pro odpovědnost?

Klesá zájem o práci u dlouhodobě nezaměstnaných v důsledku dlouhé doby bez práce?

(S): „Ano, bohužel, s tímto se setkávám často, vytrácí se smysl pro odpovědnost, zájem o práci klesá v závislosti na době, co jsou doma.“

(J) : „Tento pocit mám, přijde mi, že zodpovědnost za svůj život převedli na stát, klesl smysl pro povinnost u těchto lidí, ...ptáte se, zda klesá zájem o práci?...no, to si pište, že ano.“

(V) : „Vzhledem ke svým zkušenostem s danou cílovou skupinou mám pocit, že se vytrácí zájem pracovat, že lidem přestalo vadit být závislí a odkázáni na dávky, zvykli si na určitý styl života a ten nehodlají změnit.“

(M) : „Lidi na dávkách mají jakýsi standard, který jim začal stačit, pocit pro zodpovědnost za sebe a rodinu není a zájem o práci doopravdy taky ne.“

(A) : „Ano, připadá mi, že v důsledku dlouhodobé nezaměstnanosti opravdu klesl zájem o práci...ptáte se na smysl pro povinnost?...i ten klesl.“

(I) : „U těchto lidí klesl zájem o práci, smysl pro povinnost, není žádná zodpovědnost, vidím to dnes a denně, sedí se v hospodě u piva a na všechno se nadává, tak to prostě je...“

Otázka č. 14

Zaznamenal/a jste změny v přístupu při hledání pracovního uplatnění dlouhodobě nezaměstnaných z důvodu změn od 1. 1. 2012? Např. se situací, že veřejně prospěšné práce nejsou za úplatu?

(S): „*Ne prozatím, bohužel ne, jen více nadávají*“

(J): „*Jestli se ptáte, zda jeví větší zájem o práci, tak to jsem skutečně nezaznamenala, pouze víc nadávají na systém.*“

(V): „*Od ledna je velmi krátká doba, ale co vím, k většímu zájmu o práci to zatím nevede.*“

(M): „*Bohužel zatím nic takového nenastalo, nevím, zda to nepovede k větší práci na černo a nevzroste šedá ekonomika.*“

(A): „*Nemám pocit, že by nastal obrat k lepšímu nebo se zvýšil zájem o práci, opravdu ne.*“

(I): „*Už jsem to říkal...Jen se víc nadává, ale pracovat.... Fakticky pracovat je nepřinutí žádné změny, ale jen oni sami a to bude hodně těžký.*“

PŘÍLOHA P III: SOUHLAS RESPONDENTŮ S POŘIZOVÁNÍM A NÁSLEDNÝM ZPRACOVÁNÍM ZVUKOVÉHO ZÁZNAMU

Souhlas respondenta s pořizováním a následným zpracováním zvukového záznamu

Souhlasím s pořizováním zvukové nahrávky rozhovoru s Pavlem Juranem, studentem 3. ročníku oboru sociální pedagogiky Fakulty humanitních studií UTB ve Zlíně.

Získané informace budou sloužit pouze pro účely bakalářské práce.

Souhlas vydávám s podmínkou, že nebude zveřejněno mé jméno a příjmení a zvuková nahrávka bude po přepisu do textové podoby smazána z důvodu ochrany citlivých údajů.

V Morkovicích dne

Podpis respondenta/ky