

Nezaměstnanost ve Zlínském kraji a její dopad na životní styl

Bc. Ingrid Mikudová

Diplomová práce
2010



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Fakulta managementu a ekonomiky

Ústav managementu a marketingu

akademický rok: 2009/2010

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Ingrid MIKUDOVA**

Studijní program: **N 6208 Ekonomika a management**

Studijní obor: **Management a marketing**

Téma práce: **Nezaměstnanost ve Zlínském kraji a její dopad na životní styl**

Zásady pro vypracování:

Úvod

I. Teoretická část

- Vymezte základní charakteristiky nezaměstnanosti a její psychologické důsledky.

II. Praktická část

- Charakterizujte hospodářskou krizi v roce 2009 a její vliv na nezaměstnanost.
- Analyzujte současný stav nezaměstnanosti ve Zlínském kraji.
- Navrhněte možné snížení nezaměstnanosti ve Zlínském kraji a s tím související zlepšení životního stylu nezaměstnaných osob.
- Vytvořte projekt pro zlepšení životní situace lidí aktivně hledající zaměstnání.

Závěr

Rozsah práce: **70 stran**
Rozsah příloh:
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

- [1] BUCHTOVÁ, Božena. **Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém.** 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
[2] MAREŠ, Petr. **Nezaměstnanost jako sociální problém.** 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. 151 s. ISBN 80-901424-9-4.
[3] MAREŠ, Petr. **Nezaměstnanost jako sociální problém.** 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 192 s. ISBN 80-86429-08-3.
[4] POTTEROVÁ, Beverly. **Jak se bránit pracovnímu vyčerpání.** 1. vyd. Olomouc: Votobia, 1997. 259 s. ISBN 80-7198-211-3.

Vedoucí diplomové práce: **doc. PhDr. Milan Mikulášтик, Ph.D.**
Ústav managementu a marketingu
Datum zadání diplomové práce: **29. března 2010**
Termín odevzdání diplomové práce: **3. května 2010**

Ve Zlině dne 29. března 2010

doc. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková
děkanka



Ing. Pavla Staňková, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA

DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním diplomové/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 diplomová/bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji diplomovou/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 – diplomovou/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 diplomové/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 diplomové/bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Ve Zlíně

.....

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

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

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

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

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

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či 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 užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

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

ABSTRAKT

Diplomová práce s názvem „Nezaměstnanost ve Zlínském kraji a její dopad na životní styl“ se zabývá analýzou nezaměstnaností ve Zlínském kraji, psychologickými důsledky nezaměstnaností a jak se vyrovnat se ztrátou zaměstnání.

Součástí práce je zpracovaná SWOT analýza Zlínského kraje, dotazníkové šetření, které bylo potřeba k zjištění základních informací o lidech aktivně hledající práci. Těmto lidem bude následně prostřednictvím úřadu práce nabídnutý kurz, který je předmětem zpracování pilotního projektu. Cílem diplomové práce tedy je zpracovat projekt se zaměřením na kurz obchodní angličtiny spojený s logistikou. Důležitým bodem projektu je časová analýza sestavena pomocí metody CPM.

Klíčová slova: Nezaměstnanost, SWOT analýza, logistika, CPM metoda.

ABSTRACT

This thesis titled "Unemployment in Zlin region and its impact on life style" deals with an analysis of unemployment in Zlin region, psychological consequences of unemployment and coping with the loss of employment.

The work includes SWOT analysis of Zlin region, a questionnaire survey essential for finding basic information about people seeking a job in an active way. These people will be consequently offered a course by job centre, which is a subject of the pilot project. The aim of the thesis is to prepare a project focused on a course combining business English and logistics. An important part of the project is time analysis compiled with the assistance of CPM method.

Keywords: unemployment, SWOT analysis, logistics, CPM method.

PODĚKOVÁNÍ

Děkuji vedoucímu práce doc. PhDr. Milanu Mikuláštkovi, Ph.D. za odbornou pomoc a věnovaný čas mé diplomové práce. Děkuji Ing. Radce Hajné za poskytnutí podkladů a informací.

Prohlašuji, že odevzdaná verze diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD	11
I TEORETICKÁ ČÁST	12
1 NEZAMĚŠTNANOST.....	13
1.1 DEFINICE NEZAMĚŠTNANOSTI	14
1.2 DRUHY NEZAMĚŠTNANOSTI	15
1.2.1 Dobrovolná nezaměstnanost	15
1.2.2 Nedobrovolná nezaměstnanost	15
1.2.3 Frikční nezaměstnanost.....	15
1.2.4 Strukturální nezaměstnanost	16
1.2.5 Cyklická nezaměstnanost.....	16
1.3 MÍRA NEZAMĚŠTNANOSTI	16
1.3.1 Přirozená míra nezaměstnanosti	16
1.4 PŘÍČINY NEZAMĚŠTNANOSTI.....	17
2 PSYCHIKA A JEJÍ OVLIVNĚNÍ STIGMATEM	
NEZAMĚŠTNANOSTÍ	18
2.1 VÝZNAM PRÁCE PRO ČLOVĚKA.....	18
2.2 RIZIKOVÉ SKUPINY NEZAMĚŠTNANÝCH	19
2.2.1 Mladší věkové skupiny do 30 let	19
2.2.2 Starší lidé	19
2.2.3 Ženy	20
2.2.4 Zdravotně postižení lidé.....	20
2.2.5 Lidé bez kvalifikace	21
2.2.6 Romské etnikum	21
2.3 PROBLÉM DLOUHODOBÉ NEZAMĚŠTNANOSTI A JEJÍ PSYCHICKÉ DŮSLEDKY	21
2.3.1 Dlouhodobá nezaměstnanost	22
2.3.2 Ztráta profesní perspektivy	23
2.3.3 Síla osobnosti.....	23
2.3.4 Psychika a zdraví	24
2.3.5 Význam rodiny a domova	24
2.3.6 Traumatizující zkušenost	25
2.3.7 Podniky a provádění strukturálních změn.....	25

2.3.8	Specifika „českých“ rysů nezaměstnanosti.....	26
2.4	ZTRÁTA ZAMĚSTNÁNÍ.....	26
2.4.1	Individuální prožívání ztráty zaměstnání.....	28
2.5	VYUŽITÍ VOLNÉHO ČASU A POSTOJE LIDÍ.....	28
2.6	SHRNUTÍ TEORETICKÉ ČÁSTI.....	30
II	PRAKTICKÁ ČÁST.....	31
3	HOSPODÁŘSKÁ KRIZE V ROCE 2009 A JEJÍ VLIV NA NAZEMĚSTNANOST A ŽIVOTNÍ STYL.....	32
3.1	HOSPODÁŘSKÁ KRIZE VE SVĚTĚ.....	32
3.1.1	Nezaměstnanost v USA vlivem hospodářské krize.....	32
3.1.2	Nezaměstnanost ve státech EU v rámci hospodářské krize.....	33
3.2	VLIV HOSPODÁŘSKÉ KRIZE NA ČR.....	33
3.2.1	Nezaměstnanost v roce 2009.....	33
3.2.2	Nezaměstnanost v prvních měsících roku 2010.....	34
3.3	VLIV HOSPODÁŘSKÉ KRIZE NA ŽIVOTNÍ STYL.....	35
4	OBEČNÁ CHARAKTERISTIKA ZLÍNSKÉHO KRAJE.....	36
4.1	ROZLOHA.....	36
4.2	OKRESY A SPRÁVNÍ OBLASTI ZLÍNSKÉHO KRAJE.....	37
4.3	SWOT ANALÝZA.....	38
4.3.1	Interní analýza.....	38
4.3.2	Externí analýza.....	40
5	ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU NEZAMĚSTNANOSTI VE ZLÍNSKÉM KRAJI.....	42
5.1	JAK SOUČASNÁ SITUACE VYHOVUJE ZAMĚSTNAVATELŮM.....	42
5.2	SOUČASNÝ STAV NEZAMĚSTNANOSTI VE ZLÍNSKÉM KRAJI.....	43
5.2.1	Současný stav nezaměstnanosti v okrese Zlín.....	44
5.2.2	Současný stav nezaměstnanosti v okrese Vsetín.....	44
5.2.3	Současný stav nezaměstnanosti v okrese Uherské Hradiště.....	45
5.2.4	Současný stav nezaměstnanosti v okrese Kroměříž.....	45
5.3	VĚKOVÁ STRUKTURA UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ.....	45
5.4	STRUKTURA VZDĚLANOSTI UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ.....	46
5.5	POČET NEZAMĚSTNANÝCH ABSOLVENTŮ ŠKOL NA JEDNO VOLNÉ MÍSTO.....	47

5.6	VYHODNOCENÍ ANALÝZY NEZAMĚSTNANOSTI VE ZLÍNSKÉM KRAJI.....	48
6	ZLEPŠENÍ NEZAMĚSTNANOSTI VE ZLÍNSKÉM KRAJI A ŽIVOTNÍHO STYLU NEZAMĚSTNANÝCH OSOB.....	49
6.1	ÚŘAD PRÁCE	49
6.1.1	Rekvalifikační kurzy na ÚP v Rožnově pod Radhoštěm.....	50
6.2	PODPORA MĚST A PODNIKATELŮ	52
6.2.1	Veřejně prospěšné práce	52
6.2.2	Společensky účelná pracovní místa	52
6.3	ZLEPŠENÍ ŽIVOTNÍHO STYLU NEZAMĚSTNANÉ OSOBY	52
6.3.1	Jak se vyrovnat s nezaměstnaností a zlepšit si tak trochu život.....	53
7	PILOTNÍ PROJEKT PRO ZLEPŠENÍ ŽIVOTNÍ SITUACE	55
7.1	PŘÍPRAVNÁ FÁZE	55
7.1.1	Dotazníkové šetření	56
7.2	PLÁNOVACÍ FÁZE.....	64
7.2.1	Cíle projektu	64
7.2.2	Časový plán.....	65
7.2.3	Metoda CPM.....	65
7.2.4	Síťový graf a kritická cesta	67
7.2.5	Plán nákladů.....	67
7.2.6	Riziková analýza.....	68
7.3	REALIZAČNÍ FÁZE.....	69
7.3.1	Vyčíslení celkových nákladů a výnosů	69
7.4	ZÁVĚREČNÁ FÁZE.....	71
7.4.1	Ekonomické zhodnocení projektu	72
	ZÁVĚR.....	73
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	75
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	78
	SEZNAM OBRÁZKŮ.....	79
	SEZNAM TABULEK	80
	SEZNAM PŘÍLOH	82

ÚVOD

Společenské změny ke konci 20 stol. přinesly do českého prostředí do té doby neznámý jev – nezaměstnanost. Od počátku 90. let se míra nezaměstnanosti zvyšuje a její vliv má negativní dopady na psychiku a zdravotní stav člověka. Nejčastějšími následky ztráty zaměstnání bývají např. alkoholismus, sebevraždy, deprese, domácí násilí, poruchy chování, vyšší spotřeba léků aj..

Nezaměstnanost je v současné době závažným problémem a stále častěji probíraným tématem. Mezi hlavní důsledky celosvětové hospodářské krize, jejíž prvotní příčinnou byla americká hypotéční krize 2007, která postupně přerostla ve světovou krizi 2008, patří bezesporu právě dnešní nezaměstnanost.

Česká republika tak v roce 2008 byla na 5,7 procentech míry nezaměstnanosti a dosáhla až na 9,9% (k datu 28.2.2010). Zlínský kraj měl v roce 2009 druhou největší míru nezaměstnanosti v ČR a právě tento kraj je předmětem analýzy této práce.

Cílem diplomové práce je zpracovat projekt v podobě takového vzdělávacího kurzu, který ÚP dosud ještě nenabídl svým uchazečům k rekvalifikaci. Práce na téma „Nezaměstnanost ve Zlínském kraji a její dopad na životní styl“ je obsahově rozčleněna do sedmi kapitol, které jsou dále rozpracovány v navazujících podkapitolách.

V první a druhé kapitole práce jsou prezentovány teoretické poznatky o nezaměstnanosti, jejím členění, o působení nezaměstnanosti na psychiku a zdraví člověka. Jsou zde také uvedeny rizikové skupiny nezaměstnaných osob a jak se lidé mohou vyrovnat se ztrátou zaměstnání. Následuje praktická část, která uvádí jak hospodářská krize ovlivnila celkovou nezaměstnanost a nezaměstnané osoby. Další kapitola obecně charakterizuje Zlínský kraj, jejíž součástí je zpracování SWOT analýzy. Součástí této části je také provedena analýza současného stavu nezaměstnanosti ve Zlínském kraji a návrh na zlepšení nezaměstnanosti v tomto kraji a životního stylu nezaměstnaných lidí. V rámci poslední kapitoly bude zpracován projekt se zaměřením na kurz obchodní angličtiny propojený s logistikou. Důležitou součástí projektu bylo zmapovat, prostřednictvím dotazníkového šetření, lidi aktivně hledající práci a zjistit informace potřebné k realizaci projektu. Projekt také zahrnuje časovou analýzu pomocí metody CPM, ale i nákladovou a rizikovou analýzu.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 NEZAMĚSTNANOST

Nezaměstnanost dnes představuje v mnoha zemích závažný makroekonomický problém. Prozatím nebyla prokázána příčinná souvislost mezi výší nezaměstnanosti a ekonomickou vyspělostí země, protože s nezaměstnaností se potýká jak řada zemí hospodářsky slabších, tak i některé vyspělé státy. [5]

V naší kultuře sehrává práce a zaměstnání v životě lidí klíčovou roli. O tom svědčí i fakt, že příchod nebo odchod z ekonomické aktivity je jedním z našich životních mezníků. Dalším důkazem je například skutečnost, že pokud se člověk představuje, jeho zaměstnání patří mezi pět prvních věcí, které o sobě řekne. [5]

Nezaměstnanost je zátěžová, krizová životní situace, se kterou se různí jednotlivci vyrovnávají velmi rozmanitě. Adaptace závisí od celkové osobní a životní situace jednotlivce a od jeho osobnosti. V životní situaci jsou nejzávažnějšími faktory celková finanční situace, míra sociální podpory v rodině a širším sociálním okolí, dobré fyzické a psychické zdraví, uplatnitelnost vzdělání. Z individuálních, osobních faktorů sehrávají nejdůležitější úlohu věk, pohlaví, odolnost vůči zátěži, pružnost a aktivita člověka, motivace k práci a subjektivní význam práce. [24]

Nezaměstnanost má značný vliv na společenský život i na život nezaměstnaných jedinců. Nejde jen o pokles jejich životní úrovně spojený s poklesem příjmů, ale i o hluboké důsledky nezaměstnanosti pro jejich každodenní život a společenské vztahy a hodnoty. Nezaměstnaní nemají práci a dostatek peněz, ale mají více než dostatek času. Způsob, jak s penězi a časem zacházejí, tvoří těžiště jejich pocitů a životních strategií. [24]

Ne všechny skupiny pracovníků jsou nezaměstnaností ohroženy stejně. Mezi rizikové skupiny patří především ženy s dětmi, mladiství a absolventi škol, lidé v předdůchodovém věku a handicapovaní. Nezaměstnanost také postihuje lidi s nižším vzděláním a s profesí, které je na trhu dostatek. [24]

Naše společnost přikládá zaměstnání velký význam, proto být nezaměstnaný znamená selhání v životě. Mnoho nezaměstnaných se cítí vyloučeno ze společnosti, nenaplněním svých potřeb a omezením spotřeby. [24]

1.1 Definice nezaměstnanosti

Nezaměstnaností rozumíme jednak stav, kdy člověk nemá placené zaměstnání, jednak hromadný sociální jev, kdy řada osob stojí mimo ekonomický proces. První hledisko se vztahuje k životním strategiím jedinců, kteří se buď snaží z této situace vymanit, nebo naopak padají do pastí nezaměstnanosti. Druhé hledisko se vztahuje ke strategiím společnosti, která se snaží omezit nezaměstnanost buď rekvalifikacemi a vytvářením nových pracovních míst (aktivní politikou zaměstnanosti), nebo alespoň podpořit nezaměstnané podobu hledání nové práce (pasivní politika zaměstnanosti). [27]

Nezaměstnanost je druhým nejsledovanějším reálným ukazatelem o stavu ekonomiky. Přináší ekonomické ztráty a způsobuje negativní sociální důsledky. Současně představuje projev nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou. Je nutno poznamenat, že nezaměstnanost není považována za vážný ekonomický, ale ani za sociální problém, pokud se nestává masovou. Masová nezaměstnanost je stav, kdy míra nezaměstnanosti dosahuje dvouciferných čísel a setrvává v nich delší dobu. V případě, že se stane masovou a doba trvání nezaměstnanosti se prodlužuje, dostává se nezaměstnanost do centra pozornosti nejen těch, kdo ztrácejí práci, ale i do centra celé společnosti a jejich státních a politických institucí. Masová nezaměstnanost vytváří pro společnost a vládu vážné problémy finančního, organizačního a politického charakteru. Přetrvávající masová nezaměstnanost může mít i dlouhodobé důsledky spočívající v novém rozdělení společnosti, změně základních hodnot společnosti a stylu jejího života, ztrátě životních perspektiv části populace a celé společnosti. [27]

Přesná definice pojmu nezaměstnanosti se v různých zemích liší. Jednotné je však členění obyvatelstva do tří základních skupin:

zaměstnaní – jsou lidé, kteří vykonávají práci na plný nebo částečný úvazek, ale patří sem i nepracující, kteří jsou na dovolené, na nemocenské či stávkují,

nezaměstnaní – do této skupiny spadají lidé, kteří nemají zaměstnání, ale aktivně jej hledají,

zaměstnaní a nezaměstnaní tvoří společně tzv. ekonomicky aktivní obyvatelstvo. [27]

1.2 Druhy nezaměstnanosti

Zabýváme-li se nezaměstnaností, musíme rozlišovat její jednotlivé druhy. Nejznámější členěním je nezaměstnanost krátkodobá a dlouhodobá. Krátkodobá nebo také přechodná nezaměstnanost nemusí být ještě velkým problémem. Tento druh nezaměstnanosti nemá velké sociální ani ekonomické dopady, spíše může působit aktivizačně na postižené lidi. Takto zasažení lidé chtějí získat práci, a tak se sami aktivně podílejí, i bez pomoci úřadů práce, na hledání nového zaměstnání. V takovém případě je důležitá rodina, přátelé, kteří mohou s nalezením nového pracovního uplatnění pomoci, např. mohou dotyčného doporučit na určité pracovní místo. [5]

Naopak dlouhodobá nezaměstnanost se stává sociálním i ekonomickým problémem. Lidé se přestávají aktivně zajímat o své pracovní uplatnění a přestávají se i snažit o návrat do pracovního poměru. Tím pádem dlouhodobě nezaměstnaní postupně ztrácejí sebedůvěru a motivaci. [5]

1.2.1 Dobrovolná nezaměstnanost

Do skupiny dobrovolně nezaměstnaných patří lidé, kteří o práci vědomě neusilují a to např. z toho důvodu, že jsou dostatečně ekonomicky zabezpečeni, preferují volný čas nebo ztratili naději, že zaměstnání najdou. Dobrovolná nezaměstnanost se nezapočítává do ekonomických statistik a míry nezaměstnanosti. [5]

1.2.2 Nedobrovolná nezaměstnanost

Nedobrovolně zaměstnaní jsou lidé, kteří chtějí pracovat a aktivně usilují o nalezení zaměstnání, ale neexistuje pro ně dostatek pracovních míst. [5]

1.2.3 Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost vzniká působením životního cyklu obyvatelstva. Je spojena s pohybem lidí z oblasti, s hledáním prvního zaměstnání po absolvování školy, případně s hledáním nového lépe vyhovujícího pracovního uplatnění, s následováním životního partnera do jeho místa bydliště apod. Tato nezaměstnanost má většinou krátkodobý charakter a ekonomice je spíše prospěšná, nemá výrazné negativní důsledky. Lidé se totiž při hle-

dání odpovídajícího zaměstnání snaží o optimální alokaci své pracovní síly. Tato snaha je-li úspěšná pomáhá zvyšovat společenskou efektivnost. [5]

1.2.4 Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost vzniká v případě nesouladu kvalifikační struktury práce na trhu nabízené a poptávané. Na trhu práce může být například přebytek horníků, ale zároveň nedostatek zdravotních sester. Jako příčinu tohoto jevu lze uvést změny struktury ekonomiky. Strukturální nezaměstnanost bývá regionálně velmi odlišná a má tendenci v ekonomice přetrvávat dlouhou dobu, neboť je velmi obtížné sladit dostupná pracovní místa s kvalifikačními předpoklady uchazečů o zaměstnání. Z těchto důvodů je strukturální nezaměstnanost považována za tu, která má nejvíce negativních dopadů na ekonomiku. [5]

1.2.5 Cyklická nezaměstnanost

Za příčinu cyklické nezaměstnanosti je považován cyklický pohyb ekonomiky. V recesi obvykle se cyklický nezaměstnanost zvyšuje, zatímco ve fázi expanze klesá. Do tohoto typu nezaměstnanosti řadíme i sezónní nezaměstnanost, která se vyskytuje v odvětvích národního hospodářství, jež procházejí sezónními výkyvy, např. stavebnictví, zemědělství, cukrovarnictví apod. Negativní důsledky cyklické nezaměstnanosti jsou umocněny tím, že postihuje celou ekonomiku plošně, přes všechny sektory národního hospodářství. [5]

1.3 Míra nezaměstnanosti

Nejčastěji používaným ukazatelem je míra nezaměstnanosti, kterou vypočteme jako podíl počtu nezaměstnaných k ekonomicky aktivním a vyjádříme v procentech. Ekonomicky aktivní obyvatelstvo je součet zaměstnaných a nezaměstnaných lidí. [5]

Míra nezaměstnanosti se vykazuje nejen jako průměrný údaj pro celou zemi, ale také za jednotlivé regiony, případně pro jednotlivé segmenty trhu práce. [5]

1.3.1 Přirozená míra nezaměstnanosti

Přirozená míra nezaměstnanosti není neměnná, je rozdílná v mezinárodním měřítku a také její výše v dané zemi se v čase mění. Na její velikosti má vliv řada faktorů, z nichž nejdůležitější jsou:

- motivace lidí hledat si nové zaměstnání – při vysoké míře motivace bude nízká přirozená míra nezaměstnanosti. Lidé při hledání zaměstnání mohou být ovlivněni řadou faktorů, ať už se jedná o finanční otázky, snahu uplatnit nabyté vzdělání, dosažení kariérního postupu apod.,
- kvalita činnosti úřadů práce – čím větší je schopnost úředníků vyhledávat a doporučovat nezaměstnaným volná pracovní místa a firmám příhodné uchazeče, tím lepší je informovanost subjektů o situaci na trhu práce a proto se přirozená míra nezaměstnanosti snižuje,
- výška a délka poskytování podpory v nezaměstnanosti – čím déle a čím vyšší podporu budou lidé dostávat, tím menší snahu o hledání nového pracovního místa vyvinou, tím delší dobu budou nezaměstnaní a tím také poroste přirozená míra nezaměstnanosti,
- demografická skladba pracovní síly – struktura obyvatelstva podle pohlaví, věku, vzdělání apod. Obecně se dá říci, že mladší a vzdělanější lidé mají s nezaměstnaností menší problémy, zatímco pro starší věkové kategorie s nízkým stupněm vzdělání je dosti obtížné se na trhu práce uplatnit. [5]

1.4 Příčiny nezaměstnanosti

Příčiny nezaměstnanosti jsou různé. Mohou to být např. nízká mzdová úroveň, nedostatek kvalifikované pracovní síly a nezáměr pracovníka rekvalifikovat se, krach podniku, pojištění a podpory v nezaměstnanosti, nekázeň pracovníka, nižší úroveň vzdělávání, nerovnoměrné rozmístění obyvatelstva apod.

2 PSYCHIKA A JEJÍ OVLIVNĚNÍ STIGMATEM NEZAMĚSTNANOSTÍ

Nezaměstnanost je zátěžová, krizová životní situace, se kterou se různí jednotlivci vyrovnávají velmi rozmanitě. Adaptace závisí od celkové osobní a životní situace jednotlivce a od jeho osobnosti. V životní situaci jsou nejzávažnějšími faktory celková finanční situace, míra sociální podpory v rodině a širším sociálním okolí, dobré fyzické a psychické zdraví, uplatnitelnost vzdělání. Z individuálních, osobních faktorů sehrávají nejdůležitější úlohu věk, pohlaví, odolnost vůči zátěži, pružnost a aktivita člověka, motivace k práci a subjektivní význam práce. [19]

Problematikou psychologie nezaměstnanosti se poměrně hodně věnuje Doc. PhDr. Božena Buchtová, CSc., která působí na Ekonomicko-správní fakultě Masarykovy univerzity v Brně. Také publikovala řadu studií o psychických důsledcích dlouhodobé ztráty práce, spolupracuje na mezinárodních výzkumných projektech a pořádá různé mezinárodní konference.

2.1 Význam práce pro člověka

Význam práce pro člověka podtrhují všeobecné obavy z nezaměstnanosti, které se dnes bojí celý kontinent. Podle Evropské nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek považují Evropané ztrátu práce, zejména dlouhodobou, za cestu do bídy a vyřazení ze společnosti. Staví ji naroveň alkoholismu, nemoci nebo rozpadu rodiny. [19]

Z historického hlediska můžeme tvrdit, že práce jako přírodní i kulturní aktivita odpovídá biologické potřebě člověka přiměřeně zatěžovat své síly a konfrontovat je se silami přírody. V životě člověka práce zaujímala a zaujímá nezastupitelné postavení. V první řadě práce přinášela obživu, pocit elementární sebeúcty a uspokojení potřeby ctižádosti, uznání společnosti a do jisté míry udržovala fyzické i duševní zdraví. [2]

Petr Mareš uvádí ve své knize „Nezaměstnanost jako sociální problém“, pět základních potřeb, které jsou uspokojovány zaměstnáním a jejichž uspokojování omezuje či blokuje nezaměstnanost. Práce v zaměstnání svým strukturovaným a regulovaným charakterem:

- vytváří pro zaměstnaného člověka reálnou strukturu času (dne, týdne a roku),
- znamená příležitost pravidelně sdílené sociální zkušenosti mimo rámec rodiny,

- umožňuje jedinci podílet se na cílech a účelech, které ho přesahují,
- vymezuje jeho osobní status a osobní identitu,
- vynucuje si řadu aktivit, k nimž bez zaměstnání člověk není motivován. [8]

2.2 Rizikové skupiny nezaměstnaných

Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněné řadou charakteristik (věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, příslušnost k etnické skupině), které vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a předurčení je pro dlouhodobou nezaměstnanost. Tyto skupiny jsou také vystaveny riziku opakované nezaměstnanosti. [2]

Některé z tzv. cílových skupiny potřebují také zvýšenou pomoc pracovně profesního a psychologického poradenství. Všeobecné tlaky dlouhodobé nezaměstnanosti mohou sice sdílet s ostatními nezaměstnanými, ale s odlišnými psychologickými, sociálními a zdravotními následky. [2]

2.2.1 Mladší věkové skupiny do 30 let

Absolventi středních a vysokých škol, kteří se ucházejí o své první zaměstnání, jsou v konkurenci s ostatními uchazeči značně znevýhodněni. Nemají praktické zkušenosti a základní pracovní návyky, ale také postrádají určité pracovní kontakty usnadňující lepší orientaci na trhu práce. U nezaměstnaných absolventů vysokých škol vystupuje do popředí zejména ekonomické hledisko, protože mnozí z nich zakládají nebo již žijí ve svých rodinách. Nedostatečný příjem jednoho člena rodiny tak postihuje více osob. [2]

S nezaměstnaností absolventů středních škol a mladistvých bez zájmu o získání zaměstnání se objevují i závažné výchovné a psychologické problémy. Pokud si tito mladí lidé ve správném čase neosvojí potřebné pracovní návyky, nebudou schopni pracovat ani v dospělosti a nuda je pak povede k sociálně patologickému chování, k vyřazování ze společnosti. [2]

2.2.2 Starší lidé

Nejtěživěji prožívají ztrátu zaměstnání lidé ve věku 41-50 roků. Tyto skupiny pracovníků provázely pocity bezradnosti spojené se strachem, psychickou tenzí, nejistotou a s postup-

nou ztrátou sebedůvěry. Spolu s pracovní rezignací se projevila i rezignace na společenskou aktivitu. [2]

Jestliže nezaměstnanému jedinci činí problém získat zaměstnání ve středním období pracovní kariéry, v pozdním stadiu kariéry jsou jeho možnosti ještě menší a řada lidí musí navíc čelit krizi základních jistot. Pro zaměstnavatele se starší lidé jeví jako horší „investice“ ve srovnání s mladými. To často způsobuje u znovuzaměstnaného staršího jedince přetrvávající pocity neuspokojení a nevyužití. Lidé se stávají úzkostlivě opatrnými, hlídají a promyšlejí si své jednání a chování, snaží se, pokud je to možné, nevytvářet situaci, které by mohly zvadat důvod k jejich negativnímu hodnocení okolím. [2]

Jednou z možností pro nezaměstnaného v pozdním stadiu kariéry je samostatné podnikání. Tato strategie může vést velmi rychle ke znovuzískání pocitu kontroly nad vlastním osudem. Na druhé straně však může být ve starším věku fyzická a psychická námaha spojená se začátkem vlastního podnikání příliš vysoká. [2]

2.2.3 Ženy

Nepříznivé postavení žen na trhu práce je způsobené tím, že zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu pro její větší územní mobilitu a nezatíženost starostmi o domácnost. Matky s malými dětmi mají časté pracovní absence narušující plynulost pracovního procesu, což způsobuje jejich negativní hodnocení a snižuje ochotu je zaměstnávat. [2]

Zaměstnanost žen je závažným celosvětovým problémem. Je totiž obtížné skloubit pracovní a mateřské povinnosti, dosáhnout přiměřené společenské angažovanosti žen. V řadě vyspělých zemí se hledá řešení v rozsáhlé nabídce zkrácených pracovních úvazků, v zavádění pružné pracovní doby, v dostupné péči o děti. Cesta k řešení v naší společnosti patrně povede přes nutné legislativní úpravy až k politické a finanční podpoře žen. [2]

2.2.4 Zdravotně postižení lidé

Vzhledem ke stále většímu důrazu na produktivitu práce a výkon mají tyto lidé v současné společnosti čím dále menší šanci se uplatnit na trhu práce. Doba jejich evidence na úřadech práce převyšuje několikanásobně dobu evidence zdravých jedinců. Dostávají se často do bezvýchodné životní situace a pro jejich rodiny to znamená starost o nezaměstnaného postiženého rodinného příslušníka. [2]

2.2.5 Lidé bez kvalifikace

V současné struktuře dlouhodobě nezaměstnaných jsou největší skupinou nekvalifikovaní pracovníci, jejichž část tvoří i absolventi základních škol. Jde zejména o mladé lidi obtížně vzdělavatelné, často s malým zájmem o zaměstnání. Patří sem i lidé, kteří se podílejí na společensky nežádoucí deviantním chování (alkoholici, recidivisté, lidé propuštění z nápravných zařízení a další lidé sociálně nepřizpůsobiví). Převážně jde o lidi se specifickými charakteristikami individuálního a rodinného života. [2]

Úroveň kvalifikace a profesionálních dovedností bude při hledání pracovní příležitosti rozhodující. Více dovedností totiž znamená větší možnost volby pro zaměstnavatele i pro pracovníka. Pracovníci s nízkou kvalifikací budou postupně stále více vytlačováni levnějšími a přesnějšími stroji. O práci nekvalifikovaných lidí nebude zájem a oni sami se stanou potenciálním kriminálním problémem pro společnost. [2]

2.2.6 Romské etnikum

Vzhledem ke zvyšujícím se nárokům uplatnění pracovní síly na trhu práce, kde výraznou roli sehraje výše kvalifikace a rozsah a kvalita sociálních dovedností, bude romské etnikum stále obtížněji získávat zaměstnání. Většina Romů totiž absolvuje pouze základní vzdělání a nezískává další kvalifikaci, značná část žáků v této populaci dokonce neukončí ani základní vzdělání. [2]

Romové žijí pod tlakem vlastních kulturních vzorců chování a hodnot i pod zvýšeným tlakem majoritní populace, která je zatím plně neintegrována. [2]

2.3 Problém dlouhodobé nezaměstnanosti a její psychické důsledky

Také nezaměstnanost má své důsledky. Máme-li analyzovat psychologické důsledky nezaměstnanosti, je třeba se na ně podívat ze třech rovin:

- z jednoho úhlu pohledu jsou všichni nezaměstnaní ve skutečnosti v jedné rovině, jsou vyloučení z pracovní činnosti,
- z druhého pohledu jsou jen někteří nezaměstnaní ve stejné rovině, a ti ostatní se od nich odlišují. Například krátkodobá nezaměstnanost nezanechává psychologické důsledky, avšak dlouhodobá nezaměstnanost naruší duševní rovnováhu, snižuje rodinnou soudržnost a čím déle trvá, tím je menší šance opět práci najít,

- z třetího pohledu je každý nezaměstnaný jedinečný. Člověku, který je nezaměstnaný, nepostačuje jen vyplácení podpory v nezaměstnanosti. Stav, ve kterém se nachází, je pro něho stresovým stavem. Jako psychologický moment v přetrvávající nezaměstnanosti vystupuje ta skutečnost, že čím déle bude nezaměstnanost přetrvávat, tím více se bude ztrácet důvěra v nalezení zaměstnání. [19]

Při hodnocení údajů o nezaměstnanosti je důležitá její struktura, zejména z hlediska:

- délky trvání nezaměstnanosti,
- regionálního rozložení,
- dopadu na jednotlivé skupiny obyvatelstva. [5]

2.3.1 Dlouhodobá nezaměstnanost

Velmi závažným problémem je dlouhodobá nezaměstnanost, za kterou je obvykle považována nezaměstnanost trávající déle než rok. V tomto případě začínají působit některé faktory, nepříznivě ovlivňující kvalifikaci nezaměstnaných osob, jejich sociální pozici a psychiku. Nepříznivě jsou ovlivněny i rodiny dlouhodobě nezaměstnaných. [5]

Důležitá, z hlediska návratu klienta do pracovního procesu, je délka trvání nezaměstnanosti. Znovuzařazení dlouhodobě nezaměstnaných vyžaduje vyšší náklady než zprostředkování práce osobám, pro které je nezaměstnanost jen krátkou životní epizodou. [24]

Dlouhodobá nezaměstnanost je spojena i s velkým výskytem období opakované nezaměstnanosti v průběhu pracovní kariéry jinde. Proces restrukturalizace postihl zejména nekvalifikované občany, kteří spolu s mladistvými, zdravotně postiženými, ženami s malými dětmi a zvláště pak handicapovanými lidmi tvoří skupinu dlouhodobě a opakovaně nezaměstnaných. Dlouhodobou nezaměstnanost ovlivňuje řada činitelů, mezi nejvýznamnější lze počítat následující:

- nezájem a diskriminace určitých kategorií ze strany zaměstnavatelů,
- nezájem o málo placená místa ze strany uchazečů o zaměstnání,
- hodnotová orientace některých skupin uchazečů o zaměstnání (nezájem o práci, závislost na podpoře),
- nedostatečná kvalifikace, málo pracovních zkušeností, malá sebedůvěra,

objektivní okolnosti (dojíždění, bydlení). [24]

Dlouhodobá nezaměstnanost znamená vyřazení z pracovního procesu, a tento fakt sebou přináší řadu problémů jako ztrátu pracovních návyků a kvalifikace, sociální izolaci, alkoholismus a drogy. Řada těchto klientů se tak ocitá na okraji společnosti a stává se prakticky nezaměstnanou skupinou osob. [24]

Relativně méně závažným problémem je krátkodobá nezaměstnanost, zejména ta, jejíž trvání se pohybuje v rozmezí několika týdnů. Byť i tento typ nezaměstnanosti znamená pro dotčené subjekty ekonomickou a psychologickou zátěž. [5]

Nezaměstnanost postihuje v nestejně míře různé věkové a etnické skupiny. Míra nezaměstnanosti bývá obvykle vyšší u mládeže a také u osob v „předdůchodovém“ věku. Samostatným problémem je nezaměstnanost u některých etnických skupin. [5]

Ztráta práce je v naší kultuře prožívána většinou lidí jako extrémní psychická zátěž. Je tomu tak i přesto, že žijeme v demokratickém sociálním státě, který umožňuje přežití i bez finanční odměny za práci. Stane-li se člověk nezaměstnaným, ztratí nejsilnější pojítko s realitou. [20]

2.3.2 Ztráta profesní perspektivy

I když jsou pracovníci o propuštění předem informováni, nejčastější příčinou jejich duševního strádání je strach „z toho, co bude dál“. Ten pak provokuje stálou sebeanalýzu a úzkostné stavy. Týká se to i případů, kdy jsou s pracovníky uzavírány smlouvy na dobu určitou. Dlouhodobá ztráta zaměstnání postihuje ve svých důsledcích celou psychiku člověka, a to jak jeho intelektovou a citovou oblast, tak i oblast vůle. Chování lidí je často provázeno sociální izolovaností, uzavíráním se do sebe a úbytkem sociálních kontaktů. [20]

2.3.3 Síla osobnosti

Zvládání ztráty práce je vysoce individuální a je podmíněno odolností konkrétního člověka vůči psychické zátěži vůbec. Konstruktivní adaptivní strategii zaujímají obyčejně lidé, kteří jsou již v průběhu života predisponováni svými osobnostními vlastnostmi nebo způsobem práce, sportem apod. Dále je tato schopnost podmíněna věkem, pohlavím, dosaženou kvalifikací, zkušenostmi jedince, předchozí profesní rigiditou či pružností. [20]

2.3.4 Psychika a zdraví

Více než polovina nezaměstnaných uvádí zhoršení zdravotního stavu. Jedná se zejména o subjektivní příznaky neurotických potíží projevujících se úzkostí, vnitřním neklidem, podrážděností, bolestmi hlavy, nespavostí, zvýšenou únavou, žaludečními potížemi. Častěji se neurotické příznaky vyskytují u žen. U mužů a žen, kteří měli zdravotní potíže již před ztrátou práce, dojde následkem nezaměstnanosti ke zhoršení jejich zdravotního stavu. U dlouhodobě nezaměstnaných jedinců se projevuje silná závislost výskytu neurotických příznaků na věku. Tyto potíže se ve skupině nad 40 let vyskytují častěji u mužů než u žen. Značným zdravotním hendikepem, tíživým zejména pro starší ženy, které byly propuštěny ze zaměstnání, bylo snížení zrakové ostrosti způsobené dlouhodobým vykonáváním pracovní činnosti příliš zatěžující zrakový orgán. [20,3]

Ukazuje se také, že stres dokáže měnit řadu funkcí lidského organismu, o nichž se to dříve nepředpokládalo. Stresu se nepřiznával tak zásadní vliv. Vlivem stresu dochází například ke snížení imunity protiinfekční a protinádorové, ke snížení odolnosti buněčných membrán proti poškození, ke změnám metabolismu řady látek s dopadem na zvýšený výskyt alergií, diabetu, astmatu a dalších onemocnění. [20]

2.3.5 Význam rodiny a domova

Pro většinu nezaměstnaných lidí je hlavní životní oporou, která jim významně pomáhá překonávat obtížnou životní situaci, právě rodina. Vliv sociální opory však podstatně ovlivňovala délka nezaměstnanosti. U dlouhodobě nezaměstnaných jsou největší oporou zejména životní partner a děti, tedy lidé, žijící v bezprostřední blízkosti nezaměstnaného člověka. U jedinců s kratší dobou ztráty práce byli oporou především příbuzní, přátelé a kamarádi. [20]

Sociální opora ze strany rodiny, zejména životního partnera, patří mezi důležité faktory, které pomáhají zvládnout tuto zátěžovou situaci. Dlouhodobě nezaměstnaný člen rodiny ovlivní rodinné soužití. Tato situace tedy prověřuje kvalitu rodinných vztahů a lépe ji zvládají lidé, kteří se mají o koho opřít, kteří mají možnost otevřeně o své situaci hovořit s rodinou, a to bez výčitek a bez planého litování. [20]

V současné době přibývá v České republice nesezdaných párů a vzrůstá podíl domácností jednotlivců. Ten se dokonce blíží jedné třetině. Singlovství jako životní styl je tak vystaveno novým limitům, zbavené ochrany jedince rodiny. [20]

2.3.6 Traumatizující zkušenost

Nezaměstnanost je pro mnohé jedince zraňující a bolestnou zkušeností. Zůstávají pro ní trvalé psychologické rány nebo jizvy. Prozrazují to výpovědi znovu zaměstnaných, a to nezávislé na kvalitě nalezených zaměstnání. Někteří mluví o trvalých následcích – stigmatech, která jsou hluboce vryta do jejich vědomí. Pocit osobního neúspěchu přetrvává, vracejí se pochybnosti o vlastních schopnostech. [20]

Někteří popisují změny vlastního chování v důsledku přímé zkušenosti s nezaměstnaností. Přiznávají například mnohem menší odevzdanost sebe sama organizaci, značnou pozornost věnují tomu, aby nebyli „zviditelňováni“ např. tím, že kritizují jiné či firmu. Prostě se snaží, aby zapadli do průměru. Hodnoty přežití a bezpečí u nich dominují nad jejich zájmy, úspěchy a postavením. Cítí daleko větší odpovědnost za rodinu, která jim vytvořila v době ztráty práce sociální oporu. [20]

Ve vzácných případech měla nezaměstnanost také pozitivní dopad na toho, kdo cítil potřebu se osvobodit ze stresového nebo svazujícího prostředí svého předcházejícího zaměstnání. Dědictví nezaměstnanosti tedy může být výjimečně i pozitivní. [20]

2.3.7 Podniky a provádění strukturálních změn

Dojde-li managementu podniku k závěru o nutnosti propouštění, pak by to měl být eticky přijatelný proces pro ty, co odcházejí, ale i pro ty, co zůstávají. Neměl by být výsledkem různých her, boje o moc, „nekalého“ tahu konkurence a lhostejnosti orgánů státní správy. Nutné je procedurální promyšlení celé akce – přesné a včasné naplánování, vysvětlení rozsahu a důvodu propouštění. Teprve pak je možné realizovat outplacementový program. Může jej připravit i personální oddělení, které spoluprací s pracovním úřadem a firmami v regionu zváží možnosti uplatnění lidí bez práce a bezplatně nabídne propouštěným lidem školení. [20]

Cílem psychologického intervenčního programu pro nezaměstnané by měla být redukce stresu nezaměstnaného, podnětění jeho aktivity k flexibilitě, k získání větší sebejistoty,

k osvojení si potřebných sociálních dovedností. Například jde o dovednost hledat práci, o schopnost představit se nabídnou se na trhu práce. Jde také o problém, co dělat, je-li žádost o zaměstnání odmítnuta, o problém, jak řešit aktuální i dlouhodobou ztrátu práce. [20]

Problém propouštění je nejen otázkou psychologickou, ale i administrativní, právní, etikou, ale také je odrazem aktivity a strategie odborů, vyjadřuje úroveň firemní kultury. [20]

2.3.8 Specifika „českých“ rysů nezaměstnanosti

Na rozdíl od výzkumů nezaměstnanosti v zemích s rozvinutou ekonomikou jsme se v našich podmínkách setkali s rysy nezaměstnanosti, které jsou jedinečné a které jsou patrně z velké části dány minulým vývojem naší společnosti. Faktory, které tuto zvláštnost způsobují, ovlivňují strategii chování lidí a znemožňují jejich adekvátní reakce na nové podmínky trhu práce. V osobnostní rovině jde o snížený pocit občanské odpovědnosti, nedostatečnou reflexi se sama, myšlenkovou rigiditu, ale také o neprožitou zkušenost změny zaměstnání a ztráty práce. Jedná se o různé varianty pocitů u méněcennosti při ztrátě práce, o chybějící osobní odvalu a ochotu investovat do vlastní kvalifikace. Mnoho našim lidem, kteří se s nezaměstnaností nikdy nesešli, chybí pochopení, že v liberálně tržní společnosti musí každý dospělý člověk nést svůj díl odpovědnosti za svoji potenciální zaměstnavatelství. [20]

2.4 Ztráta zaměstnání

Ať už nazýváme ztrátu zaměstnání jakkoli, snižovali stavy, byl jsem propuštěn, dali mi padáka, dostal jsem vyhazov apod., obvykle se spojuje se špatnými pocity. Z množství náročných životních situací, jako je např. úmrtí v rodině, rozvod, vážná nemoc, zastává taky ztráta zaměstnání v tomto žebříčku jedno z předních míst, jakožto výrazný stresor. Ztráta zaměstnání má značný dopad na pocíťování emocionální pohody a psychické rovnováhy. [2]

Vnitřní zpracování nezaměstnanosti, především když dostane člověk náhlou neočekávanou výpověď, představuje proces, který zahrnuje:

- popírání – jedinec si nepřiznává, že přišel o zaměstnání, nemůže a nechce tomu uvěřit,

- hněv – zvýšená míra agrese namířená na práci, zaměstnavatele jako organizaci i přímého nadřízeného, ale i na sebe, své blízké či taky cizí nezainteresované osoby,
- frustrace – pocit nespokojenosti, prázdnoty a strádání, čehokoli materiálního i vnitřní pocity, např. nespokojení potřeby sebeuplatnění, pracovního a sociálního statusu, pozice,
- adaptace – vnitřní zpracování ztráty zaměstnání, překlenutí předchozího nepříjemného období ve smyslu zvnitřněného „jdu dál, přenesl jsem se již přes to“. [16]

Někteří zaměstnavatelé proto, když už musejí propouštět, pracují s nástrojem, postupy, které se označují anglickým termínem outplacement. Jde při tom o podporu, pomoc a poradenství ze strany zaměstnavatele, který propouštěnému zaměstnanci poskytne poradenství ohledně dalšího směřování profesní kariéry, pomoc při hledání nového zaměstnání, sestavování životopisu, příp. pomoc při přípravě na přijímací pohovory či praktický nácvik dovedností apod. Propouštěný pracovník tak neodchází od zaměstnavatele „jen tak“, ale s jakými balíkem zručností a informací, které může využít ve svůj prospěch při hledání nové práce v téže oblasti, nebo dokonce v jiném oboru, ve kterém by se chtěl profilovat. [16]

Typy reakcí na zprávu výpovědi ze zaměstnání:

Psychický šok

Je dokázáno, že až 40 % pracovníků přiznali psychickou náročnost situace ztráty zaměstnání a popisovali ji stavem psychického šoku. Tato reakce byla převažující u žen. [16]

Pasivita a rezignace

Nechuť až apatii k práci, provázenou ztrátou motivace ke společenské aktivitě, bylo zjištěno u 17,7 % propuštěných pracovníků. Výpovědní lhůta zahrnovala dobu dvou měsíců a u mnoha pracovníků byla provázena neochotou podílet se na dalším plnění jakýchkoli úkolů organizace. Tato reakce byla důsledkem neinformovanosti pracovníků o situaci v organizaci i důsledkem špatných mezilidských vztahů. [16]

Obranný postoj

Zaujímání obranného postoje se výrazněji vyskytuje u mužů než u žen. Aktivita pracovníků se projevuje snahou diskutovat o problému, nalézat vysvětlení své výpovědi, nesmiřovat se s direktivním rozhodnutím organizace, která podle jejich mínění nezhodnotila jejich schopnos-

ti a mnohaleté zkušenosti spolu s bohatým „know-how“. Nedocení schopností pracovníků i omezená možnost projevit a obhájit vlastní názor vedou ke ztrátě sebedůvěry, a někdy dokonce až k pocitům studu a zbytečnosti. [16]

Výzva k hledání nové práce

U mužů je ztráta práce daleko častěji výzvou k hledání nového zaměstnání než u žen. Aktivní přístup je charakteristický pro mladší věkové kategorie pracovníků do 30 let a mezi 31-40 lety. [16]

2.4.1 Individuální prožívání ztráty zaměstnání

Někteří lidé prožívají stavy bezmocnosti se sebou samým, některé provázejí pocity strachu, tísně a nejistoty. Lidé se často vyjadřují obsahově neurčitými metaforami, např. „vidím vše černě“, „jsem zdrcený“, „nic mne netěší“, „je mi nanič“ apod. O prožívání ztráty zaměstnání nejsou rozdíly mezi muži a ženami. Z hlediska věku je ztráta zaměstnání nejzávažnější pro věkovou skupinu mezi 41-50 lety a dále pro pracovníky předdůchodového věku. Tyto skupiny pracovníků prožívají pocity bezradnosti spojené se strachem, tísní a nejistotou, s postupnou ztrátou sebedůvěry. Častěji než pracovníci v jiných věkových skupinách reagují tito lidé ztrátou motivace k práci. Spolu s pracovní rezignací se projevila i rezignace na společenskou aktivitu, kterou pracovníci vyjadřovali slovy „stáhnu se do ulity“, „jsem teď raději sám se sebou“, „vyhýbám se známým“, „cítím se vyřazený ze života“. Obecný vzorec chování tedy představoval uzavírání se do sebe, redukci aktivity a sociálních kontaktů. [16]

2.5 Využití volného času a postoje lidí

Nezaměstnanost je spojena rovněž se změnami ve vnímání času. Rozbití časové struktury dne a změny ve vnímání času jsou považovány za jeden z nejvýznamnějších psychologických důsledků nezaměstnanosti. Nezaměstnanému ubíhá čas pomaleji, dny se vlečou, nemají žádnou strukturu a po určité době dochází ke ztrátě smyslu pro čas. Většina studií poukazuje na to, že obecně rozšířený obraz nezaměstnaných není výmyslem veřejnosti, ale nýbrž tvrdou realitou života. [24]

Právě neomezené množství volného času paradoxně nezaměstnaným zabraňuje v tom, aby ho využívali. Zejména mladiství mají potíže při popisování svých denních zkušeností. Je-

jich volný čas je spojen především s nudou. Je to výrazně zvláště u osob, které nemají žádné osobní zkušenosti se vzory práce a jejich životní styl je pasivní. [24]

Trávení volného času v nezaměstnanosti je jedním ze sociálně-psychologických problémů. Velmi důležité je zachování určitého stereotypu, určitého systému trávení času v nezaměstnanosti. Dlouhodobá nezaměstnanost vede k úplnému přetvoření volného času a k riziku jeho špatného trávení. Toto nebezpečí hrozí zejména mládeži, která preferuje hodnotu volného času a může mít tak větší tendenci uniknout z trhu práce, tj. vyhýbat se zaměstnanosti.

Každý jedinec si v průběhu svého života vytváří určitý žebříček hodnot. K základním životním hodnotám počítáme zpravidla zdraví, blahobyt, uznání, rodinné štěstí, zajímavou práci apod. Jde v podstatě o různé aspekty sociálního života. Náš hodnotový systém se může měnit změnou podmínek, ve kterých žijeme. Jednou z těchto změn, které pronikavě zasahují do života jedince, je nezaměstnanost. [24]

2.6 Shrnutí teoretické části

Teoretická část je zaměřena na pojmy vztahující se k nezaměstnanosti, ale především k psychologii nezaměstnanosti. Je uvedeno, jak nezaměstnanost působí na psychiku a zdraví člověka, důležitost podpory rodiny, rizikové skupiny nezaměstnaných.

Dále jsou uvedeny psychické důsledky nezaměstnanosti a také jak se lidé vyrovnávají se ztrátou zaměstnání. Zajímavé je také vědět, jak lidé využívají volný čas.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

3 HOSPODÁŘSKÁ KRIZE V ROCE 2009 A JEJÍ VLIV NA NAZEMĚSTNANOST A ŽIVOTNÍ STYL

Pojem hospodářská krize téměř zmizel z učebnic. Krize je označení sestupné fáze hospodářského cyklu, zejména v marxistické nebo na marxistické tradici budovaných koncepcích. V hrubých rysech odpovídá označení recese či deprese. Recese nastane pokud hrubý domácí produkt klesl po dvě po sobě následující čtvrtletí, říkáme, že v ekonomice došlo k recesi. Deprese znamená je-li recese zvláště hluboká.

Roky 2008 a 2009 se jistě zapíší do dějin světové ekonomiky jako časy první opravdové globální hospodářské krize. [6]

Příčiny krize:

- měnové a kurzové politiky, které vedly k nadměrné likviditě,
- chybějící legislativní úprav některých oblastí nebo aktérů,
- honba za nereálně vysokými výnosy,
- nedostatečné zvážení rizik ze strany aktérů trhu i orgánů dozoru a regulace,
- nadměrné pákové efekty,
- nedostatečná koordinace makroekonomických politik,
- nedostatečné strukturální reformy. [6]

3.1 Hospodářská krize ve světě

Finanční krize, která započala ve Spojených státech na podzim 2008, se vlivem provázanosti trhů přenesla i do Evropy a proměnila se v krizi ekonomickou. Nejprve došlo k poklesu tempa růstu HDP většiny zemí EU a následně k hospodářskému poklesu, který měl za následek nárůst nezaměstnanosti. [6]

3.1.1 Nezaměstnanost v USA vlivem hospodářské krize

V USA se situace na trhu práce stala neřešitelnou katastrofou. V prosinci roku 2008 ztratilo práci 524 000 pracovníků. Byla to nejvyšší nezaměstnanost od roku 1993, která dosáhla 7,2 procenta. Krachovaly firmy a žádosti o podporu v nezaměstnanosti výrazně rostly. Ke konci prvního čtvrtletí 2009 dosáhla nezaměstnanost již 8,5 procenta, ovšem ani na této úrovni

se růst nezastavil. Desetiprocentní hranice nezaměstnanosti byla překonána v říjnu, kdy vzrostla na 10,2 procenta. [6]

Zda se americký pracovní trh již zklidní, bude jasné až poté, co budou zveřejněna čísla za další měsíce, nicméně již nyní se objevují hlasy o konsolidaci. Vše vede k bodu, kdy budou společnosti potřebovat opět najímat zaměstnance. Zlepšení na trhu práce se uvidí už jen proto, že firmy se během ekonomické recese spousty lidí zbavily. [6]

3.1.2 Nezaměstnanost ve státech EU v rámci hospodářské krize

Míra nezaměstnanosti v Evropské unii lámala také rekordy. V roce 2009 se pohybovala okolo 9 procent. Nezaměstnanost se tak v eurozóně dostala na téměř 11leté maximum. Ukazuje se tak dopad hospodářské recese na trh s pracovními příležitostmi. [14,18]

S nejvyšším počtem nezaměstnaných se potýkalo Španělsko, kde míra nezaměstnanosti činila okolo 18 procent. Tradičně špatně si vedlo krizí těžce zasažené pobaltské státy. V Litvě nezaměstnanost činila 17 procent, taktéž v Estonsku. [18]

Česko mělo například v září 2009 osmou nejnižší nezaměstnanost ve 27 členné unii. Nejnižší bylo Nizozemsko s 3,6 procenta a Rakousko se 4,8 procenta. Nejhorší situace byla na trhu práce v Lotyšsku, které mělo v září nezaměstnanost na 19,7 procenta, a ve Španělsku s mírou 19,3 procenta. [14]

3.2 Vliv hospodářské krize na ČR

Postupující hospodářská krize, ale zároveň i ukončení tradičních sezónních prací vyhnaly míru nezaměstnanosti v České republice v prosinci 2008 na 6 procent. Oproti listopadu vzrostla o 0,7 procenta, což je nejrychlejší měsíční nárůst za posledních deset let. [18]

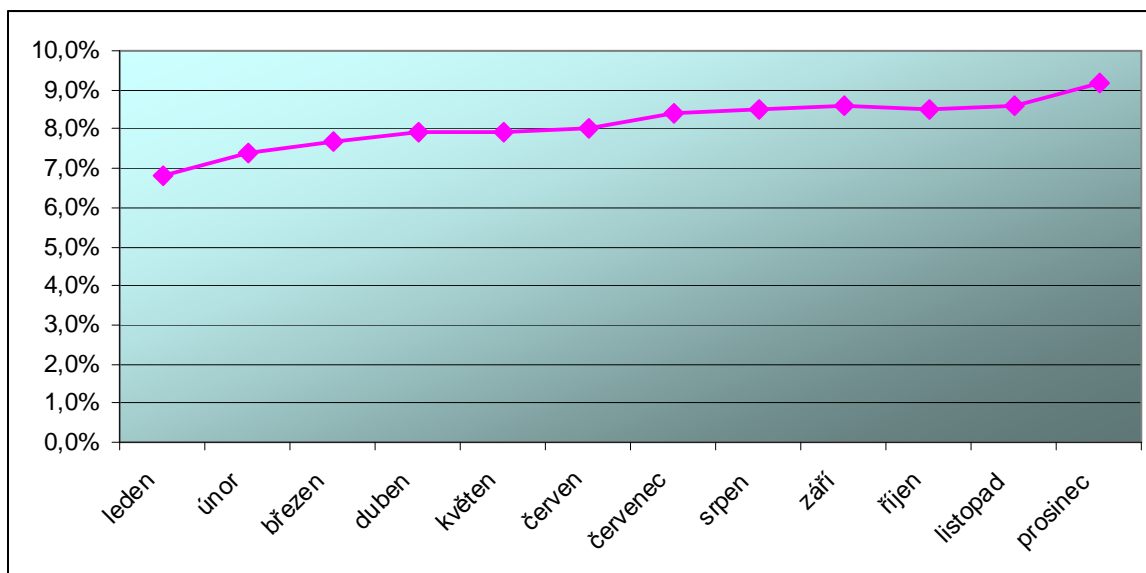
3.2.1 Nezaměstnanost v roce 2009

Začátkem roku 2009 vrcholila takzvaná hospodářská krize, která strhla vlnu propouštění. Dle statistik v 1. čtvrtletí 2009 se celková zaměstnanost snížila proti stejnému období roku 2008 o 11,6 tis. osob. Počet nezaměstnaných osob se meziročně zvýšil o 58,3 tis. osob, počet dlouhodobě nezaměstnaných se přitom snížil o 19,0 tis. osob. Obecná míra nezaměstnanosti 15-64letých meziročně vzrostla o 1,1 procentního bodu. Celková nezaměstnanost tedy dosáhla v 1. čtvrtletí hodnoty 7,0 %. [12]

Celková zaměstnanost se ve 2. čtvrtletí 2009 snížila proti stejnému období roku 2008 o 62,0 tis. osob, počet dlouhodobě nezaměstnaných se přitom snížil o 16,9 tis. osob. Obecná míra nezaměstnanosti 15-64letých meziročně vzrostla o 2,2 procentního bodu. Celková nezaměstnanost v 2. čtvrtletí dosáhla hodnoty 7,9 %. [12]

Předběžné výsledky za 3. čtvrtletí 2009 potvrdily nadále negativní vliv poklesu výkonnosti ekonomiky na úroveň celkové zaměstnanosti, když se průměrný počet zaměstnaných, očištěný od sezónních vlivů, snížil proti 2. čtvrtletí roku 2009 o 0,7 procent. Průměrný počet zaměstnaných se snížil i bez vlivu sezónního očištění o 19,6 tis. Míra zaměstnanosti 15-64letých dosáhla 65,2 procenta. Celková nezaměstnanost dosáhla v 3. čtvrtletí hodnoty 8,4 %. [13]

Celková zaměstnanost se ve 4. čtvrtletí 2009 snížila proti stejnému období roku 2008 o 106,2 tis. osob, míra zaměstnanosti 15-64letých dosáhla 65,3 procenta a meziročně klesla o 1,6 procentního bodu. Počet nezaměstnaných osob se meziročně zvýšil o 154,2 tis. osob, počet dlouhodobě nezaměstnaných se přitom zvýšil pouze o 5,6 tis. osob. Celková nezaměstnanost ve 4. čtvrtletí činila 8,7 %. [13]



Graf 1. Vývoj nezaměstnanosti v roce 2009 [vlastní zpracování]+ [13]

3.2.2 Nezaměstnanost v prvních měsících roku 2010

K 31. lednu 2010 bylo bez práce 574 226 lidí, což je o 35 090 více než ke konci prosince 2009. Celková míra nezaměstnanosti dosáhla 9,8 %. Ze statistik vyplývá, že bylo neza-

městnaných více žen než mužů. U mužů míra nezaměstnanosti vzrostla na 9,3 % a u žen na 10,6%. [13]

3.3 Vliv hospodářské krize na životní styl

V souvislosti s hospodářskou krizí často zaznívají hlasy varující před zhoršením zdravotního stavu obyvatelstva. Nastává vzestup duševních onemocnění a nárůst problémů souvisejících s konzumací drog a alkoholu. Zdravotní problémy mohou vyvstat i v důsledku toho, že lidé začnou ve větší míře konzumovat levnější, z hlediska zdravé výživy problémové potraviny. Nárůst stresu kompenzují kuřáci zvýšenou spotřebou tabáku. V důsledku nedostatku financí směřujících do zdravotnictví klesá úroveň zdravotní péče a zdravotní stav obyvatel se zhoršuje. V některých případech mohou finanční problémy vyústit až v sebevraždu. [23]

Mnohé epidemiologické studie přinášejí opačné závěry. Zpomalení ekonomického růstu bývá provázeno zlepšením zdravotního stavu populace. V ekonomicky vyspělých zemích je tento trend patrný opakovaně a zpomalení ekonomiky tam bývá provázeno poklesem úmrtnosti. S obnovením ekonomického růstu úmrtnost opět narůstá. Podílí se na tom celá řada faktorů. Rodiny s napjatým rozpočtem se přeci jen omezí v jídle a přestanou se přejídat. Poklesne nadměrná konzumace alkoholu. Hubené příjmy si vynutí i další změny životního stylu svědčící lidskému zdraví. Člověk dá například přednost levné chůzi před drahou jízdou autem. Svědčí to jeho oběhovému systému a zároveň klesá riziko újmy na zdraví při dopravní nehodě. [23]

4 OBECNÁ CHARAKTERISTIKA ZLÍNSKÉHO KRAJE

Zlínský kraj byl ustanoven k 1. lednu 2000 na základě ústavního zákona o vytvoření vyšších územních samosprávných celků. Vznikl sloučením okresů Zlín, Kroměříž a Uherské Hradiště, které patřily k Jihomoravskému kraji, a okresu Vsetín, který spadal do Severomoravského kraje. Spolu s Olomouckým krajem tvoří region soudržnosti Střední Morava.

Tab. 1. Základní údaje Zlínského kraje[vlastní zpracování]+[15]

Ukazatel	Měřicí jednotka	Období	Hodnota ukazatele
Počet obyvatel		k 14.12.2009	591 397
Regionální HDP	mil. Kč	k 30.11.2009	169 153
Průměrná mzda	Kč	k 4.12.2009	19 365
Mzdy v průmyslu	Kč	k 14.12.2009	20 760
Tržby v průmyslu	Kč	k 14.12.2009	94 559
Míra registrované nezaměstnanosti	%	k 8.2.2010	11,64
Obecná míra nezaměstnanosti	%	k 12.2.2010	8,6
Tvorba hrubého fixního kapitálu/obyvatele	Kč	k 30.11.2009	53 245
Disponibilní důchod domácností na obyvatele	Kč	k 30.11.2009	173 263
Vývoz	mil. Kč	k 9.12.2009	75 836
Počet ekonomických subjektů		k 15.1.2010	131 870
Počet stavebních ohlášení a povolení		k 19.2.2010	5 568
Zahájené byty		k 19.2.2010	1 300
Dokončené byty		k 19.2.2010	1 894
Základní stavební výroba		k 14.9.2009	5 676
Počet hostů v hromadných ubytovacích zařízeních		k 17.2.2010	458 405

4.1 Rozloha

Svou rozlohou 3 964 km² je čtvrtým nejmenším krajem v republice. Má celkem 304 obcí, z toho 30 měst. Hustota zalidnění 149 obyvatel/km² výrazně převyšuje republikový průměr. Nejvyšší zalidněnost je v okrese Zlín (187 obyvatel/km²) a nejnižší v okrese Vsetín (172 obyvatel/km²). [13]

4.2 Okresy a správní obvody Zlínského kraje

Na území Zlínského kraje existuje 24 mikroregionů, jejichž základem je dobrovolná i nezbytná spolupráce obcí, která je daná spádovostí, historickými i současnými vazbami a společně řešenými problémy. [13]

Zlínský kraj je tvořen čtyřmi okresy: Zlín, Vsetín, Uherské Hradiště a Kroměříž. Největší z nich, co se týče počtu obyvatelstva je okres Zlín, který má 193 154 obyvatel, na druhém místě je okres Vsetín, ve kterém žije 145 850 obyvatel, následuje okres Uherské Hradiště, který má 144 533 obyvatel a okres Kroměříž, kde žije 107 875 obyvatel. [13]

Do Zlínského kraje spadá 13 správních obcí:

- Bystřice pod Hostýnem (16 048 obyvatel),
- Holešov (21 737 obyvatel),
- Kroměříž (70 090 obyvatel),
- Luhačovice (19 408 obyvatel),
- Otrokovice (35 005 obyvatel),
- Rožnov pod Radhoštěm (35 376 obyvatel),
- Uherské Hradiště (90 819 obyvatel),
- Uherský Brod (53 714 obyvatel),
- Valašské Klobouky (23 915 obyvatel),
- Valašské Meziříčí (42 209 obyvatel),
- Vizovice (16 521 obyvatel),
- Vsetín (67 480 obyvatel),
- Zlín (99 090 obyvatel). [15]



Obr. 1. Mapa Zlínského kraje [15]

4.3 SWOT analýza

SWOT analýza je metoda, která spočívá v klasifikaci a ohodnocení jednotlivých faktorů, které jsou rozděleny do 4 základních skupin:

- Strengths (silné stránky),
- Weaknesses (slabé stránky),
- Opportunities (příležitosti),
- Threats (ohrožení).

4.3.1 Interní analýza

Silné stránky Zlínského kraje:

- rozmanité spektrum krajinné scenérie, folklóru, historických i technických památek,
- existence památek Unesco,
- podnikatelská tradice Tomáše Bati,
- krajinný ráz vhodný pro cestovní ruch,

- v celém regionu bohatá tradice řemeslné výroby,
- významné zdroje podzemních minerálních a léčivých vod,
- budování cyklotras,
- zdravé klima na většině území,
- rozvíjející se univerzita se širokou nabídkou studijních oborů (UTB ve Zlíně),
- blízkost hranic se Slovenskem,
- možnost využití levné pracovní síly ze Slovenska,
- zvyšující se výdaje na vědu a výzkum,
- roste počet zaměstnaných ve vědě a výzkumu.

Zlínský kraj patří sice mezi nejmenší kraje v republice, ale především díky Tomáši Baťovi je známý ve světě, zvláště pak město Zlín. Svými UNESCO památkami, léčivými zdroji a poměrně hornatou krajinou je cestovní ruch v této oblasti poměrně rozvinutý a navštěvují ho i zahraniční turisté. Důležitou součástí Zlínského kraje je univerzita Tomáše Bati, která svou pestrou nabídkou studijních oborů láká nejen studenty z různých koutů České republiky, ale také ze zahraničí.

Slabé stránky Zlínského kraje:

- málo atraktivní kraj pro investory,
- vysoká nezaměstnanost v oblastech mimo městské aglomerace,
- chybí napojení na dálniční síť,
- špatná dostupnost celého regionu v rámci silniční a železniční dopravy,
- nízké mzdy,
- nedostatek financí pro rozvoj cestovního ruchu,
- absence vodních ploch pro zájem lidí o dovolenou,
- nedostatečná ubytovací kapacita v hotelových typu *** a **** , zvláště ve městě Zlín.

V současné době se kraj potýká s velkou nezaměstnaností, která kraj řadí na 4. – 5. místo v republice s největším počtem nezaměstnaných osob. Díky této skutečnosti kraj opouští

kvalifikovaná pracovní síla v podobě absolventů UTB, kteří odcházejí za většími finančními a pracovními možnostmi. Stejná situace postihuje i investory a podnikatele, kteří nevidí návratnosti investic do tohoto kraje.

4.3.2 Externí analýza

Příležitosti Zlínského kraje:

- zlepšení dopravní dostupnosti území,
- možnost větší spolupráce s oblastí Slovensko,
- odlišení nabídky regionu od konkurence,
- větší propagace regionu,
- zatraktivnění regionu pro investory,
- možnost růstu počtu lidí zaměstnaných v cestovním ruchu,
- zvýšení návštěvnosti regionu domácími i zahraničními turisty,
- možnost rozšíření turistické vodní atraktivity,
- zlepšení propagace regionu,
- větší spolupráce firem s UTB a dalšími pracovišti,
- další rozvoj cyklotras v regionu.

Zlínský kraj by měl využít své bohaté kultury, zdravého klimatu a léčivých zdrojů ke zvýšení domácího i zahraničního cestovního ruchu a to především prostřednictvím větší propagace regionu. Přilákal by tak nejen turisty, ale i investory, mladé lidi a vyzdvihl by kraj na vyšší úroveň konkurenčních krajů.

Ohrožení Zlínského kraje:

- odchod firem a investorů z regionu,
- odchod kvalifikovaných pracovníků a absolventů VŠ z regionu,
- absence kvalitní pracovní síly z důvodu nízké mzdy,
- snížení konkurenceschopnosti v některých lokalitách,
- snížení návštěvnosti a atraktivity regionu,

- nedostatečná spolupráce mezi VŠ a firmami,
- neochota firem řešit inovace a využít je,
- omezené investice do dopravní infrastruktury,
- snížení nabídky léčebných a relaxačních produktů,
- stagnace současného stavu ubytování.

Největší hrozbou Zlínského kraje je ještě větší odchod firem a investorů z regionu, ale také odchod mladých kvalifikovaných lidí. Pokud region nehodlá investovat do propagace a do lepšího zviditelnění této oblasti, hrozí úpadek cestovního ruchu a s tím související ostatní rizika, jako je růst nezaměstnanosti, chátrání památek atd.

[vlastní zpracování]

5 ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU NEZAMĚSTNANOSTI VE ZLÍNSKÉM KRAJI

Tato kapitola se zabývá nezaměstnaností ve Zlínském kraji k 31.1.2010. Analýza je provedena na základě materiálu poskytnutých úřadem práce v Rožnově pod Radhoštěm a portálu MPSV.

5.1 Jak současná situace vyhovuje zaměstnavatelům

Než se dostanu k problematice nezaměstnanosti v jednotlivých okresech Zlínského kraje, je třeba také zmínit chování firem vůči zaměstnancům, ale také nezaměstnaným z hlediska nabídky práce.

Současný stav nezaměstnanosti dává možnost některým zaměstnavatelům, zvláště podnikatelům, uskutečňovat tzv. falešné konkurzy. Pod názvem falešný konkurz mám na mysli případ, kdy společnost zveřejní nabídku na práci, ale ve skutečnosti nemá v úmyslu přijímat nové zaměstnance. Nynější doba k tomu přímo vybízí, neboť je spousta nezaměstnaných, kteří chtějí pracovat a zaměstnavatelé tak dávají najevo svým zaměstnancům, že každý je nahraditelný a hlavně mají z čeho vybírat, aby danou osobu nahradili. Tímto tedy nutí své zaměstnance např. pracovat přesčas, za nižší mzdu či přidělují další práci bez nároku na mzdové zvýšení. Zaměstnanci ve stávajících firmách mají tak vysoké pracovní normy a další nárůst pracovních úkolů pro ně znamená neplacenou přesčasovou práci. Proti tomu začínají protestovat především mladí lidé, kteří se dostávají do situace, kdy už znají pouze jeden životní styl „práci a postel“. Nemají čas hledat si životního partnera, zakládat rodinu, nemají čas na děti, rodiče, natož na zábavu či koníčky. [25]

Otázkou zůstává, kdo nezaměstnaným uhradí náklady na tyto falešné konkurzy? Za půl roku hledání práce člověka utratí: za telefonování asi 9 000 Kč, za cestování na konkurzy zhruba 5 000 Kč, za odborné publikace potřebné k přípravě na konkurzu 1 800 Kč, za noviny a jiný inzertní tisk zhruba 1 400 Kč, 3 000 Kč za kadeřníka (občas je vzhled důležitější než kvalifikace), kosmetika (čerpání z vlastních zásob). Celková investice za 6 měsíců je 20 200 Kč. Když člověk absolvuje 18 falešných konkurzů z 80 oslovených firem, což znamená 9,6 %. Falešné konkurzy tedy člověka zaokrouhleně stojí 3 000 Kč, tzn. 500 Kč každý měsíc. Z právního hlediska se jedná o malé nežalovatelné částky, pro nezaměstnaného

člověka to jsou vyhozené peníze. A tak si lidé tuto investici nebudou moci dovolit, jedinou možností jim zůstane nástěnka na ÚP s obcházením místních firem. [25]

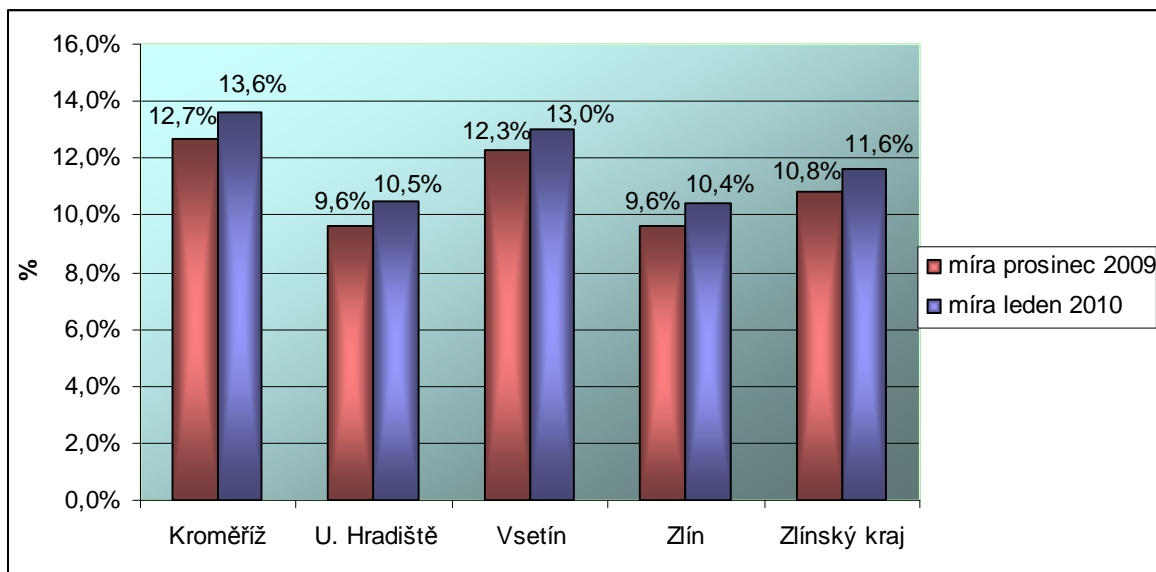
Já osobně jsem se setkala s podobnou situací. Pracuji u druhého zaměstnavatele, ale oba byli menší podnikatele. V obou případech jsem se setkala, že můj vedoucí měl stále zveřejněný inzerát na mé místo nebo některého z kolegů, aniž by nám cokoli sdělil. V prvním případě mi po odevzdání výpovědi z mé strany sdělil, že má stále inzerát, neboť na mě bylo znát, že u nich dlouho nevydržím. V druhém případě ředitel společnosti využívá současné nezaměstnanosti a loňské krize a nechává si opakovaně zveřejňovat inzeráty na různé pracovní pozice na ÚP. Když jsem se ptala personálního oddělení, zda se hledá osoba na místo kolegyně, bylo mi řečeno, že ředitel tak pouze mapuje současnou situaci na trhu práce. Z toho vyplývá, že jsou poškození všichni kromě samotného ředitele. Personálnímu oddělení totiž přibývá práce se životopisy, neustále vyřizují telefonáty s uchazeči a vymýšlejí různé důvody, proč nepřijímají pracovníky. Zájemci o práci by tak ušetřili peníze i čas věnovaný konkrétnímu inzerátu a mohli se věnovat firmám, které skutečně hledají zaměstnance a nekonají falešné konkurzy.

5.2 Současný stav nezaměstnanosti ve Zlínském kraji

Míra nezaměstnanosti ve Zlínském kraji v lednu 2010 stoupla o osm desetin bodů na 11,6 %, o rok dříve to bylo 7,2 %. Celkový počet uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadech práce se v lednu zvýšil na 36 111 osobu. Míra nezaměstnanosti v celé České republice vzrostla na 9,8 % z prosincových 9,2 %. [21]

Na konci letošního ledna úřady evidovaly celkem 1266 volných pracovních míst. To je sice o 14 volných pracovních míst více než na konci loňského roku, ale ve srovnání se stejným obdobím roku 2009 je to o 59 % méně. Loni v lednu úřady evidovaly 3 070 volných pracovních míst. Na jedno volné místo tehdy připadalo 7,5 uchazeče o zaměstnání, zatímco na konci letošního ledna je to 28,5 uchazeče o zaměstnání. [21]

Úřady práce na konci ledna nejčastěji evidovaly volná pracovní místa v profesích pomocní a nekvalifikovaní dělníci v zemědělství, telefonisté, řidiči nákladních automobilů a tahačů, obchodní cestující, profesionální poradci v obchodě, obchodní zástupci, instalatéři, potrubáři, stavební zámečníci a klempíři. [14]



Graf 2. Míra nezaměstnanosti ve Zlínském kraji [vlastní zpracování]+ [14]

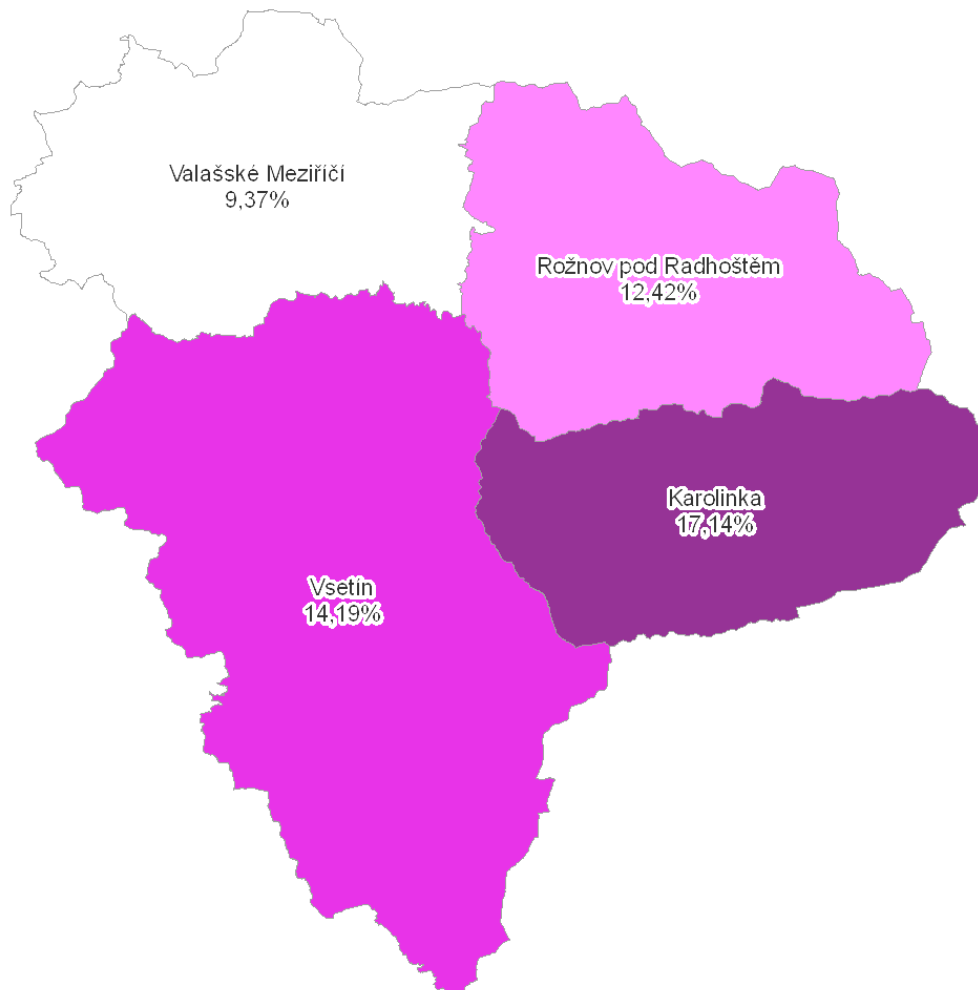
5.2.1 Současný stav nezaměstnanosti v okrese Zlín

V okrese Zlín evidovaly úřady práce 10 447 uchazečů o zaměstnání, z toho 4 888 bylo žen. Počet volných pracovních míst bylo 256, na jedno volné pracovní místo připadalo 41 nezaměstnaných. [21]

Míra nezaměstnanosti v okrese Zlín tedy dosáhla ke konci letošního ledna 10,36 %, což je o 0,8 % více než na konci roku 2009. [14]

5.2.2 Současný stav nezaměstnanosti v okrese Vsetín

K 31.1.2010 evidoval úřad práce ve Vsetíně celkem 10 154 uchazečů o zaměstnání, z toho 4 406 žen. Je to nejvyšší počet nezaměstnaných evidovaných ÚP ve Vsetíně v celé jeho historii. Míra registrované nezaměstnanosti byla ke konci ledna 2010 v okrese Vsetín 13,02 %, což je nárůst o 0,68 % oproti minulému měsíci. Úřad práce ve Vsetíně evidoval ke konci ledna celkem 272 volných pracovních míst, z toho 126 bylo nabízeno pro THP pracovníky a 146 pro dělníky. Na jedno volné pracovní místo připadalo 37 nezaměstnaných. Nejnižší míru nezaměstnanosti vykazuje Valašské Meziříčí, naopak nejvyšší míru vykazuje Nový Hrozenkov, Karolínka a Podolí. [21]



Obr. 2. Míra nezaměstnanosti k 31.12.2009 v mikroregionech kraje Zlín [21]

5.2.3 Současný stav nezaměstnanosti v okrese Uherské Hradiště

Úřady práce v okrese Uherské Hradiště evidovaly 8 177 uchazečů o zaměstnání, z toho 3 795 žen. Míra nezaměstnanosti byla 19,55 %, počet volných pracovních míst úřad práce evidoval 451. Na jedno volné pracovní místo připadalo 18 uchazečů. [21]

5.2.4 Současný stav nezaměstnanosti v okrese Kroměříž

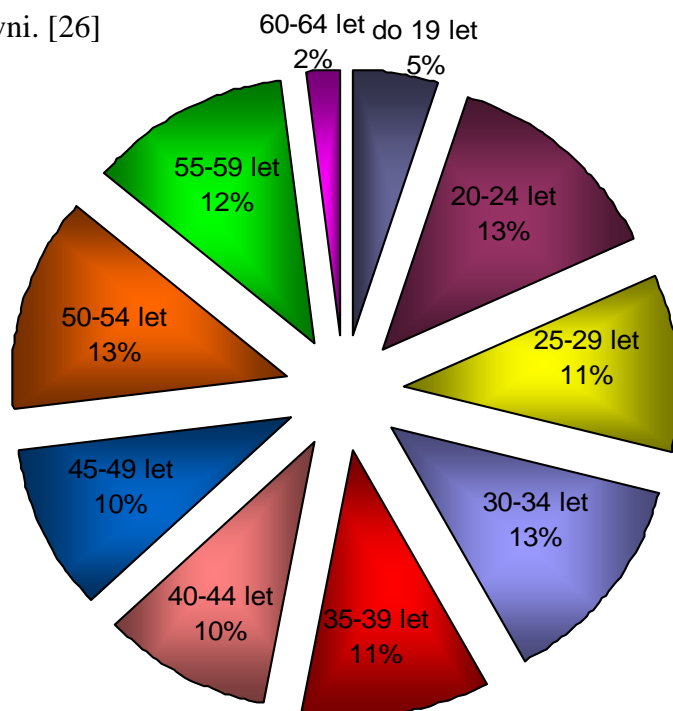
Ke konci lednu letošního roku bylo na úřadě práce v Kroměříži nahlášeno 7 303 uchazečů o práci, z toho 3 163 bylo žen. Míra nezaměstnanosti činila 13,62 %. Počet volných pracovních míst bylo 287 a 25 uchazečů připadalo na jedno volné pracovní místo. [21]

5.3 Věková struktura uchazečů o zaměstnání

Většina statistik se zpracovává ke konci roku nebo za určité čtvrtletí, proto bylo těžké získat věkovou strukturu za měsíc leden či únor 2010 týkající se daného kraje. A proto jsem

pro zajímavost uvedla věkovou strukturu nezaměstnaných uchazečů v celé ČR k 31.12.2009.

Zjistila jsem, že největší problém najít zaměstnání mají lidé ve věkové skupině 20-24 let, 30-34 let a 50-54 let. Naopak nejméně nezaměstnaných lidí je ve věku do 19 let z toho důvodu, že většina těchto mladých ještě studuje a také lidé mezi 60.-64. lety, neboť většina z nich je již v důchodu. Ostatní věkové skupiny jsou uprostřed mezi těmito kategoriemi téměř na stejné úrovni. [26]



Graf 3. Věková struktura nezaměstnaných v ČR k 31.12.2009[vlastní zpracování] + [26]

5.4 Struktura vzdělanosti uchazečů o zaměstnání

K 31.12.2009 bylo nejvíce lidí bez práce s nižším středním odborným vzděláním, naopak nejméně uchazečů o práci je se základním vzděláním. Je to tím, že v dnešní době je povinné absolvovat devítileté základní vzdělání. Na druhém místě jsou lidé s neúplným základním vzděláním, kteří hledají zaměstnání. Do této skupiny patří lidé, kteří studovali v době, kdy ještě nebyla povinná školní docházka a jsou v letech středního věku, což je 45.-60. rok. Třetí místo patří uchazečům o práci s úplným středním odborným vzděláním, následují uchazeči s úplným středním vzděláním, dále pak lidé s bakalářským titulem, lidé se středním a středním odborným bez maturity, uchazeči s nižším středním vzděláním, se středním odborným vzděláním s výučním listem, s odborným vzděláním, s úplným středním odborným vzděláním s výučním listem a maturitou a lidé bez vzdělání. Ve struktuře vzdělanosti

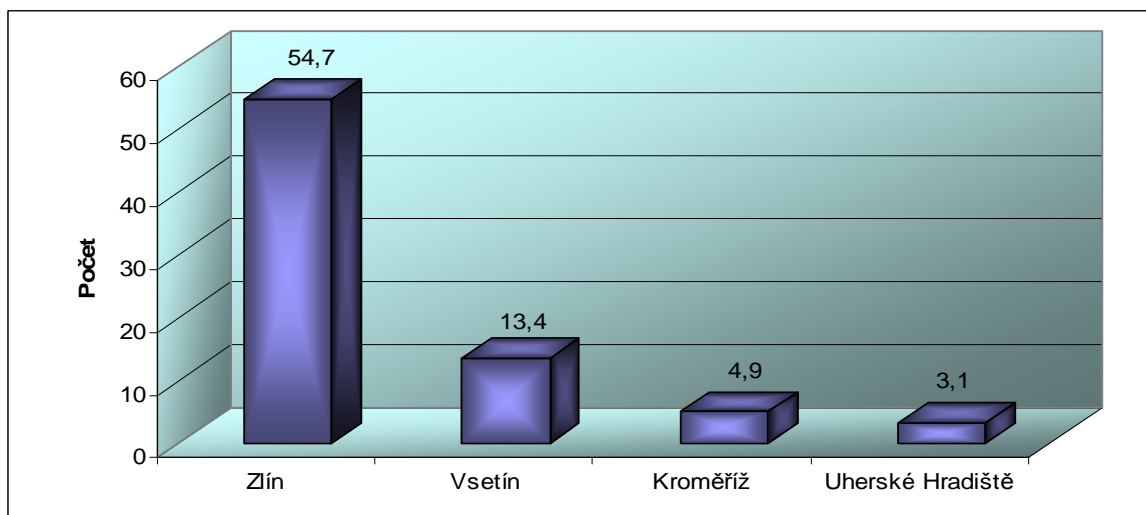
uchazečů nejsou zmínění lidé s vysokoškolským vzděláním. Stále totiž platí, že tito lidé si nejnásne hledají práci a na úřadě práce jsou evidováni především absolventi vysokých škol, ale jedná se pouze o krátkou dobu.

Tab. 2. Vzdělanostní struktura nezaměstnaných k 31.12.2009[vlastní zpracování]+[26]

Vzdělání	Hodnota
Nižší střední odborné vzdělání	41,80%
Neúplné základní vzdělání	26,23%
ÚSO	15,26%
ÚSV	5,08%
Bakalářské vzdělání	3,80%
Střední a střední odborné bez maturity	2,60%
Nižší střední vzdělání	2,56%
Střední odborné vzdělání s výučním listem	0,80%
Odborné vzdělání	0,77%
ÚSO s výučním listem a maturitou	0,65%
Bez vzdělání	0,40%
Základní vzdělání	0,07%

5.5 Počet nezaměstnaných absolventů škol na jedno volné místo

Největší počet 55 nezaměstnaných absolventů škol je na jedno volné místo ve Zlínském okrese, následuje okres Vsetín se 14 nezaměstnanými absolventy, 5 nezaměstnaných na jedno volné místo je v okrese Kroměříž a nejméně v okrese Uherské Hradiště, kde jsou 3 nezaměstnaní absolventi na jedno volné místo. [26]



Graf 4. Počet nezaměstnaných absolventů škol na 1 volné místo[vlastní zpracování]+[26]

S nezaměstnaností absolventů střední škola a mladistvých bez zájmu o získání zaměstnání se objevují i závažné výchovné a psychologické problémy. Pokud si tito mladí lidé ve správném čase neosvojí potřebné pracovní návyky, nebudou schopni pracovat ani v dospělosti, a nuda je pak povede k sociálně patologickému chování, k vyřazování ze společnosti. Prodlužování adolescence nezaměstnaností má negativní důsledky pro jedince i pro společnost.

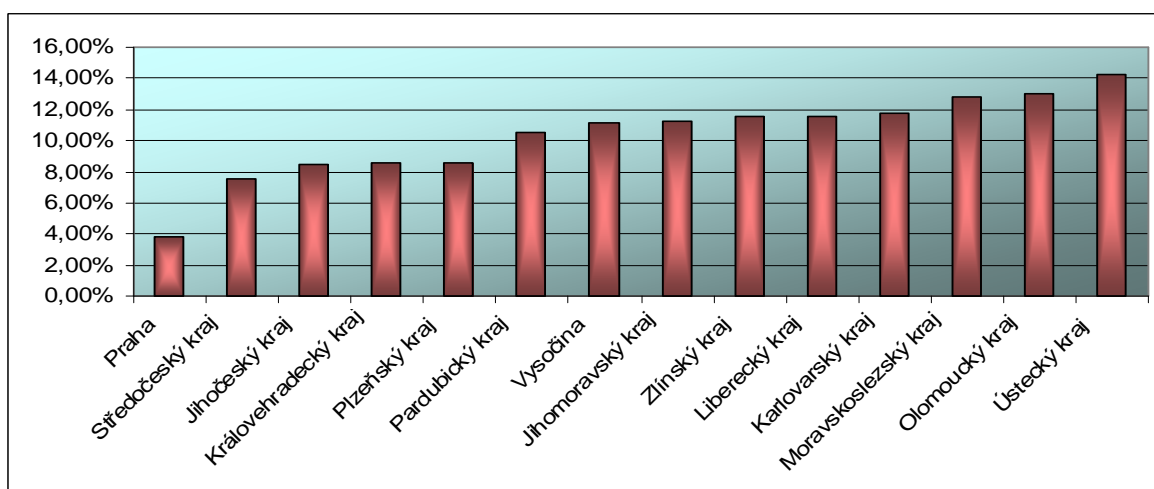
5.6 Vyhodnocení analýzy nezaměstnanosti ve Zlínském kraji

Míru nezaměstnanosti nad deset procent mají všechny okresy Zlínského kraje. Nejvyšší míru nezaměstnanosti vykazuje okres Kroměříž, a to 13,6%. Následuje okres Vsetín s 13 %, pak Uherské Hradiště s 10,5 %. Nejnižší míra nezaměstnanosti je naopak na Zlínsku, činí 10,4 %. [21]

V okrese Zlín je 55 uchazečů na jedno volné pracovní místo evidováno na ÚP, což je nejvíce ze všech okresů ve Zlínském kraji. Celkově ve Zlínském kraji je 29 uchazečů na jedno volné pracovní místo a v ČR je evidováno 18 uchazečů na jedno volné pracovní místo. [21]

Věkové skupiny 20-24 let, 30-34 let a 50-54 let mají největší problém najít zaměstnání. Co se týče vzdělání, tak nejvíce uchazečů o práci je s nižším středním odborným vzděláním, neúplným základním vzděláním a s úplným středním odborným vzděláním. [21]

Míra nezaměstnanosti ve Zlínském kraji je 11,6 % a celkem v ČR je 9,8 %. Z celkové analýzy vyplývá, že Zlínský kraj měl v roce 2009 druhou největší míru nezaměstnanosti v ČR hned za Moravskoslezským krajem. K 31.1.2010 byl Zlínský kraj na 4.-5.místě v ČR spolu s Libereckým krajem. [21]



Graf 5. Nezaměstnanost v krajích ČR k 31.1.2010 [vlastní zpracování]+[21]

6 ZLEPŠENÍ NEZAMĚSTNANOSTI VE ZLÍNSKÉM KRAJI A ŽIVOTNÍHO STYLU NEZAMĚSTNANÝCH OSOB

Jak jsem již zmínila v teoretické části, tak nezaměstnanost má obrovský vliv na psychiku člověka. Z klasických studií nezaměstnaných vyplývá, že po počátečním šoku způsobeném násilnou změnou života, nezaměstnaní často mobilizují své síly a snaží se svou situaci změnit. Pokud ovšem nenajdou řešení, postupně rezignují, upadají do apatie. Důsledkem nezaměstnanosti je postupný úpadek, ztráta sebedůvěry, ztráta smyslu každodenní činnosti, konflikty v běžném sociálním styku, zhoršení duševního a tělesného zdraví. Zdá se, že osoby s dostatečnými úsporami, s intenzivní morálkou a emocionální podporou svých nejbližších a osoby s vyšším vzděláním zůstávají dlouhodobě nedotčeny nezaměstnaností. [24]

6.1 Úřad práce

Úřad práce je správním úřadem, který v rámci své působnosti zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti, soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce ve svém správním obvodu. [21]

Činnosti úřadu práce:

- zabezpečuje a podporuje projekty a opatření v oblasti trhu práce, včetně účasti na mezinárodních programech a projektech,
- vykonává kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti,
- povoluje výkon umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte,
- sleduje plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- zabezpečuje mzdové nároky zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele,
- přijímá a zajišťuje vyřízení stížností občanů,
- rozhoduje, zda jde o osobu zdravotně znevýhodněnou, popřípadě o tom, že fyzická osoba se nepovažuje za osobu zdravotně znevýhodněnou. [21]

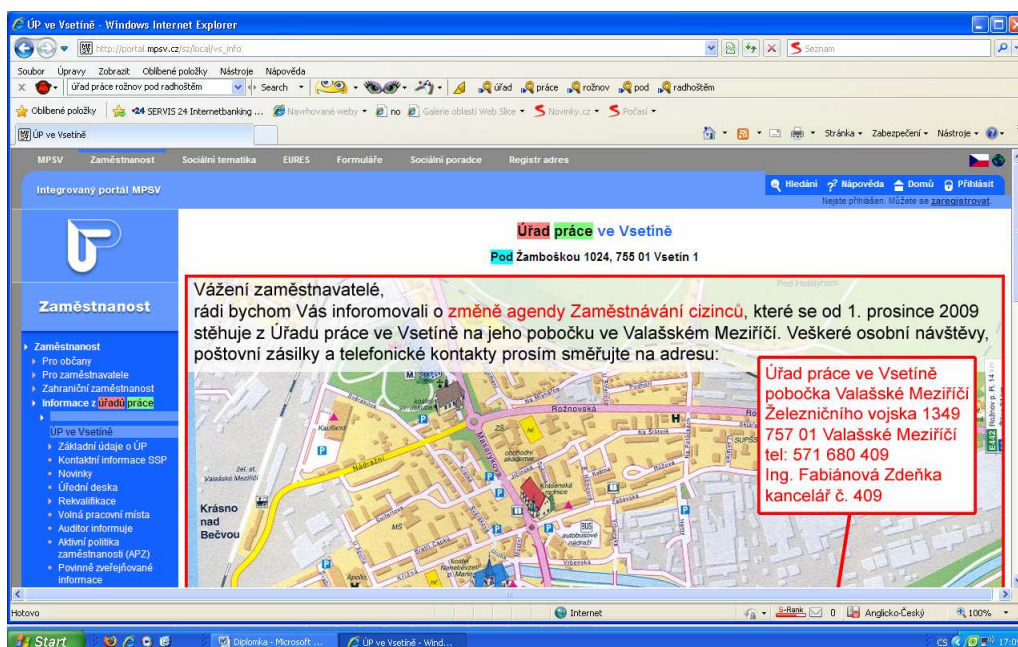
Pro mnohé lidi byl úřad práce stále jedním z nejvýznamnějších zdrojů poskytnutí informace o nabídce práce. Dnes již tomu tak není. Se spoluprací úřadu práce nemůže člověk příliš počítat, protože úřad práce není zprostředkovatelna, ale pouze eviduje nezaměstnané a je dozorcem nad dodržováním pravidel ze strany nezaměstnaných. Kultura jejich zaměstnan-

ců se liší od města k městu, někde je na vysoké úrovni, někde velmi nízká, v některých městech kontrolují firmy a reagují na stížnosti uchazečů, jinde s firmami spíše spolupracují. [25]

Osobně jsem se setkala s přístupem, kdy jsem byla měsíc evidovaná na ÚP po dokončení školy, neochoty referentek při hledání práce. Bylo mi pouze řečeno, že si práci určitě hledám sama, takže po nich nic nebudu chtít.

Také se mi nelíbí, že v nabídce práce ÚP jsou inzeráty na pracovní místa, která jsou dávno obsazená. Firmy se diví, některé i rozčilují, že inzerát dávno stáhly z nabídky a nechápou, proč je místo ještě inzerované, neboť reakce uchazečů je zdržují od práce. Možná je to také proto, aby se alespoň trochu vylepšil pohled na nezaměstnanost, protože při správné reakci ÚP by se zvýšil počet nezaměstnaných na 1 pracovní místo. [25]

Výhodou je, že úřady práce mají nabídky s pracovními místy umístěny na svém internetovém portálu a uchazeč si tak ušetří cestu na ÚP a může v klidu doma sledovat volná místa. Naopak velká nevýhoda je, že se tyto stránky aktualizují maximálně jednou týdně dle počtu nových volných pracovních míst.



Obr. 3 Náhled webové stránky úřadu práce ve Vsetíně [21]

6.1.1 Rekvalifikační kurzy na ÚP v Rožnově pod Radhoštěm

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace

se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání. Za rekvalifikaci se nepovažuje řádné studium na středních a vysokých školách. [21]

Úřad práce v Rožnově pod Radhoštěm nabízí pro rok 2010 tyto rekvalifikační kurzy:

- podnikatelské kurzy (základy podnikání),
- počítačové kurzy (základy obsluhy osobního počítače, obsluha osobního počítače se zaměřením grafické práce, auto CAD, správa počítačových sítí, administrátor www serveru),
- ekonomicko-administrativní kurzy (účetnictví a daňová evidence, daňová evidence s využitím PC, mzdové účetnictví, projektový manažer, personalista),
- kurzy s praxí u zaměstnavatele (nespecifický kurz s praxí, technicko-administrativní pracovník, ekonomicko-provozní asistent, technicko-administrativní pracovník s výukou anglického jazyka),
- kurzy z oblasti služeb (manikúra, pedikúra, nehtová modeláž, masér pro sportovní a rekondiční masáže, kosmetické služby, kadeřnické služby),
- kurzy se sociální a zdravotnické oblasti (pracovník v sociálních službách, pečovatelka, všeobecný sanitář),
- řidičské oprávnění (sk. C, E, D, profesní průkaz),
- technické kurzy (svařování, skladový logistik, řidič manipulačních vozíku, dřevorubec aj.). [21]

V Rožnově pod Radhoštěm k 31.1.2010 byla nezaměstnanost 12%, což znamená, že uchazečů o práci evidovaných na ÚP je 2 328 osob. Tito lidé mají možnost využít rekvalifikační kurzy a také si myslím, že nabídka těchto kurzů je poměrně pestrá.

6.2 Podpora měst a podnikatelů

6.2.1 Veřejně prospěšné práce

Jedná se o práce převážně sezónního charakteru, zaměřené na úklid v obcích, údržbu zeleně a komunikaci, stavební práce, údržbu sportovních zařízení v obci, zlepšení životního prostředí apod.

Veřejně prospěšné práce slouží k umístění uchazečů o zaměstnání na dobu nepřesahující 12 měsíců. Tato místa zřizují zejména obce a města, a to na základě písemné dohody s úřadem práce. Na VPP jsou zpravidla úřadem práce doporučováni místní občané, kteří jsou obtížně umístitelní do zaměstnání. [21]

6.2.2 Společensky účelná pracovní místa

SÚPM se rozumí:

- pracovní místo, které zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě písemné dohody s ÚP na dobu sjednanou v dohodě a je obsazováno uchazeči evidovanými úřadem práce, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní uplatnění,
- nově zřízené pracovní místo pro uchazeče o zaměstnání evidovaného ÚP, který začne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. [21]

6.3 Zlepšení životního stylu nezaměstnané osoby

Nezaměstnaná osoba má následující žebříček hodnot:

1. najít vhodné zaměstnání,
2. přijatelná finanční situace,
3. dobrá rodinná pohoda,
4. nepodléhat strachu z budoucnosti,
5. účelné využívání volného času,
6. ocenění dobrého chování lidí a organizací,
7. nepodléhat depresím,
8. mít dostatek informací o možnostech řešení,

9. udržet vysokou aktivitu a samostatnost,

10. dobrý zdravotní stav.

Jak je zřejmé, jde o podstatně odlišný žebříček oproti jiným skupinám obyvatel, kde na prvních místech figurují takové hodnoty, jako je zdraví, rodinná pohoda a další zcela odlišné hodnoty. [24]

A proto musí mít nezaměstnaný uspokojené alespoň některé z výše uvedených hodnot, aby zlepšil svou životní úroveň a dosáhl tak stejného žebříčku, jako mají ostatní lidé, což je již výše zmíněné zdraví, rodina apod.

6.3.1 Jak se vyrovnat s nezaměstnaností a zlepšit si tak trochu život

Základním kamenem úspěšného překonání období nezaměstnanosti je nepoddávat se. Ať se jedná o čerstvé absolventy škol, pracovníky zkrachovalých firem či jedince, kteří dobrovolně ukončili pracovní poměr. Podle psychologa Hály by měl nezaměstnaný vyvíjet následující aktivity: vytrvale hledat novou práci, připravovat se na pohovory, rozšiřovat si kvalifikaci či se zapojit do různých zájmových kroužků a hlavně by se měl vyhýbat návykovým látkám a hazardním hrám. [4]

Podle Boženy Buchtové patří k efektivní osobní strategii pro překonání krizového období ztráty práce:

- neztrácet naději a nepodléhat tlaku nepříznivé situace. Člověk se nesmí nechat odradit i případným neúspěchem v hledání práce. Současný trend je nejistota a kdokoli z nás se ze dne na den může stát nezaměstnaným. Předsudky spojené s kritickým odsouzením člověka, že nemá nebo že mění práci, se stávají minulostí. Potřebné je vážít si sebe i svého života, uchovat si sebedůvěru a zdravou hrdost, [2]
- naplánovat si pravidelné denní aktivity. Je třeba začít péči o sebe sama, o svůj vzhled, což určitě přispívá k zdravému sebevědomí. Je dobré se dále vzdělávat, rozšiřovat svou kvalifikaci a dovednosti, které mohou být užitečné ve vzdálenější budoucnosti, [2]
- využít čas k možnosti zhodnocení dosavadních životních a pracovních zkušeností. V klidu si sednout a přemýšlet o tom, co umím a znám. Strach či úzkost před novým pohovorem se zaměstnavatelem je možné snížit důkladnou přípravou, [2]

- rozšířit si právní vědomí a dobře znát práva a povinnosti nezaměstnaného. Je dobré vědět, že při skončení zaměstnání mám právo na vydání posudku o pracovní činnosti. Základním právem v žádosti o zaměstnání jsou právo na zprostředkování pracovního uplatnění ve vhodném zaměstnání, právo na rekvalifikaci nezbytnou k pracovnímu uplatnění, právo na hmotné zabezpečení před nástupem do zaměstnání i v případě ztráty zaměstnání, [3]
- neuzavírat se do sebe, udržovat neustálý kontakt s trhem práce a s širším sociálním okolím. Trh práce je totiž jedním z nejvýznamnějších zdrojů poskytnutí informace o zaměstnání, [10]
- na přechodnou dobu si najít práci i méně placenou. To znamená, že i práce s nižší kvalifikací je pro nezaměstnaného lepší než nečinnost, [2]
- promyslet si úspornou životní strategii. Finanční nedostatek je příležitostí přehodnotit dosavadní životní hodnoty a možnosti chovat se více ekologičtěji, [2]
- důsledně pečovat o své zdraví. Obavy ze ztráty práce anebo nezaměstnanost jsou často provázeny pocity úzkosti, smutku, depresi aj. [3]

7 PILOTNÍ PROJEKT PRO ZLEPŠENÍ ŽIVOTNÍ SITUACE

V této části diplomové práce bude zpracovaný pilotní projekt pro možné navrhnutí a zlepšení životní situace lidí aktivně hledající zaměstnání. Projekt bude navržen pro úřad práce v Rožnově pod Radhoštěm, který mi ochotně vyšel vstříc a poskytl určité informace. Na oplatu jim poskytnu své zpracované a vyhodnocené údaje z diplomové práce, které poslouží zase pro jejich účely. Navržený kurz obchodní angličtiny v provázanosti s logistikou, bude pro nezaměstnané osoby, které aktivně hledají zaměstnání a jsou evidovány na ÚP. Tyto osoby se po absolvování kurzu mohou uplatnit ve společnosti XYZ, spol. s r.o., které budou nabídnuty zbývající místa pro vzdělávání jejich stávajících zaměstnanců.

Obsahem projektu bude posílení přenositelných odborných znalostí, dovedností a obecných způsobilostí, neboť se přihlíží k aktuálnímu hospodářskému cyklu a vyšší pravděpodobnosti stupňování konkurenčního boje s případnými dopady do zaměstnanosti v regionu. Prioritním přínosem projektu bude posílit profesní zdatnost a funkční flexibilitu pracovní síly se zaměřením na zlepšení životní situace nezaměstnaných lidí, kteří si aktivně hledají práci. Samotný pilotní projekt bude rozdělen na čtyři následující fáze:

- přípravná fáze,
- plánovací fáze,
- realizační fáze,
- závěrečná fáze.

7.1 Přípravná fáze

V první fázi je třeba se připravit na realizaci samotného projektu. Přípravná fáze velmi souvisí s analytickou částí. Bylo potřeba probrat základní informace s pověřenými osobami úřadu práce, vyslechnout si jejich představy a návrhy, stanovit si, co vše bude potřeba udělat.

Nutné bylo provést analýzu současného stavu nezaměstnanosti ve Zlínském kraji. V analytické části byla provedena SWOT analýza. Poté bylo také důležité zmapovat situaci na trhu práce prostřednictvím dotazníkového šetření. Dotazník byl zaměřený na osoby aktivně hledající práci.

V případě potvrzení a schválení projektu musí být stanoven realizační tým a přiděleny úkoly jednotlivým členům týmu.

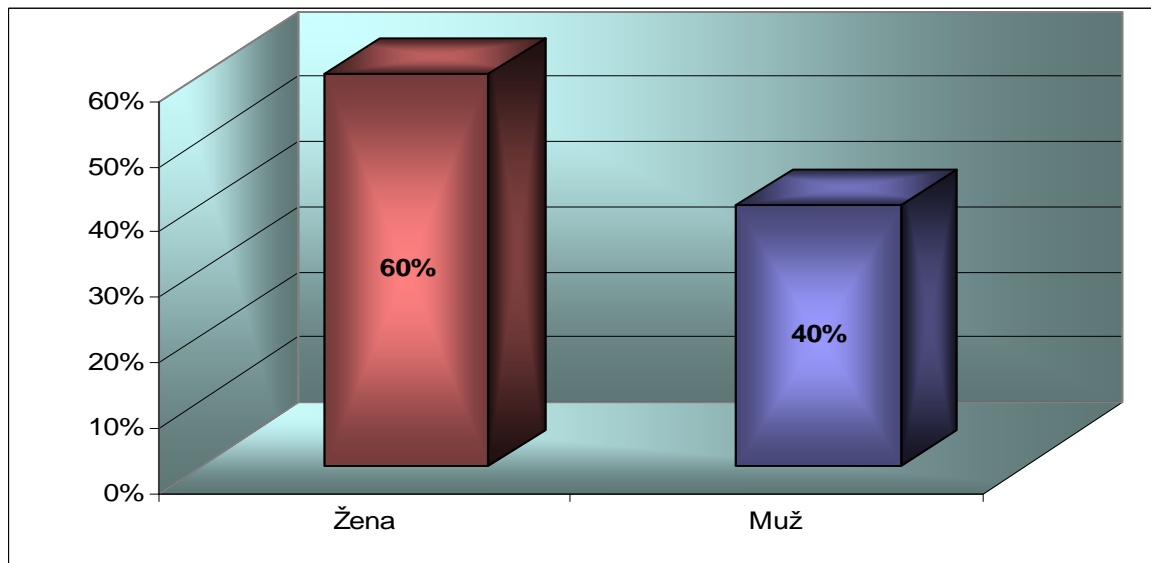
Tab. 3. Členové týmu a jejich činnosti [vlastní zpracování]

Člen projektu	Činnosti projektového týmu
Ředitelka ÚP v R.p.R.	kontrola a schválení konečné verze projektu
Referentka pro zprostředkování	komunikace s lektory a účastníky jednotlivých vzdělávacích aktivit, zodpovědnost za správnost podkladů k projektu, organizační příprava, výběr finanční hotovosti
Zpracovatel projektu (DP)	kompletní zhotovení projektu

7.1.1 Dotazníkové šetření

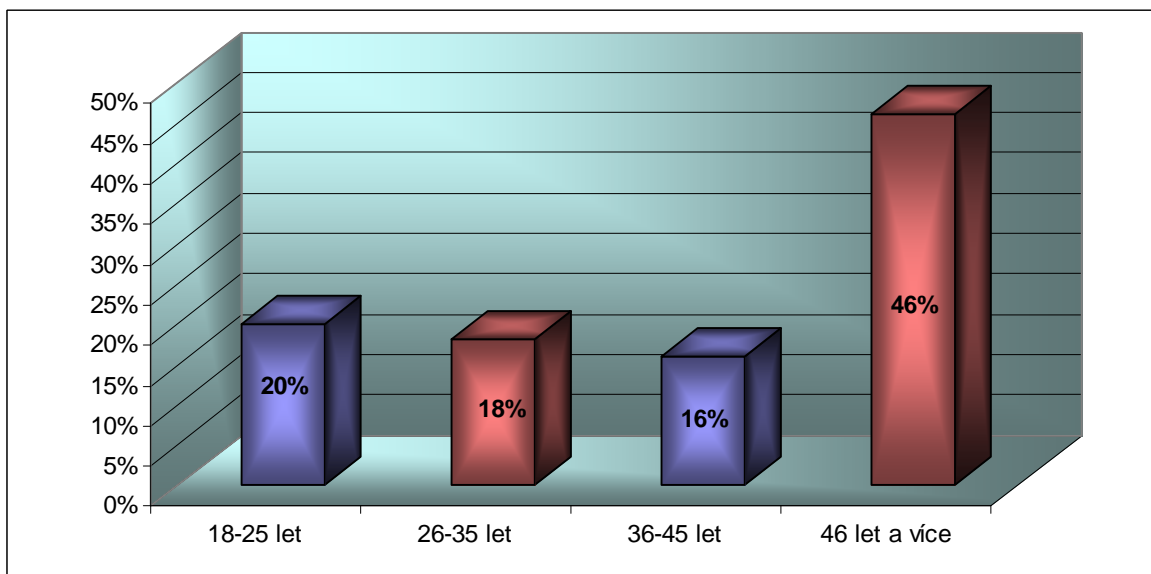
Dotazník byl zaměřený na nezaměstnané osoby, které jsou evidovány na ÚP a právě na ÚP v Rožnově pod Radhoštěm byl dotazník ponechán k vyplnění pro 50 respondentů. Cílem dotazníkového šetření bylo zmapovat situaci na pracovním trhu, jak si tyto osoby vedou při hledání zaměstnání a jaký vliv má na ně nezaměstnanost. Dotazník – viz příloha P I

Dotazník byl anonymní a obsahoval 13 jasně formulovaných otázek. Jednalo se o uzavřené otázky, kdy respondenti měli vždy na výběr z uvedených variant nebo také mohli uvést vlastní odpověď. Výsledky dotazníků jsou zpracovány pomocí grafů s uvedeným popiskem pod grafem.



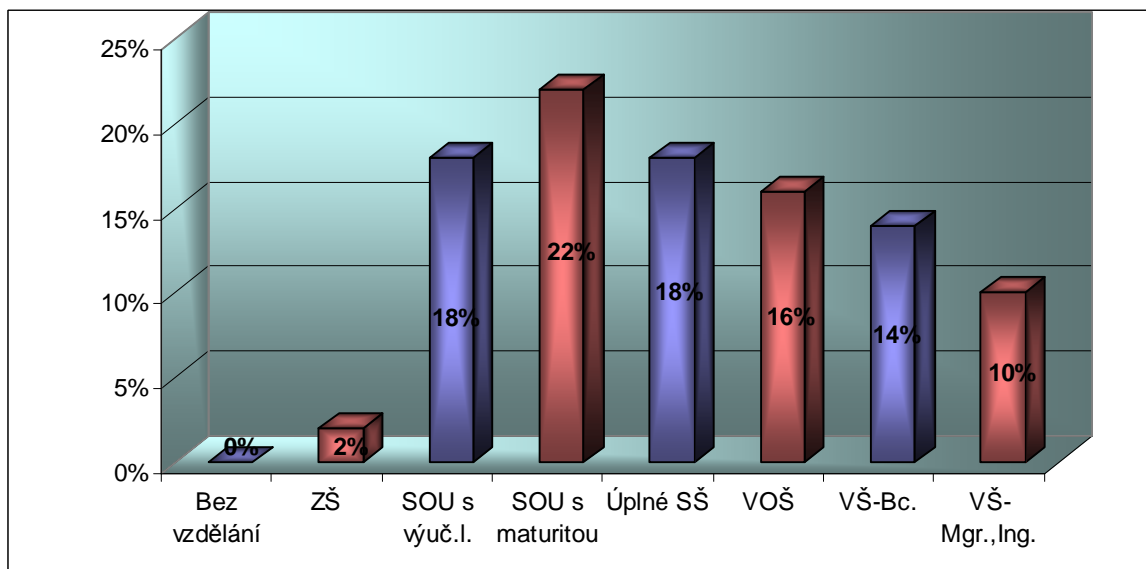
Graf 6. Rozdělení respondentů dle pohlaví [vlastní zpracování]

Z 50. respondentů bylo osloveno 30 žen a 20 mužů prostřednictvím úřad práce.



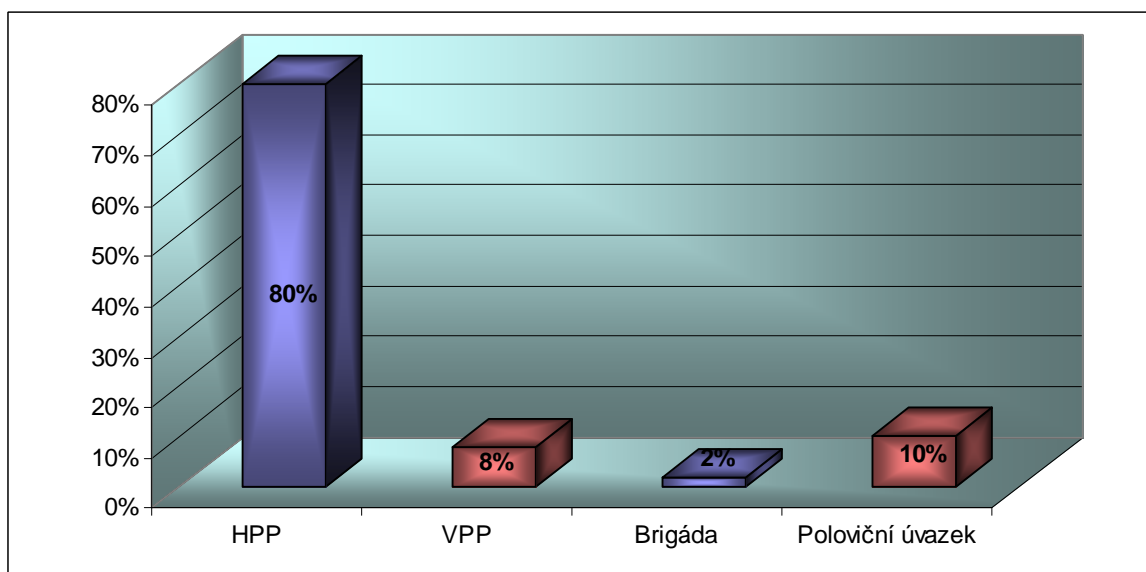
Graf 7. Respondenti dle věku [vlastní zpracování]

Z oslovených respondentů bylo 10 lidí ve věku 18-25, 9 lidí ve věku 26-35 let, 36-45 let mělo 8 lidí a nejvíce dotazovaných mělo 46 a více let.



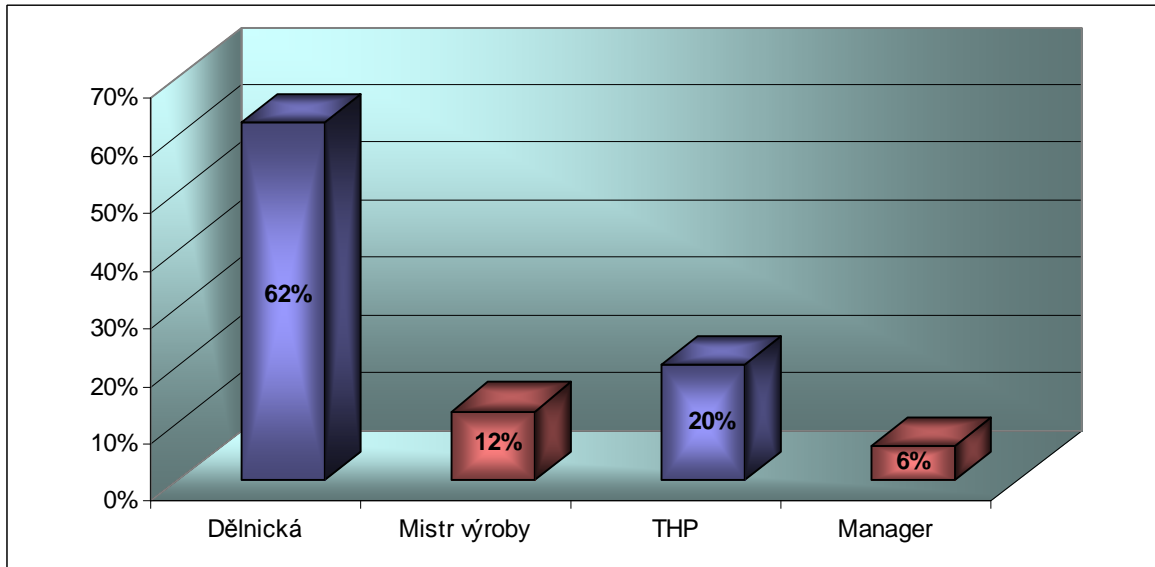
Graf 8. Nejvyšší dokončené vzdělání dotazovaných osob [vlastní zpracování]

Třetí graf znázorňuje, že nejvíce nezaměstnaných lidí, kteří si aktivně hledají práci mají dokončenou střední odbornou školu s maturitou, a to 11 dotazovaných osob. Druhé místo v počtu 9 respondentů patří lidem, kteří mají střední odbornou školu s výučním listem a dalších 9 má úplné středoškolské vzdělání. Následuje 8 lidí s vyšší odbornou školou, 7 lidí s vysokou školou ukončenou bakalářským titulem, 5 lidí dotazovaných dokončilo druhý stupeň vysoké školy se získaným titulem Ing. či Mgr. a pouze jeden člověk má základní vzdělání. Mezi dotazovanými respondenty nebyl člověk bez vzdělání.



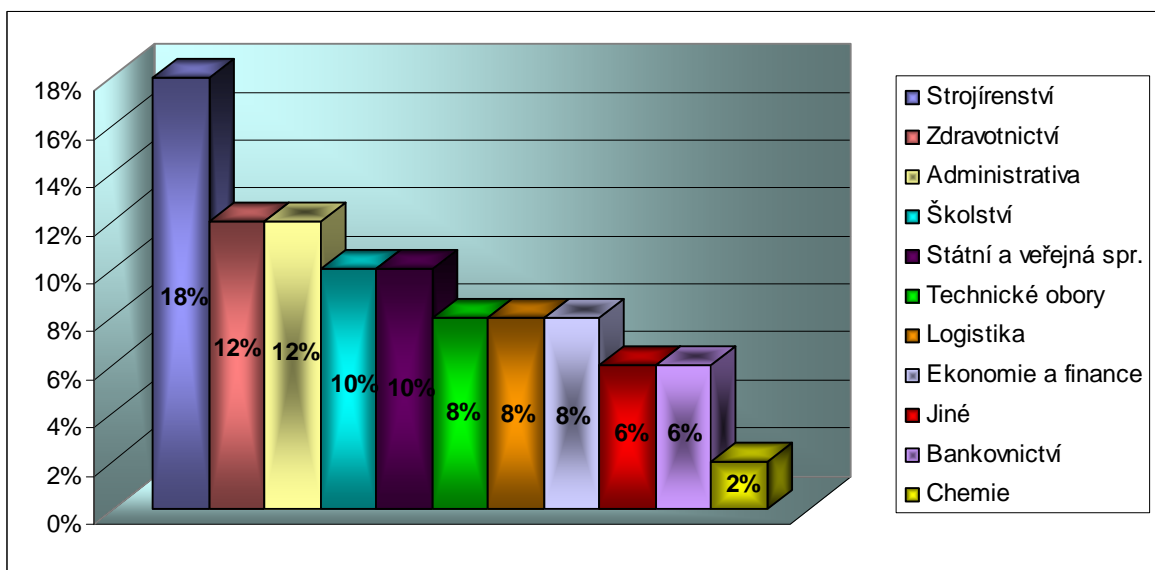
Graf 9. Druh pracovního poměru [vlastní zpracování]

Na otázku č. 4 respondenti odpověděli: 40 lidí si hledá práci na hlavní pracovní poměr, 5 lidí hledá práci pouze na poloviční úvazek, 4 lidé chtějí práci na vedlejší pracovní poměr a 1 člověk potřebuje brigádu.



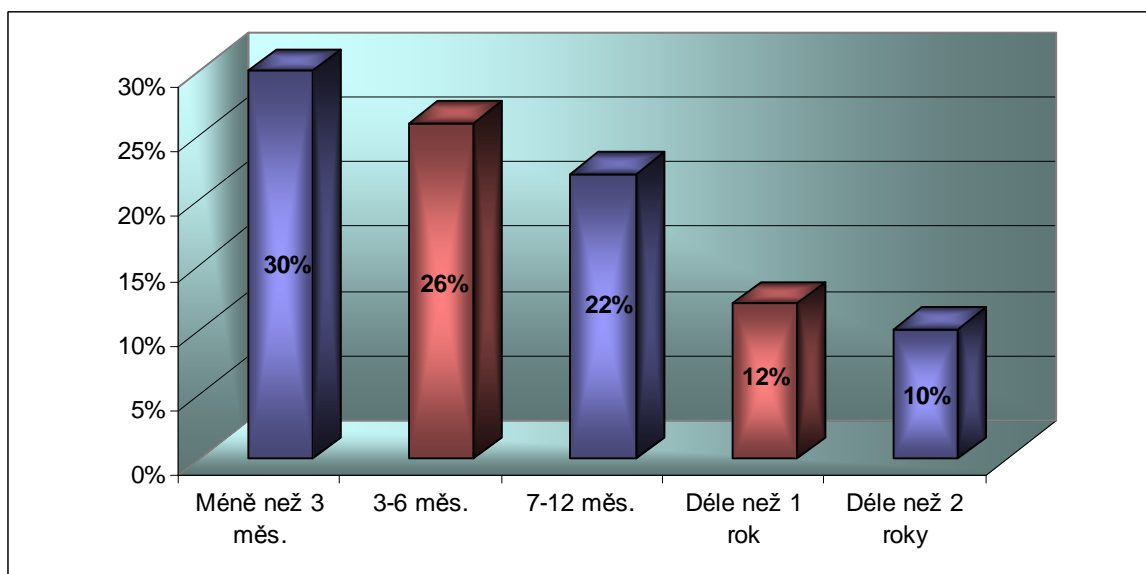
Graf 10. Největší zájem o pracovní pozice [vlastní zpracování]

Otázka č. 5 o jakou pozici se ucházíte, dotazovaní odpověděli následovně: nejvíce, což je 31 lidí, se uchází o dělnickou pozici, 10 lidí hledá pozici technicko-hospodářského pracovníka, 6 osob by chtělo dělat mistra výroby a 3 lidé mají zájem o pozici managera.



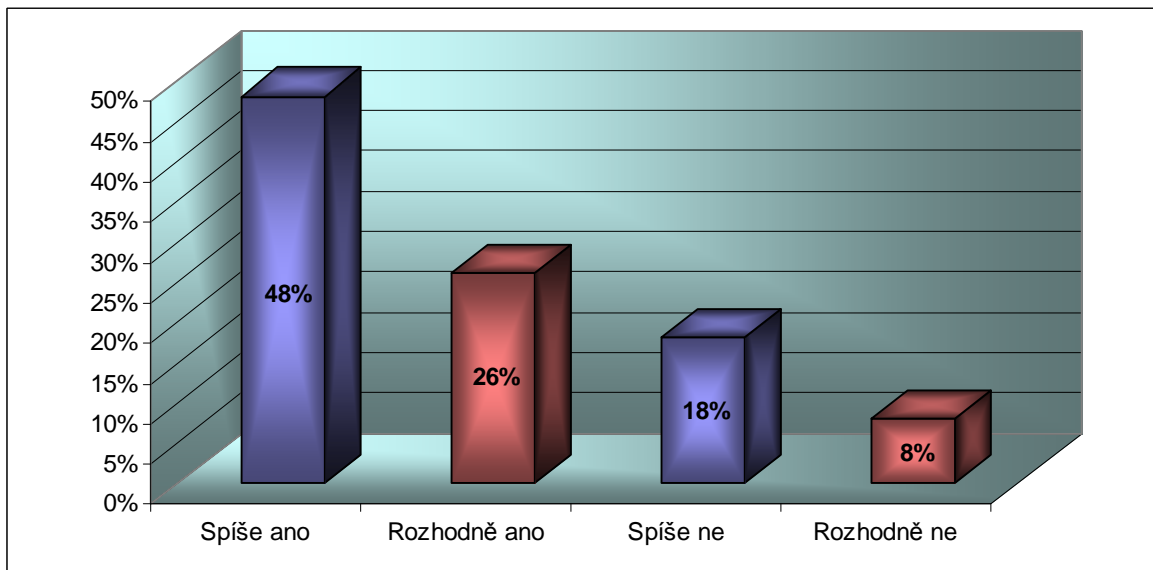
Graf 11. Obor, ve kterém by se chtěli respondenti uplatnit [vlastní zpracování]

Graf 11 znázorňuje některé z oborů, ve kterých respondenti hledají uplatnění. Nejvíce 9 lidí se uchází o zaměstnání ve strojírenství, následuje zájem o práci v oboru zdravotnictví a administrativa, kdy v každém z těchto oborů má zájem 6 osob. 5 dotazovaných chce pracovat ve školství a dalších 5 ve státním a veřejném sektoru. Dále na stejné úrovni jsou technické obory, logistika a nákup, ekonomie a finance, v každém z nich by chtěli pracovat 4 lidé. 3 lidé mají zájem o obor bankovníctví a 3 lidé zvolili jiný druh oboru. Nejméně dotazovaných má se uchází o obor chemie a potravinářství.



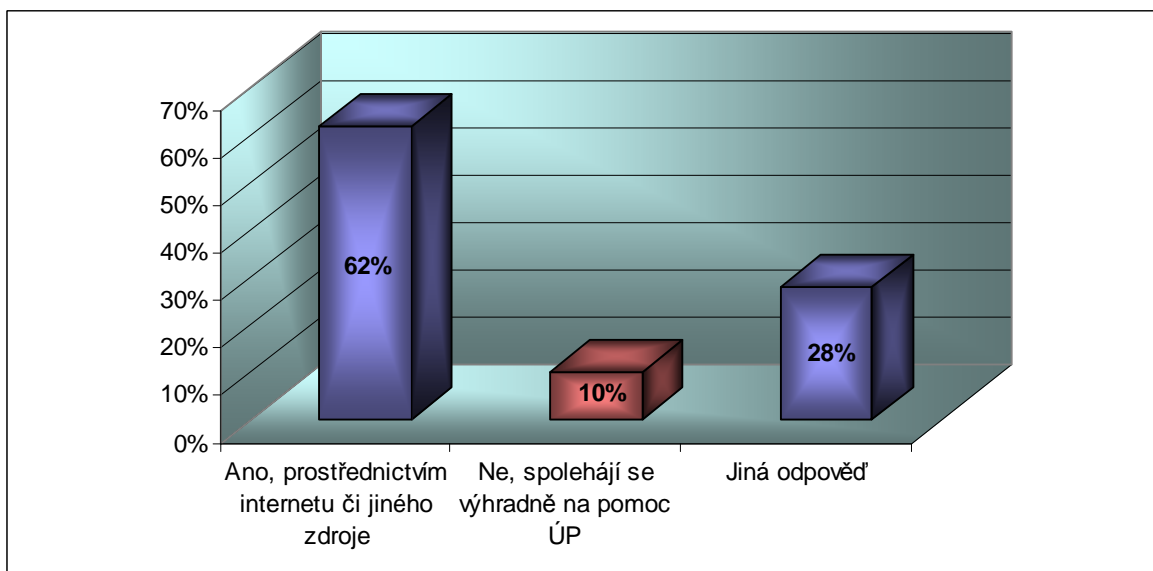
Graf 12. Doba evidování na ÚP [vlastní zpracování]

15 respondentů je evidováno na ÚP méně než 3 měsíce, 3-6 měsíců je evidováno 13 lidí, 7-12 měsíců je zaznamenáno 11 osob, déle než 1 rok je vedeno 6 lidí a až 5 dotazovaných dochází na ÚP déle než 2 roky.



Graf 13. Spokojenost s prací referentek na ÚP [vlastní zpracování]

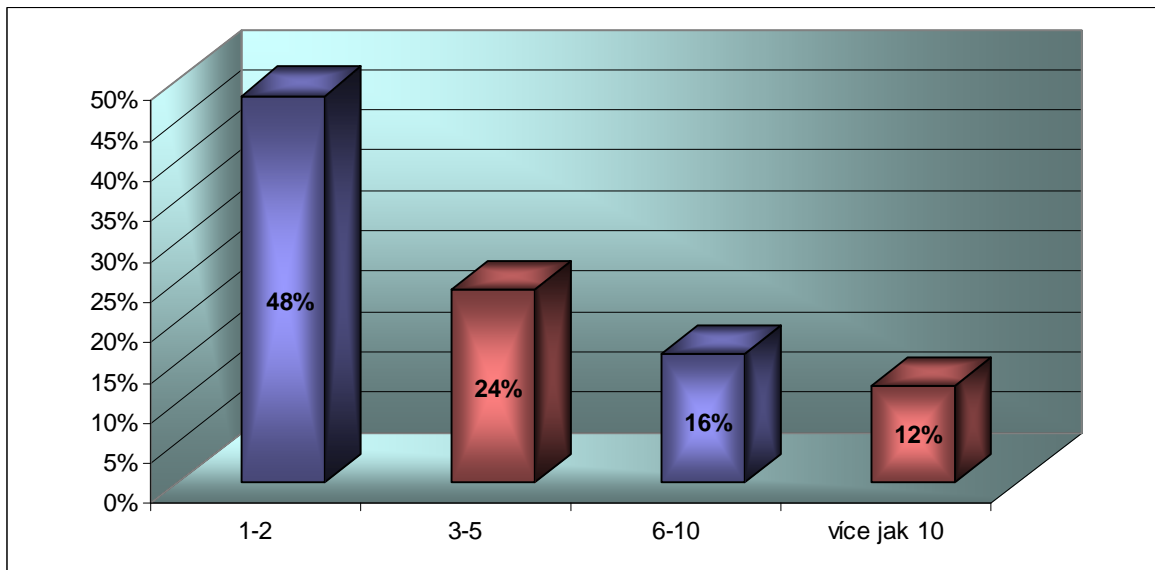
Referenti na ÚP se mohou, co se týče ochoty a vstřícnosti, lišit od jiných ÚP. Zaměstnance pracující na ÚP v Rožnově pod Radhoštěm respondenti hodnotili následovně: 24 osob označilo, že jsou spíše ano spokojeni s prací referentek, 13 lidí je rozhodně spokojeno, naopak 9 lidí uvedlo, že spíše nejsou spokojeni a 4 lidé zatrhli rozhodně ne. Z toho vyplývá, že referentky vykonávají ve větší míře svou práci zodpovědně, i když je co vylepšovat.



Graf 14. Hledají si respondenti sami zaměstnání? [vlastní zpracování]

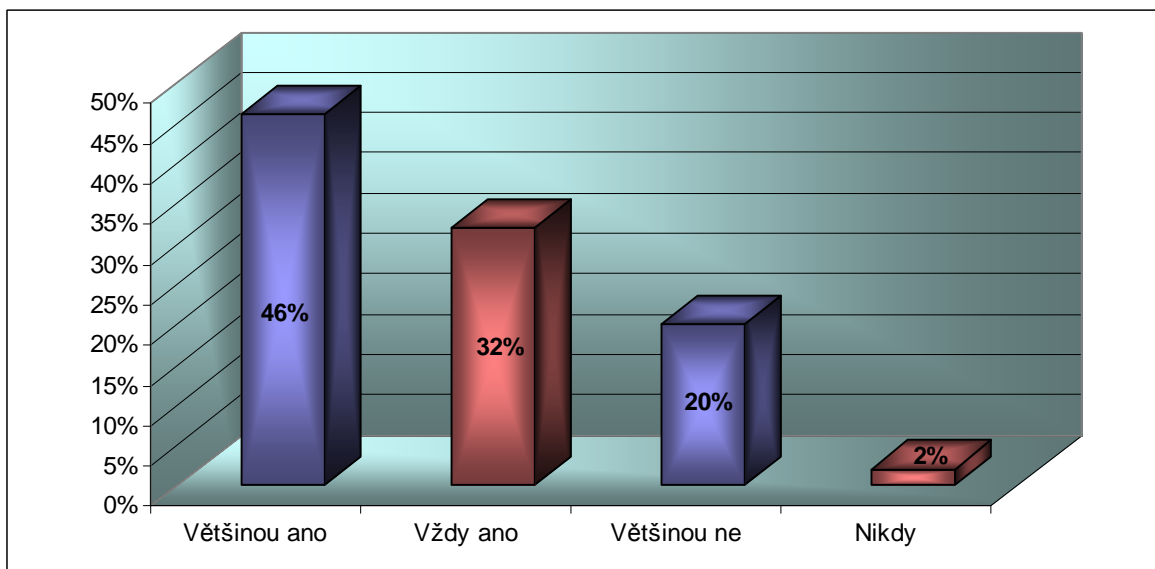
V dotazníku jsem se také ptala, zda si respondenti hledají sami zaměstnání a zjistila jsem, že se opravdu jedná ve většině o lidi, kteří si aktivně hledají zaměstnání a nespolehnou se

výhradně na pomoc ÚP. 31 lidí si hledá práci prostřednictvím internetu či jiného zdroje, 14 osob uvedlo jinou odpověď a zbývajících 5 spoléhá na to, že jim práci nabídne ÚP.



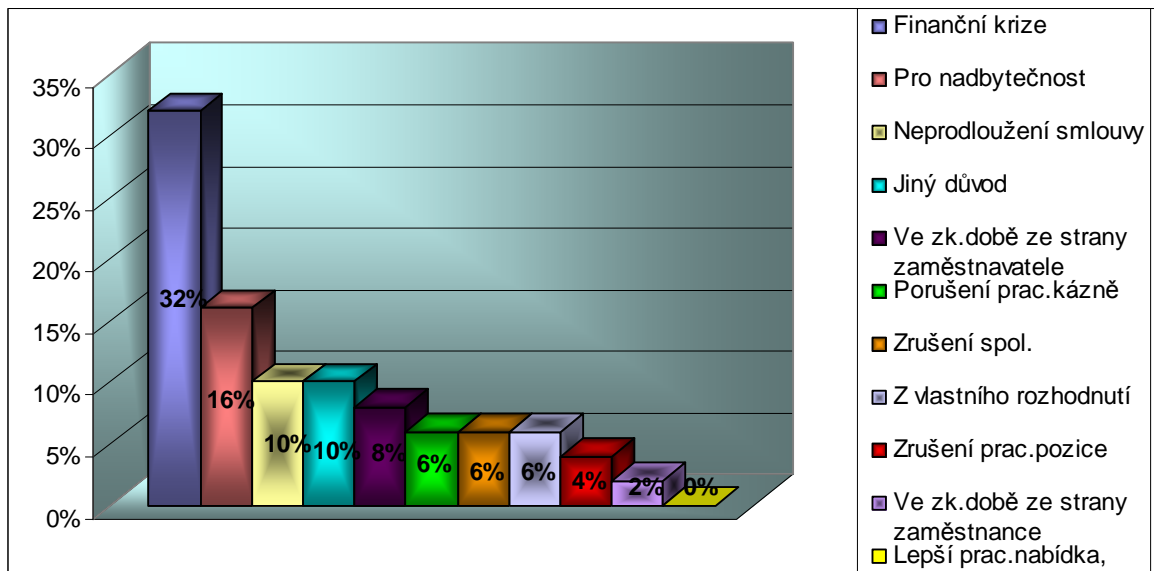
Graf 15. Počet absolvovaných přijímacích pohovorů za jeden měsíc [vlastní zpracování]

Jedna z otázek v dotazníku také byla kolik přijímacích pohovorů tyto aktivní lidé za jeden měsíc absolvují. Výsledek nebyl překvapující, ale zajímavé je, že až 6 respondentů absolvuje za měsíc více jak 10 pohovorů. Mezi 6.-10. pohovory za měsíc má 8 lidí, 12 osob chodí na 3-5 pohovorů a 28 dotazovaných navštíví společnosti, ve kterých se ucházejí o práci, 1-2krát.



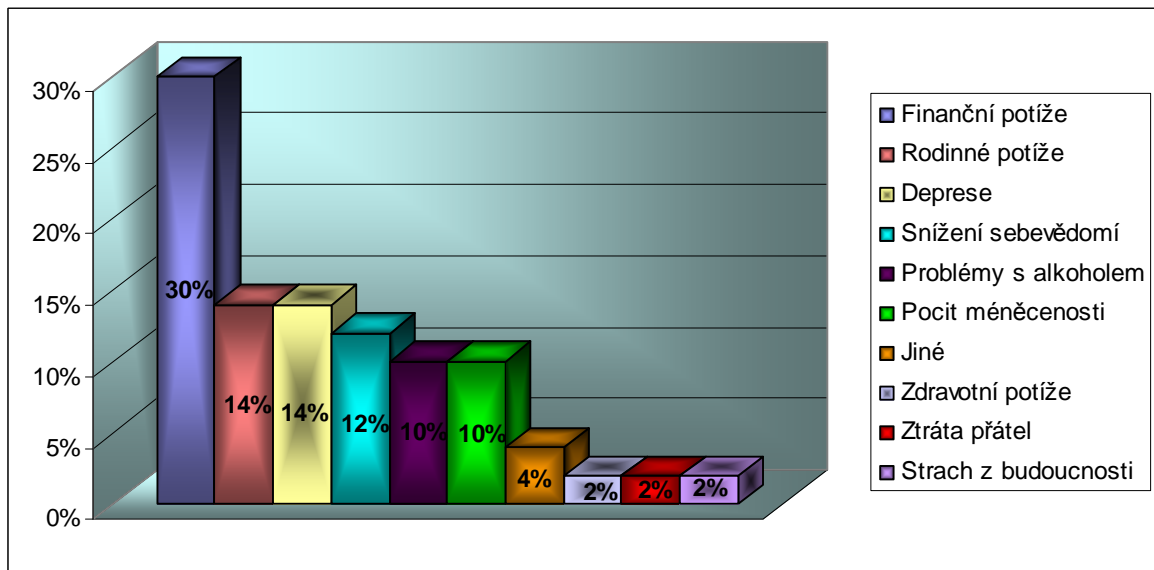
Graf 16. Zpětná vazba společností na zasláný životopis respondentem [vlastní zpracování]

Není nic neobvyklého, že některé společnosti inzerují nabídky s pracovními místy, aniž by hledali zaměstnance, jak jsem již uvedla v kapitole 6.1. Proto jsem do dotazníku zařadila otázku zda respondentům odpovíděly společnosti na zaslany životopis. 23 lidí zadrželo odpověď většinou ano, 16 lidí zadrželo vždy ano, 10 dotazovaných odpovědělo většinou ne a 1 člověk uvedl, že mu neodpověděli nikdy.



Graf 17. Důvody ztráty zaměstnání [vlastní zpracování]

Otázka č.12 byla zaměřena na důvody ztráty pracovního místa. Nejvíce respondentů - 16 odpovědělo, že přišli o práci díky finanční krizi, což není nic překvapujícího, tenhle důvod postihl mnoho lidí nejen v ČR, ale i ve světě. Následovalo 8 lidí, kteří museli opustit své místo pro nadbytečnost, 5 lidí uvedlo, že jim společnost neprodoužila smlouvu, tudíž měli smlouvu na dobu určitou s 5 lidmi zadrželo, že důvod ztráty zaměstnání byl jiný než uvedené možnosti. Pak 4 respondenti přišli o práci ve zkušební době, kdy jim zaměstnavatel dal výpověď bez uvedení důvodu, 3 lidé dostali výpověď na základě porušení pracovní kázně, 3 osoby se musely zaevidovat na ÚP kvůli zrušení nebo sloučení společnosti, další 3 dotazovaní odešli ze zaměstnání z vlastního rozhodnutí. Dvěma respondentům byla zrušena pracovní pozice a pouze jeden dotazovaný odešel ze zaměstnání ve zkušební době z vlastního rozhodnutí. Žádný z 50. dotazovaných nepřišel o práci díky jiné lepší pracovní nabídce.



Graf 18. Důsledky nezaměstnanosti respondentů [vlastní zpracování]

Poslední otázka byla jaké důsledky má nezaměstnanost na respondenty. Na výběr bylo 10 možností, kdy každý z dotazovaných mohl zatrhnout více než jednu variantu. Ve většině případů, což je 30 % byly zatrhnuté finanční potíže, 14 % byly rodinné potíže a také deprese mají vliv na nezaměstnanost ze 14 %. 12 % bylo přisouzeno snížení sebevědomí, 10 % problémy s alkoholem, 10 % také uvedli u pocitu méněcennosti. 4 % patřily jinému důsledku nezaměstnanosti, 2 % zdravotním potížím, 2 % ztrátě přátel a zbývající 2 % byl strach z neisté budoucnosti.

7.2 Plánovací fáze

Plánovací fáze se skládá z několika kroků, z nichž nejdůležitější je určit hlavní a vedlejší cíle. Také je nutné stanovit časový plán, provést plán nákladů a vymežit možná rizika, která by mohla vzniknout před zahájením vzdělávacího kurzu, během něho, ale především po jeho skončení.

7.2.1 Cíle projektu

Cílové skupiny projektu tedy jsou nezaměstnaní lidé, evidovaní na ÚP a aktivně hledající zaměstnání. Další místa kurzu budou obsazeny zaměstnanci firmy XYZ, spol. s r.o., kteří si potřebují vylepšit slovní zásobu obchodní angličtiny a využít ho tak v oboru logistiky.

Cílem této klíčové aktivity je zajistit realizaci všech naplánovaných klíčových aktivit projektu, bezproblémový průběh realizace a dosažení vytyčených cílů, zajistit splnění výstupů a výsledků uvedených v projektové žádosti.

Hlavním cílem projektu je, dosáhnout zlepšení úrovně znalostí a dovedností všech účastníků kurzu a to zejména v oblastech logistiky jako je např. vedení skladového hospodářství, tvorba tříměsíčních výhledových plánů, tvorba každodenních plánů, potřebné znalosti spojené s přepravou materiálu, znalost EDI programu a s tím související nákup materiálu, hodnocení dodavatelů. Pro nákup je důležitý minimálně jeden světový jazyk, v tomhle případě angličtina.

Vedlejší cíle projektu spočívají v růstu uplatnitelnosti účastníku kurzu na pracovním trhu. Pro zaměstnance firmy XYZ, spol. s r.o. tohle další vzdělávání povede k obnově, udržení a prohloubení či rozšíření odborné kvalifikace a získání či zvýšení úrovně obecných způsobilostí, které zvyšují udržitelnost zaměstnání. Vedlejším cílem je také ušetřit společnosti XYZ, spol. s r.o. peníze, neboť tento kurz zpracovaný jinou agenturou je finančně nákladnější. Dalším cílem je uplatnění některých nezaměstnaných účastníků kurzu v již zmíněné firmě.

7.2.2 Časový plán

Projekt zpracování kurzu logistiky a anglického jazyka se skládá z činností, které jsou uvedeny v následující tabulce č. 4. Tabulka uvádí všechny potřebné informace i s dobou trvání ve dnech. Časová analýza je vyjádřena metodou CPM (Critical Path Method – metoda kritické cesty). Tato metoda, zpracovaná pomocí programu WinQSB, zjistí nejkratší dobu pro realizaci projektu.

7.2.3 Metoda CPM

Tabulka č. 4 uvádí jednotlivé fáze projektu a ke každé fázi jsou uvedeny úkoly, které musí být zpracované. Třetí sloupec tabulky zahrnuje časový limit ve dnech, během něhož by měly být činnosti vypracovány.

Tab. 4. Činnosti časové analýzy [vlastní zpracování]

Označení činnosti	Název činnosti	Předcházející činnosti	Ohodnocení činnosti
A	Stanovení termínů konání kurzu		3
B	Zhotovení časového harmonogramu kurzu	D	5
C	Určení vyučujících kurzu	B	3
D	Výběr účastníků kurzu	A	15
E	Výběr vhodných prostor pro výuku	C	3
F	Příprava potřebných materiálu a zařízení k výuce	D	5
G	Seznámení účastníků s průběhem kurzu	E	1
H	Rozdělení účastníku na pokročilé, mírně pokročilé a začátečníky	G	2
I	Naplánování závěrečné zkoušky kurzu	H	2
J	Určení termínů konání závěrečných zkoušek	I	2
K	Informování účastníku o výsledcích závěrečné zkoušky	F,I	2
L	Předání certifikátu či osvědčení o absolvování kurzu	J	1
M	Vypsání opravných termínů zkoušky	K,L	2
N	Vyplacení finanční odměny vyučujícímu	M	1

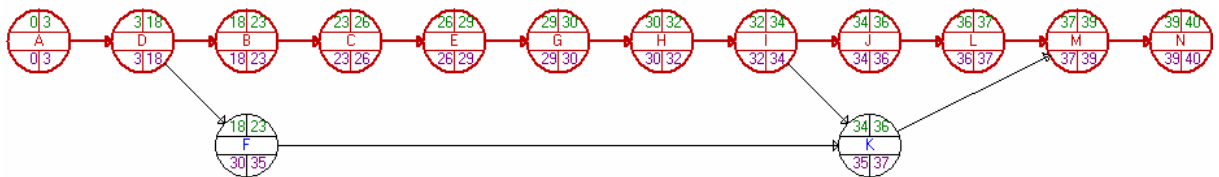
Následující tabulka vytvořená pomocí programu WinQSB uvádí nejdříve možné začátky a konce činnosti, nejpozději přípustné začátky a konce činnosti a časové rezervy.

Tab. 5. Pomocná tabulka činností [vlastní zpracování]

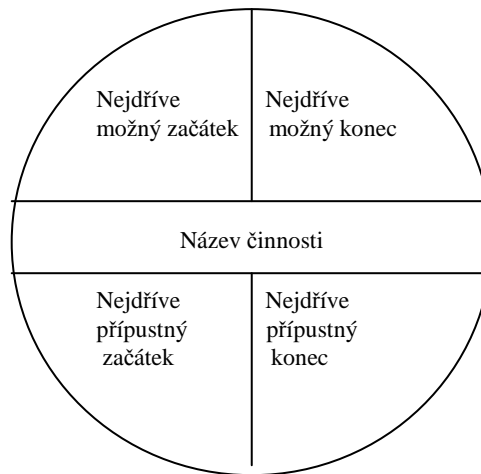
Activity Name	On Critical Path	Activity Time	Earliest Start	Earliest Finish	Latest Start	Latest Finish	Slack (LS-ES)
A	Yes	3	0	3	0	3	0
B	Yes	5	18	23	18	23	0
C	Yes	3	23	16	23	26	0
D	Yes	15	3	18	3	18	0
E	Yes	3	26	29	26	29	0
F	No	5	18	23	30	35	12
G	Yes	1	29	30	29	30	0
H	Yes	2	30	32	30	32	0
I	Yes	2	32	34	32	34	0
J	Yes	2	34	36	34	36	0
K	No	2	34	36	35	37	1
L	Yes	1	36	37	36	37	0
M	Yes	2	37	30	37	39	0
N	Yes	1	39	40	39	40	0

7.2.4 Síťový graf a kritická cesta

Výsledkem tabulky činností je nalezení kritické cesty. Kritická cesta je posloupnost úkolů, kterou je určeno vypočítané datum dokončení projektu. Tedy po dokončení posledního úkolu na kritické cestě je projekt dokončen. Pro řešení metodou kritické cesty se využívá tzv. síťový graf, který se skládá z uzlů a orientovaných hran. Nejkratší možná doba realizace je daná délkou kritické cesty v celém projektu. V mém případě je potřebná doba pro realizaci projektu 40 dnů. Většina činností je kritická a to znamená, že se kritické činnosti nesmí zpozdřit. Každé zpoždění by ohrozilo termín dokončení a realizaci projektu. Kritické činnosti jsou činnosti, které mají nulové celkové časové rezervy.



Graf 19. Síťový graf pilotního projektu



Obr. 4. Kritický uzel [vlastní zpracování]

7.2.5 Plán nákladů

Součástí každého projektu by měl být plán nákladů. Jeho zhotovení ve většině případů rozhoduje o tom, zda je projekt realizovatelný či nikoliv. Plánovaný kurz se bude konat v

místnostech ÚP, materiály potřebné k výuce jsou součástí místností na ÚP, takže ÚP (MPSV) bude mít pouze následující náklady.

Tab. 6. Mzdové náklady vyučujících kurzu [vlastní zpracování]

Mzda vyučujících kurzu	
Vyučující anglického jazyka	19 800 Kč / 60 hod.
Vyučující logistiky	18 000 Kč / 60 hod.

V případě zaměstnání některých nezaměstnaných účastníků kurzu firmou XYZ, spol. s r.o. vyplatí ÚP této společnosti maximálně polovinu minimální mzdy za jeden měsíc. V takovém případě musí mít ÚP a společnost mezi sebou uzavřenou písemnou dohodu.

Tab. 7. Náklady na vyplácení příspěvku [vlastní zpracování]

Příspěvek na zapracování
4 000 Kč / 1 osobu

Veškeré náklady byly předloženy a konzultovány s vybranými osobami úřadu práce.

7.2.6 Riziková analýza

Jedná se o rizika či předpoklady, které podmiňují dosažení výsledků a cílů projektu.

- Účastníci kurzu nebudou schopni převést získané znalosti, dovednosti a schopnosti do praxe z důvodu nedostatečného tréninku.

Tomuto riziku se bude ÚP snažit zabránit volbou kvalitního přednášejícího a bude vyžadovat, v rámci metod výuky vedle teoretického výkladu, rovněž praktický trénink přednášeného tématu.

- Nedostatečné znalosti vyučujícího.

Jak je již výše zmíněno, riziku se lze vyhnout výběrem kvalifikované osoby s dostatečnou praxí.

- Nepozornost při školení.

ÚP bude po vyučujících předmětu vyžadovat, aby metody výuky byly zajímavé, aby získaly pozornost účastníků školení a byly přínosem do jejich života.

- Zaměstnanci společnosti XYZ, spol. s r.o., s jejichž účastí se v projektu počítá, odejdou v době realizace projektu z podniku.

Pracovní pozice zaměstnanců, jež odejdou z podniku v době realizace projektu, budou obsazeny zaměstnanci novými.

7.3 Realizační fáze

V této fázi je potřeba mít připravené vše potřebné k realizaci kurzu, tzn. vybrané účastníky kurzu, podepsanou pracovní smlouvu či dohodu s vyučujícím, stanovené termíny, zpracovaný harmonogram aj. Tedy cíli realizační fáze se rozumí dosažení definovaných a schválených cílů projektu v daném rozsahu, kvalitě, termínech a ceně, identifikovat možnosti rozšíření projektu.

Kurz obchodní angličtiny a logistiky je plánovaný min. pro 20 uchazečů, z toho asi 12 míst bude obsazeno osobami evidovanými na ÚP a zbývající místa osobami ze společnosti XYZ, spol. s r.o. Výuka bude probíhat 4 hod. denně, takže celkem vychází na 30 dnů. Jak vyplývá z metody CPM celková délka projektu je 40 dnů, neboť je počítáno 10 dnů na přípravu.

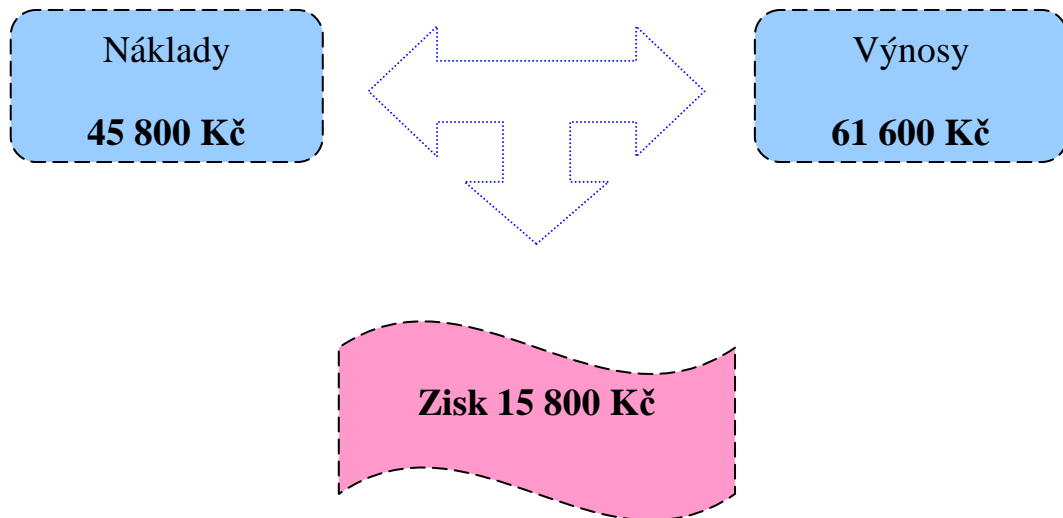
Tab. 8. Časový rozpis kurzu [vlastní zpracování]

Délka kurzu 120 hod.	
60 hod. obchodní angličtina	60 hod. logistika

V případě, že kurz bude po ukončení pozitivně hodnocen účastníky i společností XYZ, spol. s r.o., bude zařazen mezi rekvalifikační kurzy a běžně nabízen ostatním uchazečům.

7.3.1 Vyčíslení celkových nákladů a výnosů

Obrázek č. 5 znázorňuje celkové náklady a výnosy projektu v případě uskutečnění kurzu anglického jazyka spojený s logistikou, nákupem a vším s ní související.



Obr. 5. Vyčíslení nákladů a výnosů [vlastní zpracování]

Mezi celkové náklady ÚP (MPSV) patří mzda vyučujících a příspěvek na zapracování společnosti XYZ, spol. s r.o., kdy se počítá, že společnost zaměstná minimálně dva nezaměstnané účastníky kurzu.

Mezi celkové výnosy ÚP (MPSV) patří cena, kterou společnost XYZ, spol. s r.o. zaplatí za zprostředkování a absolvování kurzu svým zaměstnancům.

Tab. 9. Cena kurzu pro společnost XYZ, spol. s r.o. [vlastní zpracování]

Cena kurzu
7 700 Kč / 1 osobu

Pro společnost XYZ, spol. s r.o. je nabídka kurzu výhodná, neboť také ušetří značnou část financí. Při sestavování ceny kurzu bylo potřeba porovnat ceny s agenturami a jinými školami, které nabízejí jazykové kurzy a obdobné kurzy logistiky. Bylo zjištěno, že za kurz obchodní angličtiny by společnost XYZ, spol. s r.o. zaplatila stejnou částku jako, když zaplatí úřadu práce dohromady za kurz angličtiny a logistiky.

Tab. 10. Ceny kurzu zprostředkované agenturou [vlastní zpracování]

Kurz zprostředkovaný agenturou	
Kurz obchodní angličtiny (60 hod.)	23 280 Kč / 8 osob
Kurz logistiky (2 dny)	46 400Kč / 8 osob

7.4 Závěrečná fáze

V poslední fázi projektu se hodnotí a porovnávají vymezené hlavní a vedlejší cíle s dosažitelnými výsledky.

Tab. 11. Hlavní cíle a jejich výsledky [vlastní zpracování]

Hlavní cíle	Výsledky
Zlepšení úrovně znalostí a dovednosti všech účastníků kurzu v oblastech angličtiny a logistiky	Zjistitelné až po absolvování kurzu

Tab. 12. Vedlejší cíle a jejich výsledky [vlastní zpracování]

Vedlejší cíle	Výsledky
Větší uplatnění účastníku kurzu na pracovním trhu	Zjistitelné až po absolvování kurzu, ale společnost XYZ, spol. s r.o. slíbila, že zaměstná min. 2 účastníky
U zaměstnanců XYZ, spol. s r.o. prohloubení a rozšíření kvalifikace	Zjistitelné až po absolvování kurzu, ale společnost má v úmyslu některé ze svých zaměstnanců, kteří se zúčastnili kurzu, povýšit
Ušetřit spol. XYZ, spol. s r.o. peníze, kurz zpracovaný agenturou bývá dražší	Společnost se informovala u jiné společnosti, která zprostředkovává kurzy, ale bylo jim řečeno, že tento druh kurzu nejsou schopni nabídnout

7.4.1 Ekonomické zhodnocení projektu

Úřad práce (MPSV) vynaloží náklady za dva vyučující v celkové výši 16 500 Kč (8 700 Kč + 7 800 Kč) a příspěvek na zapracování společnosti XYZ, spol. s r.o., která slíbila, že zaměstná minimálně 2 účastníky kurzu, kteří jsou evidováni na ÚP. Částka činí 2 x 4 000 Kč, tzn. celkem 8 000 Kč. Výnosem pro ÚP (MPSV) bude cena kurzu, kterou zaplatí společnost XYZ, spol. s r.o. minimálně za 8 svých zaměstnanců, kteří budou navštěvovat kurz. Cena kurzu pro tuto společnost je 5 500 Kč / 1 osobu, tedy za 8 zaměstnanců společnost celkem zaplatí 44 000 Kč. Z toho vyplývá, že zisk činí 19 500 Kč.

ZÁVĚR

Nezaměstnanost jako nový společenský jev se objevila v ČR počátkem 90. let a je spojena především s obdobím transformace a restrukturalizace naší ekonomiky. Na počátku svého vývoje dosahovala poměrně nízkých hodnot, ale postupem však dochází k její nárůstu. Ekonomické teorie se shodují v tom, že určitá míra nezaměstnanosti je pro ekonomiku prospěšná. Jedná se o tzv. přirozenou míru nezaměstnanosti. Na druhou stranu je nezaměstnanost závažným společenským problémem, který postihuje nejen samotné nezaměstnané, ale přináší potíže i samotnému státu v podobě značného zatížení státního rozpočtu sociálními dávkami.

Život nezaměstnaných se odlišuje od standardů zaměstnaného člověka. Nezaměstnanost přináší negativní důsledky sociální, psychické a zdravotní. Je považována za ekonomický, sociální a kulturní problém. Dopad na jedince, kteří bez vlastní viny ztratili práci se projevuje v jejich psychice. Jedinci trpí pocity méněcennosti, vnitřním neklidem, podrážděností, hádavostí a vztahovačností.

Předmětem diplomové práce bylo provést analýzu současného stavu nezaměstnanosti ve Zlínském kraji, zmapovat situaci na trhu práce prostřednictvím dotazníkového šetření a vytvořit projekt. Pilotní projekt v podobě vzdělávacího kurzu by měl být využitelný nejen uchazeči evidovanými na ÚP, ale také zaměstnanci z různých společností, které spolupracují s ÚP. Společnostem, které potřebují a mají zájem dále vzdělávat své zaměstnance, by se tento kurz určitě vyplatil, neboť ušetří značnou část finančních prostředků, které by jinak vynaložili jazykovým školám či jiným agenturám.

V první části práce jsem vymezila základní charakteristiky nezaměstnanosti a použila řadu citací odborníků, jež se problematikou psychických důsledků zabývali.

V praktické části byla zmíněna hospodářská krize v roce 2009, zpracována SWOT analýza Zlínského kraje v návaznosti na analýzu současného stavu nezaměstnanosti v tomto kraji. Následně bylo uvedeno zlepšení životního stylu nezaměstnané osoby, jak se může člověk vyrovnat s nezaměstnaností a vylepšit si tak život.

Projektová část obsahuje 4 základní fáze. Přípravná fáze zahrnuje dotazníkové šetření, kdy získané informace byly vyhodnoceny v podobě grafů. V plánovací fázi byly vymezeny hlavní a vedlejší očekávané cíle projektu. Časová analýza byla zpracována pomocí programu WinQSB, který vytvořil časový harmonogram a určil kritické činnosti projektu. Sou-

částí této fáze je i nákladová a riziková analýza zahrnující předpoklady, které podmiňují dosažení výsledků a cílů projektu. V realizační fázi byly vyčísleny celkové náklady a výnosy. Poslední závěrečná fáze uvádí hlavní a vedlejší cíle s dosažitelnými výsledky a v této fázi bylo také provedeno ekonomické zhodnocení projektu.

Přínos mé diplomové práce vidím v tom, že jsem provedla kompletní analýzu současného stavu nezaměstnanosti v jednotlivých okresech Zlínského kraje, prostřednictvím dotazníkového šetření jsem zjistila informace, které poslouží úřadu práce k interním potřebám a vytvořila projekt. Projekt ve formě kurzu obchodní angličtiny v provázanosti s logistikou, který může úřad práce nabídnout nezaměstnaným. Pokud účastníci po skončení kurzu ohodnotí tento kurz pozitivně, může jej úřad práce zařadit mezi ostatní rekvalifikační kurzy a běžně nabízet zájemcům.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Monografie:

- [1] BRADSTÄTTER, H. Eliaz, A., *Persons, situations and emotions*. New York: Oxford University Press, 2001. 215 s. ISBN 0-19-513517-2.
- [2] BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
- [3] BUCHTOVÁ, B. *Psychologie a nezaměstnanost: zkušenosti z praxe*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004. 248 s. ISBN 80-210-3457-2.
- [4] HÁLA, J. *Psychosociální práce s maladjustovanými osobami*. 1. vyd. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, 2005. 52 s. ISBN 80-7040-815-4.
- [5] JUREČKA, V., JÁNOŠÍKOVÁ, I., a kol. *Makroekonomie*. 1. vyd. Ostrava: Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava, 2004. 312 s. ISBN 80-248-0530-8.
- [6] KISLINGEROVÁ, E. *Podnik v časech krize*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2009. 208 s. ISBN 80-247-3136-0.
- [7] KOLČAVOVÁ, A. *Kvantitativní metody v rozhodování. Pomůcka pro distanční studium*. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně. 2004. ISBN 80-7318-205-X.
- [8] MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. 151 s. ISBN 80-901424-9-4.
- [9] MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 192 s. ISBN 80-86429-08-3.
- [10] SIEGEL, Z. *Jak hledat a najít zaměstnání*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007. 112 s. ISBN 80-247-2048-7.
- [11] POTTEROVÁ, B. *Jak se bránit pracovnímu vyčerpání*. 1. vyd. Olomouc: Votobia, 1997. 259 s. ISBN 80-7198-211-3.

Internetové zdroje:

- [12] BÁBEK, Jiří. *Bosston* [online]. c2008 [cit. 2010-01-29]. Nezaměstnanost v ČR. Dostupné z WWW: <<http://www.bosston.cz/clanek/nezamestnanost-cr>>.
- [13] *Business Info.cz* [online]. 2008 [cit. 2010-01-11]. Business Info. Dostupné z WWW: <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/zlinsky-kraj/charakteristika-zlinskeho-kraje/1000935/40931/>>.
- [14] *České noviny.cz* : *Nezaměstnanost ve Zlínském kraji v lednu stoupla na 11,6%* [online]. c2010 [cit.2010-02-10]. Zpravodajství . Dostupné z WWW: <http://www.ceskenoviny.cz/zpravy/nezamestnanost-ve-zlinskem-kraji-v-lednu-vzrostla-na-11-6-/432126&id_seznam=447>.
- [15] *Český statistický úřad Zlínský kraj* [online]. 2007 [cit. 2010-01-10]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xz/edicniplan.nsf/o/13-7238-07-casova_rada-uvod>.
- [16] HANZLOVSKÝ, Michal. *Celostnimedicina.cz* [online]. 2009 [cit. 2010-01-27]. Ztráta zaměstnání. Dostupné z WWW: <<http://www.celostnimedicina.cz/ztrata-zamestnani.htm>>.
- [17] HAVEL, Prokop. *E15.cz* [online]. 8.1.2010 [cit. 2010-02-01]. Nezaměstnanost v eurozóně dosáhla deseti procent. Po 11 letech. Dostupné z WWW: <<http://www.e15.cz/burzy-a-trhy/makroekonomicka-data/nezamestnanost-v-eurozone-dosahla-deseti-procent-po-11-letech>>.
- [18] *Hospodářská komora* [online]. c2009 [cit. 2010-02-16]. Nezaměstnanost v prosinci 2009. Dostupné z WWW: <<http://www.komora.cz/zpravodajstvi/k-dnes-oznamenym-udajum-o-narustu-nezamestnanosti-v-ceske-republice-v-prosinci-lonskeho-roku.aspx>>.
- [19] CHALUPNÍKOVÁ, Lucie. *Hyperinzerce* [online]. 2006 [cit. 2010-03-29]. Důsledky nezaměstnanosti. Dostupné z WWW: <<http://clanky.hyperinzerce.cz/referaty-seminarky/454-dusledky-nezamestnanosti/>>.
- [20] *KarieraWeb.cz* [online]. 2007 [cit. 2010-02-11]. Psychické důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti. Dostupné z WWW: <http://kariera.ihned.cz/c4-10115340-20305490-q06000_d-psychicke-dusledky-dlouhodobe-nezamestnanosti>.
- [21] *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2010 [cit. 2010-01-14]. Úřad práce ve Vsetíně. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/vs_info>.
- [22] NOVOTNÝ, Radovan. *Investujeme.cz* [online]. 26.8.2009 [cit. 2010-01-16]. Nezaměstnanost a co ji ovlivňuje. Dostupné z WWW: <<http://www.investujeme.cz/clanky/nezamestnanost-a-co-ji-ovlivnuje/>>.

- [23] PETR, Jaroslav. *Osel* [online]. 2009 [cit. 2010-02-19]. Hospodářská krize a zdraví obyvatel. Dostupné z WWW: <<http://www.osel.cz/index.php?clanek=4660>>.
- [24] *Referaty-seminarky.cz* [online]. c2008 [cit. 2010-01-05]. Vliv nezaměstnanosti na psychiku člověka. Dostupné z WWW: <<http://referaty-seminarky.cz/vliv-nezamestnanosti-na-psychiku-cloveka/>>.
- [25] ŘÍHOVÁ, Věra . *Britské listy*. [online]. 2010 [cit. 2010-02-12]. Falešné konkurzy. Dostupné z WWW: <<http://www.blisty.cz/art/51067.html>>.
- [26] *Svaz průmyslu a dopravy ČR* [online]. 2010 [cit. 2010-01-14]. V únoru další vzestup nezaměstnanosti. Dostupné z WWW: <<http://www.spcr.cz/statistika/nezamestnanost.htm>>.

Jiné zdroje:

- [27] GÄRTNEROVÁ, Marika. *Vliv nezaměstnanosti na kvalitu života*. Brno, 2006. 90 s. Diplomová práce. Masarykova univerzita v Brně.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

CAD	Computer Aires design
CPM	Critical Path Method
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
PC	Press computer
THP	Technicko-hospodářský pracovník
VPP	Vedlejší pracovní poměr
WWW	World Wide Web
ÚP	Úřad práce
ÚSO	Úplné střední odborné
ÚSV	Úplné střední vzdělání

SEZNAM OBRÁZKŮ

<i>Obr. 1. Mapa Zlínského kraje [15].....</i>	<i>38</i>
<i>Obr. 2. Míra nezaměstnanosti k 31.12.2009 v mikroregionech kraje Zlín[21].....</i>	<i>45</i>
<i>Obr. 3 Náhled webové stránky úřadu práce ve Vsetíně[21]</i>	<i>50</i>
<i>Obr. 4. Kritický uzel [vlastní zpracování]</i>	<i>67</i>

SEZNAM TABULEK

<i>Tab. 1. Základní údaje Zlínského kraje[vlastní zpracování]+[15].....</i>	<i>36</i>
<i>Tab. 2. Vzdělanostní struktura nezaměstnaných k 31.12.2009[vlastní zpracování]+[26]</i>	<i>47</i>
<i>Tab. 3. Členové týmu a jejich činnosti [vlastní zpracování]</i>	<i>56</i>
<i>Tab. 4. Činnosti časové analýzy [vlastní zpracování]</i>	<i>66</i>
<i>Tab. 5. Pomocná tabulka činností [vlastní zpracování]</i>	<i>66</i>
<i>Tab. 6. Mzdové náklady vyučujících kurzu [vlastní zpracování]</i>	<i>68</i>
<i>Tab. 7. Náklady na vyplácení příspěvku [vlastní zpracování]</i>	<i>68</i>
<i>Tab. 8. Časový rozpis kurzu [vlastní zpracování]</i>	<i>69</i>
<i>Tab. 9. Cena kurzu pro společnost XYZ, spol. s r.o. [vlastní zpracování]</i>	<i>70</i>
<i>Tab. 10. Ceny kurzu zprostředkované agenturou [vlastní zpracování].....</i>	<i>71</i>
<i>Tab. 11. Hlavní cíle a jejich výsledky [vlastní zpracování]</i>	<i>71</i>
<i>Tab. 12. Vedlejší cíle a jejich výsledky [vlastní zpracování]</i>	<i>71</i>

SEZNAM GRAFŮ

<i>Graf 1. Vývoj nezaměstnanosti v roce 2009 [vlastní zpracování]+ [13]</i>	34
<i>Graf 2. Míra nezaměstnanosti ve Zlínském kraji [vlastní zpracování]+ [14]</i>	44
<i>Graf 3. Věková struktura nezaměstnaných v ČR k 31.12.2009 [vlastní zpracování]+ [26]</i>	46
<i>Graf 4. Počet nezaměstnaných absolventů škol na 1 volné místo [vlastní zpracování] + [26]</i>	47
<i>Graf 6. Rozdělení respondentů dle pohlaví [vlastní zpracování]</i>	57
<i>Graf 7. Respondenti dle věku [vlastní zpracování]</i>	57
<i>Graf 8. Nejvyšší dokončené vzdělání dotazovaných osob[vlastní zpracování]</i>	58
<i>Graf 9. Druh pracovního poměru [vlastní zpracování]</i>	58
<i>Graf 10. Největší zájem o pracovní pozice [vlastní zpracování]</i>	59
<i>Graf 11. Obor, ve kterém by se chtěli respondenti uplatnit [vlastní zpracování]</i>	59
<i>Graf 12. Doba evidování na ÚP [vlastní zpracování]</i>	60
<i>Graf 13. Spokojenost s prací referentek na ÚP [vlastní zpracování]</i>	61
<i>Graf 14. Hledají si respondenti sami zaměstnání? [vlastní zpracování]</i>	61
<i>Graf 15. Počet absolvovaných přijímacích pohovorů za jeden měsíc [vlastní zpracování]</i>	62
<i>Graf 16. Zpětná vazba společností na zasláný životopis respondentem [vlastní zpracování]</i>	62
<i>Graf 17. Důvody ztráty zaměstnání [vlastní zpracování]</i>	63
<i>Graf 18. Důsledky nezaměstnanosti respondentů [vlastní zpracování]</i>	64
<i>Graf 19. Síťový graf pilotního projektu</i>	67

SEZNAM PŘÍLOH

P I: Dotazník pro nezaměstnané	83
P II: Grafy nezaměstnanosti k 31.3.2010	85
P III: Grafy nezaměstnanosti k 31.1.2010.....	866
P IV: Mapy ČR znázorňující nezaměstnanost	88

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK PRO NEZAMĚŠTNANÉ

Dotazník pro osoby aktivně hledající zaměstnání

Žádám vás o vyplnění krátkého dotazníku, který poslouží k diplomové práci. Dotazník je zaměřený na osoby, které aktivně hledají práci. Vyhodnocené informací z dotazníku budou předány také ÚP. **Dotazník je anonymní.**

1. Jste:

 muž žena

2. Kolik je Vám let?

 18 – 25 let 36 – 45 let 26 – 35 let 46 a více let

3. Jaké máte nejvyšší dokončené vzdělání?

 bez vzdělání úplné středoškolské vzdělání základní vzdělání vyšší odborné vzdělání střední odborné učiliště s výučním listem vysokoškolské vzdělání – bakalářské střední odborné učiliště s maturitou vysokoškolské vzdělání – magisterské

4. Hledáte práci na:

 hlavní pracovní poměr brigádu vedlejší pracovní poměr poloviční úvazek

5. O jakou pozici se ucházíte?

 dělnická pozice THP mistr výroby manager

6. V jakém oboru hledáte uplatnění?

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> administrativa | <input type="checkbox"/> státní a veřejná správa |
| <input type="checkbox"/> ekonomie a podnikové finance | <input type="checkbox"/> chemie a potravinářství |
| <input type="checkbox"/> bankovníctví | <input type="checkbox"/> technické obory |
| <input type="checkbox"/> nákup a logistika | <input type="checkbox"/> strojírenství |
| <input type="checkbox"/> zdravotnictví | <input type="checkbox"/> jiné |
| <input type="checkbox"/> školství | |

7. Jak dlouho jste evidován (a) na ÚP?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> méně než 3 měsíce | <input type="checkbox"/> déle jak 1 rok |
| <input type="checkbox"/> 3 – 6 měsíců | <input type="checkbox"/> déle jak 2 roky |
| <input type="checkbox"/> 7 – 12 měsíců | |

8. Jste spokojen (a) s prací referentek na ÚP?

- | | |
|--------------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> spíš ne | <input type="checkbox"/> spíše ano |
| <input type="checkbox"/> rozhodně ne | <input type="checkbox"/> rozhodně ano |

9. Hledáte si sami zaměstnání?

- ne, spoléhám výhradně na pomoc ÚP
- ano, prostřednictvím internetu či jiného zdroje
- jiné.....

10. Jak často absolvujete přijímací pohovor?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1 – 2 pohovory za měsíc | <input type="checkbox"/> 6 – 10 pohovorů za měsíc |
| <input type="checkbox"/> 3 – 5 pohovorů za měsíc | <input type="checkbox"/> více jak 10 pohovorů za měsíc |

11. Odpověděla Vám vždy firma na Vámi zaslaný životopis?

- | | |
|---------------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ano vždy | <input type="checkbox"/> většinou ne |
| <input type="checkbox"/> většinou ano | <input type="checkbox"/> nikdy |

12. Z jakého důvodu jste přišel (přišla) o práci?

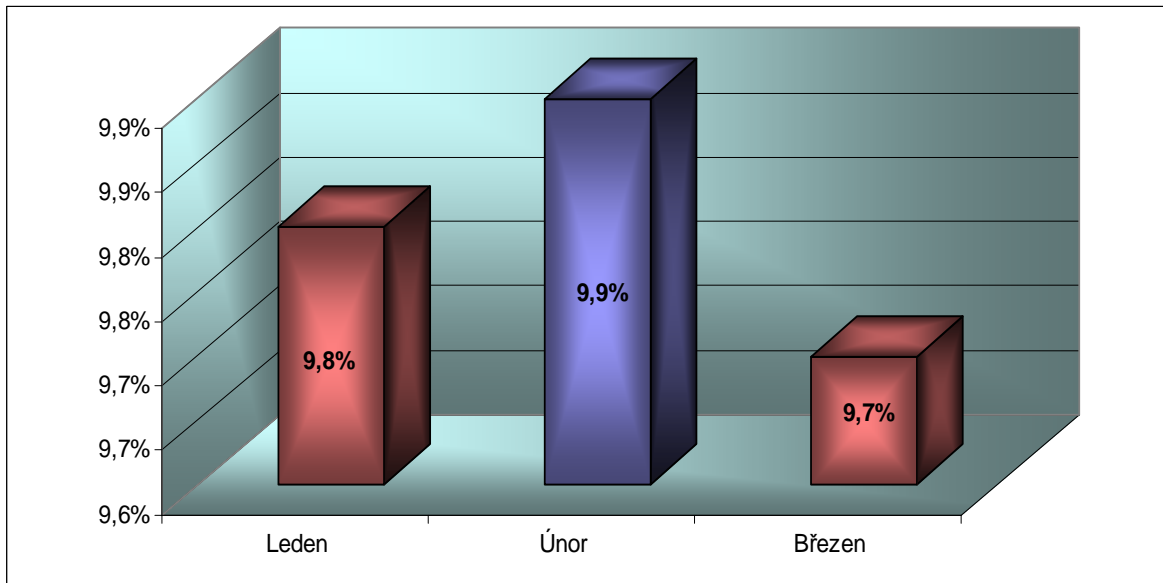
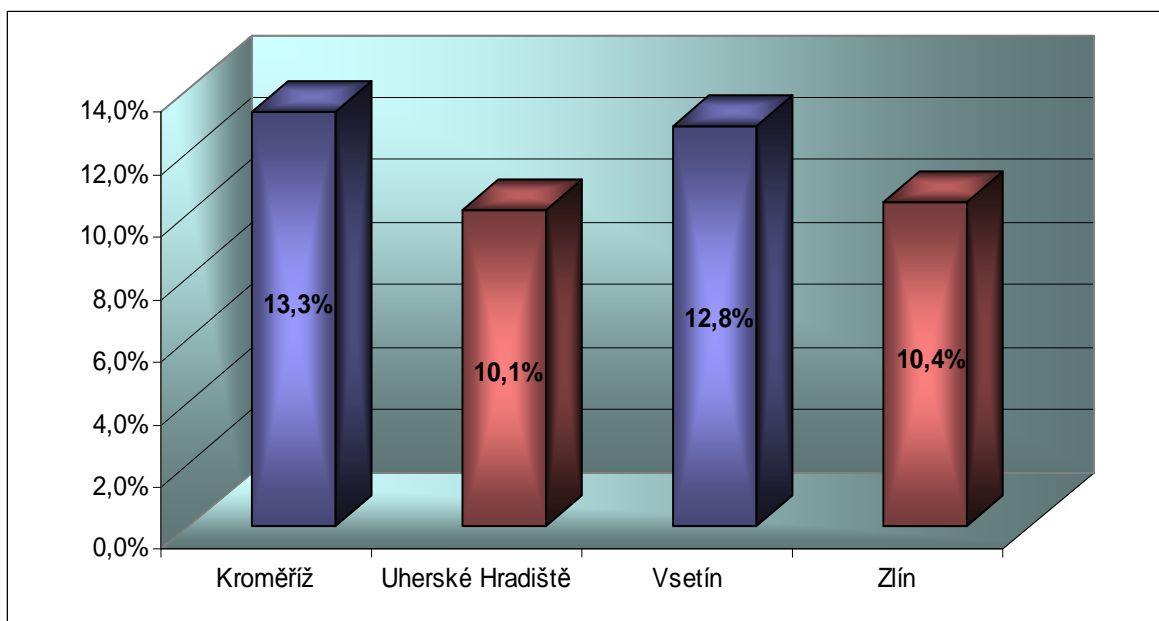
- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> z důvodu finanční krize | <input type="checkbox"/> zrušení pracovní pozice |
| <input type="checkbox"/> zrušení či sloučení společnosti | <input type="checkbox"/> porušení pracovní kázně |
| <input type="checkbox"/> neprodloužení smlouvy | <input type="checkbox"/> pro nadbytečnost |
| <input type="checkbox"/> lepší pracovní nabídka, která nevyšla | <input type="checkbox"/> z vlastního rozhodnutí |
| <input type="checkbox"/> bez uvedení důvodu ve zkušební době ze strany zaměstnavatele | <input type="checkbox"/> bez uvedení důvodu ve zkušební době ze strany zaměstnance |
| | <input type="checkbox"/> jiný..... |

13. Jaké důsledky má Vaše nezaměstnanost? (možnost zaškrtnout více odpovědí)

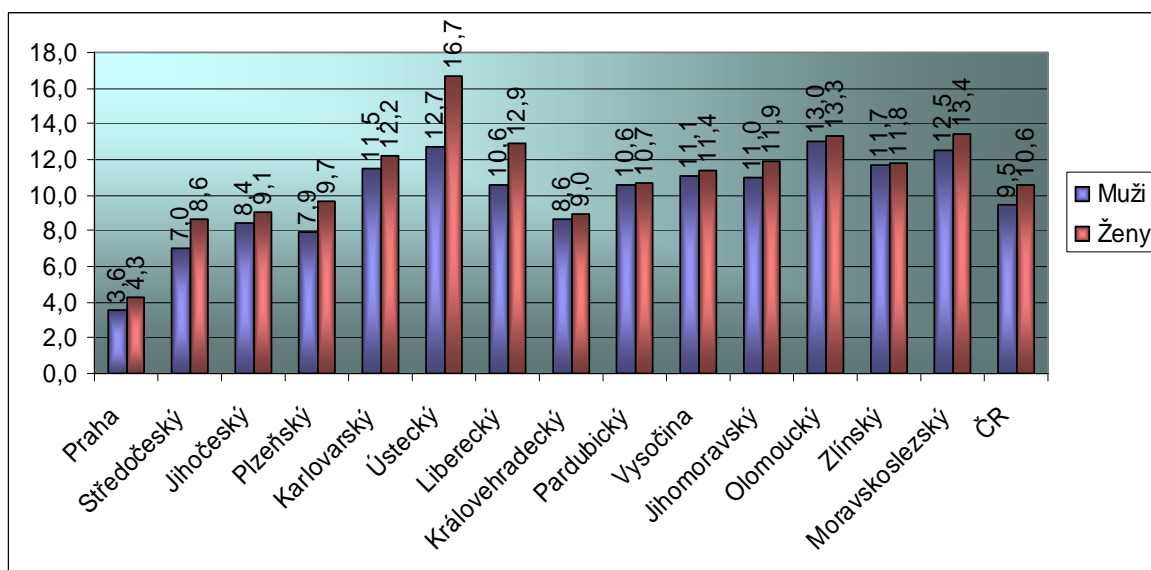
- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> zdravotní potíže | <input type="checkbox"/> rodinné potíže |
| <input type="checkbox"/> finanční potíže | <input type="checkbox"/> deprese |
| <input type="checkbox"/> problémy s alkoholem | <input type="checkbox"/> snížení sebedůvěry |
| <input type="checkbox"/> ztráta přátel | <input type="checkbox"/> strach z budoucnosti |
| <input type="checkbox"/> pocit méněcennosti | <input type="checkbox"/> jiné..... |

Děkuji za ochotu.

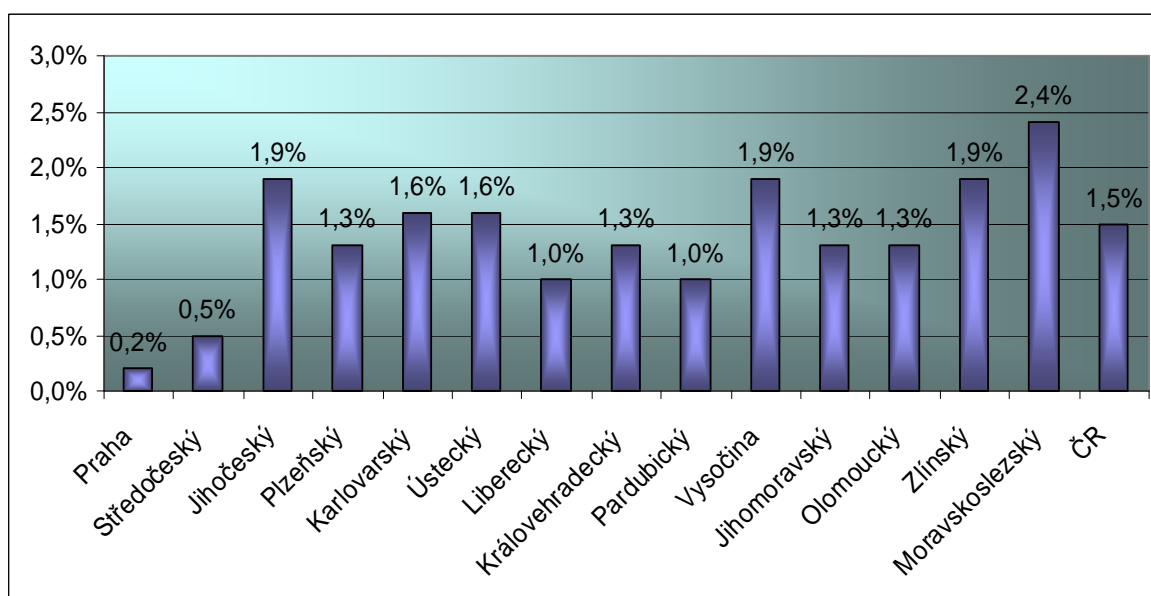
PŘÍLOHA P II: GRAFY NEZAMĚSTNANOSTÍ K 31.3.2010

*Míra nezaměstnanosti v ČR v roce 2010**Míra nezaměstnanosti v okresech Zlínského kraje k 31.3.2010*

PŘÍLOHA P III: GRAFY NEZAMĚSTNANOSTI K 31.1.2010

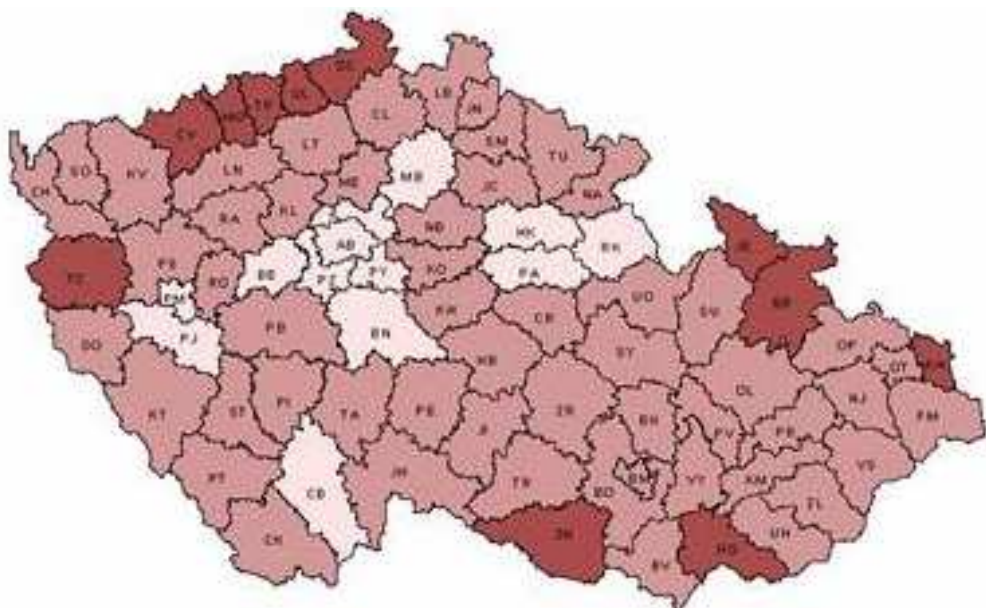
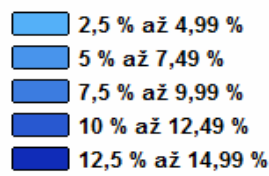
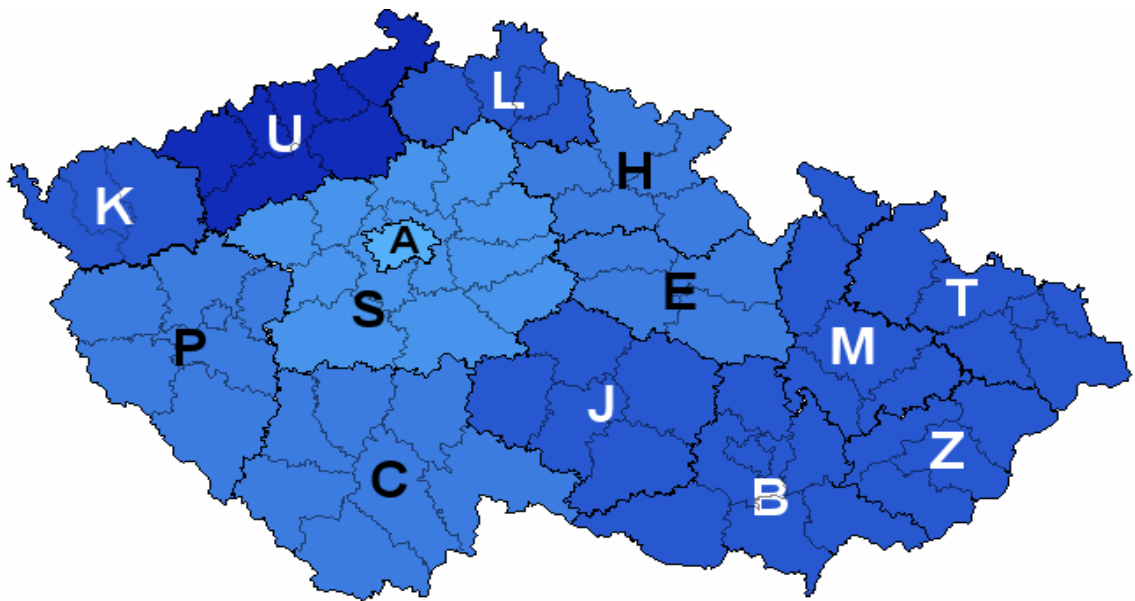


Míra nezaměstnanosti u mužů a žen v ČR k 31.1.2010



Podíly osob v rekvalifikaci na počtu nezaměstnaných v ČR k 31.1.2010

PŘÍLOHA P IV: MAPY ČR ZNÁZORNŮJÍCÍ NEZAMĚSTNANOST



Zdroj: MPSV

