

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

**Nezaměstnanost jako fenomén  
současné společnosti**

**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

**Vedoucí diplomové práce:**  
**doc. Ing. Antonín Řehoř, CSc.**

**Vypracoval:**  
**Bc. Radek Štěpánek**

**Brno 2008**

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Nezaměstnanost jako fenomén současné společnosti“ zpracoval samostatně a použil jen literaturu a zdroje zapsané v seznamu literatury, který je v práci uveden.

Blansko, 14. března 2008

.....

Radek Štěpánek

## **Poděkování**

Děkuji panu doc. Ing. Antonínu Řehořovi, CSc. za užitečnou a věcnou metodickou pomoc, kterou mi poskytl v průběhu zpracování mé diplomové práce.

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

Radek Štěpánek

## OBSAH

<b>Úvod</b>	<b>3</b>
<b>1. Nezaměstnanost jako nevyhnutelný, průvodní jev současné společnosti</b>	<b>6</b>
1.1 Definice, charakteristika a význam fenoménu nezaměstnanosti	6
1.2 Klasifikace nezaměstnanosti	8
1.3 Příčiny, důsledky a závažnost nezaměstnanosti pro společnost	15
1.4 Dílčí závěr	18
<b>2. Rozbor dopadu nedobrovolné ztráty práce na jednotlivce</b>	<b>19</b>
2.1 Psychologie nezaměstnanosti	19
2.2 Psychické a zdravotní dopady na osobnost nezaměstnaného	26
2.3 Vliv nezaměstnanosti na vznik sociálně patologických jevů	29
2.4 Osobní strategie překonávání důsledků ztráty práce	30
2.5 Dílčí závěr	38
<b>3. Specifika nezaměstnanosti v České republice</b>	<b>39</b>
3.1 Charakteristika a specifické problémy nezaměstnanosti v České republice	39
3.2 Skupiny a regiony s vyšším rizikem ztráty práce	44
3.3 Role státu na trhu práce	46
3.4 Dílčí závěr	51
<b>4. Problematika nezaměstnanosti žen</b>	<b>52</b>
4.1 Charakteristika nezaměstnanosti	52
4.2 Příčiny zvýšené nezaměstnanosti žen	56
4.3 Možnosti řešení	58
4.4 Dílčí závěr	60

<b>5. Sociální průzkum</b>	<b>61</b>
5.1 Popis problému	61
5.2 Cíl průzkumu	64
5.3 Hypotézy	65
5.4 Metodika průzkumu	66
5.5 Dotazník	68
5.6 Výsledky dotazníkového šetření	72
5.7 Dílčí závěr	107
<b>Závěr</b>	<b>109</b>
<b>Resumé</b>	<b>113</b>
<b>Anotace</b>	<b>114</b>
<b>Použité zdroje</b>	<b>115</b>

# Úvod

V současné době je zjevná tendence chápat sociálně pedagogické dění jako výchovný nástroj či prostředek zvládnání mnohdy protisměrných, nepředpokládaných a často dokonce nepředpokladatelných životních situací. Prakticky vzato jde o historicky a lidsky trvalé - a také často stěží zdolatelné úsilí zvládnout život a ochránit člověka před negativními vlivy okolního světa.

Při studiu oboru sociální pedagogika považuji proto za důležité poznat a pochopit nežádoucí jevy dnešní doby působící na jedince. Z tohoto důvodu jsem si jako téma diplomové práce zvolil provedení rozboru jednoho z těchto jevů a tím je nezaměstnanost.

Nezastupitelnou roli cílevědomé lidské činnosti, směřující k vytváření materiálních a duchovních hodnot, hraje v životě každého člověka práce. Je výrazem sociálního postavení a osobní identity, pramenem sociálních kontaktů. Práce se stala místem, kde lze vést rozhovory, střetávat se v obohacujícím procesu osobních kontaktů s jinými lidmi, uzavírat přátelství. Práce tvoří zpravidla základní jednotku časové struktury dne a života vůbec, podílí se na biologicky přirozeném i příjemném rytmu námahy a odpočinku. Práce - ať už její povahu, náplň či smysluplnost chápeme jakkoli různě či dokonce rozporuplně, je nezastupitelnou součástí plnohodnotného života jedince.

Již jen letmý výčet významových podob práce pro člověka ukazuje, co může znamenat nedobrovolná ztráta práce, tedy ztráta možnosti uplatnit se pracovní v konkrétním zaměstnání. Význam práce pro člověka tak nabývá rozměrů tehdy, když jde právě o absenci pracovního uplatnění.

Nezaměstnanost je obecně považována za jeden z nevyhnutelných průvodních jevů fungování společenských systémů, založených na tržní ekonomice. A také jako jev problematický nejen z hlediska celospolečenského a makroekonomického, nýbrž i ze zorného úhlu individuálních osudů a osobnostního životního směřování.

Absence pracovního uplatnění, zejména dlouhodobá, odtrhává jedince od reality a bývá silným traumatizujícím zážitkem. Ztratit práci ve společnosti, která přikládá práci takový význam, je nepřehlédnutelným výrazem životního selhání. Začarovaný kruh příčin a důsledků nachází živnou půdu pro vznik sociálně patologických jevů: počínaje zvýšenou závislostí na nikotinu, alkoholu nebo lécích, přes vyšší nemocnost, toleranci vůči protispolečenským a kriminálním činům, až po posilování rodinných, rasových a meziskupinových konfliktů, ztráty úcty k autoritám, politické scéně, státním orgánům.

Nezaměstnanost je tedy aktuálně přítomný a průběžné řešení vyžadující fenomén zásadního společenského významu. Ovlivňuje ekonomickou situaci státu či regionů, celkové společenské klima, je jedním z nejvýznamnějších stresorů populace. Především, ale podstatně ovlivňuje a spoluvytváří individuální osudy lidí, kteří chtějí pracovat.

*Výčtem výše uvedených argumentů jsem měl v úmyslu objasnit, proč považuji téma nezaměstnanosti za významné, nanejvýš aktuální, dostatečně zajímavé a motivující pro zpracování diplomové práce.*

*Cílem práce v teoretické rovině je popsat a obecně charakterizovat problematiku nezaměstnanosti, provést klasifikaci nezaměstnanosti a poukázat na příčiny i důsledky jejího výskytu. Dále bude předložen rozbor dopadu nedobrovolné ztráty zaměstnání na zdraví člověka, spolu s teorií osobní strategie překonávání důsledků ztráty práce. Dle mého názoru je k pochopení celé problematiky důležité znát také specifické problémy nezaměstnanosti určitých skupin a regionů, jakož i úlohu a možnosti zásahu státu na trhu práce, což je také součástí této diplomové práce.*

*Empirická část se zaměřuje na provedení sociálního průzkumu v oblasti nezaměstnanosti a to cíleně u osob ženského pohlaví. Tyto totiž tvoří jednu ze skupin, která je ve zvýšené míře ohrožena nezaměstnaností. Cílem se stalo získání poznatků v oblasti aktivit, směřujících ke znovuzískání pracovního uplatnění a také zjištění, jak vysoká je u nezaměstnaných žen míra aktivity, iniciativy a motivace k řešení své situace. Smysl průzkumu spatřuji rovněž v tom, že jeho výsledky lze použít jako podklad k rozhodnutí, do jaké míry má opodstatnění organizovat, nabízet a propagovat*

*určité formy pomoci nezaměstnaným ženám v daném regionu. Výsledky průzkumu mohou rovněž napovědět, jaké formy a metody této pomoci se jeví jako nejvhodnější.*

Dle popsaných témat jsem práci rozčlenil do jednotlivých kapitol a oddílů. Při zkoumání a vysvětlování jevů souvisejících s problémem nezaměstnanosti bylo použito logických metod a to metody analýzy písemných materiálů a také metody srovnávací. Informace, použité při zpracování teoretické části diplomové práce jsem získal studiem informačních zdrojů a literatury, jejichž seznam je uveden.

Sociální průzkum, který představuje základ empirické části diplomové práce je uskutečněn formou dotazníkové šetření na Úřadu práce v Blansku. Prostředkem průzkumu se tedy stane strukturovaný dotazník. Tato metoda byla vybrána proto, že umožňuje sběr dostatečného počtu dat v omezeném čase, přičemž současně lze oslovit více osob. Závěrečnou součástí průzkumu je jeho analýza, interpretace výsledků a vyvození závěrů.



# 1. Nezaměstnanost jako nevyhnutelný, průvodní jev současné společnosti

*Úvodní kapitola si klade za cíl definovat a obecně charakterizovat pojem nezaměstnanost, jakožto významný stresový faktor široké populace. V této souvislosti je důležité připomenout, jaké podmínky a kritéria jsou na jednotlivce, který ztratil práci kladena ze strany společnosti, aby mu byl status nezaměstnaného přiznán. Protože existuje několik odlišných druhů nezaměstnanosti, následuje jejich výčet a popis s důrazem na vzájemné rozdíly.*

## 1.1 Definice, charakteristika a význam fenoménu nezaměstnanosti

„Každý člověk má právo na práci, svobodnou volbu povolání, přiměřené a uspokojivé podmínky, jakož i na ochranu proti zaměstnavateli“ (*Všeobecná deklarace lidských práv Spojených národů z 10.12. 1948, článek 23, odstavec 1*).

Pomineme-li obecně politickou deklarativní povahu této běžně pošlapávané zásady, musíme jasně konstatovat, že práce jakožto cílevědomá lidská činnost směřující k vytváření materiálních a duchovních hodnot, hraje v životě každého člověka důležitou pozici. Absurdně mnohem významnější v případech, kdy jde právě o absenci pracovního uplatnění. Jde totiž o situaci, za které si čínorodý jedinec nejnaléhavěji uvědomuje hodnotu toho, co jako životně nezastupitelné ztrácí: práci jako výraz uspokojení z tvůrčí činnosti a primární zdroj materiálního zabezpečení života.

Práce je navíc výrazem sociálního postavení a osobní identity, pramen sociálních kontaktů, tvoří sociálně orientační rámec individuální sebereflexe a sebehodnocení. Práce je místem, kde můžeme vést rozhovory, střetávat se v obohacujícím procesu osobních kontaktů s jinými lidmi, uzavírat přátelství. Je navíc základní jednotkou časové struktury dne a života vůbec. Práce - ať už její povahu, náplň či smysluplnost

chápeme jakkoli různě či dokonce rozporuplně - je nezastupitelnou integrální součástí plnohodnotného života jedince.

Již jen letmý výčet významových podob práce nám více než naznačuje, co pro člověka může znamenat nedobrovolná ztráta práce, tedy ztráta možnosti uplatnit se pracovně v konkrétním zaměstnání. Hodnota práce svoji takřka existenciální funkcí pro identitu člověka předznamenává zařazení ve společnosti a mnohé sociální kontakty. Práce vřazuje do řádu sociálních vztahů, uspokojuje potřebu ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty. Jejich zpřetrhání v důsledku ztráty zaměstnání může proto vést až k „vyvržení“ na okraj společnosti mezi ztroskotance, které nikdo nepotřebuje. Tento osobnostně jistě dezintegrující faktor je v mnoha případech násoben rostoucími finančními a existenčními problémy.

Rostoucí strach a obavy z budoucnosti může být provázen i změnami duševního zdraví a může vést k psychosomatickým potížím. Roste podrážděnost, stavy deprese, nespavosti a postupné ztráty sebedůvěry. A co je nesmírně důležité: zejména dlouhodobá nezaměstnanost odtrhává lidi od reality a je - v naší kultuře spojených nádob zaměstnání a identity jedince - silným traumatizujícím zážitkem.

Ztratit práci ve společnosti, která přikládá právě práci takový význam, je nepřehlédnutelným faktorem životního selhání. Začarovaný kruh příčin a důsledků zde nachází živnou půdu pro vznik sociálně patologických jevů: počínaje zvýšenou závislostí na nikotinu, alkoholu či lécích přes vyšší nemocnost, toleranci vůči protispolečenským a kriminálním činům, až po posilování rodinných, rasových a meziskupinových konfliktů, ztrátu úcty k autoritám, politické scéně, státním orgánům.

Závěry výzkumů nezaměstnanosti ze zemí s rozvinutou ekonomikou opakovaně ukazují, že ztráta zaměstnání či pouhý strach z této ztráty jsou možným zdrojem frustrací s vážným dopadem na duševní a tělesné zdraví člověka. Zejména dlouhodobě nezaměstnaný ztrácí nejsilnější objektivní pojítko s realitou, zmocní se ho pochybnosti o vlastních schopnostech, nejistota a strach z budoucnosti. Nedobrovolný odchod ze zaměstnání ve smyslu traumatizující události by měl proto být podrobně studován všude tam, kde se předpokládá vyšší míra nezaměstnanosti. Nedobrovolný odchod ze zaměstnání zaujímá totiž v barvitě paletě životních událostí vysokou míru závažnosti,

kteřá je většinou takto postižených lidí prožívána jako extrémní emocionální zátěž sociální izolace a uzavírání se do sebe (vyhýbání se společensky úspěšným známým).

Závěrem této obecné charakteristiky lze shrnout, že „nezaměstnanost je aktuálně přítomný a průběžné řešení vyžadující fenomén zásadního společenského významu. Ovlivňuje ekonomickou situaci státu či regionů, celkové společenské klima, je jedním z nejvýznamnějších stresorů populace. Především, ale podstatně ovlivňuje a spoluvytváří individuální osudy lidí, kteří chtějí pracovat“ (Sekot A., 2002, s. 112).

## **1.2 Klasifikace nezaměstnanosti**

*Ne každý, kdo pracuje je zaměstnaný a na druhé straně také ne každý, kdo nepracuje, je nezaměstnaný.* Souvisí to s odlišením práce, především práce konané pro vlastní potěšení či v rámci domácnosti od zaměstnání poskytujícím výdělek. Zaměstnání se vztahuje k práci na smluvním základě, zahrnujícím i materiální odměnu za její výkon. Toto zpřesnění dovoluje eliminovat z úvah o nezaměstnanosti domácí práce, sebezaměstnávání, vzájemnou pomoc, dobrovolnou práci pro dobročinné účely a další práce nevykonávané pro ekonomické cíle. Jejich ztráta nemá za důsledek nezaměstnanost.

*Jaká kritéria tedy existují pro zařazení osob mezi nezaměstnané?* I když někteří autoři poukazují na to, že nezaměstnanost je arbitrární a subjektivní pojem, lze najít obecnou shodu v těchto základních požadavcích, kdy jde o aktuální počet osob:

- **schopných práce (věkem, zdravotním stavem, ale i osobní situací),**
- **chtějících zaměstnání (často se ještě specifikuje nyní, aktuálně),**
- **jsoucích přes tuto snahu v daný okamžik bez zaměstnání.**

Tyto tři požadavky jsou i obsahem definice podle Mezinárodního úřadu práce v Ženevě. První podmínka eliminuje ty, kdo nemají zaměstnání, ale nejsou o ni schopni soutěžit (často jsou zabezpečeni dávkami sociálního státu). Druhá eliminuje ty, kdo volí alternativní životní strategii (často jsou zabezpečeni jinými příjmy - zisk, renta,

stipendia). Takové vymezení nezaměstnanosti se v hrubých rysech ustálilo již v prvních desetiletích minulého století.

*„Za nezaměstnané se v současné době, podle mezinárodně srovnatelné metodiky považují všechny osoby patnáctileté a starší, obvykle bydlící na sledovaném území, které v průběhu referenčního týdne souběžně splňovaly dvě podmínky: nebyly zaměstnané, nebo byly připraveny k nástupu do práce, to znamená, že během referenčního období byly k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo sebezaměstnání, či v průběhu posledních 4 týdnů hledaly aktivně práci (prostřednictvím úřadu práce nebo soukromé zprostředkovatelny práce, přímo v podnicích, využíváním inzerce, podnikáním kroků pro založení vlastní firmy, podáním žádosti o pracovní povolení a licence nebo jiným způsobem). Mezi nezaměstnané patří i osoby, které nehledají práci, protože ji už našly a jsou schopny nastoupit nejpozději do 14 dnů“ (Mareš P., 1998, s. 16).*

Ukazatel je konstruován podle metodiky Eurostatu vypracované na základě doporučení Mezinárodní organizace práce. Zařazení do této kategorie nesouvisí s kategorií registrovaných uchazečů o zaměstnání na úřadech práce a ani s faktem, zda tyto osoby pobírají či nepobírají příspěvek v nezaměstnanosti či jiné sociální dávky nebo příspěvky.

*„Za zaměstnané se považují všechny osoby patnáctileté a starší, obvykle bydlící na sledovaném území, které v průběhu referenčního týdne pracovaly alespoň jednu hodinu za mzdu, plat nebo jinou odměnu, nebo sice nebyly v práci, ale měly formální vztah k zaměstnání; hlavním kritériem pro zařazení mezi zaměstnané je tedy vyvíjení jakékoliv odměňované pracovní aktivity. Není proto rozhodující, zda pracovní aktivita těchto osob měla trvalý, dočasný, sezónní či příležitostný charakter a zda měly jen jedno nebo více souběžných zaměstnání, nebo zda současně studovaly, pobíraly nějaký důchod a podobně. Do kategorie zaměstnaných náležejí všichni placení zaměstnaní (zaměstnanci a členové produkčních družstev) a všichni zaměstnaní ve vlastním podniku - podnikatelé a pomáhající rodinní příslušníci“ (Mareš P., 1998, s. 16).*

*Podle mezinárodní metodiky jsou mezi zaměstnané zahrnovány i tyto skupiny osob:* profesionální i neprofesionální příslušníci armády, osoby ve výkonu civilní služby a osoby na mateřské dovolené, které před nástupem na ni pracovaly.

*Podle mezinárodní metodiky nejsou mezi zaměstnané zahrnovány osoby na mateřské dovolené, které před nástupem nepracovaly a osoby na další mateřské (rodičovské) dovolené - jsou klasifikovány jako osoby ekonomicky neaktivní nebo nezaměstnané podle toho, zda splňují či nespĺňují podmínky pro zařazení mezi nezaměstnané.*

Ukazatel je konstruován podle metodiky Eurostatu, vypracované na základě doporučení Mezinárodní organizace práce.

#### **Klasifikace nezaměstnanosti:**

- *frikční nezaměstnanost,*
- *strukturální nezaměstnanost,*
- *cyklická a sezónní nezaměstnanost,*
- *skrytá nezaměstnanost,*
- *neúplná a nepravá nezaměstnanost.*

*„Frikční nezaměstnanost - vzniká v okamžiku, kdy se původně zaměstnané osoby vzdaly dobrovolně svého pracovního místa ve jménu hledání jiného pracovního místa. Jde o úsilí kompromisního nalézání pouze optimální podoby práce. Opatrnostní formou je vyčkávání lepších nabídek a spekulční podoba kalkuluje s možným zvýšením mzdy. Jedná se především o normální změny zaměstnání a doba nezaměstnanosti je ve většině těchto případů pro nezaměstnané osoby jen krátkou epizodou. V případě osob nově vstupujících na trh práce jde o dobu, v níž nacházejí své první zaměstnání. V angličtině se tyto osoby označují jako „lidé mezi dvěma zaměstnáními“ (people between two jobs), čímž se akcentuje přechodnost tohoto stavu, nazývaného jako „frikční nezaměstnanost“.*

***Strukturální (a technologická) nezaměstnanost** - vedle běžné změny zaměstnání, která je jádrem frikční nezaměstnanosti, ztrácí řada pracovníků své zaměstnání i díky*

rozpadu neefektivních podniků a institucí a díky eliminaci celých starých odvětví (zároveň může náhle a definitivně zmizet řada povolání s nimi spojených) a díky likvidaci umělé přezaměstnanosti. Lidé, kteří se takto stávají nezaměstnanými, se vyznačují určitým věkem, kvalifikací, dovednostmi, zkušenostmi, jsou různého pohlaví a mají svá bydliště.

Jak se odvětvově a územně mění struktura ekonomiky, nemusí osobní a zejména kvalifikační charakteristiky propouštěných osob odpovídat požadavkům nových pracovních míst. Požadovány jsou nové profese, kvalifikace, dovednosti a jiná územní distribuce práce. Tak se mění struktura poptávky po práci, které se struktura její nabídky někdy jen obtížně přizpůsobuje.

Hovoří se tedy o nezaměstnanosti strukturální jako o výsledku nerovnováhy mezi pracovní silou pohotovou pro práci a požadavku zaměstnavatelů po určitém typu práce. Projevuje se přetrvávající disproporcí mezi kvalifikační strukturou nabídky práce a kvalifikační strukturou poptávky po ní na pracovním trhu. Především pak vyšší nezaměstnaností osob s určitou kvalifikací, kterou trh v nabízeném rozsahu neabsorbuje a naopak vyšší poptávkou po kvalifikaci, která není na trhu práce v dostatečném rozsahu nabízena.

Paradoxem strukturální nezaměstnanosti je, že do ní mohou (dlouhodobě) upadnout i vysoce kvalifikovaní pracovníci, jejichž kvalifikace v důsledku změn výroby ztrácí na trhu práce smysl a není dále potřebná.

Část strukturální nezaměstnanosti je dána pohybem pracovních míst mezi odvětvími, kterým se musí struktura pracovní síly přizpůsobovat (do jisté míry se kryje s frikční nezaměstnaností, zvláště při malém rozsahu pohybu nebo při rychlém obrátu pracovní síly mezi odvětvími). Jsou-li rušena pracovní místa v některém odvětví, přechází část pracovní síly do nových a dynamičtěji se rozvíjejících odvětví. Není to však jednoduché. Jednak mohou být tato odvětví dislokována mimo oblast odvětví útlumových, jednak mohou mít různé požadavky na kvalifikaci pracovníků.

Jinou část strukturální nezaměstnanosti tvoří osoby ztrácející zaměstnání v důsledku rušení pracovních míst a nahrazení živé práce technikou (někdy

se tato nezaměstnanost označuje jako technologická). Jedná se o snížení poptávky po pracovní síle v řadě tradičních povolání, které ztrácejí v důsledku automatizace a computerizace své původní opodstatnění. Bývají to zejména o údržbářské a opravárenské profese.

**Cyklická a sezónní nezaměstnanost** - je-li nezaměstnanost důsledkem nevyužití stávajících kapacit z důvodů odbytových potíží, hovoří se o nezaměstnanosti sezónní, neboli cyklické. Je to vlastně klasický model nezaměstnanosti, charakteristický zejména pro devatenácté století a počátek století dvacátého. Někdy se také hovoří o „nezaměstnanosti z nedostatečné poptávky“ (demand-deficient unemployment), což může být vykládáno prostě tak, že poptávka po práci je ve vztahu k její nabídce nedostatečná, ale také obecněji v tom smyslu, že jde o nezaměstnanost způsobenou nedostatečnou poptávkou po zboží. Je-li cyklická nezaměstnanost pravidelná a spojená s přírodním cyklem, hovoří se o ní jako o sezónní nezaměstnanosti. Vyplývá z nevyváženosti pracovních příležitostí v důsledku sezóny, ročních období či vlivu počasí. V minulosti byla například dosti rozšířena zimní sezónní nezaměstnanost ve stavebnictví. Tímto druhem nezaměstnanosti mohou být ovšem postiženy i služby (zejména spojené s turistikou), charakteristická je i pro zemědělské oblasti.

**Skrytá nezaměstnanost** (hidden unemployment). V této souvislosti se někdy hovoří i o takzvané „skryté pracovní síle“ (hidden labour force), čili o fakticky nezaměstnaných, kteří nejsou jako nezaměstnaní registrováni, i když zaměstnání nemají a při dostatečné nabídce by je přijali. Skrytá nezaměstnanost je formou nezaměstnanosti kdy si nezaměstnaná osoba nehledá práci a ani se jako nezaměstnaná neregistruje. Velkou část tohoto druhu nezaměstnanosti tvoří obvykle vdané ženy a mladiství. Jde o osoby, které na hledání práce rezignovaly (eventuálně proto, že unikly do jiného statusu - mateřství, práce v domácnosti, studia a podobně), nebo si práci vyhledávají pomocí neformálních sítí či přímo u zaměstnavatelů bez registrace na pracovním úřadě.

Skrytá nezaměstnanost je dána i tím, že z údajů o nezaměstnaných jsou často vyřazovány i osoby, které jsou sice neumístěny, ale zařazeny do různých programů pro nezaměstnané (rekvalifikace, veřejně prospěšné práce a podobně). Často jde svým rozsahem o významné počty osob. Podněty k tomu, aby se nezaměstnaní registrovali na pracovních úřadech jsou totiž omezené (ani požadavek této registrace jako podmínka

vzniku oprávnění k pobírání podpory v nezaměstnanosti není ve všech zemích univerzální).

O skryté nezaměstnanosti se také hovoří v případě osob s nízkou kvalifikací či vysokým věkem (nebo jiným handicapem), které zůstávají pro své charakteristiky neumístěny a jsou odsouvány mimo trh práce - patří sem například předčasné odchody do důchodu.

*Neúplná nezaměstnanost, nepravá nezaměstnanost*, (job stagnation) - vedle nezaměstnanosti existuje i to, co někteří autoři nazývají neúplná zaměstnanost (under employment). Totiž existenci pracovníků, kteří musejí akceptovat práci na snížený úvazek či práci nevyužívající plně jejich schopnosti a kvalifikaci. Tento typ neúplné zaměstnanosti se paradoxně rozšiřuje jako jeden ze způsobů, kterými se společnost snaží čelit masové nezaměstnanosti. Nejčastěji jde o zkrácenou pracovní dobu či sdílení pracovního místa, kdy se o jedno pracovní místo (a příjem z něho) dělí dvě osoby. Specifickou formou jsou pokusy o zavedení čtyřdenního pracovního týdne a snížení počtu pracovních hodin - spolu s proporcionálním poklesem výdělku.

V řadě případů se pracovní právní a sociálně právní postavení osob se zkrácenou pracovní dobou neliší od těch, která jsou charakteristická pro tradiční formu zaměstnávání na plný úvazek. Část takto zaměstnaných osob se ale ocitá bez pracovní ochrany a sociálního zabezpečení a neúplná zaměstnanost je někdy chápána jako destrukce zaměstnaneckých práv a vnucení horších pracovních podmínek zaměstnancům ze strany zaměstnavatelů.

Práce na zkrácený pracovní úvazek a sdílení pracovního místa neznamená jen více umístěných osob, ale pro zaměstnavatele také snížení mzdových nákladů (vyločením ze sociálního pojištění a eliminací zaměstnaneckých výhod). S tím souvisí i větší flexibilita (větší volnost propouštění a najímání pracovníků) při organizačních a technických změnách“ (Mareš., 1998, s. 18-22).

Hovoříme-li o druzích nezaměstnanosti, je nutné zmínit také i takzvanou „*nepravou nezaměstnanost*“. Jde o osoby, které jsou sice nezaměstnanými, ale ani tak nehledají práci, eventuálně přijmout práci i odmítají. Snaží se vyčerpát



v plném rozsahu nárok na podporu v nezaměstnanosti. Patří sem i osoby, které se registrují jako nezaměstnaní, ale zároveň pracují nelegálně v neformální a šedé ekonomice.

Jev, který s nezaměstnaností souvisí je takzvaný „job stagnation“. Vysoká míra nezaměstnanosti brzdí profesionální a prostorovou mobilitu. I lidé silně nespokojení se svou prací nechtějí v době vysoké nezaměstnanosti riskovat problémy s hledáním jiného pracovního místa a setrvávají ve svém často frustrujícím zaměstnání.

*Při klasifikaci nezaměstnanosti bývají používány některé z níže uvedených termínů, mezi něž patří:*

- *obecná míra nezaměstnanosti,*
- *registrovaná míra nezaměstnanosti,*
- *specifická míra nezaměstnanosti,*
- *neumístění uchazeči o zaměstnání,*
- *ekonomicky neaktivní,*
- *míra ekonomické aktivity,*
- *míra nezaměstnanosti,*
- *sebezaměstnaní.*

***Obecná míra nezaměstnanosti*** vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle (v procentech), kde číselník i jmenovatel jsou ukazatele konstruované podle mezinárodních definic a doporučení. Ukazatel je konstruován podle metodiky Eurostatu, vypracované na základě doporučení Mezinárodní organizace práce.

***Registrovaná míra nezaměstnanosti*** je podíl, kde v číselníku je počet neumístěných uchazečů o zaměstnání a ve jmenovateli pracovní síla (to je zaměstnaní a neumístění uchazeči). Používané údaje o zaměstnaných jsou počítány jako klouzavé průměry za posledních dvanáct měsíců.

***Specifická míra nezaměstnanosti*** vyjadřuje podíl počtu určité skupiny nezaměstnaných na shodně vymezené pracovní síle v procentech (například určitá věková skupina, stupeň vzdělání a podobně).

**Neumístění uchazeči o zaměstnání, registrovaní nezaměstnaní:** podle platných zákonů mohou být vedeni v evidencích úřadů práce jako neumístění uchazeči o práci občané trvale bydlící v příslušné oblasti, kteří nejsou v pracovním nebo obdobném vztahu k zaměstnavateli ani nevykonávají samostatnou výdělečnou činnost a kteří požádali úřad práce o zprostředkování vhodného zaměstnání. Data o neumístěných uchazečích se přebírají z databází Ministerstva práce a sociálních věcí.

**Ekonomicky neaktivní** - ekonomicky neaktivní ukazatel je odhadem získaným z výběrového šetření pracovních sil. Jsou to všechny osoby patnáctileté a starší, obvykle bydlící na sledovaném území, které v referenčním období nepatřily do kategorie „pracovních sil“, tedy nemohou být klasifikovány jako osoby zaměstnané nebo nezaměstnané. Ukazatel je konstruován podle metodiky Eurostatu vypracované na základě doporučení Mezinárodní organizace práce.

**Míra ekonomické aktivity** vyjadřuje podíl pracovní síly (zaměstnaných a nezaměstnaných) na počtu všech osob starších patnácti let.

**Míra zaměstnanosti** vyjadřuje podíl počtu zaměstnaných na počtu všech osob patnáctiletých a starších.

**Sebezaměstnaní, podnikatelská sféra** jsou osoby klasifikované podle postavení v zaměstnání jako podnikatelé se zaměstnanci (zaměstnavatelé), podnikatelé bez zaměstnanců a pomáhající rodinní příslušníci. Za osoby samostatně výdělečně činné lze považovat pouze ty osoby (podnikající), které nejsou registrovány v obchodním rejstříku.

### **1.3 Příčiny, důsledky a závažnost nezaměstnanosti pro společnost**

Podoba nezaměstnanosti, stejně jako obsah její reflexe společností, se v průběhu historie měnily. Dle některých autorů má význam hovořit o nezaměstnanosti jen tam, kde jsou práce a pracovní vztahy široce založeny na konceptu zaměstnanosti a prací se rozumí placené zaměstnání jakožto produkt vývoje kapitalistických ekonomických

vztahů. Tam, kde takový koncept zaměstnanosti neexistuje, nejsou nepracující osoby chápány jako nezaměstnané. Tak tomu bylo po celý středověk, v jehož průběhu se nehovořilo o nezaměstnaných, ale o chudých. Osoby, které by se daly z dnešního pohledu označit jako nezaměstnané, byly chápány jako součást masy chudiny. Pouze ti, kdo pracují za mzdu (mají svůj příjem z práce), mohou svobodně ukončit své zaměstnání z vlastního rozhodnutí a mohou být také zároveň zaměstnání zbaveni někým jiným, se mohou stát nezaměstnanými.

V tradiční společnosti produkující pro materiální spotřebu, ani v otrokářské společnosti, kde otroci nemohli ztratit svou práci (k níž byli naopak fyzicky nuceni), ani ve feudální společnosti, kde nevolníci byli připoutáni ke svému feudálnímu pánovi řadou povinností, zakládajících na druhé straně jejich nároky na ochrany z jeho strany, ani v centrálně plánované ekonomice není masová nezaměstnanost myslitelná. Pojem nezaměstnanost, jako masový fenomén je v myšlení západních společností relativně novým pojmem, spojeným s rozvojem tržního hospodářství.

*Klíčovým bodem byla v tomto ohledu průmyslová revoluce, která:*

- způsobila, že prakticky celý příjem je získáván pouze na trhu práce a většina služeb i zboží je distribuována prostřednictvím trhu (existenční, fyziologická závislost),
- současně vedla k identifikaci významné a odměňované práce s formálním zaměstnáním (psychologická a sociální závislost).

To mělo za následek, že úspěch či neúspěch na trhu práce se stal základním existenciálním problémem a ve vztahu k všudypřítomnosti trhu i problémem masovým.

*K obecným rysům dnešní nezaměstnanosti a k obecnému charakteru jejího vývoje patří zejména následující skutečnosti:*

- Nezaměstnanost (míra nezaměstnanosti) má tendenci se v čase měnit, přičemž některé změny jsou krátkodobé (rychle se obnovuje původní stav), jiné jsou dlouhodobého charakteru (například velmi nízká úroveň nezaměstnanosti v 60. letech).

- Nezaměstnanost variuje zejména mezi jednotlivými fázemi ekonomického cyklu. Ovlivňují ji silně i šoky, kterým je ekonomický cyklus v dnešní době vystavován (například ropné krize), ale i změny sociálních institucí působících na trhu práce (především systému podpor v nezaměstnanosti, kolektivního vyjednávání).
- V Evropě se stala nezaměstnanost v 70. letech masovou s velkým podílem nezaměstnanosti dlouhodobé a tento stav přetrvává.
- V mnoha zemích vzrostla nezaměstnanost ve vztahu k nabídce a poptávce volných míst a je otázkou, zda se jedná o nepoměr mezi požadavky na strukturu a kvalitu pracovní síly (věk, kvalifikace, speciální znalosti) či pokles schopnosti efektivního vyhledávání a zprostředkování práce.
- Existují značné rozdíly v míře nezaměstnanosti mezi jednotlivými zeměmi a uvnitř každé země pak mezi jejími regiony. Vyšší riziko ztráty práce se vyskytuje těch oblastech, kde není rozvinut průmysl, nebo kde dominuje „starý průmysl“ (textil, ocelářství, strojírenství, dolování).
- Jen malou část nezaměstnanosti bychom mohli označit jako skutečně dobrovolnou.
- Různé sociální kategorie jsou nezaměstnaností ohroženy v různé míře. Platí to o rozlišení podle sociodemografických charakteristik, jako je věk (vyšší riziko mladých a starších osob), pohlaví (vyšší riziko žen), ale i z hlediska míry vzdělání a kvalifikace (vyšší riziko málo vzdělaných a kvalifikovaných), či z hlediska profesních skupin (vyšší riziko dělníků i některých konkrétních profesí).

V posledních několika letech ovlivňuje zaměstnanost v Evropě i v ostatních průmyslově vyspělých zemích zejména šíření nových technologií, expanze světového trhu a s tím spojený růst významu mezinárodní konkurence. Navzdory růstu produkce i životního standardu většiny populace přibýlo nezaměstnaných.

*„Celkově nezaměstnanost prohlubují takové trendy jako:*

- úpadek průmyslové výroby, někdy nazývaný přechod k postindustriální společnosti (nezaměstnanost postihuje zejména země a regiony orientované na tradiční průmyslovou výrobu),

- zavádění nových technologií, které dělají člověka přebytečným nejen v přímé výrobě, ale i v jejím řízení, administrativě a v části služeb (computerizace, robotizace),
- růst nadnárodních společností, rozdělujících zdroje z globálních, nikoli národních hledisek (umožňuje například kombinovat nízké mzdy v některých zemích s nejvyšší technologickou produktivitou),
- růst nových silných národních ekonomik a jejich vstup na světový trh,
- nasycení domácího trhu zbožím dlouhodobé spotřeby, jehož výroba je důležitá pro udržení ekonomické konjunktury (automobily, televizory a podobně) do té míry, že jen povzbuzení nových potřeb může dát ekonomice další impuls“ (Mareš., 1998, s. 41-42).

#### ***1.4 Dílčí závěr***

Z výše uvedeného vyplývá, že nezaměstnanost se v současnosti stala nepochybně fenoménem zásadního společenského významu. Ovlivňuje jak ekonomickou situaci státu či regionů a celkové společenské klima, ale stala se i jedním z nejvýznamnějších stresorů populace. I když je příčina vzniku nezaměstnanosti různorodá a ať je ta či ona skupina nezaměstnaných osob klasifikována jakkoli, vždy se odráží ve společnosti, založené na tržním hospodářství a centrálně plánované ekonomice. I toto je jeden z důvodů, proč je nutné výskytu nezaměstnanosti čelit.

## **2. Rozbor dopadu nedobrovolné ztráty zaměstnání na jednotlivce**

*Tato část práce se zabývá nejzávažnějším vlivem fenoménu ztráty zaměstnání, kterými jsou nepochybně rizika a důsledky nezaměstnanosti ve vztahu k jednotlivci, postiženém nedobrovolnou ztrátou práce. Zejména dlouhodobě nezaměstnané osoby často prokazatelně vykazují zhoršování zdravotního stavu, zvýšení výskytu sociálně patologických jevů a celkové snížení kvality života, vedoucím až k chudobě a nedostatku. Tyto nepříznivé důsledky nezaměstnanosti popisuje mimo jiné i tato kapitola. V návaznosti pak zmíněná problematika otevírá prostor pro přístup jednotlivců a řešení jejich potíží z mnoha různých úhlů a to podle toho, jak jsou vnímány jednotlivými nezaměstnanými.*

### **2.1 Psychologie nezaměstnanosti**

*Psychologie nezaměstnanosti zdůrazňuje, že práce je nezastupitelným faktorem objektivizace osobních schopností a získávání pocitu odborné kompetence a osobní identity. V kontextu životní dráhy člověka určuje práce začátek i konec ekonomické aktivity, socializačním snažením předznamenává plané hodnoty a podílí na vytváření psychické pohody, životního sebeuspokojení, úzkosti, deprese, kvality života či pracovních hodnot.*

I dnes stále platí, že jsou to právě finanční těžkosti, které provázejí ztrátu práce. I dnes je vzdor obecně relativně lepší materiální situaci než v minulosti nezaměstnanost doprovázena vykojením ze zažitého životního rytmu střídání práce a odpočinku, vyřazením ze společenského pracovního procesu a hlubokým znejistěním životní perspektivy ve smyslu zkušenosti se sociální izolací, individuální závislostí a bezmocí v jednání. Obecně pociťované obavy z nezaměstnanosti pak vedou k zesílení tlaku na výkon zaměstnaných.

Empiricky podložená data dokládají, že reakce na ztrátu zaměstnání může být velmi silná: počínaje psychickým šokem, pasivní rezignací, přes obranný postoj až po výzvu k hledání nové práce. Neúspěšné pokusy sehnat práci pak zpravidla vedou k apatii a vyvolávají negativní pocity. Střídání naděje a zklamání na trhu práce přispívá k emocionální labilitě a způsobuje deprese zejména u lidí bez perspektivy. Přitom se znovu potvrzuje, že právě nekvalifikovaní lidé o práci snadněji přijdou a obtížněji ji znovu nacházejí. Nezaměstnaní pociťují vyšší hladinu obecné psychické nepohody, deprese a ztráty sebeúcty. Přitom schopnost nezaměstnaného vyrovnat se se ztrátou práce závisí na tom, jakou hodnotu připisoval ztracenému zaměstnání a jak mu byl oddán.

### **Sociologie nezaměstnaného společenství**

„Naše sociologie devadesátých let se soustředila na sociální problémy nově prožívané problematiky nezaměstnanosti, stranou pozornosti však zůstával komplexní obraz mnohdy atomizovaného života, hodnotového světa a způsobu uvažování samotných nezaměstnaných. Snad právě proto patří klasická sociologická práce „*Marienthal. Sociologie nezaměstnaného společenství*“, vypracovaná v roce 1972 tehdejšími předními sociology ke stále nejkomplexnější analýze fenoménu nezaměstnanosti. Vzhledem k významu této práce a její běžné nedostupnosti je na místě připomenout si její obsah podrobněji.

Kniha vyšla v roce 1972 v anglickém překladu a opírá se o studii uskutečněnou v roce 1930 v období ekonomické krize v malém rakouském městečku Marienthal. V době výzkumu se jednalo se o malou průmyslovou obec v okrese Steinfeld poblíž Vídně. Obec měla 1468 obyvatel (712 mužů a 774 žen), z toho 318 mladších čtrnácti let. O práci zde přišli v důsledku zrušení místní textilní továrny a při absenci jiných pracovních možností téměř všichni obyvatelé.

*Cílem výzkumu bylo získání co nepřesnějšího obrazu sociální a psychologické situace komunity nezaměstnaných. Předmětem šetření nebyl tedy v tomto případě nezaměstnaný jedinec, nýbrž nezaměstnané společenství. Co se stane, když všichni příslušníci daného společenství přijdou o práci? Dochází postupně k následnému zvyšování kriminality a násilí? Má dlouhodobá nezaměstnanost dopad na fyzickou*

kondici populace? Jak působí na postoje k politice a náboženství? K jakým změnám dochází uvnitř života rodin a nejbližšího okolí nezaměstnaných?

Autoři výzkumu během tří měsíců osobním pozorováním studovali každodenní život 478 rodin. K hlavním výzkumným zdrojům patřily záznamové archy o formě podpory v nezaměstnanosti, bytových podmínkách, rodinném životě, přehledy o stravě a skladbě jídelníčku, časové snímky dne, účetní údaje místních obchodů a veřejných zařízení.

Marienthal působil v době výzkumu dojmem skličující monotonie nekonečně se opakujících stereotypů a apatie. Nejobtížnější zde bylo čelit stavu, který nelze změnit. Převládal obecně rezignovaný poklid, tu a tam projasňovaný drobnými radostmi a oživovaný sentimentem vzpomínek na štěstí, pohodu a materiální zabezpečení minulosti. Ale budoucnost, byť jen v podobě dílčích plánů, ztratila jakékoli místo v uvažování postižených rodin. Veškerá energie místních lidí se vyčerpávala na udržení zužující se oblasti pouhého existenčního přežití.

K nejdůležitější hypotéze Marienthalské studie patřilo, že prodlužovaná dlouhodobá nezaměstnanost vede ke stavu apatie, během které jsou její oběti stále méně schopny vzepřít se dané situaci. Vycházelo se z obecných zkušeností s nezaměstnaností v Evropě: ztráta pocitu možnosti ovládat vlastní záležitosti snižuje zásadně míru zodpovědnosti za vlastní osud a tedy i za důsledky svého jednání.

*Potvrdila se základní teze, že nezaměstnanost snižuje míru životního očekávání a aktivity, narušuje pojem času a vede k celkovému úpadku a apatii. Psychologicky deprivovaní a finančně zruinovaní dlouhodobě nezaměstnaní jsou vystaveni silicím vlivům izolace a opuštěnosti, beznaději a pasivitě, snadno také propadají výbuchům hněvu a násilí. Zhoršování místních ekonomických podmínek přineslo jistou „úlevu“ pouze těm, kteří žili i dříve v těžké životní situaci a s povděkem přijali fakt, že jejich osud sdílí celé společenství.*

Lidé dobrého sociálního postavení postupně ztrácejí adaptační schopnosti čelit nové situaci. Život se hroutí, obyvatelstvo není schopno překonat nesmírnou propast mezi prosperující minulostí a současným stavem všestranného úpadku. Prvotní šok



se rozplývá v sílící rezignaci. Někteří lidé působili dojmem, že jejich osud je předurčen již v minulosti a směřování ke zničující budoucnosti jen odráží zničující katastrofální reakce.

Výzkumníci vstoupili na půdu Marienthalu jako badatelé, místo opouštěli s jediným přáním: aby se tragická příležitost k opakování takového šetření již nikdy neopakovala“ (Sekot A., 2003, s. 7-8, 25-26).

### **Nezaměstnaní v očích veřejnosti**

*Být nezaměstnaným ve společnosti, která přikládá práci takový význam, znamená mít stigma, neboli viditelné znamení svého selhání. Z toho pohledu je přínosné objasnit vztah nezaměstnaného a veřejnosti. Jedinci, který přišel o práci, je ve společnosti přiřazen určitý status. Je sice podřadný, ale je s ním svázána řada povinností a očekávání jak ze strany státní moci (zejména orgánu sociálního státu), tak ze strany veřejnosti. Nezaměstnaný v něm není osvobozen od sociálních závazků a očekává se, že je bude plnit bez ohledu na své finanční a emocionální problémy. Zároveň se od něj očekává, že je schopen změnit svou situaci, jakož i snaha o tuto změnu. Proto je činěn za svou pozici (a za to, že nemůže najít práci) odpovědným. Předpokládá se, že svoji nezaměstnanost bude považovat za nežádoucí. Jestliže práci nenachází, je považován za líného nebo neschopného a není s ním něco v pořádku.*

*Veřejnost, stejně jako státní administrativa, očekávají od nezaměstnaných především aktivní hledání nového zaměstnání. Je zde silný společenský tlak na to, aby nezaměstnaný věnoval co nejvíce energie a času vyhledávání práce. Ať již osobními návštěvami u firem, odpovídáním na inzeráty, docházením na pracovní úřad, nebo využíváním svých sociálních sítí. Jestliže je v tomto neúspěšný, roste jeho osobní pocit viny a deprese stejně jako pocit jeho okolí, že s ním není něco v pořádku.*

V určitých regionech je situace na pracovním trhu tak nepříznivá, že šance získat zaměstnání je pro některé skupiny pracovníků velmi nízká a z hlediska jejich situace by bylo výrazem realismu na hledání práce rezignovat. Veřejné mínění ovšem nepříznivě posuzuje „lenivost nezaměstnaných“ a předpokládá, že budou hledat práci bez ohledu na možnost úspěchu. Současně je veřejnost obvykle toho názoru,

že nezaměstnaní by měli být „realističtí“ a přijmout práci i za horších platových podmínek. Měli by akceptovat jakoukoliv práci za jakoukoliv mzdu a dát jí přednost před dávkami sociálního státu, které jdou z kapes příčinlivých (a zaměstnaných) poplatníků.

Dominující obraz nezaměstnaných v očích veřejnosti, často ještě podporovaný médií, je stále moralizující. Nezaměstnaní jsou si v tomto pohledu sami vinni svými problémy. Je to dáno neochotou k mobilitě, neochotou přijmout i hůře placenou práci, nebo práci na zkrácený úvazek. Jsou tedy nezaměstnaní pro své nedostatky nebo málo prozíravosti. Nemají potřebnou kvalifikaci, která by jim dala na trhu práce vyšší šance a nejsou do jejího rozšíření ochotni investovat peníze a čas. O práci přišli možná i tím, že měli přehnané mzdové požadavky a tak se jejich výrobky staly méně schopnými konkurence, nebo byli méně produktivní než jejich konkurenti. Obraz nezaměstnaných jako osob žijících na úkor tvrdě pracujících daňových poplatníků a doplňujících si nelegálně svůj příjem (sociální podporu či sociální pomoc) prací v neformální ekonomice je pro veřejnost tak stále svůdný a rozšířený.

Jelikož dnešní doba přináší oproti minulosti (třeba od dob Marienthálské studie) podstatné změny, je na tuto věc užitečné pohlédnout očima současného nezaměstnaného. Léta se říkalo, že práce je smyslem života. To jistě není pravda. Práce je ale k fyziologii zdravého jedince stejně nutná jako dýchání a jiné životní funkce. Nemá-li někdo práci, zničí mu to dříve nebo později duši, a protože „tělo a duše jedno jest“, onemocní i somaticky.

Práci ale nelze brát jenom ze sociálního aspektu. Dnes se nechodí „do práce“, jako v dobách socialismu, ale chodí se „pracovat“. To je podstatný rozdíl. V prvním případě chodil člověk do práce většinou proto, aby dostával plat a sociální vymoženosti. Na vlastní produktivitu práce a její kvalitě mnoho nezáleželo. Ve druhém případě je vykonaná práce prvotní, zatím co sociální aspekty jsou jejím důsledkem. Nutností se stalo vydělat nejen na sebe, ale navíc získat i určitou nadhodnotu, vytvářet i prostředky pro různá pojištění, sociální dávky a jiné vymoženosti. Je ale nutné mít na zřeteli, že již sama absence práce zdravého a činorodého člověka ničí.

## Stadia nezaměstnanosti

V problematice psychologie nezaměstnanosti je důležité, kdy člověka tato sociální „choroba“ postihne. Podle toho je schopen jí čelit. V principu je důležité nepodlehnout depresi a nečinnosti. V podstatě existují tři rozhodující stadia nezaměstnanosti:

- *nezaměstnanost juvenilního věku,*
- *nezaměstnanost v dospělosti,*
- *nezaměstnanost pokročilejšího věku.*

*Nezaměstnanost juvenilního věku* - kdy práci vůbec nedostaneme. Přesto, že máme plnou kvalifikaci, třeba i vysokou školu, nemáme potřebnou praxi a trh práce je v našem oboru nasycen. V tom případě máme velkou psychickou podporu v naději na budoucnost, kterou máme ještě před sebou. „Volný“ čas plně využíváme. Učíme se další předměty a i zdarma vykonáváme nějakou činnost, učíme se cizím jazykům, zúčastňujeme se zahraničních, sezónních brigád jakéhokoliv druhu, jsme aktivní v sociálních zařízeních a tak dále. V mládí je nepřeborná řada takových možností, kterými zdravý člověk, pakliže práci nepohrdá, obecně může jenom získávat. Navíc obvykle ještě nemá rodinu, tedy nemá ani příliš velkou sociální odpovědnost. Zahraniční internetové stránky z oblasti pracovní psychologie nás názorně informují a současně inspirují, co může mladý člověk i v sociálně nezáviděníhodné pozici pro další život získat.

*Nezaměstnanost v dospělosti* - psychický dopad je zde již podstatně nepříznivější. Úspěšně pracujeme v perspektivním zaměstnání a najednou, den ze dne, přijdeme o práci. Zde jsou hlavně sociální důsledky podstatně závažnější. Obvykle již máme rodinu, děti a tím i větší zodpovědnost. Dopadá na nás spousta depresivních faktorů, jako fronty na pracovním úřadě, prosby o sociální dávky, skutečnost, že si nemůžeme téměř nic dovolit, často ani řádně uživit rodinu. Mnoho lidí končí svoji faktickou existenci tím, že tuto situaci nezvládne. Začnou se litovat, situaci řeší alkoholem a psychicky se rozpadají, což navíc rozbijí rodinu - jejich nejdůležitější zázemí.

I zde je hlavním léčebným faktorem aktivita. Učení cizích jazyků, další vzdělávání, rekvalifikační kurzy, neboť žádné znalosti ještě nikoho nepoškodily. I když se nakonec neuplatní, nevádí - v každém případě je tato činnost nezaměstnanému

ku prospěchu. Je dobré sociálně zapojit rodinu. Vyloženým přežitkem a naprostou ignorací zdravé emancipace se stalo tvrzení, že „zatím co muži bojují, domácí práce ženám se svěřují“. Pakliže má žena lepší šance k uplatnění, muž se může klidně starat o domácnost a vychovávat děti, zatím co žena „loví“. V západních zemích to je poměrně častá praxe, která vyžaduje pouze zbavit se u nás ještě hluboce zakořeněných společenských předsudků. Muž v domácnosti je tam běžně vnímán. Samozřejmě, že jenom nevaří a nevysává koberce, ale dále se vzdělává a připravuje na to, aby případně opět převzal funkci „lovce“.

*Nezaměstnanost pokročilejšího věku* - je nejméně příznivým stavem. Lze říci, že v mnohých činnostech je věk nad 45 let již kritický. Zhoršují se objektivní šance na získání ekvivalentního zaměstnání. Zaměstnavatel dává přednost mladším, protože jsou pro něho obvykle lacinější a přizpůsobivější. Psychické dopady jsou tak mnohem větší. Na druhé straně je duševní rezistence i celková adaptabilita staršího člověka již mnohem menší, navíc se přidružují pro věk běžné choroby a jiné obtíže. Sociální odpovědnost je veliká, zejména jsou-li děti na studiích a životní družka třeba nemocná, nebo neschopná zúčastnit se řešení nastalé situace.

Řešením je především reálný odhad situace. Nemá cenu vyčkávat, až nás potká nepravděpodobná náhoda a dostaneme odpovídající práci. Opět je nutná co největší pracovní aktivita, i když finančně třeba neohodnocená. Je nezbytná pro naše fyzické i duševní zdraví. Musíme hledat své skryté vlohy a talenty, nelpět na tom, čím jsme byli a co za práci jsme vykonávali. Je lépe pozitivně hledět do budoucna a uvažovat, čeho jsme ještě psychicky i fyzicky schopni. Z tohoto hlediska mají například university třetího věku neobyčejný význam, i když nám neposkytují nezbytný krajíc. Je paradoxní, že právě toto stadium, kdy již nemáme tolik obranných sil, je právě na nich nejvíce závislé. Princip je nepromarnit ani jediný den, kdy můžeme ještě něco pozitivního vykonat. Nejlépe je nepohlížet na věci z ryze pragmatického hlediska. Uvědomit si, kolikrát musel pračlověk vyrazit na lov, než ulovil mamuta. Radovat se z každého i malého úspěchu, z každé dobře vykonané práce, z každého dobrého skutku. Nezávidět jiným jejich přepych, vždyť i na ně může dojít.

*Práce je jistě k životu nezbytná, ale není sama o sobě podstatou života. Ztráta práce v pokročilejším věku je snad osobní i sociální tragedií, ale není katastrofou.*

*Mnohem důležitější životní hodnotou je zdraví a o to je nutné v každém případě pečovat, neboť ztratíme-li zdraví, padnou veškeré šance na další důstojnou existenci. A to je pak opravdovou „katastrofou“ pro postiženého i jeho rodinu.*

## **2.2 Psychické a zdravotní dopady na osobnost nezaměstnaného**

*Proč je vlastně nezaměstnanost v naší kultuře tak tíživým existenciálním zážitkem, to i při rozvinutém sociálním státu, umožňujícím přežití i bez příjmů ze zaměstnání? Souvisí to s centrální rolí práce a zaměstnání v naší kultuře. Vyloučení ze zaměstnání znamená deprivaci v základních potřebách, které zaměstnání a práce přímo uspokojují, či jejichž uspokojování je s nimi přímo spojeno.*

Práce má v naší kultuře hlubinné zakotvení a to jak v uspořádání společnosti, tak v psychice člověka, i když není shody v tom, proč je pro člověka tak důležitá. Existuje například názor, že práce je pouto, které nás váže k realitě. Jestliže nemáme povinnost ráno vstát a jít do práce, pak se ocitáme v nebezpečí, že nás ovládnou fantazie a emoce. Je však třeba ihned poznamenat, že v naší kultuře není důležitá pouhá práce, ale placená práce - neboli práce v zaměstnání.

### **Nezaměstnanost a psychické zdraví**

„Vztahem mezi nezaměstnaností a psychickým zdravím se již v minulosti zabývalo několik výzkumů. Bylo pozorováno, že se simultánně se změnou míry nezaměstnanosti mění i míra psychických potíží (měřených počtem přijetí do psychiatrických léčeben a mírou sebevražednosti). Důvodem je vyšší průměrná úroveň napětí a negativních pocitů spolu s nižší úrovní osobního štěstí a životního uspokojení u nezaměstnaných osob. Tato psychická deprivace je obvykle vysvětlována náhlým poklesem životní úrovně a chudobou po vyčerpání nároků na podporu z titulu pojištění pro případ nezaměstnanosti. I když všichni po ztrátě zaměstnání neupadnou zákonitě do chudoby (rozhodně na manažeři, lidé s úsporami, mladí závisející na rodině a podobně), je pro všechny nezaměstnanost důvodem k obavám a starostem“ (Mareš., 1998, s. 85).

Finanční obavy nejsou ovšem jediným impulsem narušujícím psychickou rovnováhu nezaměstnaných. Nastupuje totiž také vliv vyloučení člověka z institucí, které přes ztrátu zaměstnání v jeho životě dominovaly a s tím související rozbití navyklé životní rutiny. Odříznutí od dřívější organizace života a jejích pravidel, restrukturalace času, ztráta časového a sociálního horizontu, ztráta spoluúčasti na životě sousedství a širší obce, to vše působí na psychickou rovnováhu a zdraví nezaměstnaného člověka.

*Mezi způsoby, kterými může nezaměstnanost ovlivňovat psychické zdraví patří:*

- finanční obtíže, pokles příjmu a finanční obavy,
- změna společenského chování, omezení společenských kontaktů a zúžení sociálního prostředí nezaměstnaných (částečně proto, že nechodí do zaměstnání, částečně také proto, že z finančních důvodů nechodí do společnosti),
- malý prostor pro rozhodování (i když mají spoustu času, nemohou na svém životě pro nedostatek finančních zdrojů často mnoho změnit),
- nedostatek příležitostí pro rozvíjení nových dovedností, získávání nových zkušeností a využívání těch starých,
- nárůst ponižující zkušeností (žádat o práci a být odmítán, být považován za někoho kdo selhal, svádět boje s nesympatickými a neosobními byrokraty),
- pocit úzkosti z budoucnosti,
- redukce kvality interpersonálních kontaktů.

„Stav nezaměstnanosti je také spojen s vyšší emocionální labilitou. Jsou ohroženy hodnoty jedince a tento ztrácí svou cenu ve vlastních očích, ale vnímá i ztrátu své ceny v očích ostatních. Rozvíjejí se v něm pocity podřadnosti, ztrácí sebedůvěru a obecně je ohrožena jeho morálka. Nezaměstnaní mají ve srovnání se zaměstnanou populací tendenci být úzkostnější, je mezi nimi vyšší výskyt depresí, jsou nespokojenější, neurotičtější a více sužováni obavami. Mívají rovněž snížené sebevědomí, sebeúctu a trpí i poruchami spánku.

Je však třeba poznamenat, že ne vždy ústí psychické potíže, jež jsou důsledkem nezaměstnanosti v psychickou poruchu. Tak se stává nejspíše tam, kde jsou pro takovou

poruchu osobní předpoklady (dědičnost, organická vada). Často je psychická porucha spíše příčinou než důsledkem nezaměstnanosti“ (Mareš., 1998, s. 85-86).

### **Nezaměstnanost a fyzické zdraví**

*„Pokud se týče vztahu nezaměstnanosti a fyzického zdraví člověka, již výzkumy prováděné ve třicátých letech minulého století naznačily souvislost mezi nezaměstnaností a zhoršujícím se stavem populace. Tehdy se pozornost soustředovala zejména na takové fenomény, jako byla nevyvážená strava, podvýživa a nemoci s nimi spojené. Nezaměstnanost přiváděla ve třicátých letech minulého století rodiny do stavu absolutní chudoby a byla spojena se strádáním, při které nedostatek nejen ošacení, ale i jídla byl spíše pravidlem než výjimkou. Dnešní sociální stát kryje životní minimum přeci jen lépe, proto i důsledky nezaměstnanosti jsou nyní na zdraví nezaměstnaných osob méně nepříznivé než v minulosti. Navíc došlo k přesunu od výskytu nemocí spojených s nedostatečnou výživou, či s její nevhodnou strukturou, k nemocem spojeným se stresem“ (Mareš., 1998, s. 86).*

Některé studie se zabývaly i analýzou dlouhodobých trendů v úmrtnosti a nemocnosti v souvislosti s trendy nezaměstnanosti, což nebývá metodologicky příliš přesvědčivé - nelze totiž prokázat, že jde skutečně o kauzální stav a nikoliv o časovou koexistenci jevů. Existují však ale i studie, provedené přímo v nezaměstnané populaci. Těmito studii byl mezi nezaměstnanými doložen například vyšší výskyt nemocí dýchacích ústrojí, plicních a ischemických srdečních potíží.

Problém vztahu mezi nezaměstnaností a fyzickým zdravím má, podle nejrozšířenějších dnešních názorů, společného jmenovatele ve stresu. Tento atakuje jak kardiovaskulární, tak i imunitní systém člověka. Ke stresu, kterým je ztráta zaměstnání provázena, se často přidávají další zesilující faktory, jako je kouření, požívání alkoholu, léků a drog.

Ze studií rovněž vyplynulo, že vrchol výskytu kardiovaskulárních onemocnění se za vrcholem nezaměstnanosti pravidelně opožďoval, což může mít dvojí interpretaci: buď je výskyt těchto potíží větší v době ekonomické konjunktury, nebo jde o opožděný dozvuk ekonomických problémů, kdy zmíněná onemocnění potřebují určitý čas k tomu, aby se rozvinula. Z tohoto hlediska by nezaměstnanost měla nejen přímý vliv na stav

zdraví populace (jako v případě psychického zdraví), ale jevila by se i jako impuls vzniku dlouhotrvajících procesů vedoucích k chronickým zdravotním potížím.

### **2.3 Vliv nezaměstnanosti na vznik sociálně patologických jevů**

Existuje řada studií na téma nezaměstnanost a sebevražda. *Nezaměstnanost se prokazatelně pojí s vyšším výskytem sebevraždy i nedokonaných demonstrativních sebevražd.* Zejména nedokonané sebevraždy jsou výrazem psychických potíží. Jde o pokus použít extrémního způsobu komunikace v situaci, v níž podle názoru jedince jiné způsoby jak sdělit své potíže ostatním selhaly. Nedokonaná sebevražda je komentována také jako „křik o pomoc“. Bylo také vysloveno podezření, že u dokonaných sebevražd jde na rozdíl od sebevražd nedokonaných o opačný kauzální řetězec: že totiž nikoliv nezaměstnanost vede k vyšší frekvenci sebevražd, ale že naopak predispozice osob náchylných k sebevraždě vedou k tomu, že jsou mezi nezaměstnanými více zastoupeny.

Masová nezaměstnanost dopadá negativně nejen na jedince, ale má nežádoucí důsledky i pro společnost. Strach z nezaměstnanosti je zřejmý v pozadí řady rasových a meziskupinových konfliktů. Souvislost mezi periodickými výtržnostmi a drancováním na jedné straně a nezaměstnaností na straně druhé konstatuje řada autorů. Výzkumy prováděné ve Velké Británii ukázaly, že dělníci z odvětví a z území, kde dochází k velkému pohybu na trhu pracovních sil, jsou náchylnější k sociálně infantilnímu jednání. Mají sklon nakupovat zbytečné věci, patří k militantním fotbalovým fanouškům. Zabývají se „nepodstatnými věcmi“ právě proto, že se jim vymkly z rukou „věci podstatné“ - zejména zaměstnání a také to, že nemohou v tomto bodě svůj osud ovlivnit.

*Existuje i souvislost mezi zvýšenou mírou nezaměstnanosti a mírou kriminality, stejně jako vyšší výskyt delikventního chování mezi nezaměstnanými.* Platí to převážně pro mladé nezaměstnané a v souvislosti s dlouhodobou nezaměstnaností. Konstatuje se však, že toto zvýšené násilí se často nezaměřuje proti hlavnímu proudu společnosti, ale vybíjí se uvnitř komunity nezaměstnaných a chudých. Je ovšem eruptivní, je latentně



přítomno a schopno ohrozit i „spořádanou společnost“, jak to naznačují například periodické výtržnosti deprivovaných etnických skupin ve velkých městech Velké Británie a USA.

## ***2.4 Osobní strategie překonávání důsledků ztráty práce***

Ovlivňuje-li nezaměstnanost zásadním způsobem společenské instituce, společenské procesy a postavení jedinců, ovlivňuje nepochybně také jejich sociální jednání. Mění-li ztráta zaměstnání status člověka a jeho role, vytváří pro něj anomickou situaci a jeho reakce na ni. V tomto ohledu je nezaměstnanost též předmětem promyšlených i intuitivních životních strategií jak nezaměstnaných osob, tak i osob nezaměstnaností ohrožených. Obsah těchto strategií je u nezaměstnaných ovlivněn jednak kulturně, jednak dobou trvání jejich nezaměstnanosti. Délka nezaměstnanosti hraje významnou roli již z toho důvodu, že prodlužováním její délky dochází u většiny nezaměstnaných k prohlubování potíží a jejich situace nabývá povahy „normálního stavu“. To mění povahu reakce na situaci, v níž se ocitli a tato změna nachází výraz i ve změnách životních strategií nezaměstnaných.

### **Tři základní typy strategií nezaměstnaných:**

- *strategie spojené s hledáním zaměstnání,*
- *strategie související s přežitím v nových podmínkách (alternativní prostředky živobytí),*
- *strategie zaměřené na překonávání stigma nezaměstnanosti.*

Nezaměstnanost není rozhodně vítaným stavem, a proto se z ní lidé snaží rychle vyprostit. Jestliže se jim to nedaří, snaží se v nové situaci nejen přežít, ale i žít. Musí především najít alternativní prostředky ke mzdě ze zaměstnání. Různou měrou se přitom spoléhají buď na systém sociálního státu a na aktivitu jiných subjektů, nebo na aktivitu svou vlastní. Navíc se v této situaci musí vyrovnat i s inferioritou svého sociálního statusu a se vztahem, který k nezaměstnaným zaujímá značná část majoritní populace.

*Možné strategie v dlouhodobé nezaměstnanosti mohou spočívat ve:*

- *zdržování se spotřeby,*
- *postupné adaptaci na tuto situaci,*
- *hledáním aktivního východiska z této situace,*
- *setrvání na pokusech zařadit se do hlavního proudu společnosti,*
- *rezignaci, upadání do sociální izolace a apatie.*

***Zdržování se spotřeby.*** Toto řešení ovšem při nezměněných potřebách vede frustraci z neuspokojení potřeb, včetně přínosu této frustrace do rodiny, do blízkého sociálního okolí či vůči společnosti jako celku. Nezaměstnaní mohou organizovaně revoltovat proti svému osudu, mohou ventilovat svoji frustraci a akumulované nepřátelství k majoritní populaci v periodických násilnostech, výtržnostech a drancování, nebo ji transformovat do různých forem sociálně patologického či sociálně infantilního jednání.

***Postupná adaptace na tuto situaci zřeknutím se původního rozsahu potřeb.*** Je obranou před frustrací z marných pokusů vymanit se z této fatální situace a vrátit se do hlavního proudu společnosti.

***Hledání aktivního východiska z této situace konformními a nekonformními způsoby.*** Nalezení alternativního způsobu uspokojování (stejného rozsahu) potřeb legálními či nelegálními prostředky představuje adaptaci bez zřeknutí se původního rozsahu potřeb a redukce spotřeby.

***Setrvání na pokusech zařadit se do hlavního proudu společnosti.*** To může vést až k opětovnému nalezení nového zaměstnání na formálním (oficiálním) trhu práce. Při nezdaru může mít toto úsilí podobu zachování rituálů potvrzujících status nezaměstnaného (například docházení na úřad práce), jejichž smysl se již vytratil (ani nezaměstnaný, ani úřad již v návrat do zaměstnání již příliš nevěří).

***Rezignace, upadání do sociální izolace a apatie*** vede k rozkladu tradičních institucí, jako jsou manželství a rodina.

Tyto strategie se mohou prolínat a zastupovat. Existují tři základní platformy, na kterých se zmíněné strategie především odvíjejí. Jsou to:

- *Sociální stát.*
- *Sociální síť (zejména rodinné, ale i sousedské a charitativní).*
- *Neformální ekonomika.*

Řada studií poukazuje na to, že obecně rozšířená představa o důsledcích nezaměstnanosti na jedince je jen rámcových schématem a že konkrétní případ nezaměstnanosti je individuálně modifikován životními strategiemi člověka před i v průběhu nezaměstnanosti. Nezaměstnaní totiž nepředstavují nediferencovanou masu. I přes některé obecně sdílené postoje, reakce, aktivity a společné rysy způsobu života se odlišují zejména různými životními strategiemi, které volí ve své nezáviděníhodné situaci a které tak spoluvytvářejí specifické kultury nezaměstnaných.

Na jedné straně je zde skupina osob, pro které je ztráta zaměstnání analogická ke zhroucení světového řádu a zcela ochromuje jejich osobnost a aktivitu. Tyto osoby nemyslí na nic jiného, než na opětovné získání zaměstnání a tomuto cíli věnují veškerý svůj čas. Život bez zaměstnání prožívají jako život, jenž ztratil smysl. Cítí plně své stigma a ponížení, aktivity volného času jsou pro ně nesmyslné. Pokud nehledají práci, zabíjejí čas. Permanentně unavení a stresováni se cítí jak svou situací obecně, tak i nutností styku se svým okolím, zejména s institucemi sociálního státu, na nichž také závisí vyplácení podpor v nezaměstnanosti. Pohybují se v sociální izolaci v rodině i mimo ni. Celá jejich situace pak vede k určitému fatalismu vyplývajícímu z pocitu bezmocnosti tváří v tvář neosobním silám, ovládajícím jejich osud a vymykajícím se jejich kontrole. Takový stav zpětně snižuje jejich šance na trhu práce a vede i k obecnější životní pasivitě.

Jiná skupina osob nepocituje nezaměstnanost jako nepříjemnou věc. Svět pro ně zůstává normální a často se vyjadřují v tom smyslu, že mají více aktivit, než když byli zaměstnaní. Reakce těchto osob na nezaměstnanost je méně emocionální. Velkou část svého času tráví svými zálibami a oceňují pozitivně čas, který mohou věnovat své rodině a dětem. Žít z podpory je pro ně sice komplikací, ne však tak stigmatizující

jako v předchozím případě. Tento postoj může mít i charakter pozitivní akceptace nezaměstnanosti jako možnosti přehodnotit a přeorganizovat v klidu svůj život a dát mu jiný směr.

### „Typologie reakcí na stav dlouhodobé nezaměstnanosti:

- *konformisté,*
- *ritualisté,*
- *osoby snažící se o únik z reality,*
- *podnikaví,*
- *kalkulující,*
- *autonomní.*

**Konformisté,** kteří pokračují v hledání placeného zaměstnání ve snaze o zajištění odpovídající životní úrovně obecně akceptovatelnými způsoby. Jsou to klienti pracovních úřadů, návštěvníci rekvalifikačních kursů, jen výjimečně pracující v šedé ekonomice. Jde o osoby nezneužívající systém sociálních podpor.

**Ritualisté,** kteří se již vzdali naděje na získání práce a na vyšší úroveň spotřeby, ale ze setrvačnosti se ještě drží (jako konformisté) zvyklostí a respektují roli nezaměstnaného i s tím, že nadále dodržují rituály spojené s hledáním práce (zejména ty formální, jako je docházení na úřad práce). V šedé ekonomice pracují rovněž zřídka a ani oni nezneužívají systém sociálních podpor.

**Snažící se o únik z reality,** kteří již rezignovali na práci i vyšší úroveň spotřeby a nejen přestali práci reálně hledat, ale přestali i s rituály spojené s tímto hledáním. Ani tyto osoby nepracují v šedé ekonomice a nesnaží se zneužívat systém sociálních podpor. Žijí v uzavřeném světě, často s alkoholem nebo drogou.

**Podnikaví,** jejichž cílem zůstává nadále práce a vyšší úroveň spotřeby, ale kteří se pokoušejí, na rozdíl od předchozích typů, dosáhnout svých cílů v neformální ekonomice. Často zde dosahují vyšších příjmů než v regulérním zaměstnání.

**Kalkulující,** kteří se jen zřídka snaží získat zaměstnání oficiálními způsoby, neboť jejich cílem není zaměstnání v daném okamžiku získat. Svoji životní úroveň se nesnaží

udržet prací v neformální ekonomice (jako podnikaví), ale kalkulací se systémem různých sociálních podpor a jiných alternativních příjmů, jejichž pramenem je obvykle sociální stát. Nemusí jít vždy o zneužívání, ale spíše o dovedné využívání všech možností, jejich optimální kombinací a načasováním.

*Autonomní*, jejichž cílem není ani zaměstnání (alespoň většinou), ani vyšší úroveň spotřeby. Na rozdíl od všech předchozích typů nejsou již upsáni hodnotám majoritní populace (střední třídy) a často ani etice práce. Zaměstnání nehledají, neboť chtějí prostor pro vlastní činnosti. Nejde jen o bohémy, bezdomovce, ale i o různé nekonformní osoby věnující se dobrovolné práci, studiu, či žijící v různých komunitách. Obecně vzato přizpůsobují tito lidé své potřeby omezeným finančním možnostem, a proto jim postačují i nízké částky získávané systémem sociálních podpor. Pokud potřebují další finance, přijímají spíše jednorázové práce než zaměstnání“ (Mareš., 1998, s. 107-108).

Toto schéma by se dalo aplikovat již na výsledky studie v Marienthalu. Ta se totiž také pokusila vymezit typy adaptace osob, které ztratily práci. Ti, kdo jsou ve studii v Marienthalu označováni jako nesklíčení a nezlomení by mohli být klasifikováni jako konformisté či podnikaví. Ti, kdo jsou označováni jako rezignovaní, bez naděje a apatičtí, mohou být označeni jako hledající únik z reality a ritualisté. Jak autonomní, tak kalkulující nemohli být v Marienthalu objeveni. Tyto typy jsou totiž produkty silného poválečného sociálního státu. Jedná se o nové typy kultur nezaměstnaných, v nichž je podpora v nezaměstnanosti chápána jako dostatečný příjem nebo v nichž je adaptace založena na kalkulaci s využíváním systému sociálních podpor.

Zvláštní místo v životních strategiích mají ty, které jsou zaměřeny na hledání nového zaměstnání. Toto je hledáno obvykle přímými osobními i písemnými kontakty u zaměstnavatelů, registrací na pracovních úřadech a ve zprostředkovatelích práce. Často je však hledáno i prostřednictvím neformálních sociálních sítí. Přímé kontakty osob hledajících práci s potencionálními zaměstnavateli mají dlouhou tradici. Představovaly vlastně první masový způsob najímání pracovní síly.

## **Způsoby možného řešení nezaměstnanosti**

Expanze státních služeb pro nezaměstnané vede mnoho osob k registraci na pracovních úřadech a zprostředkovatelů práce, což je dáno i vázaností výplaty dávek v nezaměstnanosti na tuto registraci. Některé osoby ovšem odmítají myšlenku registrace, neboť chtějí být svobodné a nezávislé na oficiálních organizacích. Na pracovních úřadech se cítí stísněně a nervózně, neboť pro ně představují nejen nepříjemnou byrokracii, ale i zdroj stigmatizace a sílu, snažící se omezit jejich autonomii. Ve skutečnosti se příliš nemylí, neboť tyto organizace představují skutečně část mašinérie, jejíž prostřednictvím stát realizuje nejen svou politiku zaměstnanosti, ale i sociální kontrolu nezaměstnaných.

Poměr mezi nezaměstnanými a pracovními úřady či zprostředkovateli práce je dán i způsobem, jakým jejich pracovníci chápou svoji práci. Stává se totiž, že někteří pracovníci těchto úřadů jsou až příliš ovlivněni negativními názory na nezaměstnané, převládajícími v zaměstnané veřejnosti. Řada osob se proto kontaktu s těmito odcizenými prostředníky autority státu co nejvíce vyhýbá. Na druhé straně řada osob (často jde spíše o ženy než o muže) považuje svou registraci na pracovním úřadě za jediný adekvátní způsob hledání zaměstnání. Cesta na pracovní úřad jako manifestace snahy najít práci je pro ně i pro jejich sociální okolí také legitimizací statusu nezaměstnaného.

Pro toho nezaměstnaného, který se v dnešní době rozhodne pro strategii aktivního hledání nové práce jsou odborníky vypracovány a doporučovány některé možnosti. Tyto zájemcům popisují, kam se obracet a jakým způsobem, včetně výhod a nevýhod uvedených postupů. Možností jak se nabídnout existuje mnoho. Ne všechny jsou však využívány ve stejné míře a ne všem je důvěřováno stejně.

Pro ilustraci jsou níže uvedeny některé z nich:

- *personální agentura,*
- *inzerát v tisku,*
- *internet,*
- *možnost „nabídnout se přímo“,*
- *inzerát v tisku.*

**Personální agentury** - přestože řada lidí má k personálním agenturám nedůvěru, není dobré je opomíjet. Řada firem totiž využívá jen jejich služeb a o nabídce některých společností se tedy nemůžete dozvědět jinak než prostřednictvím agentury. Služby personálních agentur jsou bezplatné, je zapotřebí vyplnit dotazník s požadavky a dodat životopis. Pokud se někdo u agentury zaregistruje a poskytne jí své osobní údaje, měl by písemně souhlasit s jejich uchováním. Zaregistrovat se je možné osobně, nebo prostřednictvím internetu (na příslušných webových stránkách lze vyplnit dotazník a připojit životopis). Po registraci si agentura uchazeče o zaměstnání zapíše do své databáze a objeví-li se místo odpovídající požadavkům a schopnostem uchazeče, kterého také kontaktuje.

Personální agentury jsou jen prostředníkem mezi potenciálním zaměstnavatelem a uchazeči o zaměstnání, konečný výběr většinou provádí zaměstnavatel sám. Uchazeč o zaměstnání tedy může počítat s více koly přijímacích pohovorů, konzultant personální agentury provádí jen před výběr. Na žádost zaměstnavatele může agentura uchazeče podrobit jazykovým, psychologickým či jiným testům ověřujícím jeho schopnosti a dovednosti.

Výhody: některé společnosti vybírají zaměstnance jen prostřednictvím personálních agentur, jestliže tedy někdo opomene při hledání práce agenturu, může opomenout i volná místa některých zajímavých společností. Navíc, na některé pozice nemusí agentura vypisovat inzeráty a oslovuje jen uchazeče z vlastní databáze.

Nevýhody: jednání s agenturou se může zdát zdlouhavější, neboť sama plní jen funkci prostředníka. Lidé se mnohdy cítí podvedeni, pokud jim po registraci není žádné místo nabídnuto a po odpovědi na inzerát se nedočkají žádné reakce. Mnohdy to ale bývá způsobeno přílišným množstvím došlých životopisů. Proto je dobré neváhat a svého konzultanta telefonicky či osobně kontaktovat.

**Inzerát v tisku** - je dalším ze způsobů, jak hledat práci. Podle průzkumů nemá převažující část obyvatelstva téměř žádné zkušenosti s inzertním hledáním práce. Těch, kteří někdy podali inzerát, je čtvrtina. Na podání inzerátu nelze rozhodně spoléhat jako na jedinou možnost. Šance, že si zaměstnavatel najde dotyčného přes inzerát je malá.

**Internet** - zviditelnit se lze i prostřednictvím internetu. Na většině takto zaměřených serverů existuje možnost vytvořit si svůj profesní profil, kde se lze představit prostřednictvím dosaženého vzdělání, svých pracovních zkušeností, jazykových znalostí. Šance, že se potenciální zaměstnavatel ozve je mnohem vyšší, neboť vyhledávání životopisů není zdaleka tak pracné jako je tomu v případě prohledávání inzerátů. Velmi úspěšní budou ti, po jejichž profesi je poptávka.

**Nabídnout se přímo** - firmě či instituci, ve které touží nezaměstnaný jedinec pracovat je další možností. A to i přesto, že v ní nehledají nové zaměstnance. Jsou dvě možnosti, buď svůj profesní profil doručit osobně, nebo je poslat poštou či emailem. V obou případech je však dobré předem zatelefonovat a zjistit, komu je nejlepší svou nabídku zaslat či koho navštívit a o svých šancích na přijetí pohovořit. Tak se dá zabránit situaci, že životopis skončí na stole či v emailové schránce někoho nepovolaného. Nepodaří-li se místo získat hned, není třeba se vzdávat, neboť příležitost může přijít i později. Zajímavé jsou výsledky průzkumu, podle nich zkoušelo oslovit vytipovanou společnost prostřednictvím korespondence téměř 30% dotazovaných, jako dobrou metodu tento způsob ohodnotilo jen 9%. Povzbudivěji dopadly osobní návštěvy firem. Tímto způsobem hledalo práci 56% dotazovaných a 34% bylo s výsledky spokojeno.

Výhody: podává-li se inzerát v novinách nebo zanechává-li se profesní profil na internetu, není třeba vyvíjet mnoho aktivity, stačí jen inzerát či životopis vytvořit tak, aby se uchazeč o práci prodal tím nejlepším způsobem. Navštíví-li firmu osobně, ví téměř okamžitě, na čem je.

Nevýhody: Pokud není dotyčný příliš úzkostlivý a neodradí ho možné neúspěchy, nejsou žádné.

**Úřad práce** - úřad práce nemá jako zprostředkovatel zaměstnání příliš dobrou pověst. I když by měl fungovat jako instituce nabízející volná místa, realita je poněkud jiná. Úřad práce pomáhá najít práci jak registrovaným uchazečům o práci, nezaměstnaným, tak lidem, kteří pracují, a zajímá je nabídka práce v daném regionu. Lidem zastupujícím první či druhou skupinu se však může stát, že za několik měsíců nedostanou ani jednu odpovídající nabídku práce. Počet volných míst je totiž mnohem



větší než nabídka úřadů práce. Některé profese se nemusí v nabídce úřadu práce objevit po několik měsíců a není tedy dobré se spokojit jen s tímto informačním zdrojem.

Prostřednictvím úřadu práce hledají zaměstnavatelé především uchazeče o dělnické profese a střední administrativní pozice. Vyšší pozice v nabídce úřadu práce většinou nelze nalézt. Problémem bývá i skutečnost, že ne vždy je nabídka práce aktuální, neboť zaměstnavatelé někdy opomíjejí úřadu nahlásit, že volné místo je již obsazeno. Při úřadech práce fungují Informační a poradenská střediska, která pomáhají s volbou zaměstnání, informují o možnostech rekvalifikace či organizují Jobkluby pomáhající nezaměstnaným zvolit správnou taktiku při hledání zaměstnání.

Výhody: pokud je jako uchazeč o zaměstnání evidován, získává podporu v nezaměstnanosti a je za něj hrazeno zdravotní pojištění.

Nevýhody: Nabídka úřadů práce nebývá vždy nejaktuálnější, převažují v ní především dělnické, řemeslnické a administrativní pozice.

## ***2.5 Dílčí závěr***

Jestliže nezaměstnanost ovlivňuje ekonomickou situaci států a regionů, jde přirozeně o vážné důsledky. Nejvyšší negativní dopad je ale bezesporu její vliv na jednotlivce. Kromě zmíněných jevů, jako je zvýšený výskyt sociálně patologických jevů, počínaje závislostí na nikotinu, alkoholu nebo lécích, u dlouhodobě nezaměstnaných osob zhoršení zdravotního stavu, toleranci vůči protispolečenským a kriminálním činům, ve zvýšené míře vyskytující se rodinné a meziskupinových konflikty, nebo třeba i ztráta úcty ke státním orgánům, které nezaměstnaná osoba často viní ze své situace.

Řešení důsledků nezaměstnanosti pro člověka jako jednotlivce je tedy jeden z hlavních důvodů, proč musí společnost problému nezaměstnanosti vzdorovat. Ve své podstatě se totiž jedná o morálně motivovaný princip solidarity s těmi, kteří jsou v tísní a sami si ze své situace nedovedou pomoci.

### **3. Specifika nezaměstnanosti v České republice**

*Tato kapitola je zaměřena na Českou republiku. Charakterizuje vývoj nezaměstnanosti, její srovnání v rámci dalších států Evropy, jakož i specifické problémy našeho státu v této oblasti za posledních několik let s důrazem na jednotlivé regiony. Dále jsou nastíněny možnosti a způsoby boje s nezaměstnaností ze strany státu.*

#### **3.1 Charakteristika a specifické problémy nezaměstnanosti v České republice**

*Nezaměstnanost obecně patří bezesporu k nejvýznamnějším jevům a zároveň problémům moderního světa, což se týká bezprostředně i České republiky. Pokud jde o samotnou nezaměstnanost, Česká republika představuje v mnoha ohledech velmi specifický případ. Nejen mezi evropskými postkomunistickými státy, ale i v rámci celého evropského kontinentu a také v porovnání s mimoevropskými státy patřila Česká republika po větší část 90. let 20. století k zemím s výjimečně nízkou mírou nezaměstnanosti.*

*Před rokem 1990 nedobrovolná nezaměstnanost jako sociálněekonomický fenomén vůbec neexistovala, protože stát v tehdy ještě československé centrálně řízené ekonomice bez ohledu na neefektivitu tohoto přístupu zajišťoval plnou zaměstnanost celé populace v ekonomicky aktivním věku, což mělo představovat naplňování zákonem deklarovaného „práva na práci“, které bylo nejen politickou proklamací, ale zároveň tvořilo jeden ze základních prvků sociální politiky státu s tím, že dobrovolnou nezaměstnanost státní moc netrpěla a postihovala ji jako trestný čin příživnictví. Česká společnost tak s výjimkou nejstarší generace, která přímo zažila ještě éru předválečného Československa a zejména období velké hospodářské krize 30. let, neměla na počátku transformace žádnou vlastní zkušenost s nezaměstnaností a nezaměstnanými.*

## Vývoj nezaměstnanosti České republiky

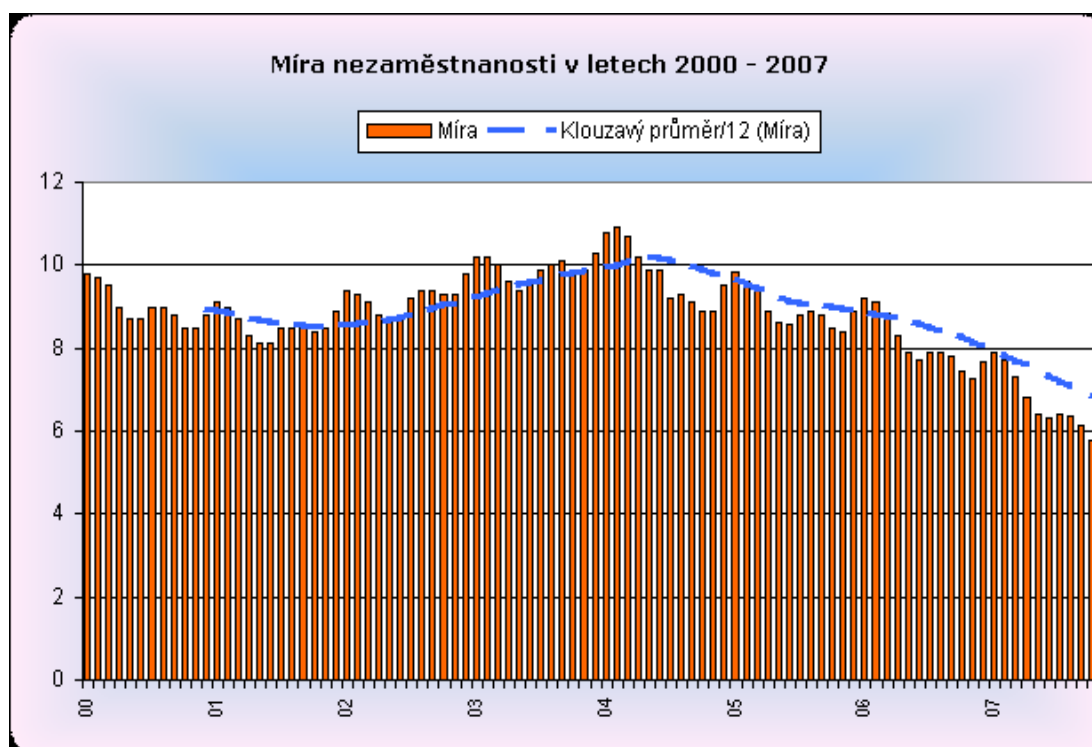
Na počátku transformace byla tedy *nezaměstnanost v České republice* prakticky neznámým jevem. V prosinci 1990 činila míra nezaměstnanosti 0,73%, o rok později však již dosáhla 4,1%. V letech 1992 - 1996 se pak míra registrované nezaměstnanosti ustálila v intervalu 3% - 4% a byla tedy stále velmi nízká. V tomto období faktické absence restrukturalizace ekonomiky, dosahovala míra nezaměstnanosti velmi nízké úrovně částečně uměle, částečně i díky absorpční schopnosti rostoucího terciárního sektoru.

Zlom nastal v období recese v roce 1997, kdy začala míra nezaměstnanosti růst, a to až na hodnotu 9,8% v lednu 2000 (508,5 tis. registrovaných nezaměstnaných). Poté došlo v souvislosti s hospodářským oživením k mírnému poklesu nezaměstnanosti na 8,8% v prosinci 2000. Míra nezaměstnanosti se tak v průběhu let 1995 - 2000 ztrojnásobila. Na přelomu let 2001 a 2002 míra nezaměstnanosti opět vzrostla až na úroveň 9,4%, avšak poté se začala mírně snižovat zpět k úrovni 9,0%. Zvrácení nepříznivého trendu ve vývoji nezaměstnanosti souvisí s oživením ekonomiky, realizací aktivní politiky zaměstnanosti i odchodů do předčasného důchodu.

V průběhu roku 2002 se míra nezaměstnanosti pohybovala od 9,4% - na počátku roku, do konečných 9,8% na jeho konci, přičemž nejnižší byla v měsíci květnu a to 8,6%. Následující rok 2003 a 2004 znamenal postupné navýšení počtu osob bez práce v České republice, kdy se jejich výše vyšplhala a držela převážně nad 10% (krom příznivého období sezónních prací). Na konci roku 2003 činila 10,3%. Ještě nepříznivější vývoj nastal ale v roce 2004, s rekordními 10,9% v měsíci únoru a nejnižšími 9,9%, dosaženými v měsících květnu, červnu, říjnu a listopadu.

Za poslední období došlo ale k příznivému vývoji, kdy míra nezaměstnanosti v průběhu roku 2005 postupně klesala. Z výchozích 9,8% v lednu až k 31.12. 2005, kdy byla v Česku dle oficiálních statistik Ministerstva práce a sociálních věcí 8,3%. V průběhu let 2006 a 2007 docházelo k dalšímu postupnému snižování počtu osob bez práce, takže sledovaná čísla klesla pod ještě níže. Rok 2006 byl ve znamení hodnoty kolísající pod 8%. Její snižování pokračovalo i v roce následujícím a nejpříznivější hodnota byla vykázána na konci roku 2007 - těsně pod 6% nezaměstnaných. Nastíněný vývoj nezaměstnanosti graficky znázorňuje obrázek č. 1.

Obrázek č. 1: oscilace míry nezaměstnanosti v České republice, v rozmezí let 2000 - 2007 dle statistiky Mezinárodní organizace práce (v procentech)



*Existuje několik hlavních důvodů a trendů, které se podílely na růstu nezaměstnanosti v České republice během minulých let.*

V 90. letech došlo v několika regionech k razantnímu útlumu těžby hnědého (severní Čechy) a černého uhlí (Ostravsko). Největší železárny v ČR se musely vyrovnat s novými tržními hospodářskými podmínkami v ČR a se ztrátou sovětského trhu. Mnoho z nich razantně omezilo výrobu a některé se dostaly až na pokraj existenčních problémů. To vše se logicky promítlo na odběru uhlí z již zmíněných regionů. Mnoho horníků a dalších zaměstnanců dolů se tak ocitlo bez práce a díky své jednostranné kvalifikaci i bez možnosti další práci si opět najít. Díky tomu vznikla v Česku takzvaná strukturovaná nezaměstnanost, se kterou se bude české hospodářství vypořádávat ještě několik desítek let. Mezi takto nejvíce postižené okresy patří Most, Karviná, Teplice, Chomutov a Ostrava. Nezaměstnanost se v těchto okresech pohybuje mezi 18 až 23 procenty a stále nepatrně roste. O jedno volné pracovní místo se zde uchází 40 - 60 lidí.

Druhým důvodem rostoucí nezaměstnanosti v druhé polovině 90. let byla restrukturalizace předimenzovaných, neefektivních a zastaralých průmyslových závodů, které se nenacházely již jen v uhelných regionech. Jednalo se například o plzeňskou Škodovku, dále Zetor, Teslu a Tatra. K nim se přidaly železárny Vítkovice, Třinec i Nová huť. Takto postižených podniků v ČR by se dalo vyjmenovat nejméně několik desítek.

Některé společnosti byly „vytunelované“ a mnoho dalších postihla hospodářská recese v roce 1997 a krachy některých bank, na kterých byly finančně závislé. Nezaměstnanost se tak mezi léty 1997 - 1999 zvýšila razantním tempem prakticky v celém Česku.

Vysoká nezaměstnanost se v ČR drží a stále nepatrně roste v oblasti Jeseníků a to hlavně v okrese Bruntál (17%) a Jeseník (16%). V těchto okresech je velice nízká kupní síla obyvatel, složité je to s infrastrukturou (horská oblast), mnoho lidí se z této oblasti stěhuje do bohatších částí ČR a naopak málo investorů se do Jeseníků vydává podnikat. Výsledkem toho je postupné vyliďňování celé oblasti a neustálý nárůst nezaměstnanosti. Oba tyto trendy budou pokračovat i v následujících několika letech.

Další zajímavostí na českém pracovním trhu jsou prohlubující se rozdíly mezi nezaměstnaností v českých regionech a regionech moravských. Na Moravě se totiž situace na trhu práce zhoršuje mnohem rychleji než v Čechách. V současné době se nacházejí mezi pěti nejhoršími kraji hned čtyři z Moravy: Moravskoslezský (17%), Olomoucký (13%), Jihomoravský (12%) a kraj Zlínský (11%). Spolu s Karlovarským a Ústeckým krajem se za posledních několik let situace zhoršila právě v již zmíněných moravských krajích.

### **Problém tvorby nových pracovních míst**

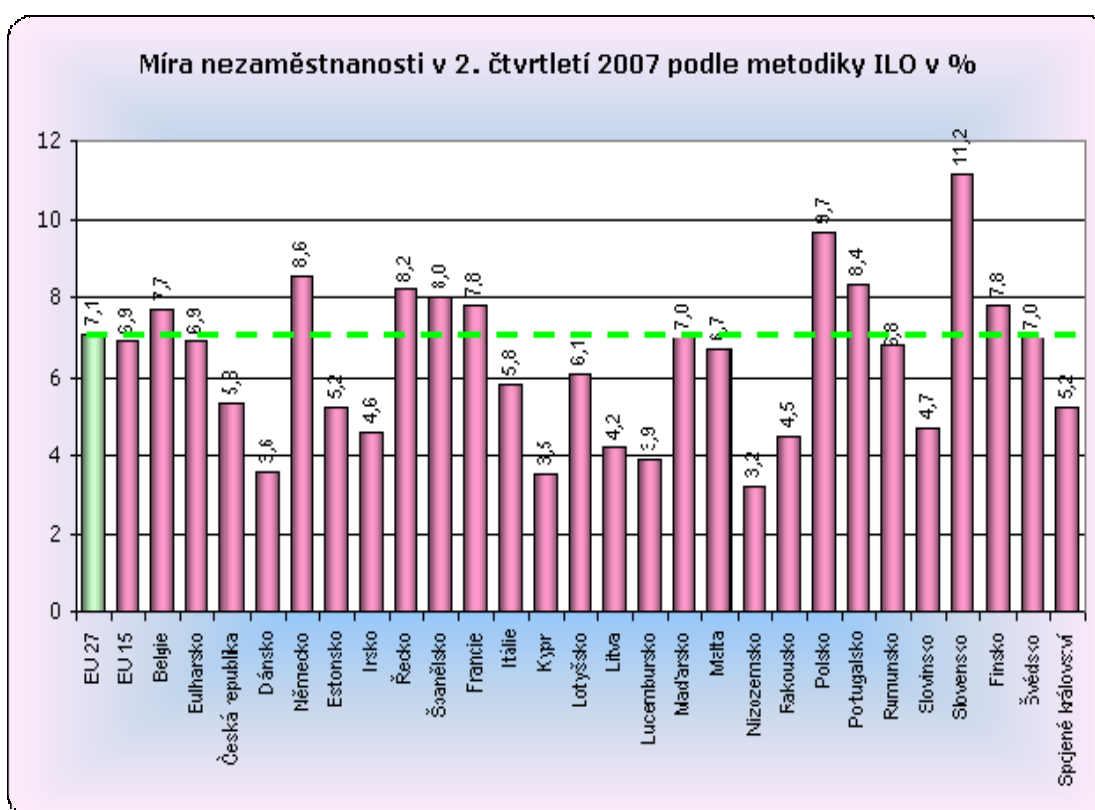
Nezaměstnanost se v posledních třech letech zvyšuje také díky absenci tvorby nových pracovních míst. Zatímco v roce 1996 bylo na trhu k dispozici 100 000 „oficiálně“ volných pracovních míst, v roce 2001 (leden) to bylo pouhých 54 tisíc míst, o rok později 52 tisíc, v lednu 2003 jen 40 tisíc míst a v lednu 2004 velice nízkých 39 tisíc míst. Nezaměstnaní si tak nemají z čeho vybírat a z těch málo kvalifikovaných se stávají dlouhodobě nezaměstnaní.

Podnikatelé přestávají vytvářet nová pracovní místa díky tomu, že je pro ně čím dál náročnější tyto místa ufinancovat. Z velké části se na tom podílí vysoké procento odvodů ze mzdy, které putuje do „státní pokladny“.

### Nezaměstnanost států Evropské unie

Za zmínku stojí také porovnání míry nezaměstnanosti České republiky s výší nezaměstnanosti ostatních zemí Evropské unie. Česká republika se drží v mezinárodním srovnání již dlouhodobě pod průměrem Evropské unie. Ačkoliv počet nezaměstnaných se v České republice například ke konci roku 2005 blížil k počtu půl miliónu osob, má Česko dle měření Evropské unie v porovnání s ostatními státy stále nezaměstnanost pod průměrem, i když jen těsně. Porovnání míry nezaměstnanosti států Evropy ukazuje názorně obrázek č. 2.

Obrázek č. 2: Srovnání míry nezaměstnanosti v evropských zemích dle statistik Mezinárodní organizace práce



### **3.2 Skupiny a regiony s vyšším rizikem ztráty práce**

*Rizikové skupiny na trhu práce v České republice zahrnují podobně jako v zemích Evropské unie především ženy s malými dětmi, občany s nízkou kvalifikací, občany se zdravotním postižením, občany nad 50 let věku, absolventy škol a mladé lidi bez praxe.*

Nejvíce jsou ohroženy skupiny osob, u nichž dochází ke kumulaci různých handicapů (například mladiství s nízkou úrovní kvalifikace). Hlavním znevýhodňujícím prvkem na trhu práce je nízká úroveň dosaženého vzdělání.

#### **Nezaměstnanost žen**

Podíl neumístěných uchazečů o zaměstnání z řad žen byl vždy vyšší než 50%. Nejvyšších hodnot dosáhl tento ukazatel v roce 1994, kdy z celkového počtu nezaměstnaných bylo 58% žen. K poklesu došlo až v roce 1999, kdy byl podíl neumístěných žen již jen 50,9%.

Zajímavý je například rozbor struktury zaměstnanosti žen podle odvětví. Ukazuje se, že ženy obecně převažují v odvětvích: zdravotnictví veřejná správa, peněžnictví a pojišťovnictví, pohostinství a ubytování, školství a také v obchodě. Dále dominují v textilním a oděvním průmyslu.

Struktura pracovních míst žen je odlišná od mužů a jejich zaměstnanost a následně i průměrný příjem ovlivňuje řada faktorů. Daleko více než muži pracují ženy na zkrácený pracovní úvazek. Podobně jako kratší pracovní úvazek snižuje jejich možnosti také častá nepřítomnost v zaměstnání z důvodu péče o děti.

#### **Nezaměstnanost absolventů škol**

Další významnou skupinou ohroženou zvýšenou nezaměstnaností jsou také čerství absolventi škol. Podíl nezaměstnaných absolventů škol činil například v roce 2001 12,4% z celkového počtu nezaměstnaných. Přes 70% nezaměstnaných v roce 1999 (i v dalších letech) bylo ze skupin se základním vzděláním nebo vyučením. Mezi nezaměstnanými muži převládá skupina se základním vzděláním a vyučením včetně

absolventů středních škol bez maturity, zatímco u žen kromě těchto dvou skupin vykazují vysokou nezaměstnanost i ženy s úplným středním vzděláním s maturitou.

Při řešení problému se zaměstnáváním absolventů platí pravidlo: čím vyšší vzdělání, tím lepší možnosti uplatnění. Na úrovni dosaženého vzdělání závisí i podíl dlouhodobě nezaměstnaných absolventů: čím nižší úroveň vzdělání, tím vyšší část dlouhodobě nezaměstnaných.

### **Další rizikové skupiny na trhu práce**

Obecně lidé mladší 25 let představují zhruba čtvrtinu celkového počtu nezaměstnaných. Míra nezaměstnanosti mladých lidí od 25 do 29 let dosahuje obdobných hodnot jako celková míra nezaměstnanosti a u ostatních věkových skupin nezaměstnanost s rostoucím věkem klesá.

Velice početnou a bohužel dlouhodobě takřka neumístitelnou skupinou uchazečů o zaměstnání jsou občané se zdravotním postižením, tedy občané se změněnou pracovní schopností a občané se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením. I přes různé legislativní snahy podpořit vznik nových pracovních míst pro tyto občany či zajistit odpovídající výrobu a odbytu výrobků pro zaměstnavatele zajišťující zaměstnávání osob zdravotně postižených je situace soustavně velice neutěšená. V těchto případech mohou Úřady práce finančně pomoci zaměstnavatelům zejména při vytváření nových pracovních příležitostí v rámci tzv. chráněných dílen a chráněných pracovišť.

### **Specifika regionů**

Ve druhé polovině 90. let došlo v celkovém trendu zvyšování míry nezaměstnanosti k jeho výrazné regionální diferenciaci. Nepříznivý vývoj charakteristik strukturální nezaměstnanosti zcela dominuje v regionech Severozápad a Moravskoslezsko (jde o regiony poznamenané útlumem těžby uhlí, hutnictví, těžkého strojírenství a chemie), kde se podíl dlouhodobě nezaměstnaných blíží hodnotám 50% celkového počtu nezaměstnaných. Nadprůměrné hodnoty míry nezaměstnanosti vykazuje rovněž region Střední Morava.



Tato nevyváženost vyplývá převážně z negativních dopadů útlumu tradičního těžebního a zpracovatelského průmyslu na straně jedné a z dynamiky růstu sektoru služeb, finančnictví, komunikačních technologií, pohostinství a cestovního ruchu na straně druhé.

Nejnižší míru nezaměstnanosti má stabilně a tradičně Praha. Pod pět procent nezaměstnaných osob se v posledních několika málo letech dostaly ještě regiony Mladá Boleslav, České Budějovice, Benešov, Plzeň - jih, Pelhřimov a Beroun. Nejvyšší míru nezaměstnanosti dosahuje dlouhodobě Most, Karviná, Jeseník, Teplice a Bruntál.

### ***3.3 Role státu na trhu práce***

Správa státu na úseku zaměstnanosti je odvětvím veřejné správy, jež je typickým projevem takzvané pečovatelské funkce moderního (sociálního) státu. Česká republika se k aktivitě v oblasti zaměstnanosti zavázala v článku 26 odst. 3 Listiny základních práv a svobod, jenž říká: „Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, které toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje, podmínky stanoví zákon“. Tímto zákonem je v současnosti zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, který s účinností od 1.10. 2004 nahradil předchozí právní úpravu.

Tato základní právní norma stanovuje postup k dosažení cílů politiky státu v oblasti zaměstnanosti. Státní politika zaměstnanosti usiluje o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, o produktivní využití zdrojů pracovních sil, o zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Garantuje jedno ze základních práv občana, kterým je právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk.

*Obsahem takto definované státní politiky zaměstnanosti je zejména:*

- zabezpečování práva na zaměstnání,
- sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob,
- koordinace opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu,
- uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti, tvorbu a zapojení do mezinárodních programů na úseku trhu práce,
- hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti, poskytování podpory v nezaměstnanosti, poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb a tak dále.

### **Evropské služby zaměstnanosti**

Správa na úseku zaměstnanosti České republiky se po jejím připojení k Evropské unii stala součástí sítě *EURES* (European Employment Services – Evropské služby zaměstnanosti). Byla ustanovena Rozhodnutím Evropské komise č. 93/569, vycházejícím ze Směrnice 1612/68 o volném pohybu pracovních sil. Tento dokument (především ve článku 40, respektive 49) umožňuje bližší spolupráci národních služeb zaměstnanosti a popisuje mechanismy spojování nabídek práce a poptávky po ní.

Základním posláním služby je usnadňovat mezinárodní mobilitu pracovních sil. *EURES* nabízí veřejné služby zaměstnanosti všem nynějším 27 členských států Evropské unie, dále Norska, Islandu a Lichtenštejnska, které jsou součástí Evropského hospodářského prostoru. Dohodu o účasti v síti *EURES* má i Švýcarsko.

Základním úkolem sítě *EURES* je poskytovat služby užitečné pracovníkům, uchazečům a zájemcům o práci i zaměstnavatelům, respektive všem občanům, kteří mají zájem využívat svého práva volného pohybu osob. Poskytování všech služeb *EURES* občanům a zaměstnavatelům je umožněno dvěma základními cestami: na jedné straně to jsou databáze zveřejněné na *EURES* - evropském portálu pracovní mobility,

na straně druhé to jsou informační a poradenské služby nabízené EURES poradci a kontaktními pracovníky EURES, působícími na úřadech práce v České republice.

Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce. Na realizaci opatření státní politiky zaměstnanosti jsou každoročně vyčleněny finanční prostředky státního rozpočtu České republiky.

### **Programy na podporu zaměstnanosti**

Problémy obecního, okresního, krajského a celostátního charakteru v oblasti zaměstnanosti mohou být řešeny prostřednictvím cílených *programů*, včetně mezinárodních programů s mezinárodní účastí a programů financovaných v rámci Strukturálních fondů Evropského společenství a dalších programů Evropského společenství.

Cíleným programem se rozumí soubor opatření zaměřených ke zvýšení možnosti fyzických osob nebo jejich skupin uplatnit se na trhu práce; součástí programu je stanovení podmínek pro jeho provádění a harmonogram čerpání. Cílené programy celostátního charakteru schvaluje vláda České republiky a programy obecního, okresního a krajského charakteru ministerstvo.

Při plnění cílených programů mohou úřady práce spolupracovat i s jinými subjekty nebo je mohou na základě smluvního vztahu zajišťovat prostřednictvím jiných právnických nebo fyzických osob. Součástí dohody o zajišťování cíleného programu je i ujednání o příspěvku právnické nebo fyzické osobě za zajištění cíleného programu.

### **Ministerstvo práce a sociálních věcí**

*Ministerstvo práce a sociálních věcí* řídí a kontroluje výkon státní správy a dodržování zákonnosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti. Mimo rámec aktivní politiky zaměstnanosti zabezpečované úřady práce, realizuje tři druhy podpor zaměstnanosti ve spolupráci s Ministerstvem průmyslu a obchodu a CzechInvestem (agenturou pro podporu podnikání a investic).

## Úřady práce

Úřady práce jsou územním orgánem státní správy s právní subjektivitou, jejíž nadřazeným orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí - Správa služeb zaměstnanosti.

*Úřady práce mají tyto funkce:*

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

- vyřizují stížnosti občanů,
- hospodaří s finančními prostředky určenými na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti a provoz úřadů práce.

Správní obvody úřadů práce jsou shodné s územními obvody okresů; správním obvodem Úřadu práce hlavního města Prahy je území obvodů hlavního města Prahy.

### **Legislativa:**

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti dochází k přijímání nových zákonů a závazných předpisů v této oblasti, jakož i k postupným úpravám a novelizacím legislativy stávající. Zavedení nových nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti přispívá k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti a k prohloubení individuálního přístupu k uchazeči o zaměstnání.

*Stěžejním zákonem se stal zákon č. 435/2004 zaměstnanosti.* Ten obsahuje celou řadu změn, které mají za úkol podstatně snižovat míru nezaměstnanosti v České republice. Tyto změny se týkají především podmínek, subjektů a jednotlivých specifických skupin nezaměstnaných osob. Patří se mimo jiné upřesnění postupů a zpřísnění podmínek při zprostředkování zaměstnání úřady práce, zejména podmínek pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a to za účelem zvýšení motivace uchazeče o zaměstnání ke spolupráci s úřadem práce v procesu zajišťování zaměstnání.

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

- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, prováděcí vyhlášky č. 518/2004 Sb., č. 519/2004 Sb. a č. 524/2004 Sb.
- Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na zaměstnanců vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení v rámci investičních pobídek.
- Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů.
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, v platném znění.

- Nařízení vlády ČR č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce.
- Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád.
- Zákon č. 552/1991 Sb., o státní kontrole, v platném znění.
- Zákon č.106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, v platném znění.

### **3.4 Dílčí závěr**

Nezaměstnanost jako sociální jev a její také následný vývoj v České republice lze sledovat od doby transformace společnosti. Česká populace tak - s výjimkou nejstarší generace, která zažila hospodářskou krizi třicátých let - neměla s nezaměstnaností a nezaměstnanými žádné vlastní zkušenosti.

Nezaměstnanost je průvodním jevem tržní ekonomiky. To je zřetelné i na jejím vzniku v České republice, následném vývoji a také při srovnání její míry s dalšími rozvinutými zeměmi. Z důvodu potlačování nepříznivých dopadů tohoto fenoménu existuje správa státu na úseku zaměstnanosti, jako odvětví veřejné správy, jež se stala typickým projevem takzvané pečovatelské funkce moderního (sociálního) státu. Do jaké míry je stát ve své snaze o zmírňování důsledků nezaměstnanosti úspěšný, dokládají pravidelně zpracovávané statistiky o její míře a jejím vývoji. Je také na posouzení obyvatel státu či politické reprezentace, zda je politika státu na úseku zaměstnanosti dostatečně efektivní.

## 4. Problematika nezaměstnanosti žen

*Závěrečná část diplomové práce je zaměřena na popis a rozbor příčin jedné z rizikových skupin obyvatelstva ohrožených nezaměstnaností a tou jsou ženy. Nastíněna je problematika rovných příležitostí mužů a žen vzhledem k jejich uplatnění na trhu práce a také příčiny i specifika výskytu nezaměstnanosti žen v České republice, jakož i možné způsoby jejího řešení. Součástí toho jsou vybrané přehledy statistických údajů, charakterizujících výskyt nezaměstnanost osob ženského pohlaví. Kapitola uzavírá výzkum, zaměřený na skupinu nezaměstnaných žen a provedený formou dotazníku. Po provedení a vyhodnocení výsledků výzkumů jsou předloženy jeho výsledky.*

### 4.1 Charakteristika nezaměstnanosti žen

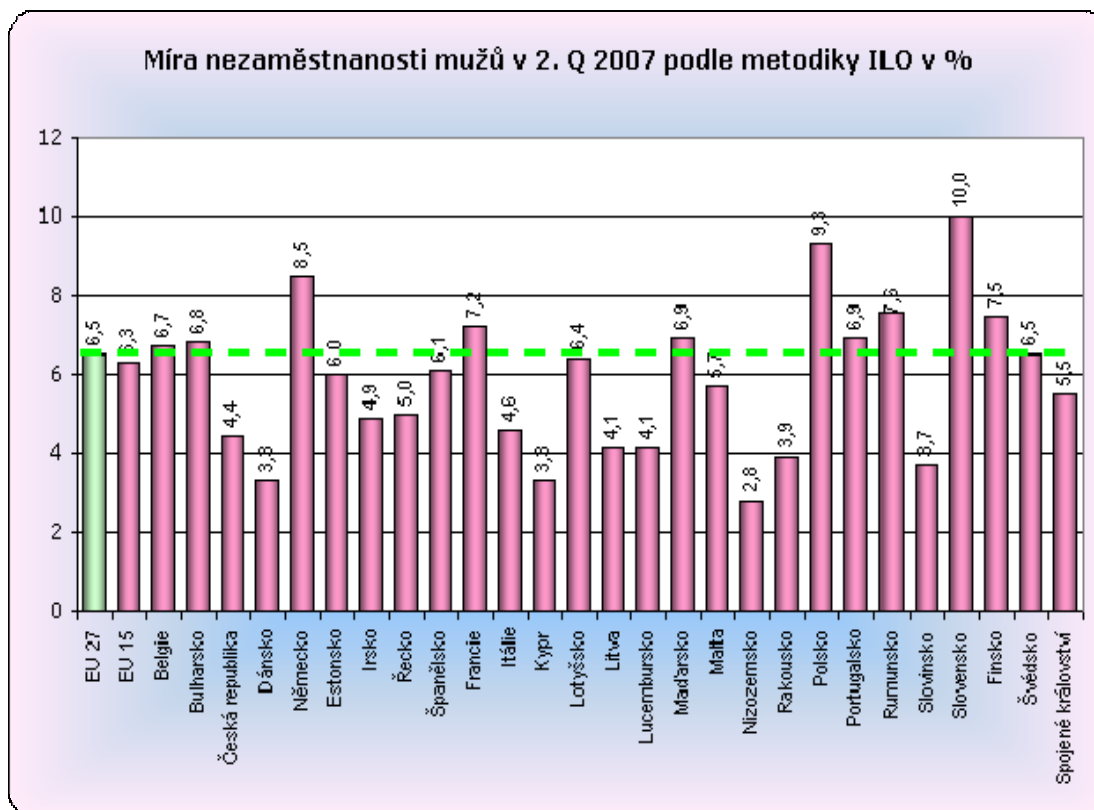
Ve všech evropských zemích se národní vlády potýkají s nezaměstnaností a její snižování je pak jednou z hlavních priorit politiky. Nejvíce je pozornost zaměřena na snižování dlouhodobé nezaměstnanosti, snižování počtu nezaměstnaných osob ve věku nad padesát let, mladých lidí do pětadvaceti let a také na vyrovnávání rozdílů v nezaměstnanosti podle pohlaví.

#### Postavení žen na trhu práce v Evropě

*Přesto, že ženy představují velice podstatný segment trhu práce a jejich příjmy jsou často nezanedbatelným příspěvkem do rodinného rozpočtu, jejich postavení na trhu práce stále není v celém světě rovnocenné s muži.*

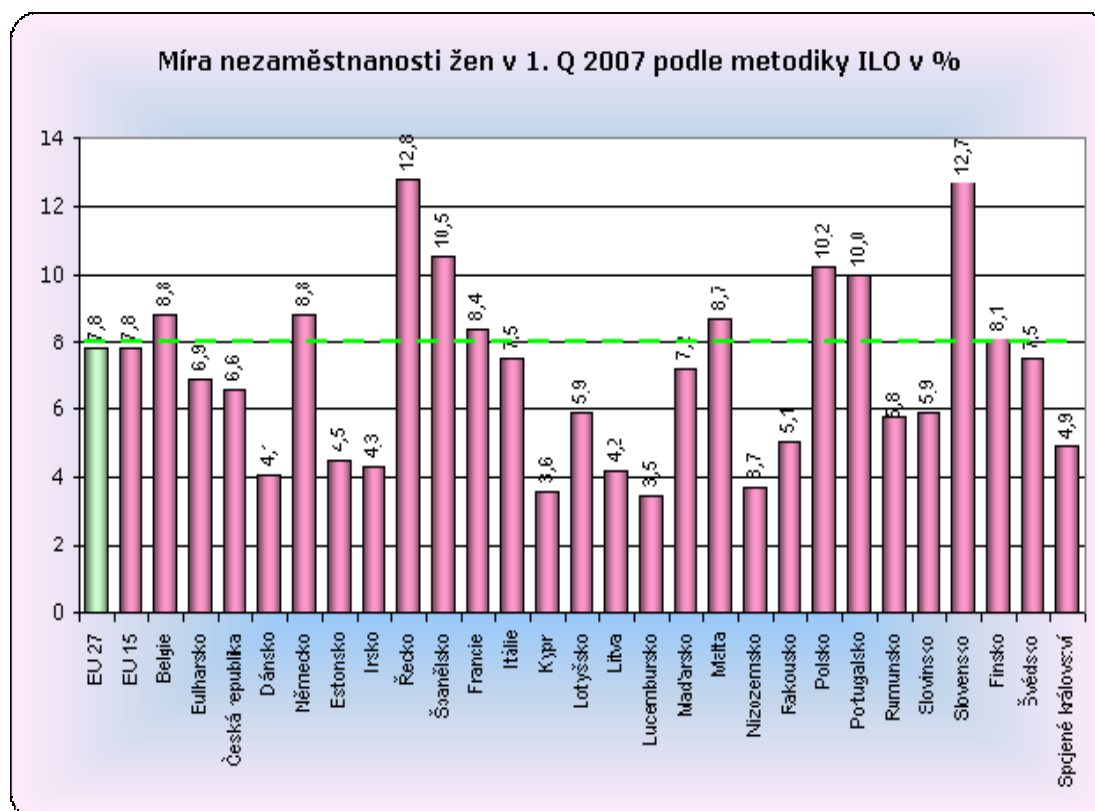
„Obecná míra nezaměstnanosti je v současnosti v České republice relativně nižší než průměr všech 27 členských zemí Evropské unie. Je to zásluha nízké míry nezaměstnanosti mužů, zatímco v míře nezaměstnanosti žen se řadíme do první třetiny zemí s nejvyšší mírou nezaměstnanosti žen“ (*www.czso.cz, 2007*). Obrázek č. 3 znázorňuje graficky míru nezaměstnanosti mužů. Obrázek č. 4 pak pro srovnání současnou úroveň nezaměstnanosti žen.

Obrázek č. 3: míra nezaměstnanosti mužů v evropských zemích dle statistik Mezinárodní organizace práce





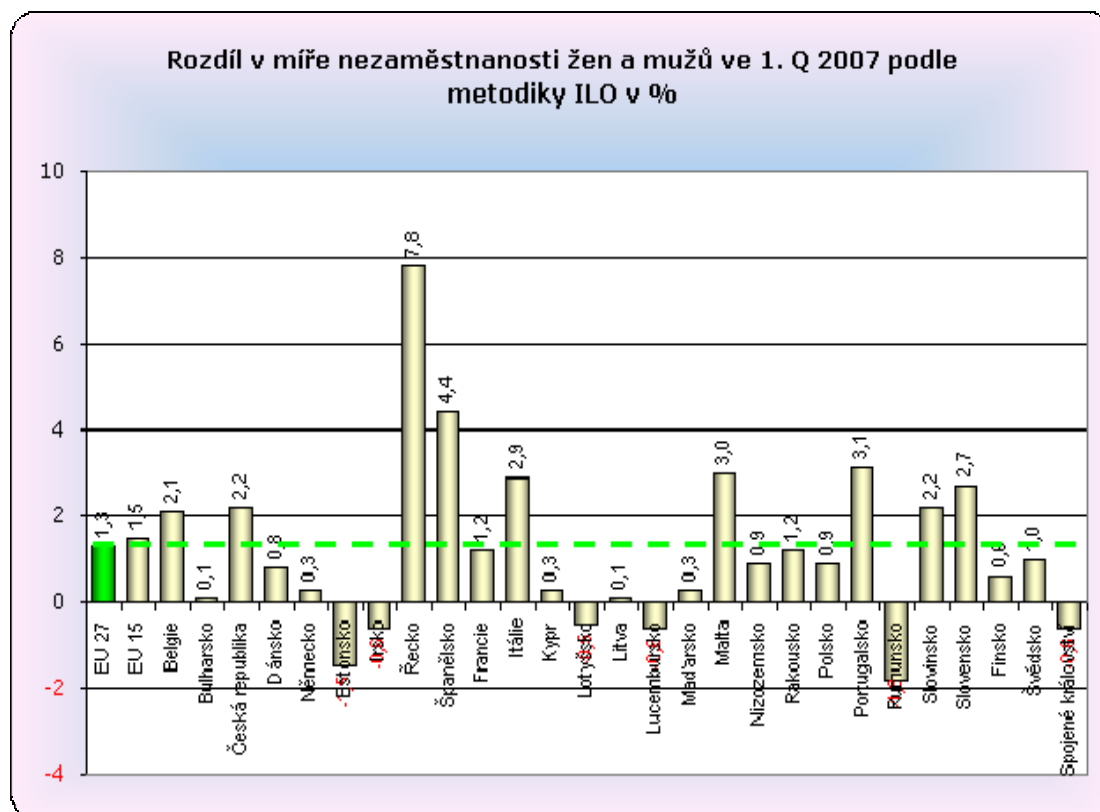
Obrázek č. 4: míra nezaměstnanosti žen v evropských zemích dle statistik Mezinárodní organizace práce



### Nezaměstnanost žen v České republice

„V České republice je stav poměru počtu nezaměstnaných mužů a žen poněkud jiný, než vykazuje evropský průměr. Tento je v současnosti sedmý nejvyšší ze všech států Evropské unie, a to po Řecku, Španělsku, Portugalsku, Maltě, Itálii a Slovensku“ (www.czso.cz, 2007). Rozdíl je graficky znázorněn na obrázku č. 5.

Obrázek č. 5: rozdíl míry nezaměstnanosti žen a mužů v evropských zemích dle statistik Mezinárodní organizace práce



V současné době tvoří ženy přibližně 43 % všech pracujících lidí České republiky a celková míra současné ženské nezaměstnanosti zde dosahuje 56,8 %. V průběhu společenské transformace ženy oproti mužům ztrácely, což se odrazilo i v poklesu jejich zaměstnanosti po roce 1989 a v rostoucím ohrožení ztrátou pracovního místa. Ženy jsou tak i v dnešní době v porovnání s muži více ohroženy nezaměstnaností (například v roce 2006 byla registrovaná nezaměstnanost žen o více než 3 procentní body vyšší než nezaměstnanost mužů, v prvním čtvrtletí roku 2007 se to byly 2,2 procentní body a v posledním čtvrtletí roku 2007 pak činil rozdíl 2,3 procentního bodu).

*Míra celkové registrované nezaměstnanosti činila k 31. 10. 2007 5,8 %. Míra registrované nezaměstnanosti žen byla na hranici 7,3 %, u mužů 4,6 %.*

Poukazováno bývá dále na pokračující diskriminaci a nerovnost na trhu práce, která v praxi postihuje především ženy. Nejedná s pouze o problém získání a udržení si zaměstnání, ale i o rozdíl v míře odměňování osob ženského pohlaví za vykonanou práci stejné hodnoty oproti mužům. Podle zprávy Evropské komise, zveřejněné dne 18. července 2007 jsou ženy ve všech oblastech hospodářství Evropské unie za práci soustavně odměňovány v průměru o 15 % méně než muži.

(Platová nerovnost se liší podle oborů, ve kterých muži a ženy pracují. Obecně lze vysledovat, že v atraktivních oborech se rozdíly zvětšují, zatímco méně atraktivní, tudíž i feminizované obory, se vyznačují větší příjmovou homogenitou). Uvedená fakta souvisejí také s tím, že se ženy - častěji než muži - koncentrují na takzvaném sekundárním trhu práce (to je v pracovních pozicích s nižší prestiží, horšími pracovními podmínkami a vyšší nejistotou). Při porovnávání vývoje platů v České republice se potvrzuje, že prakticky ve všech oborech jsou platy žen (při stejné práci a pracovních povinnostech) v určitých případech až o několik desítek procent nižší než platy mužů.

## **4.2 Příčiny zvýšené nezaměstnanosti žen**

Důvodů, proč mají ženy na trhu práce specifické postavení a jsou řazeny do skupiny, ohrožené ve vyšší míře ztrátou práce, jakož i postižené výraznějšími problémy při jejím opětovném nalezení či následném udržení, je více. *Bezesporu hlavní příčinou je role ženy jako matky, která ženy výrazně znevýhodňuje při hledání nebo udržení si zaměstnání.*

### **Vliv mateřství**

„V současné české společnosti, kde je převážná většina rodin závislá na příjmu obou partnerů, je problém zaměstnanosti žen a jejich diskriminace na trhu práce velmi úzce spojen s reprodukčním chováním populace. Postavení žen a zvláště pak žen - matek na trhu práce je totiž možné považovat za jeden z faktorů, který následně ovlivňuje rozhodnutí žen odkládat nebo případně nerealizovat těhotenství.

*Ukázalo se, že mateřství má velký negativní dopad na konkurenceschopnost ženy na trhu práce a na její aktivitu na pracovním trhu. Především mladé ženy ve věku kolem 30 let, které mají malé děti, nebo se obecně očekává, že děti mít budou, bývají považovány za nestabilní a rizikové zaměstnankyně a to bez ohledu na jejich schopnosti nebo ambice. Jejich role matky u nich automaticky předpokládá konflikt ženských rodinných a pracovních rolí. Zvláště na lépe placená a prestižnější místa proto zaměstnavatelé vybírají spíše muže.*

Pokud je srovnána míra participace na trhu práce u žen ve věku 20 až 50 let, výsledkem je zjištění, že v České republice (a dále také na Slovensku a v Maďarsku) činí rozdíl mezi ekonomickou aktivitou matek dětí do 6 let věku a ostatními ženami téměř 40 procentních bodů. (Ekonomická aktivita matek malých dětí je tedy o 40 procentních bodů nižší než ekonomická aktivita ostatních žen.) V rámci evropských zemí je to přitom jednoznačně největší rozdíl. Jako příčinu této disharmonie je přitom možné označit rodičovskou dovolenou, která vytlačuje ženy - matky z trhu práce na dlouhou dobu. Specifické problémy nastávají také spolu s návratem matek po rodičovské dovolené zpět na trh práce.

*Vedle svého prokazatelně diskriminačního charakteru je český trh práce také nepřátelský k rodině a neflexibilní k potřebám rodičů sladovat rodinný a pracovní život. V České republice je ve srovnání s vyspělými západními zeměmi poměrně málo rozšířena pružná pracovní doba (dle dostupných statistických údajů ji v současnosti využívá pouze 16,2 % žen a 28 % mužů) a téměř zde neexistuje alternativa k plnému pracovnímu úvazku. Zatímco průměr zemí Evropské unie v počtu částečných pracovních úvazků v celkové zaměstnanosti činí 17,5 %, v České republice a dalších postkomunistických zemích (v Polsku a na Slovensku) je podíl částečných úvazků zcela minimální. V České republice tvoří částečné pracovní úvazky celkem 4,7 % a je na ně zaměstnáno 8 % všech pracujících žen“ (www.spcr.cz, 2007).*

Z výše uvedených údajů je zřejmé, že rodičovství je pro ženy na českém trhu práce jednoznačným handicapem. Zatímco ve vyspělých evropských zemích se politiky zaměstnanosti již orientují na vytvoření podmínek ke kombinaci pracovního a rodinného života, česká sociální politika tyto trendy zatím příliš nesleduje. Fakt, že česká politika zaměstnanosti doposud nenastartovala politické cíle a programy

k tomu, aby naplnila tyto závazky a sledovala tyto trendy, nadále ohrožuje pozici žen na trhu práce ve vazbě na jejich mateřskou roli.

### **4.3 Možnosti řešení**

*Boj se snižováním nezaměstnanosti je obecně složitý a také dlouhodobý proces. Význam snižování míry nezaměstnanosti pro společnost i pro jednotlivce je z mnoha, již mnohokrát popsáných důvodů nepopiratelný. Z pohledu současné politiky směřují k tomuto cíli dvě základní cesty.*

**Liberalně-konzervativní pojetí:** růstová úloha hospodářské politiky stojí v popředí oproti úloze přerozdělovací. Charakteristické je oddělení státu a společnosti, jakož i omezení státních zásahů do ekonomického a společenského života na minimum. Nejvíce doporučovanými nástroji ke snížení počtu nezaměstnaných jsou snižování daňové zátěže, demonopolizace a debyrokratizace podnikatelského prostředí; tedy aktivity směřující k „zeštíhlování“ státu, vytvoření prostor pro působení konkurence, důsledná ochrana podnikání a soukromého vlastnictví. Nerovnost není omezována (v duchu hesla „postarej se, jak umíš“).

**Sociálnědemokratické pojetí:** stát naopak zaujímá v hospodářství důležité místo. Prostor pro růst zaměstnanosti vidí i ve své účasti, ne v nutném odchodu z trhů práce. Vzniká potřeba po uskutečňování aktivní politiky zaměstnanosti, která může ze strany státu obnášet různá opatření - efektivně fungující úřady práce, programy celoživotního vzdělávání, systém rekvalifikací a podobně.

Specifický problém řešení nezaměstnanosti osob ženského pohlaví pak vyžaduje také specifický a v mnoha ohledech odlišný přístup proti boji s nezaměstnaností obecně. Různé přístupy k tomuto problému lze pro lepší přehled rozdělit do tří, níže popsáných rovin pohledu, které obsahují příklady a možnosti, jak je možné tuto oblast společenského života ovlivnit.

**Přístup ze strany státních orgánů** - rezervy jsou prokazatelně v rodinné politice a politice zaměstnanosti. Vyspělé evropské země si již dávno uvědomily,

že zaměstnanost žen je pro růst celkové zaměstnanosti klíčová a že je zároveň třeba udržet porodnost na úrovni reprodukce společnosti. K tomu v České republice zatím nedošlo. Snazšímu začlenění žen na trh práce brání dlouhá rodičovská „dovolená“, nedostupná zařízení pro péči o děti do 3 let, přesvědčení (pravděpodobně však správné) o potřebě přítomnosti matky s dítětem v domácnosti nejlépe do jeho tří let věku, které ale účinně konzervuje rodinná politika a především nepřátelský a neflexibilní trh práce.

***Přístup ze strany zaměstnavatelů*** - pracující matky se bojí především zaměstnavatelé, kteří diskriminují ženy kvůli jejich potenciálnímu či skutečnému mateřství. Ženy jsou diskriminovány při přijímání do zaměstnání a to i přes explicitní legislativní zákaz. Výzkumy ukázaly, že zhruba třetina žen - matek, které nastupovaly do svého zaměstnání po zavedení zákazu otázek na rodinnou situaci a zajištění péče o děti do zákoníku práce v roce 2001, se s těmito otázkami přesto setkala u přijímacího pohovoru.

Zřejmě nejmarkantnější je pak diskriminace v zacházení v zaměstnání při pohledu na genderovou mzdovou mezeru. Tato mezera je sice částečně způsobena tím, že ženy a muži pracují v různých profesích a v různých organizacích a firmách (segregace trhu práce podle pohlaví), kde jsou různě nastaveny mzdy. Segregace trhu práce však vysvětluje pouze část mzdových nerovností mezi muži a ženami. V evropských zemích, kde byla legislativa zajišťující právo na stejnou odměnu za práci stejné hodnoty zavedena (například ve Švédsku), taková mzdová mezera v podstatě neexistuje.

***Přístup ze strany samotných žen*** - z pohledu budoucích matek, které pozorují a hodnotí výše popsané procesy a podmínky, do kterých na trhu práce vstupují. Často se ještě jako bezdětné setkávají s diskriminací právě proto, že je možné, že se matkami stanou a využijí rodičovské „dovolené“ v zákonné délce tři roky. Proto ženy mnohdy rodičovství odkládají nebo dokonce vůbec nerealizují.

#### ***4.4 Dílčí závěr***

Uvedený výčet způsobů, jak ovlivnit počty nezaměstnaných žen je pouze obecný a jistě není úplný - nepochybně také záleží na rozličných potřebách, zkušenostech a úhlech pohledu na věc ze strany toho, kdo projeví vůli tento problém řešit. Závěr je ale jasný - mateřství je v naší společnosti doposud penalizováno a v této oblasti také existuje prostor pro nápravu.

## 5. Sociální průzkum

*Závěrečnou kapitolu diplomové práce tvoří sociální průzkum, provedený jednou z kvantitativních metod, kterou je předložení dotazníku vybranému vzorku nezaměstnaných osob ženského pohlaví. Obsahem této části je zdůvodnění volby tématu, vyjádření problému, předmětu a cíle průzkumu, popsána bude jeho metoda a harmonogram, budou formulovány hypotézy. Po předložení vlastního dotazníku následuje analýza získaných odpovědí a dat, zakončená jejich interpretací a vyvozením závěrů průzkumu.*

### 5.1 Teoretická část sociálního průzkumu

#### Popis problému

*V souvislosti s rozdílnými - pravicovými či levicovými politickými názory na metody snižování počtu nezaměstnaných osob hraje důležitou roli úloha způsobu a míry participace státu jakožto jednoho ze subjektů, mající zásadní vliv na vývoj nezaměstnanosti. Vedle úlohy státu a jím uskutečňovaných opatření jsou to přirozeně a nepochybně také samotní jeho občané, nacházející se v ekonomicky aktivním věku života. Některé podmínky svojí hodnoty na trhu práce vlastním chováním sice ovlivnit nemohou - jako třeba svůj věk, délku praxe, charakteristiku regionu, v němž žijí, příslušnost k určitému pohlaví, nebo zdravotní postižení. Existují však občany ovlivnitelné ukazatele - sem patří například úroveň vzdělání a především míra aktivity, podílet se na řešení vlastní nezaměstnanosti.*

V praxi pak představuje reakce člověka ohroženého nebo již postiženého nezaměstnaností více či méně aktivní, nebo naopak pasivní přístup k udržení zaměstnání, či hledání si zaměstnání nového. Aktivní a iniciativní přístup pak umožňuje jednotlivci účastnit se třeba aktivní politiky zaměstnanosti ze strany státu (také ze strany komerčních subjektů). Činnost státu v této oblasti zahrnuje formy různých opatření - jsou to třeba efektivně fungující úřady práce, programy celoživotního vzdělávání, systém rekvalifikací a podobně.



## **Lenost a pasivita jako příčina nezaměstnanosti?**

*Na tomto místě bych se chtěl pokusit objasnit důvody, které mne vedly k zamyšlení a následně mne i inspirovaly k provedení výzkumu zaměřeného na odhalení míry aktivity, iniciativy a motivace vybraného vzorku nezaměstnaných osob při snaze o řešení své momentální situace - tedy nezaměstnanosti.*

V posledních několika málo letech jsem ve sdělovacích prostředcích sledoval polemiku o příčinách nezaměstnanosti, jakož i možnostech jejího snižování. Tyto různé argumenty pak zaznívaly především z naší politické scény. Osobně mne poněkud překvapily některé názory, přicházející z pravé strany politického spektra. Mluvílo se totiž i o tom, že nezaměstnaní jsou v zásadě „lenoši“, kteří se práci vyhýbají a proto bude třeba přitvrdit celý systém podpory nezaměstnanosti.

Nepochybuji o tom, že se mezi nezaměstnanými osobami vyskytují líní lidé, bez chuti a zájmu pracovat. Tu a tam se totiž vyskytují všude - našli bychom příklady jistě i mezi politiky, kteří lenivost druhých rádi kritizují. Po určitých úvahách jsem ale dospěl k přesvědčení, že problém bude zřejmě v něčem jiném.

*Tak například je zajímavé, jak lenost souvisí s věkem.* Je statisticky prokázáno, že nejvyšší nezaměstnanost se vyskytuje mezi mladými lidmi, kteří hledají své první uplatnění na trhu práce. Druhou, velkou rizikovou skupinu obyvatel tvoří lidé ve věku nad padesát let. Dalo by říci, že mladí lidé jsou nezaměstnaní proto, že se doposud nenaučili řádně pracovat. V tom případě by bylo možné je lenivost odnaučit tím, že budou do práce přijati. Ale ani soukromé firmy, ani veřejný sektor o mladé lidi bez předchozí praxe příliš zájem nejeví.

U druhé zmíněné skupiny starších lidí je vysvětlení ještě obtížnější. Jak je možné, že zlenivěli zrovna po dovršení padesáti let, když předtím celý život pracovali? Neexistuje snad nějaká záhadná antropologická konstanta, která způsobuje, že starší člověk již za moc nestojí a jeho zaměstnávání je zbytečné?

*Z jiných statistik je bezpečně známo, že z hlediska pohlaví tvoří nadpoloviční část nezaměstnaných osob ženy.* Ti, kdo považují nezaměstnané za lenochy by tedy měli vysvětlit, proč jsou ženy o tolik línější než muži. Doposud jsem od žádného

neoliberálního politika ani ekonoma podobné vysvětlení neslyšel. Možná, že mají ženy lenivost dánu geneticky, možná že je vše podmíněno špatnou výchovou. Anebo je také možné - podle mého názoru i jisté - že je problém někde jinde.

*Nejzajímavější situace ale nastává, pokud je sestavena statistika počtu nezaměstnaných z hlediska regionálního.* Pak se ukazuje, že „lenoši“ se v naší zemi soustředili v několika málo lokalitách. Podle některých pravicových politiků se zřejmě vystěhovali z Prahy a nastěhovali se na Ostravsko a do severních Čech. Viditelné rozdíly se projevují i v regionu, který je mi nejbližší - na jižní Moravě. Zde se podle zmíněné teorie nachází nejvíce líných na Hodonínsku. Podle míry nezaměstnanosti za poslední léta jsou místní obyvatelé pětkrát až šestkrát lenivější než obyvatelé hlavního města.

Na základě výše popsaných názorů jsem se rozhodl, pokusit se provedeným výzkumem prokázat (či spíše vyvrátit) pravdivost tvrzení o lenosti, jakožto jedné z hlavních příčin nezaměstnanosti. Osobně s tímto názorem zcela nesouhlasím, proto bych se chtěl provedeným výzkumem přesvědčit o míře aktivity, iniciativy a ochoty nezaměstnaných osob při řešení své situace.

### **Nezaměstnanost žen**

*Problémem, který mne osobně v této souvislosti nejvíce zaujal, je bezesporu vzhledem ke svým specifickým rysům aktivní způsob vyrovnávání se s nezaměstnaností ze strany žen.* Podle mého názoru - i pokud ze totiž žena při hledání práce rozhodne pro aktivitu a iniciativu, nachází při této cestě bezesporu více překážek než muž. Typickým a nejzřetelnějším faktorem, znevýhodňujícím ženu při její aktivní účasti při hledání a přípravě na nové zaměstnání - jakož i při snaze o udržení si zaměstnání stávajícího - se stává její přirozená matka.

Péče o rodinu, o domácnost a také mateřská dovolená, která ženu vyřadí na dlouhou dobu z pracovního procesu, jsou nepochybně překážkami a faktory, které ztěžují účast ženy při hledání adekvátního zaměstnání a při účasti na aktivní politice zaměstnanosti obecně. Pro ženu s malými dětmi, mající na starost domácnost není jistě jednoduché se dále vzdělávat, účastnit se rekvalifikačního kurzu, nebo třeba akceptovat časově náročné dojíždění.

*Z tohoto pohledu jsem vytýčil výzkumný problém: za pomoci dotazníkového šetření popsat a vyhodnotit míru možností a ochoty náhodně vybraného vzorku žen vybraného regionu, aktivně se zapojit do hledání nového zaměstnání. Nedílnou součástí šetření je také zjištění motivace, zájmu o sebevzdělávání a ochoty účastnit se některých programů aktivní politiky zaměstnanosti (zejména rekvalifikačního kurzu). Prokázaná aktivita, motivace a zájem o vlastní osobní rozvoj je pak doporučením pro uskutečnění a propagaci některé z forem aktivní politiky zaměstnanosti v daném regionu. Toto je dle mého názoru i šance k nalezení adekvátního pracovního uplatnění.*

## **5.2 Cíl průzkumu**

*Hlavním cílem vybraného průzkumu v rovině teoretické - a také motivem tohoto průzkumu je posoudit i vyhodnotit přístup, aktivitu a iniciativu, jako hlavní nástroj podpory integrace specifické skupiny nezaměstnaných - v tomto případě osob ženského pohlaví zaregistrovaných na úřadu práce ve vybraném regionu - na trh práce.*

Jinak řečeno: o předloženém průzkumu uvažuji jako o možnosti, jak zjistit úroveň zájmu nezaměstnaných žen o svůj osobní rozvoj. Mám na mysli zejména sebevzdělávání, účast na rekvalifikačních, zdokonalovacích kurzech a podobně. Po zjištění míry odhodlání a aktivity oslovených pak bude dle mého názoru možné posoudit, zda je za příčinu absence pracovního uplatnění žen možné považovat lenost a nezájem či nechť pracovat.

Cíl průzkumu v rovině praktické spatřuji v tom, že interpretaci provedeného průzkumu lze použít jako podklad, do jaké míry má smysl organizovat, nabízet a propagovat určité formy pomoci nezaměstnaným ženám v daném regionu. Výsledky průzkumu mohou rovněž napovědět, jaké formy a metody této pomoci se jeví jako nejvhodnější. Organizátoři projektů zaměřených na pomoc nezaměstnaným ženám se mohou z výsledků dozvědět, zda zájem o tyto možnosti pomoci ze strany žen vůbec existuje a jak je jejich případná motivace k osobnímu rozvoji vysoká.

## **Předmět průzkumu**

Předmětem dotazníkového šetření budou názory a postoje náhodně vybrané skupiny nezaměstnaných žen, zaměřené na:

- **aktivní hledání zaměstnání,**
- **motivaci k sebevzdělávání,**
- **zájem o sebevzdělávání,**
- **již existující zkušenosti se sebevzděláváním.**

Pro účely zjištění míry aktivity, motivace a zájmu o vlastní řešení situace nezaměstnaných žen, ochotu k sebevzdělávání a vůbec pochopení celkového postoje a přístupu v této oblasti bylo zvoleno pět hypotéz k ověření. Hypotézy jsou vytvořeny tak, aby došlo rozdělení žen hledajících práci na jednotlivé kategorie, dle stanovených kritérií. Výhodu tohoto postupu spatřuji především v možnosti zřetelně a přehledně vyhodnotit získané údaje u vybraných skupin nezaměstnaných.

### **5.3 Hypotézy**

1. ***Dlouhodobě nezaměstnané ženy (více než 6 měsíců) budou projevovat nižší aktivitu a zájem účastnit se některé z možných forem aktivní politiky zaměstnanosti oproti pozitivněji laděným ženám, žijícím bez pracovního uplatnění po kratší dobu.***
2. ***Odmítavější postoj k iniciativnímu řešení své situace lze očekávat u nezaměstnaných žen starších 50 let.***
3. ***Pozitivnější postoj a zodpovědnější přístup k sebevzdělávání očekávám u nezaměstnaných žen s existující vyšší úrovní vzdělání.***
4. ***Ty ženy, které jsou nezaměstnány poprvé, budou aktivnější a motivovanější při řešení své situace oproti opakovaně nezaměstnaným.***

5. *Nezaměstnané ženy nebudou mít motivaci k sebevzdělávání, jestliže se již určité rekvalifikace či podobné aktivity v minulosti zúčastnili a toto přesto vyústilo ve skutečnost, že jsou nadále nezaměstnané (jsou demotivovány).*

#### **5.4 Metodika průzkumu**

##### **Technika průzkumu**

Průzkum bude uskutečněn formou dotazníkového šetření. Dotazník byl jako metoda průzkumu vybrán proto, že umožňuje sběr dostatečného počtu dat v omezeném čase, přičemž současně lze oslovit více osob. Prostředkem průzkumu se tedy stane strukturovaný dotazník, obsahující celkem 17 otázek.

Dotazník je vyhotoven v rozsahu celkem čtyř stran. Úvodní, samostatná strana obsahuje oslovení zúčastněných osob a vysvětlení důvodů provádění průzkumu. Respondentky jsou zde rovněž upozorněny na anonymitu dotazníkového šetření a na to, že účast na něm je dobrovolná. Na zbývajících třech stranách se nachází samotné dotazy. Pod každým z dotazů je předložena možnost výběru odpovědi. Jejich počet a forma se různí, závisí na zaměření a charakteru konkrétní otázky.

##### **Struktura dotazníku:**

- **žádost o vyplnění,**
- **stručná informace o tom, co je cílem dotazníkového šetření,**
- **pokyn, jakým způsobem se značí vybraná odpověď,**
- **jednotlivé otázky, u každé s možností výběru z několika odpovědí.**

Způsob seřazení dotazů dodrží určitou logickou návaznost. Dotazník bude tedy sestaven tak, aby odpovědi na úvodní dotazy zprostředkovaly získání základních a potřebných údajů o jednotlivých respondentkách. Informace získané z těchto i dalších otázek také umožní rozčlenění oslovených osob na jednotlivé skupiny tak, aby odpovídaly předloženým hypotézám. Zbývajících otázky potom poslouží

ke zjišťování názorů na vlastní aktivitu, iniciativu a motivaci k řešení situace nezaměstnaných žen.

O spolupráci při zajištění dotazníkového šetření budou požádáni pracovníci Úřadu práce Blansko, Vodní č. 9. Výhodu tohoto postupu spatřuji jednak v tom, že v kompetenci uvedené instituce se nachází potřebný počet cílových subjektů. Jako výhodné spatřuji využití pudy Úřadu práce také proto, že jeho zaměstnanci mají s podobnými akcemi zkušenosti, proto nepotřebují zvláštní proškolení o tom, jak při distribuci a sběru dotazníků s respondentkami výzkumu jednat.

### **Charakteristika výběrového souboru**

Šetření bude zaměřeno na reprezentativní vzorek osob výhradně ženského pohlaví. Půjde o skupinu náhodně vybraných žen, zaregistrovaných na Úřadu práce v Blansku, bez rozdílu věku, vzdělání a délky absence pracovního uplatnění. (Zaměření na blanenský region bylo vybráno záměrně, z důvodu bezproblémové dostupnosti vybrané instituce). Předpokládám, že zkoumaný vzorek osob bude tvořit celkem 80 osob. Tento počet respondentek považuji za dostatečný pro uskutečnění stanoveného sociálního průzkumu, neboť zajišťuje potřebné počty názorů i s ohledem na jednotlivé, třeba i menšinové skupiny nezaměstnaných žen.

### **Harmonogram průzkumu**

Plánovaný průzkum se uskuteční v rozmezí listopadu 2007 až lednu roku 2008.

- *5. listopadu 2007 až 9. listopadu 2007:*  
technická příprava výzkumu (konečná dohoda s pracovníky Úřadu práce v Blansku o spolupráci při distribuci a sběru dotazníků), tisk dotazníků.
- *12. listopadu 2007 až 11. ledna 2008:*  
distribuce a sběr dotazníků (jestliže bude vypracován distribuovaný počet dotazníků bude akce ukončena. V opačném případě bude je plánováno její prodloužení až do 14. prosince.
- *12. ledna 2008 až 27. ledna 2008:*  
zjištění a kontrola vyplnění počtu odevzdaných (relevantních) dotazníků,

oddělení případných nerelevantních dotazníků (vyplněna pouze část, u zadaných otázek označeno více odpovědí a podobně). Zpracování a vyhodnocení odpovědí na zadané otázky, prezentace výsledků šetření pomocí příslušných grafů, zpracovaných v programu Microsoft Excel. Porovnání výsledků šetření se stanovenými hypotézami, závěrečná zpráva o výsledcích výzkumu.

## 5.5 Dotazník

Obracím se na Vás s prosbou o vyplnění jednoduchého dotazníku. Tento dotazník slouží ke zmapování názorů a postojů souvisejících se sebevzděláváním u nezaměstnaných žen. Dotazníky jsou zcela anonymní a jejich vyplnění je z Vaší strany dobrovolné. Děkuji Vám za spolupráci.

---

*U každé otázky **ZAKROUŽKUJTE** prosím vždy odpověď, která je pro Vás charakteristická nebo která nejlépe vyjadřuje Váš názor či postoj.*

**1. Kolik je Vám let?** .....

**3. Rodinný stav:**

- a) svobodná
- b) vdaná
- c) rozvedená
- d) vdova

**3. Máte děti (do 18 let)?**

- a) ano
- b) ne

**4. Jaké je Vaše nejvyšší ukončené vzdělání?**

- a) základní
- b) vyučena bez maturity
- c) vyučena s maturitou
- d) středoškolské s maturitou
- e) vyšší odborné
- f) vysokoškolské

**5. Do které skupiny nezaměstnaných patříte?**

**(Je možné označit kombinaci více možných odpovědí).**

- a) absolventka školy
- b) žena po mateřské dovolené
- c) krátkodobě nezaměstnaná - méně než 6 měsíců
- d) dlouhodobě nezaměstnaná - déle než 6 měsíců
- e) osoba nad 50 let

**6. Jak dlouho jste nezaměstnaná - registrovaná na úřadu práce?**

- a) méně než 3 měsíce
- b) 3 - 6 měsíců
- c) 7 - 12 měsíců
- d) 1 - 2 roky
- e) více než 2 roky

**7. Domníváte se, že úřad práce vyvíjí dostatečnou aktivitu jako zprostředkovatel práce?**

- a) určitě ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) určitě ne
- e) nevím, toto nedovedu posoudit



- 8. Vytvoříte Vy sama (nezávisle na úřadu práce) nějakou aktivitu za účelem získání zaměstnání?**
- a) intenzivně
  - b) občas
  - c) výjimečně
  - d) vůbec
- 9. Byla jste už někdy v minulosti nezaměstnaná?**
- a) ano
  - b) ne
- 10. Zúčastnila jste se již v minulosti nějakého rekvalifikačního kurzu?**
- a) ano
  - b) ne
- 11. Uvažujete o účasti na nějakém (případně dalším) rekvalifikačním kurzu?**
- a) určitě ano
  - b) spíše ano
  - c) spíše ne
  - d) určitě ne
- 12. Domníváte se, že rekvalifikační kurzy přispívají k rozvoji schopností a dovedností?**
- a) určitě ano
  - b) spíše ano
  - c) spíše ne
  - d) rozhodně ne

- 13. Myslíte si, že rekvalifikační kurzy zvyšují možnost najít si práci?**
- a) určitě ano
  - b) spíše ano
  - c) spíše ne
  - d) rozhodně ne
  - e) rozhodně ne
- 14. Jsou podle Vás rekvalifikační kurzy ztrátou času?**
- a) rozhodně ano
  - b) spíše ano
  - c) spíše ne
  - d) rozhodně ne
- 15. Kolik času jste ochotna investovat do sebevzdělávání?**
- a) méně než 1 hodinu týdně
  - b) 1 – 2 hodiny týdně
  - c) 2 – 5 hodin týdně
  - d) více než 5 hodin týdně
- 16. Investovala byste do sebevzdělávání nějaké finanční prostředky?**
- a) ano
  - b) ne
- 17. Představte si, že máte možnost docházet několikrát týdně do určité organizace (firmy), za účelem osvojení či udržení si pracovních návyků, získání nových zkušeností, seznámení se s pracovním prostředím, firemní kulturou, organizací práce a podobně, která by Vám mohla pomoci ke zvýšení šance najít si práci. Jak byste se k této možnosti postavila?**
- a) určitě byste tuto možnost využila
  - b) spíše byste tuto možnost využila

- c) asi byste tuto možnost nevyužila
- d) určitě byste tuto možnost nevyužila

## **5.6 Výsledky dotazníkového šetření**

*Z Úřadu práce v Blansku bylo získáno celkem 86 vypracovaných dotazníků. Po následné kontrole došlo k vyřazení 6 dotazníků a to z důvodu jejich neúplného či nesprávného vyplnění ze strany oslovených osob (některé otázky ponechány bez odpovědi, označeno více vzájemně si odporujících odpovědí). K analýze a vyhodnocení bylo tedy k dispozici 80 validních dotazníků.*

### **Prezentace výsledků**

Vlastní struktura dotazníku se skládala z jednotlivých otázek tak, aby bylo možné nejprve zjistit potřebné a základní relevantní údaje o jednotlivých respondentkách průzkumu. K tomu posloužily úvodní otázky číslo 1, 2, 3, 4, 5 a 6.

Otázka číslo 7 byla vložena pro účely zjištění názoru posuzovaných žen na činnost úřadu práce, neboť toto vyjádření nepochybně koresponduje s dalším postojem k získání zaměstnání (vyhodnocení odpovědí na tuto otázku je možné také použít pro prezentaci názorů nezaměstnaných žen na činnost úřadu práce).

Zjištěním dalších nutných údajů, již souvisejících se zkušeností s nezaměstnaností a s případnými aktivitami v oblasti hledání práce se pak zabývaly otázky číslo 9 a 10.

Vlastním posouzením míry iniciativy a aktivity při hledání zaměstnání, což se stalo hlavním úkolem průzkumu v závislosti na prvních čtyřech stanovených hypotézách -se zabývaly otázky dotazníku, označené pod čísly 8, 11, 15, 16 a 17.

Pro účely posouzení poslední hypotézy uskutečněného průzkumu, týkající se posouzení motivace ke sebevzdělávání v závislosti na zkušenostech s minulými poznatky z hledání zaměstnání byla uskutečněna analýza otázek č. 11, 12, 13, 14, 15, 16 a 17.

Vlastní prezentace výsledků je rozdělena na ověření jednotlivých hypotéz. U každé z nich jsou zvlášť popsány početní výsledky odpovědí na jednotlivé otázky testu, těch, které se dané hypotézy bezprostředně týkají a které mají přispět k posouzení její pravdivosti. Za tímto číselným popisem výsledků odpovědí u každé otázky následují dvojice jednoduchých výsečových grafů, které přehledně ukazují poměr kladných a záporných vyjádření v procentech (jednotlivé procentuální hodnoty jsou v grafech zaokrouhleny na celá čísla).

### **Hypotéza č. 1**

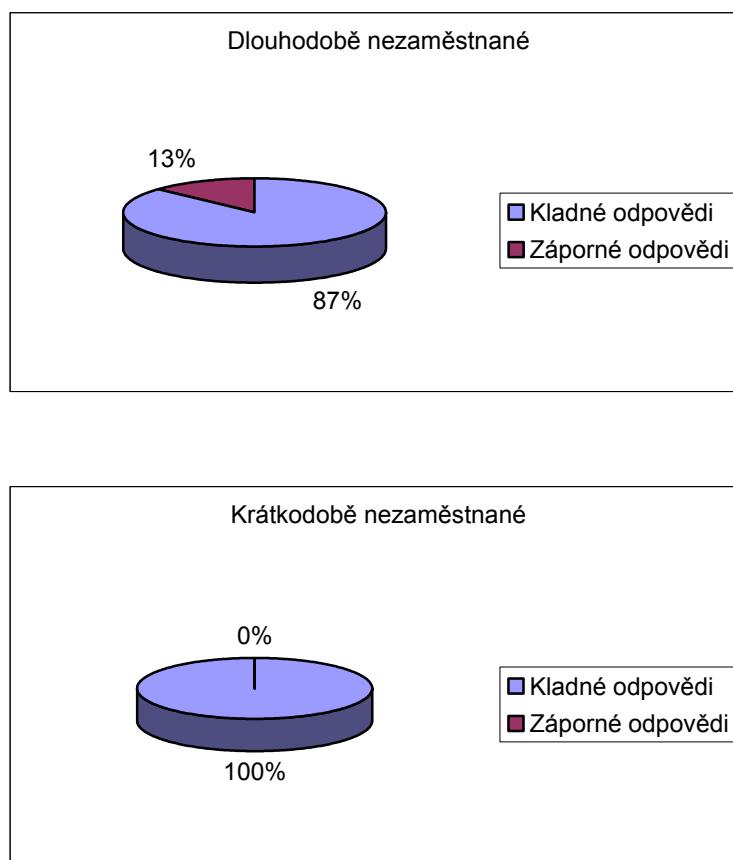
***Dlouhodobě nezaměstnané ženy (více než 6 měsíců) budou projevovat nižší aktivitu a zájem účastnit se některé z možných forem aktivní politiky zaměstnanosti oproti pozitivněji laděným ženám, žijícím bez pracovního uplatnění po kratší dobu.***

Pro ověření této hypotézy byly zkoumané osoby rozděleny na dvě skupiny. První skupinu tvořily dlouhodobě nezaměstnané ženy - tedy ty, které hledají pracovní uplatnění po dobu více než 6 měsíců. Tuto skupinu tvořilo 30 žen. Do druhé skupiny byly zařazeny ty respondentky, které strávily bez práce doposud méně než 6 měsíců. Jednalo se o skupinu 50 osob. Procentuálně vyjádřeno: 37,5 % dlouhodobě nezaměstnaných a 62,5 % krátkodobě nezaměstnaných žen.

**Otázka č. 8 - vyvíjíte Vy sama (nezávisle na úřadu práce) nějakou aktivitu za účelem získání zaměstnání?**

Ze skupiny 30 dlouhodobě nezaměstnaných žen odpovědělo v kladném smyslu 26 osob (14 žen „intenzívně“, 12 žen „občas“). Záporné odpovědi se vyskytly ve 4 případech. (Variantu „výjimečně“ zvolily shodně 4 ženy této skupiny). U krátkodobě nezaměstnaných: z celkového počtu 50 osob zde všechny respondentky odpověděly kladně (40 žen „intenzívně“, 10 žen „občas“). Popsané výsledky v procentech graficky ukazuje obrázek č. 6.

Obrázek č. 6



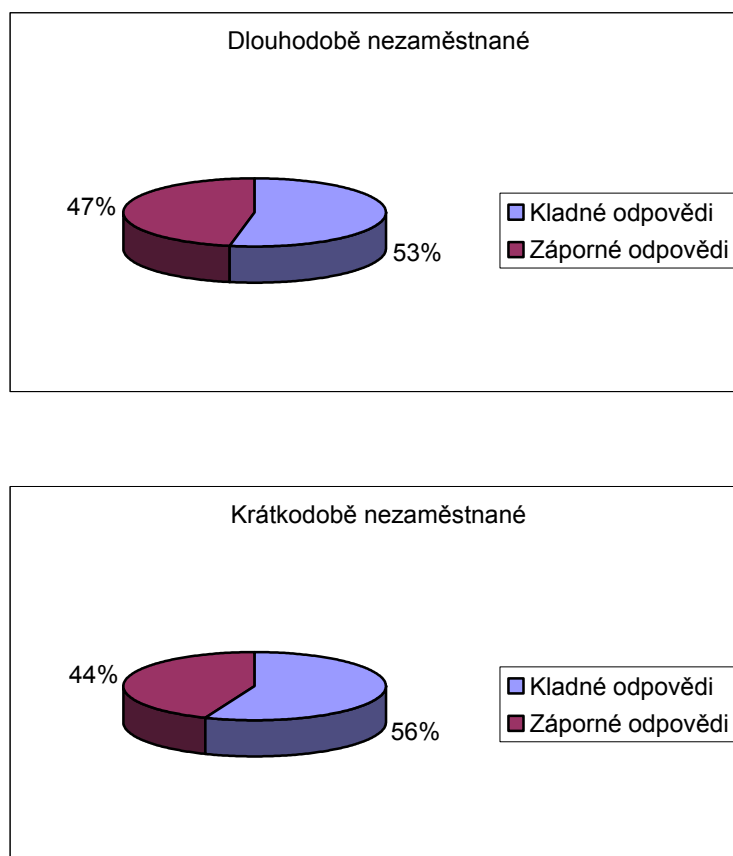
Jak vidno z předcházejících údajů i předložených obrázků, vlastní aktivitu při hledání práce uvádí převážná většina dlouhodobě nezaměstnaných žen a ve druhém případě dokonce plný počet všech krátkodobě nezaměstnaných. Tato skutečnost sama o sobě nasvědčuje, že vysoká míra aktivity a iniciativy je vlastní oběma dotčeným skupinám a ženy se tak nespolehají pouze na pomoc okolí. Zřetelné se toto jeví zejména u žen nezaměstnaných po kratší čas - v jejich je případě snaha po řešení své situace obzvláště silná a zřejmě i dosud nepolevující.

**Otázka č. 11 - uvažujete o nějakém, (případně dalším) rekvalifikačním kurzu?**

Dlouhodobě nezaměstnané ženy označily kladnou odpověď v celkem 16 případech (10 variant „určitě ano“, 6 variant „spíše ano“). Záporná reakce se vyskytla v celkem 14 odpovědích (8 „určitě ne“, 6 „spíše ne“). U krátkodobě nezaměstnaných: kladných odpovědí bylo z celkových 50 možných 28 („určitě ano“ 16, „spíše ano“ 12). Záporné

odpovědi: počet 22, (z toho 4 možnost „určitě ne“ a 18 možnost „spíše ne“). Následuje procentuální vyjádření kladných a záporných odpovědí u obou skupin nezaměstnaných, zobrazený prostřednictvím grafu - obrázek č. 7.

Obrázek č. 7

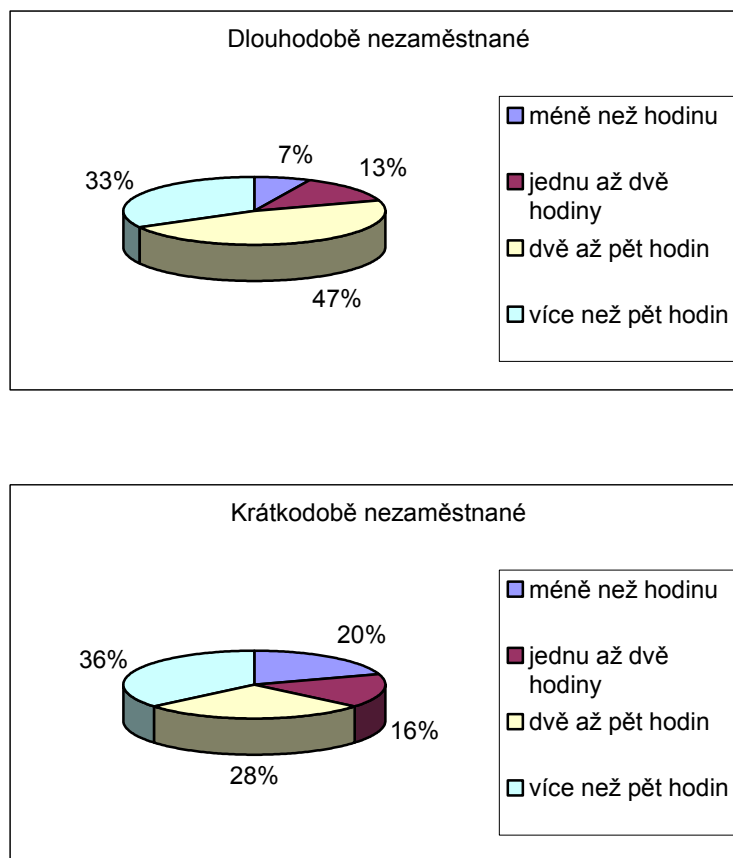


Z analýzy odpovědí obou dotčených skupin nezaměstnaných žen vyplývá, že o rekvalifikaci či podobné aktivitě uvažuje v obou případech mírně nadpoloviční část respondentek. Téměř shodné výsledky obou skupin svědčí dle mého názoru o tom, že ochota účastnit se rekvalifikačního kurzu existuje. Záporné odpovědi mohou plynout i z určité neznalosti či nezkušenosti s podobnými aktivitami z minulosti - přeci jen se jedná o nezaměstnané, rozčleněné jen na základě doby bez práce - přesnější názor na tuto otázku bude možné jistě vypořádat u žen, které již rekvalifikací prošly, ovlivňujícím faktorem je nepochybně třeba i věk.

### Otázka č. 15 - kolik času jste ochotna investovat do sebevzdělávání?

V množině dlouhodobě nezaměstnaných uvedly ochotu investice do vlastního sebevzdělávání v čase kratším než hodinu týdně 2 ženy, 4 pak označily jednu až dvě hodiny týdně, 14 žen dvě až pět hodin a zbývajících 10 je této činnosti ochotno obětovat více 5 hodin v týdnu. Jejich protějšky - z kategorie krátkodobě nezaměstnaných žen, uvedly tyto hodnoty: méně než hodinu označilo 10 respondentek, rozmezí jedné až dvou hodin 8, dvě až pět hodin pak 14 a nad pět hodin času týdně je ochotno věnovat sebevzdělávání 18 členek této skupiny - toto v procentech ukazuje obrázek č. 8.

Obrázek č. 8



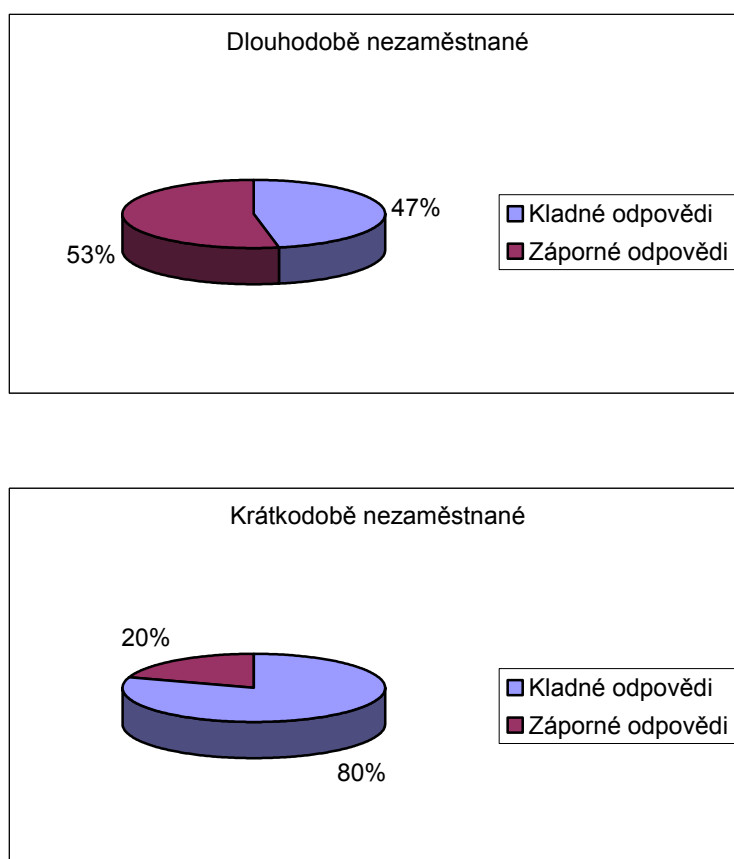
Prostřednictvím této otázky dostaly oslovené ženy úkol, vyjádřit se ve smyslu ochoty strávit sebevzděláváním svůj čas. Výběrem jedné ze čtyř předložených možností se pak lze přesvědčit, kolik času jsou členky obou předmětných skupin této činnosti věnovat. Nadpoloviční většina žen z obou celků by se rozhodla pro dvě verze odpovědi,

kteře nabídlly nejdelší možný čas - dokonce část dlouhodobě nezaměstnaných vykázala hodnoty o poznání vyšší.

**Otázka č. 16 - investovala byste do sebevzdělávání nějaké finanční prostředky?**

Na tuto otázku uvedlo v celku dlouhodobě nezaměstnaných žen odpověď „ano“ celkem 14, variantu „ne“ zvolil těsně vyšší počet, tedy 16. U krátkodobě nezaměstnaných se objevily následující výsledky: většina, v počtu 40 žen volila odpověď „ano“, 10 zbývajících odpověď „ne“. Uvedené hodnoty jsou opět procentuálně vyjádřeny obrázkem č. 9.

Obrázek č. 9



Z výše představeného grafického znázornění získaných odpovědí jsou patrné rozdíly názorů. Celek dlouhodobě nezaměstnaných osob odpověděl více než nadpoloviční většinou odmítavě ve srovnání s jejich protějšky. Tento postoj

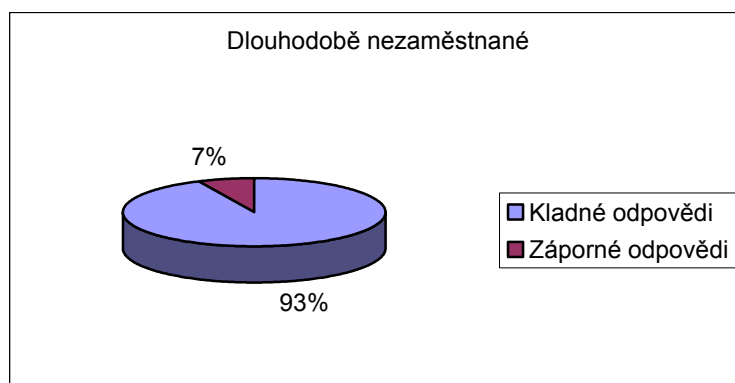


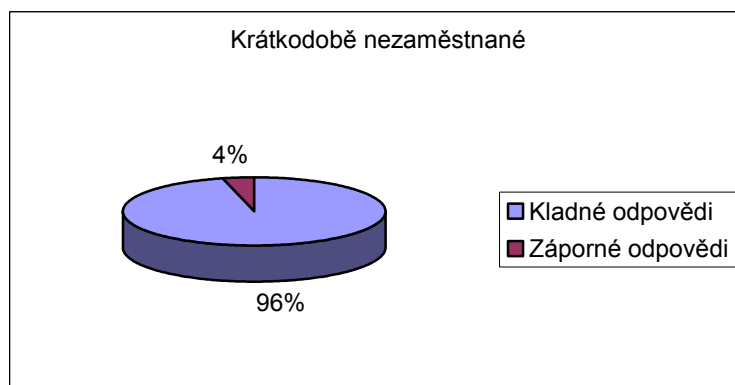
si vysvětlují tím, že člověk, který strávil bez práce delší čas má pravděpodobně i méně finančních prostředků (příčinou bývá i vyčerpání jejich zásob z doby, kdy pracoval), byl nucen zvyknout si na určitý hospodárný režim a více zvažuje, jakým způsobem je investovat. Z toho může pramenit i snaha vyhnout se investici a pokusit se hledat práci způsobem, který finanční prostředky nevyžaduje.

**Otázka č. 17 - Představte si, že máte možnost docházet několikrát týdně do určité organizace (firmy), za účelem osvojení či udržení si pracovních návyků, získání nových zkušeností, seznámení se s pracovním prostředím, firemní kulturou, organizací práce a podobně, která by Vám mohla pomoci ke zvýšení šance najít si práci. Jak byste se k této možnosti postavila?**

Při hodnocení odpovědí dotazu se objevila téměř shoda názorů oslovených. Kategorie dlouhodobě nezaměstnaných odpověděla v 28 případech kladně (z toho 20 verzí odpovědi „určitě byste tuto možnost využila“ a 8 ve verzi „spíše byste tuto možnost využila“). Z uvedeného vyplývá, že zápornou odpověď uvedla pouze 2 ženy (pouze varianta „asi byste tuto možnost nevyužila“). Krátkodobě nezaměstnané ženy odpovídaly také téměř ve shodě, kdy kladnou odpověď volilo 48 dotázaných (část v počtu 26 označilo odpověď „určitě byste tuto možnost využila“ a zbývajících 22 se přiklonilo k variantě „spíše byste tuto možnost využila“). Zbývajících 2 ženy této skupiny uvedly odpověď zápornou (shodně „asi byste tuto možnost nevyužila“). Popsané údaje přehledně zobrazuje obrázek č. 10.

Obrázek č. 10





Přibližně stejné poměry kladných k záporným odpovědím obou skupin žen u tohoto dotazu napovídají, že předložená možnost je akceptovatelná drtivou většinou z obou skupin. I když nabízená činnost zjevně vyžaduje nemalou dávku času, od možnosti využití nabízené šance to ženy neodrazuje. Je důležité připomenout, že uvedená aktivita není spojena s finanční investicí. Domnívám se, že v opačném případě by výsledky nebyly tak pozitivní - jak lze ostatně vysledovat u otázky předcházející.

### Vyhodnocení

První hypotézu hodnotím jako nepotvrzenou. V otázce č. 15 došlo ke zjištění, že ochotu investice delšího času jsou svému sebevzdělání věnovat ženy dlouhodobě nezaměstnané. O uvedeném výsledku se lze přesvědčit dále posouzením otázek č. 11 -kde se vyskytly přibližně stejné výsledky odpovědí obou posuzovaných skupin žen a dále analýzou odpovědí na otázky č. 17, kde jsou vykázané opět hodnoty se zanedbatelným rozdílem v obou celcích. Otázka č. 8, týkající se vlastních aktivit při hledání práce neprokázala výrazný rozdíl ve prospěch krátkodobě nezaměstnaných. Pouze u otázky č. 16, hledající odpověď na míru ochoty investice finančních prostředků k řešení své situace došlo ke zjištění vyššího počtu kladných odpovědí ve prospěch krátkodobě nezaměstnaných žen.

### Hypotéza č. 2

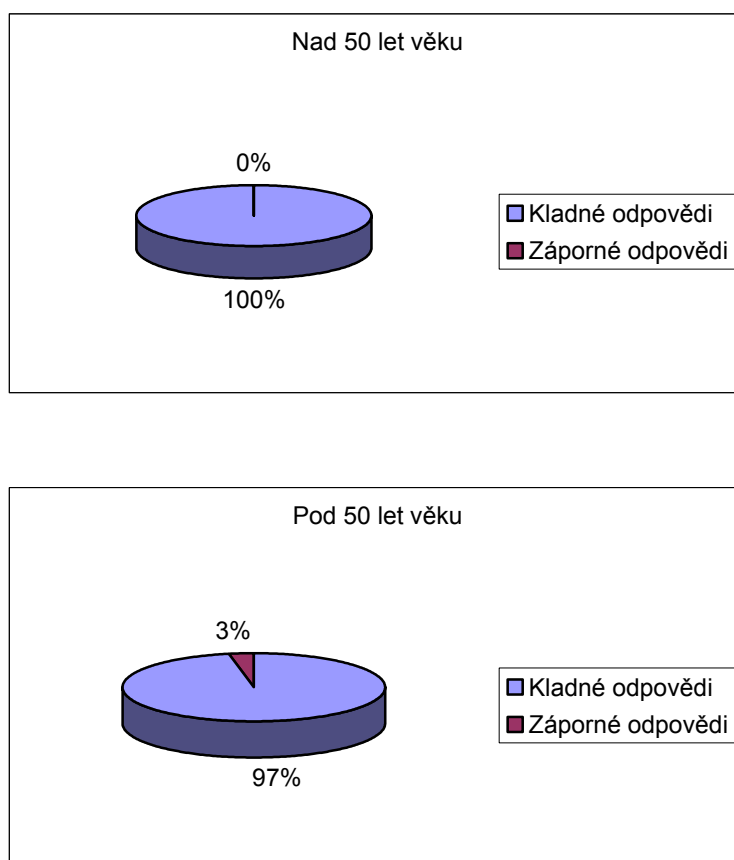
*Odmítavější postoj k iniciativnímu řešení své situace lze očekávat u nezaměstnaných žen starších 50 let.*

Na základě další hypotézy, zabývající se hledáním odpovědi na postoj nezaměstnaných žen ke své situaci vzhledem k věku, bylo dělicí hranicí dvou skupin dovršení 50 let věku. Část oslovených - celkem 18 žen tuto hranici přesáhlo, zbývajících většinu v počtu 62 tvořily osoby mladší. Tedy 22,5 % žen nad 50 let a 77,5 % žen pod 50 let věku.

**Otázka č. 8 - vyvíjíte Vy sama (nezávisle na úřadu práce) nějakou aktivitu za účelem získání zaměstnání?**

Z věkové skupiny starších 50 let se vyskytly ve všech 18 případech kladné odpovědi (z toho 14 odpovědí „intenzivně“ a 4 odpovědi „občas“). Ve druhé množině žen pod 50 let věku bylo zjištěno 60 vyjádření kladných (z toho 42 variant „intenzivně“ a 18 variant „občas“). Záporné odpovědi (shodně „výjimečně“) se vyskytly ve 2 případech. Poměr uvedených hodnot - obrázek č. 11.

Obrázek č. 11

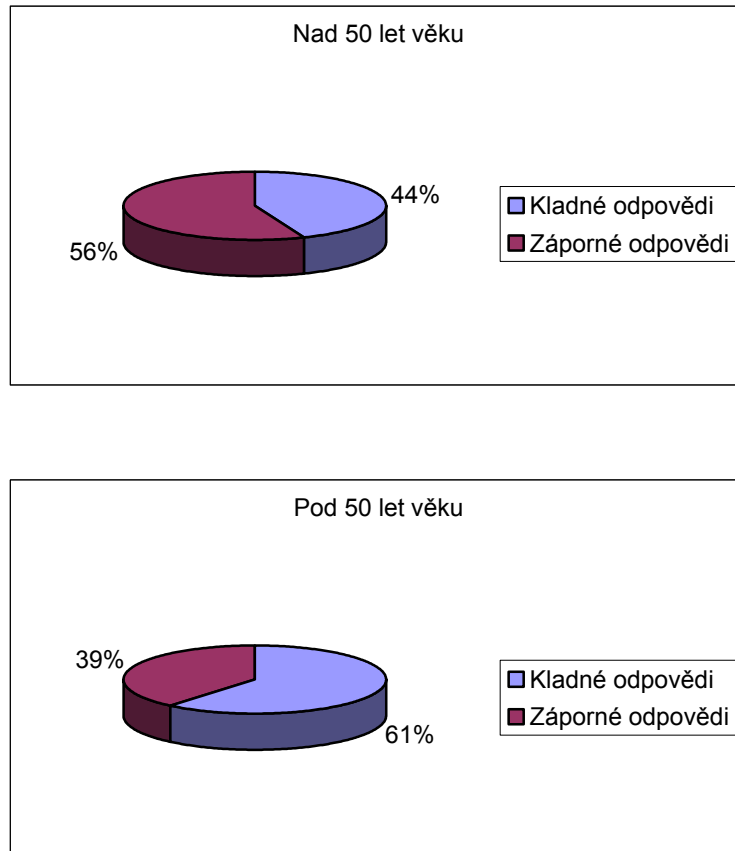


Tak jako u předcházejících kategorií nezaměstnaných i zde je zřejmé, že bez ohledu na věk vyvíjí nezaměstnané ženy intenzivní snahu o řešení své situace. Věkově starší část oslovených se k vlastní aktivitě přihlásila v plném počtu - toto si vysvětlují i jako důsledek faktu nízkého zájmu zaměstnavatelů a starší část populace, takže čekat na nabídku práce je pro tyto ženy mizivá.

**Otázka č. 11 - uvažujete o nějakém, (případně dalším) rekvalifikačním kurzu?**

Celek žen starších 50 let obsahoval 8 kladných odpovědí (4 „určitě ano“, 4 „spíše ano“), záporných odpovědí pak bylo 10 (z toho 4 ve variantě „určitě ne“ a 6 ve variantě „spíše ne“). U žen mladších byly zjištěny tyto výsledky: 38 odpovědí v kladném smyslu (24 „určitě ano, 14 „spíše ano“) a oproti tomu 24 odpovědí záporných (8 ve verzi „určitě ne“ a 16 ve verzi „spíše ne“). Toto přehledně ukazuje obrázek č. 12.

Obrázek č. 12

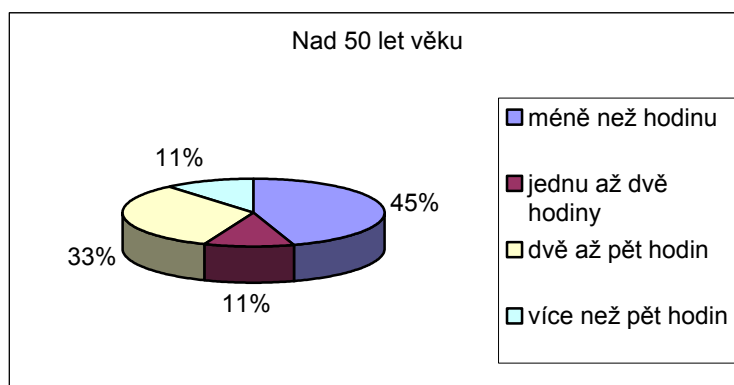


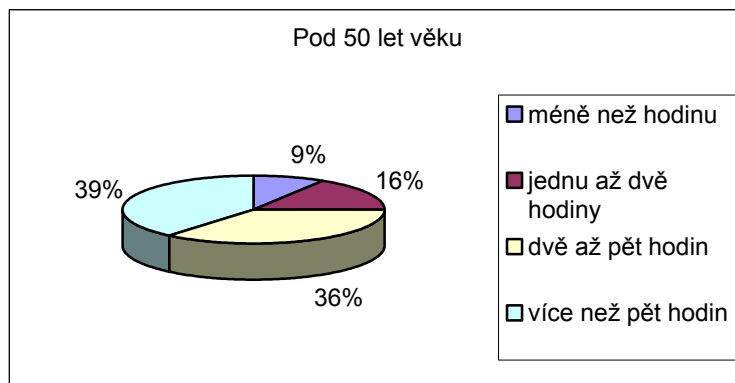
Zájem absolvovat rekvalifikační kurz či jinou aktivitu, jež by mohla zvýšit šance najít si práci je zřetelně nižší u žen nad 50 let věku. Tímto se dle mého mínění potvrzuje známé vědomí o tom, že získat zaměstnání je pro tuto skupinu žen (a nejen jich) obecně obtížnější a to i z toho důvodu, že učit se novým věcem a zvykat si na nové prostředí není pro starší osoby nic jednoduchého.

### Otázka č. 15 - kolik času jste ochotna investovat do sebevzdělávání?

V množině žen nad 50 let věku označily ochotu investice do vlastního sebevzdělávání v nejkratším čase - méně než hodinu týdně 8 žen, 2 ženy označily variantu jednu až dvě hodiny týdně, 6 žen dvě až pět hodin týdně a zbývající 2 ženy jsou uvedené činnosti ochotny věnovat více než 5 hodin v týdnu. Jejich protějšky z kategorie krátkodobě nezaměstnaných osob uvedly tyto hodnoty: méně než hodinu označily 6 dotázaných, rozmezí jedné až dvou hodin 10, dvě až pět hodin 22, nad pět hodin času týdně je ochotno do sebevzdělávání investovat 24 oslovených této skupiny. Údaje jsou lepší přehlednost a možnost srovnání zobrazena procentuálně, na obrázku č. 13.

Obrázek č. 13



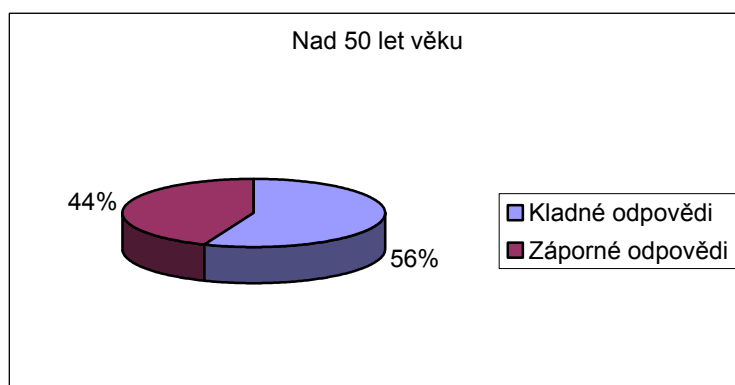


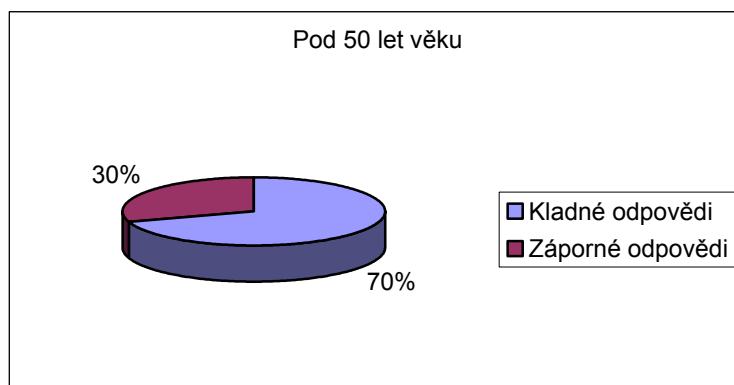
V tomto případě se opět projevil handicap vyššího věku, který je spojen s nižší hodnotou na trhu práce. Získané hodnoty korespondují s údaji získanými analýzou otázky předcházející - znovu se ukázalo a je to celkem pochopitelné, že starší osoby nejsou ochotny věnovat svému sebevzdělání tolik úsilí (i když rozdíly oproti mladším ženám nejsou markantní).

**Otázka č. 16 - investovala byste do sebevzdělávání nějaké finanční prostředky?**

Respondentky starší 50 let odpověděly na tento dotaz „ano“ v 10 případech, pro odpověď „ne“ se rozhodlo 8 žen. U skupiny žen pod 50 let věku bylo odpovědí „ano“ zaznamenáno 44, odpovědí „ne“ 18 - následuje obrázek č. 14.

Obrázek č. 14



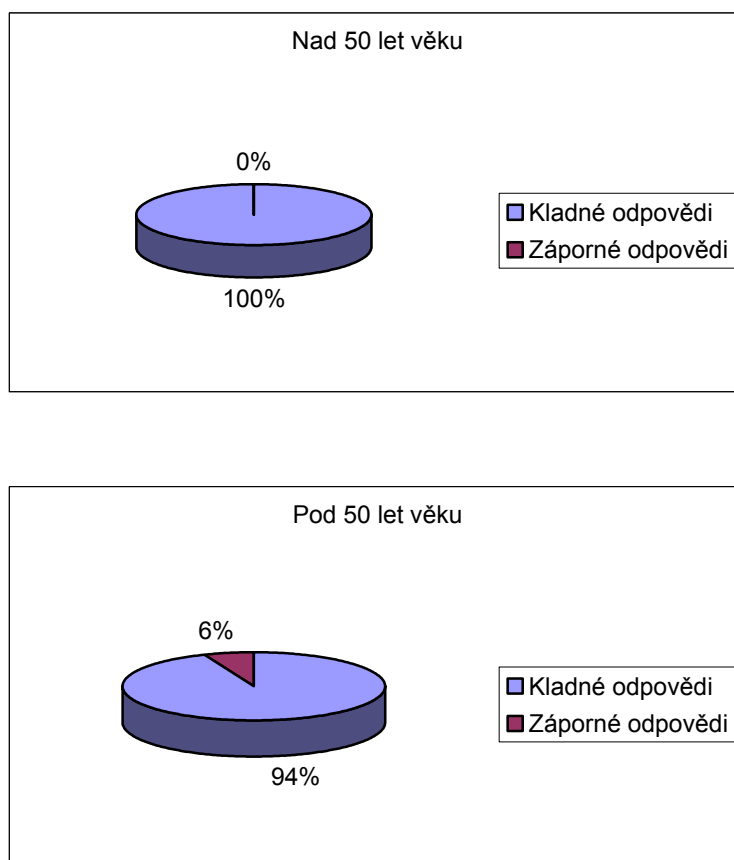


Lze konstatovat, že ochota investovat určité finanční prostředky se v závislosti na věku liší. Nepochybně vzhledem ke svému staršímu věku a s tím jistě i nepříliš dlouhodobé perspektivě na trhu práce je zájem investovat vlastní prostředky k případnému sebevzdělávání v souladu se stanovenou hypotézou nižší u kalorie žen nad 50 let věku.

**Otázka č. 17 - Představte si, že máte možnost docházet několikrát týdně do určité organizace (firmy), za účelem osvojení či udržení si pracovních návyků, získání nových zkušeností, seznámení se s pracovním prostředím, firemní kulturou, organizací práce a podobně, která by Vám mohla pomoci ke zvýšení šance najít si práci. Jak byste se k této možnosti postavila?**

Kladné odpovědi se kategorii žen nad 50 let nacházely v plném počtu všech 18 oslovených (z toho 8 žen se rozhodlo pro verzi odpovědi „určitě byste tuto možnost využila“ a 10 žen pro odpověď „spíše byste tuto možnost využila“). Druhý celek žen mladších 50 let odpovídal takto: 58 odpovědí bylo kladných (z toho 40 ve variantě „určitě byste tuto možnost využila“ a 18 ve variantě „spíše byste tuto možnost využila“). Záporné odpovědi se vyskytly 4 (a to shodně ve verzi „asi byste tuto možnost nevyžila“). Tyto hodnoty, přepočítané do procentního zastoupení nastiňuje obrázek č. 15.

Obrázek č. 15



Stejně jako u analýzy předcházející hypotézy se i zde projevila téměř shoda oslovených z obou kategorií. Dle mého názoru - a zejména to platí pro celek starších žen - závisí tyto výsledky na faktu, že v otázce není zmíněna nutnost finanční spoluúčasti nezaměstnaných žen na této aktivitě.

### Vyhodnocení

Lze konstatovat, že hypotézu č. 2 lze považovat za potvrzenou. Toto je možné doložit pomocí analýzy jednoznačných výsledků odpovědí na otázky č. 8 a č. 11. Pro potvrzení hypotézy jsou k dispozici odpovědi i na otázku č. 15 a č. 16. Otázka č. 17 k potvrzení předložené hypotézy nepřispěla, neboť se zde projevila téměř shoda názorů oslovených žen.

### Hypotéza č. 3

*Pozitivnější postoj a zodpovědnější přístup k sebevzdělávání očekávám u nezaměstnaných žen s existující vyšší úrovní vzdělání.*



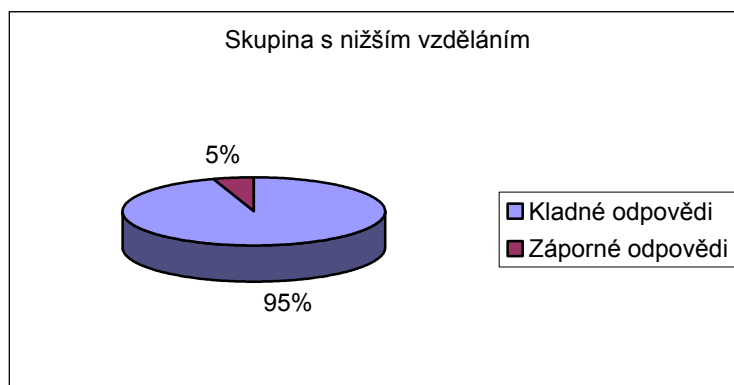
Zhodnocení míry zodpovědnosti a pozitivního přístupu ke svému sebevzdělávání se stalo předmětem hypotézy v pořadí třetí. Pro účely srovnání stanoveného kritéria tvořily jednu část ženy s vyšší úrovní vzdělání - s dosaženým úplným středoškolským či vyšším vzděláním. Protipólem se staly ženy, které uvedeného vzdělání nedosáhly. Tímto způsobem se vyčlenily dvě stejně početné celky. První jmenovaná skupina dosáhla počtu 40 osob (z toho v šesti případech uvedly oslovené vzdělání vyšší odborné, ani v jednom případě se nevyskytovalo vzdělání vysokoškolské), druhá skupina byla zákonitě stejně početná - tedy *v obou případech po 50 % oslovených*.

**Otázka č. 8 - vyvíjíte Vy sama (nezávisle na úřadu práce) nějakou aktivitu za účelem získání zaměstnání?**

Ve skupině žen s úplným středoškolským nebo vyšším vzděláním se nacházely všechny odpovědi v kladném smyslu (28 možností „intenzívně“ a 12 možností „občas“). Ženy s nižší úrovní vzdělání reagovaly takto: zjištěno 38 kladných odpovědí (24 „intenzívně“ a 14 „občas“) a pouze 2 odpovědi záporné (shodně odpověď „výjimečně“). Pro názornější srovnání následuje obrázek č. 16.

Obrázek č. 16





Na tento dotaz odpověděly všechny ženy ze skupiny s vyšším vzděláním kladně. U skupiny se vzděláním nižším než úplným středoškolským se vyčlenilo několik osob s negativním názorem - jde spíše o výjimky, nikoli o početný celek. Dosažené výsledky podle mne nasvědčují, že úroveň vzdělání není rozhodující pro utváření vlastního postoje ke způsobu hledání práce. Vlastní aktivita a iniciativa je vlastní téměř všem nezaměstnaným ženám.

**Otázka č. 11 - uvažujete o nějakém, (případně dalším) rekvalifikačním kurzu?**

Oslovené ženy, patřící do kategorie s vyšším vzděláním odpovídaly kladně ve 22 případech (12 variant „určitě ano“ a 10 variant „spíše ano“). Záporných reakcí se vyskytovalo 18 (4 možnosti „určitě ne“ a 14 možností „spíše ne“). Dotázané, mající úroveň vzdělání nižší než úplné středoškolské uvedly 24 kladných odpovědí (16 odpovědí „určitě ano“ a 8 odpovědí „spíše ano“). Záporně se projevilo 16 žen této kategorie (8 variant „určitě ne“ a 8 variant „spíše ne“). Procentuální zastoupení kladných a záporných odpovědí je zpracováno v obrázku č. 17.

Obrázek č. 17



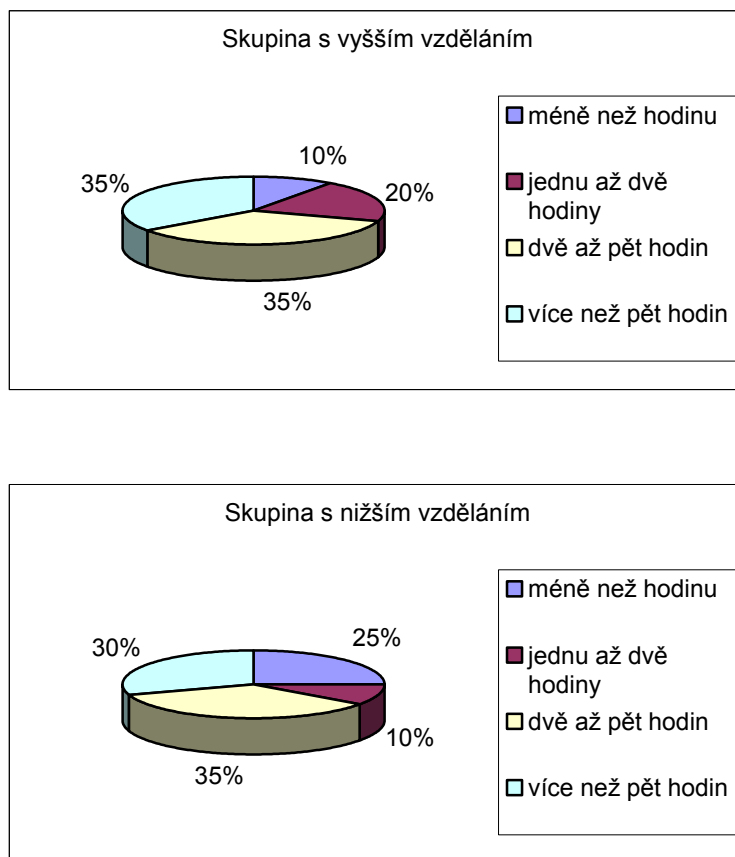
Analýzou odpovědí na otázku č. 11 bylo zjištěno, že úroveň vzdělání nijak neovlivnila aktivitu nezaměstnaných ve smyslu ochoty k účasti na některých organizovaných aktivitách, zvyšujících šanci najít si práci. Oba celky vykázaly nadpoloviční většinu kladných odpovědí. U žen s nižší uvedenou úrovní vzdělání došlo dokonce ke zjištění ještě vyššího počtu těch, které by měly snahu se rekvalifikace zúčastnit.

#### **Otázka č. 15 - kolik času jste ochotna investovat do sebevzdělávání?**

V celku 40 respondentek průzkumu, který uvedl vzdělání na úrovni úplného středoškolského či vyššího, byly analyzovány tyto výsledky: pro čas nižší než jednu hodinu týdně by se pro své sebevzdělání rozhodly 4 ženy, 8 žen označilo verzi jednu až dvě hodiny týdně svého času, 14 žen pak dvě až pět hodin týdně a ostatních, celkem 14 žen by bylo uvedené činnosti ochotno věnovat více než 5 hodin v týdnu. Ze stejné početného celku nezaměstnaných žen, které nedosáhly maturitního vzdělání,

se rozhodlo pro investici méně než jedné hodiny v týdně 10 dotázaných, čas od jedné až dvou hodin označily 4 ženy, dvě až pět hodin 14 a více než pět hodin času týdně by investovalo 12 těchto žen. Obrázek č. 18 pak popsané údaje názorně předkládá

Obrázek č. 18



Ani zodpovězením této otázky - stejně jako otázky předcházející - nebyla potvrzena hypotéza o pozitivnějším a zodpovědnějším přístupu k sebevzdělávání u nezaměstnaných s existující vyšší úrovní vzdělání. Rozčleněním jednotlivých vyjádření nebyl prokázán jednoznačný rozdíl mezi oběma celky, neboť tyto vykazují podobné hodnoty určené délkou času, které by ženy byly ochotny investovat do svého sebevzdělání.

**Otázka č. 16 - investovala byste do sebevzdělávání nějaké finanční prostředky?**

Nezaměstnané ženy s existující vyšší úrovní vzdělání uvedlo na tuto otázku odpověď „ano“ v 28 případech, odpověď „ne“ si vybralo 12 oslovených této skupiny. Vyhodnocení reakcí v množině žen se vzděláním nižším než úplným středoškolským vykázalo 26 odpovědí „ano“ a 14 odpovědí „ne“. Údaje jsou opět převedeny do procent a zobrazeny v obrázku č. 19.

Obrázek č. 19



70 % kladných odpovědí u skupiny s vyšší úrovní vzdělání, oproti 65 % rovněž kladných odpovědí u skupiny, jež uvedla vzdělání nižší, než úplné středoškolské neukazuje na žádnou výraznou diferenciaci. Proto ani u této otázky nelze dle mého mínění tvrdit, že část žen s vyšší úrovní vzdělání je ochotna k investicím do sebevzdělání více, než skupina druhá.

**Otázka č.17 - Představte si, že máte možnost docházet několikrát týdně do určité organizace (firmy), za účelem osvojení či udržení si pracovních návyků, získání nových zkušeností, seznámení se s pracovním prostředím, firemní kulturou,**

**organizací práce a podobně, která by Vám mohla pomoci ke zvýšení šance najít si práci. Jak byste se k této možnosti postavila?**

Nezaměstnané, zařazené ve skupině s úplným středoškolským, či vyšším vzděláním odpovídaly kladně v 38 případech (z toho zjištěno 28 odpovědí „určitě byste tuto možnost využila“ a 10 odpovědí „spíše byste tuto možnost využila“). Záporné odpovědi byly zaznamenány 2 (obě „asi byste tuto možnost nevyužila“). U protějšku popsané skupiny žen - tedy těch, které uvedly vzdělání nižší než úplné středoškolské, se po analýze odpovědí objevily tyto výsledky: kladnou odpověď volilo 36 dotázaných této skupiny (18 žen vybralo odpověď „určitě byste tuto možnost využila“ a rovněž 18 žen odpověď „spíše byste tuto možnost využila“). Ostatní 4 ženy označily zápornou odpověď (z toho 2 možnost „určitě byste tuto možnost nevyužila“ a 2 možnost „asi byste tuto možnost nevyužila“). Všechny popsané hodnoty nastiňuje obrázek č. 20.

Obrázek č. 20



Výsledky odpovědí na poslední otázku ve věci shora předložené hypotézy znovu poskytly pohled na zanedbatelný rozdíl mezi oslovenými skupinami. Tak jako u předcházejících odpovědí není možné trvat na tom, že jedna skupina žen je na základě rozčlenění dle dosaženého vzdělání výrazně odlišná.

### **Vyhodnocení**

**Porovnáním zjištěných výsledků je zřejmé, že hypotéza č. 3 potvrzena nebyla. Hypotézou předložené tvrzení o pozitivnějším a zodpovědnějším přístupu k sebevzdělávání u žen s existující vyšší úrovní vzdělání nebylo prokázáno, i když zjištěné hodnoty hovořily u všech otázek pro tuto skupinu. Jednalo se ale vždy pouze o těsný rozdíl (u jednoho dotazu dokonce v neprospěch žen s vyšším vzděláním) a tento proto neopravňuje vynášet jednoznačné soudy o žádné z dotčených skupin.**

### **Hypotéza č. 4**

***Ty ženy, které jsou nezaměstnány poprvé, budou aktivnější a motivovanější při řešení své situace oproti opakovaně nezaměstnaným.***

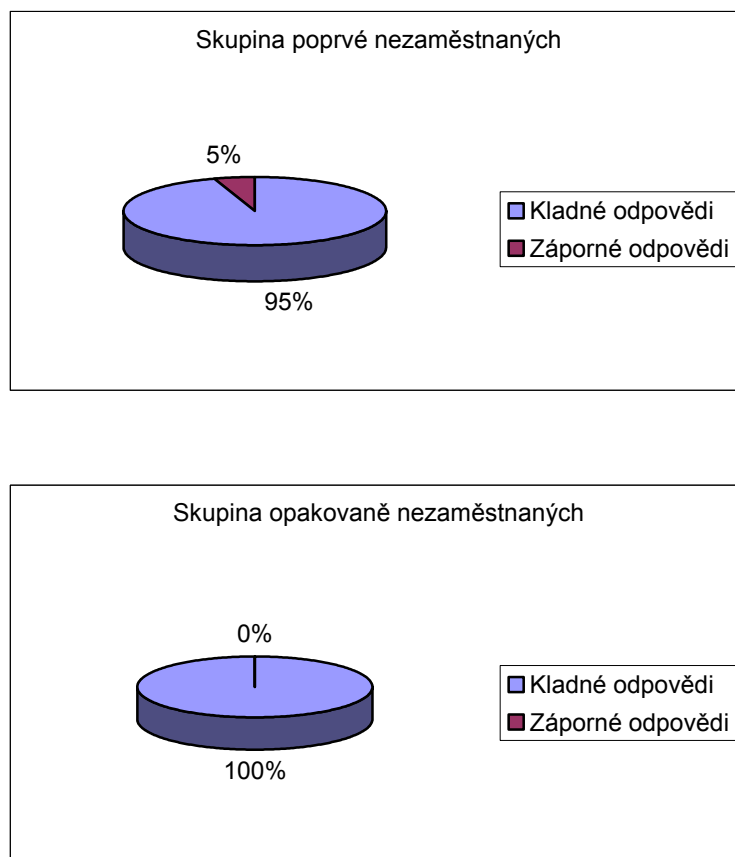
Následujícím měřítkem, použitým ke zkoumání pravdivosti další, v pořadí čtvrté hypotézy se stala četnost vzniku nezaměstnanosti, která dle teoretických předpokladů i ovlivní aktivitu a motivaci při řešení této situace. Množinu, jež postihla ztráta zaměstnání poprvé, utvořilo 38 žen, skupinu prožívající zkušenost z nezaměstnaností opakovaně pak 42 žen. Jinak tedy *47,5 % žen nezaměstnaných poprvé, ku 52,5 % osob opakovaně nezaměstnaných.*

***Otázka č. 8 - vyvíjíte Vy sama (nezávisle na úřadu práce) nějakou aktivitu za účelem získání zaměstnání?***

V celku žen, prožívajících zkušenost s nezaměstnaností poprvé uvedlo kladné stanovisko celkem 38 osob (z toho 28 označilo variantu „intenzivně“, 10 variantu „občas“). Záporně se k dotazu postavily 2 ženy (tyto shodně označily odpověď „výjimečně“). Oproti tomu skupina opakovaně nezaměstnaných žen odpověděla na tento dotaz takto: všech 42 žen zvolilo kladné odpovědi (přičemž 30 oslovených

uvedlo odpověď „intenzívně“, 12 žen označilo odpověď „občas“). Procentuální zobrazení hodnot je obsahem obrázku č. 21.

Obrázek č. 21



Zde došlo ke zjištění nízkého rozdílu mezi oběma skupinami a to ve prospěch vyššího počtu kladných odpovědí žen, nezaměstnaných opakovaně. Z toho lze usuzovat, že četnost ztráty práce neovlivní aktivitu a motivaci při řešení této situace. Všechny zúčastněné ženy až na výjimky prokázaly, že bez ohledu na opakovanou zkušenost s nezaměstnaností spoléhají především na sebe a nenechávají svůj osud pouze v rukou zainteresovaných institucí.

**Otázka č. 11 - uvažujete o nějakém, (případně dalším) rekvalifikačním kurzu?**

Poprvé nezaměstnané respondentky se ke kladné reakci přiklonily ve 26 případech (16 odpovědí „určitě ano“, 10 odpovědí „spíše ano“). Zbývající část - tedy 12



členek této skupiny účast v rekvalifikačním kurzu odmítla (6 vyjádřením „určitě ne“ a rovněž 6 vyjádřením „spíše ne“). U znovu nezaměstnaných byla situace taková, že souhlas s případnou účastí v rekvalifikačním kurzu potvrdilo 22 žen (12 odpovědělo „určitě ano“, 10 označilo „spíše ano“). Uvedenou aktivitu by odmítlo 20 oslovených (6 kategoricky „určitě ne“, zbývajících 14 se rozhodlo pro variantu „spíše ne“). Srovnání kladných a záporných odpovědí umožňuje obrázek č. 22.

Obrázek č. 22

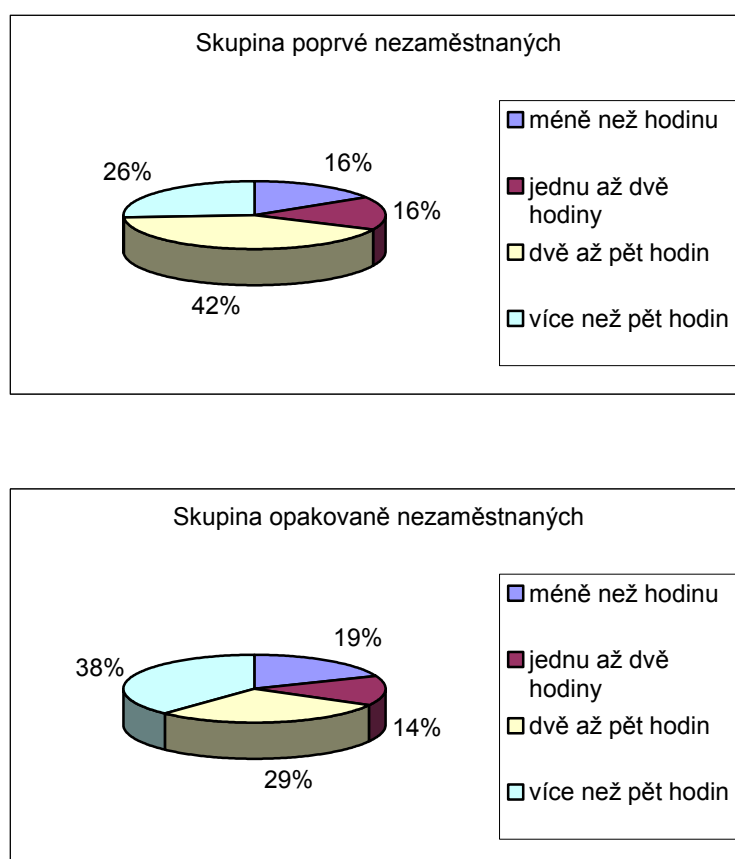


Opakovaná zkušenost se ztrátou zaměstnání je u postoje k tomuto dotazu nepochybně rozhodujícím faktorem. Ukázalo se, že znovu nezaměstnané ženy přeci jen méně věří ve vyřešení své situace cestou rekvalifikačního kurzu. To může být dle mého názoru způsobeno tím, že již mají s podobnými aktivitami zkušenost z minulosti a ani tak se opětovné ztrátě práce nevyhnuly. Určitou roli může ve výsledcích odpovědí sehrát třeba i věk dotazovaných - lze předpokládat, že opakovaně nezaměstnané ženy již dosáhly v průměru vyššího věku a v absolvování rekvalifikačního kurzu nevidí perspektivu.

### Otázka č. 15 - kolik času jste ochotna investovat do sebevzdělávání?

V části poprvé nezaměstnaných žen se projevila míra ochoty a odhodlání k sebevzdělávání následujícím způsobem: nejkratší v dotazníku nabízený čas - tedy méně než hodinu týdně by volilo 6 žen, rovněž 6 žen označilo jednu až dvě hodiny týdně, 16 žen potom dvě až pět hodin týdně a zbývajících 10 žen by se rozhodlo pro více než pět hodin v týdnu. Druhá skupina, kategorie podruhé či vícekrát nezaměstnaných vykázala tyto výsledky: pod jednu hodinu svého času se přiklonilo 8 oslovených žen, čas tvořený jednou až dvěma hodinami by akceptovalo 6 žen, dvě až pět hodin času volilo 12 žen a více než pět hodin času týdně je do sebevzdělávání rozhodnuto investovat 16 oslovených této množiny nezaměstnaných. Obrázek č. 23 obsahuje tyto údaje v procentech.

Obrázek č. 23



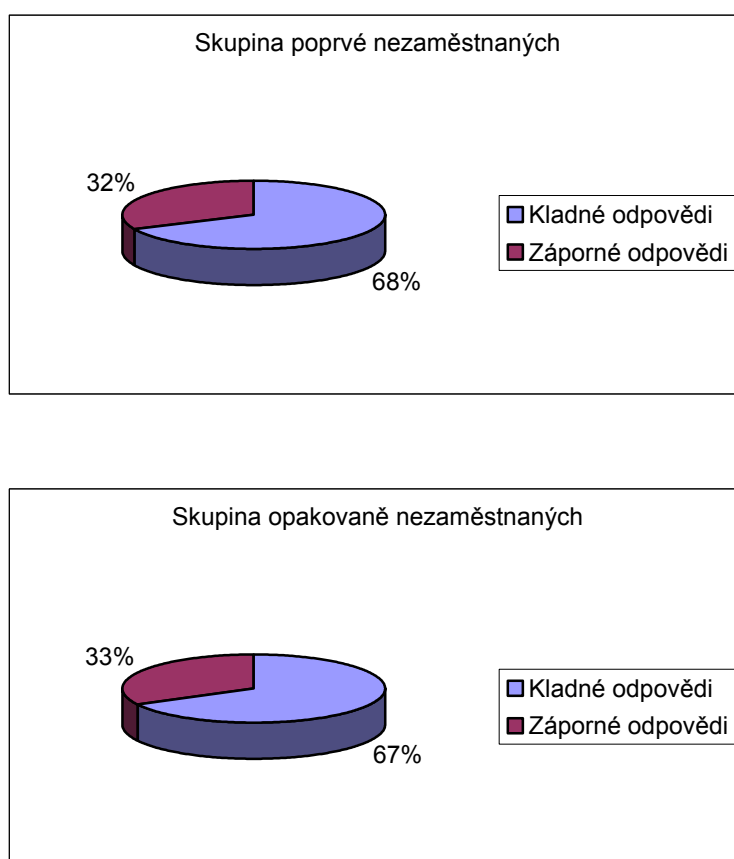
Jak je patrné z grafického znázornění, nelze jednoznačně určit, který z celků je ochoten sebevzdělávání věnovat více času. Výsledek není nijak jednoznačný:

nejdelší čas uvedla rozdílem 12 procentních bodů skupina opakovaně nezaměstnaných, druhý nejdelší čas si vybrala větší část poprvé nezaměstnaných a to s rozdílem 13 %. V kategoriích dvou nejkratších možných časů jsou výsledky obou skupin téměř shodné.

### Otázka č. 16 - investovala byste do sebevzdělávání nějaké finanční prostředky?

Ženy, mající zatím první zkušenost se ztrátou práce by byly do vlastního sebevzdělávání ochotné investovat vlastní finanční prostředky ve 26 případech, zatímco 12 žen toto odmítlo. Ve skupině vícekrát nezaměstnaných se k této možnosti našla ochota u 28 žen, 14 těchto žen s investicí vlastních finančních prostředků nesouhlasí. Grafické srovnání umožňuje obrázek č. 24.

Obrázek č. 24



Snahou položeného dotazu byl pokus zjistit, zde existuje rozdíl v názorech na investici do sebevzdělání u obou zmíněných skupin žen. Ochotu investice vlastních

prostředků k řešení nezaměstnanosti lze nalézt u dvou třetin všech oslovených žen a to bez ohledu na to, zda jde o ženy nezaměstnané poprvé či ženy, které postihla ztráta práce opakovaně. Z toho vyplývá, že jednoznačné tvrzení o vyšší aktivitě a motivaci u poprvé nezaměstnaných žen nelze potvrdit.

**Otázka č. 17 - představte si, že máte možnost docházet několikrát týdně do určité organizace (firmy), za účelem osvojení či udržení si pracovních návyků, získání nových zkušeností, seznámení se s pracovním prostředím, firemní kulturou, organizací práce a podobně, která by Vám mohla pomoci ke zvýšení šance najít si práci. Jak byste se k této možnosti postavila?**

Na akceptování možnosti, popsané v otázce č. 17 ve skupině poprvé nezaměstnaných kladně reagovalo 36 žen (24 verzí odpovědi „určitě byste tuto možnost využila“, 12 verzí odpovědi „spíše byste tuto možnost využila“). Záporné stanovisko se vyskytlo ve 2 případech (obě odpovědi „asi byste tuto možnost nevyžila“). 40 žen, které prožívají zkušenosti se ztrátou práce opětovně, odpovědělo kladně (24 využila nabízenou odpověď „určitě byste tuto možnost využila“ a 16 odpověď „spíše byste tuto možnost využila“). Proti byly v této skupině 2 ženy (obě volily odpověď „asi byste tuto možnost nevyžila“). Procentuální zastoupení odpovědí je obsahem obrázku č. 25.

Obrázek č. 25





V rámci hodnocení výsledků tohoto dotazu nezbývá než uvést, že byla dosažena téměř přesná shoda názorů v obou skupinách oslovených žen. Existující rozdíl je zanedbatelný. Podle mého názoru zde platí to, co bylo již v souvislosti s tímto dotazem zjištěno opakovaně u předchozích kategorií žen: tedy to, že samotná účast na popsanych aktivitách se pro drtivou většinu dotázaných jeví jako výhodná a to zřejmě také proto, že v otázce nejsou nastíněny žádné podmínky či předpoklady a také žádná finanční spoluúčast nezaměstnaných žen. Zejména ta by dle mého mínění poměr odpovědí nepochybně změnila.

### **Vyhodnocení**

**Za analýzou odpovědí na výše uvedené dotazy byla snaha dojít ke zjištění, zda bude hypotéza č. 4 potvrzena. Ukázalo se, že nikoliv. Z názorů, které oslovené ženy prezentovaly nelze totiž jednoznačně určit skupinu poprvé nezaměstnaných žen při hledání práce jako více aktivní a motivovanou oproti skupině opakovaně nezaměstnaných. To lze vyčíst z odpovědí na dotazy č. 8, č. 15, č. 16 a č. 17, kde se vyskytly vesměs pouze zanedbatelné rozdíly v názorech obou celků. Snad jen hodnoty výpovědí u otázky č. 11 by mohly nastíněný výsledek zpochybnit - ani zde ale není rozdíl ve výsledcích nijak markantní.**

### **Hypotéza č. 5**

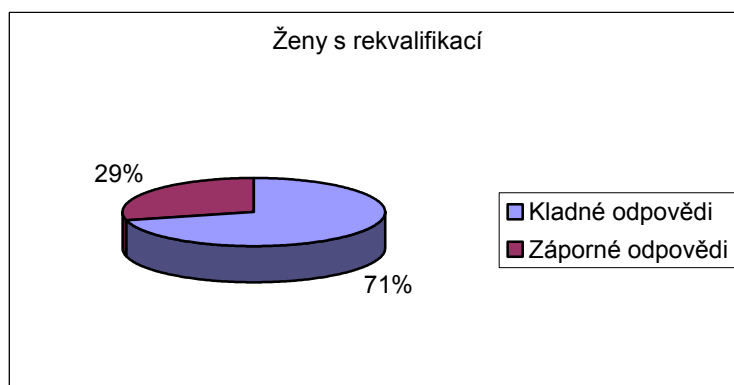
*Nezaměstnané ženy nebudou mít motivaci k sebevzdělávání, jestliže se již určité rekvalifikace či podobné aktivity v minulosti zúčastnili a toto přesto vyústilo ve skutečnost, že jsou nadále nezaměstnané (jsou demotivovány).*

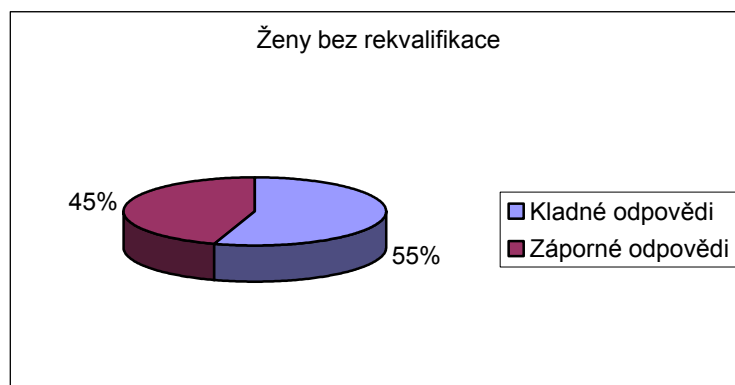
Poslední hypotéza tedy představuje teoretické tvrzení o nižší motivaci k sebevzdělávání u těch žen, které již touto aktivitou v minulosti prošly a jejich problém přesto takto vyřešen nebyl - jsou nezaměstnané. Absolvování rekvalifikačního kurzu uvedlo ze všech dotázaných 14 žen, žádnou zkušenost s tímto nemá 66 žen. Procentuální vyjádření: 17,5 % v prvně uvedené skupině s rekvalifikací a 82,5 % ve skupině druhé, bez rekvalifikace.

### **Otázka č. 11 - uvažujete o nějakém, (případně dalším) rekvalifikačním kurzu?**

V části 14 nezaměstnaných, které rekvalifikací prošly, byl tento dotaz kladně zodpovězen 10 ženami (6 možností „určitě ano“, 4 možností „spíše ano“). Záporně se vyjádřily 4 oslovené (ve všech případech volily odpověď „spíše ne“). Osoby, které se rekvalifikace či podobné aktivity doposud neúčastnily, označily 36 odpovědí kladných (z toho „určitě ano“ - 22 a „spíše ano“ - 14), 30 odpovědí bylo potom záporných, tedy celkem 30 (12 ve verzi „určitě ne“, 18 ve verzi „spíše ne“). Graf, vyjadřující procentuální vyjádření uvedených hodnot se nachází v obrázku č. 26.

Obrázek č. 26



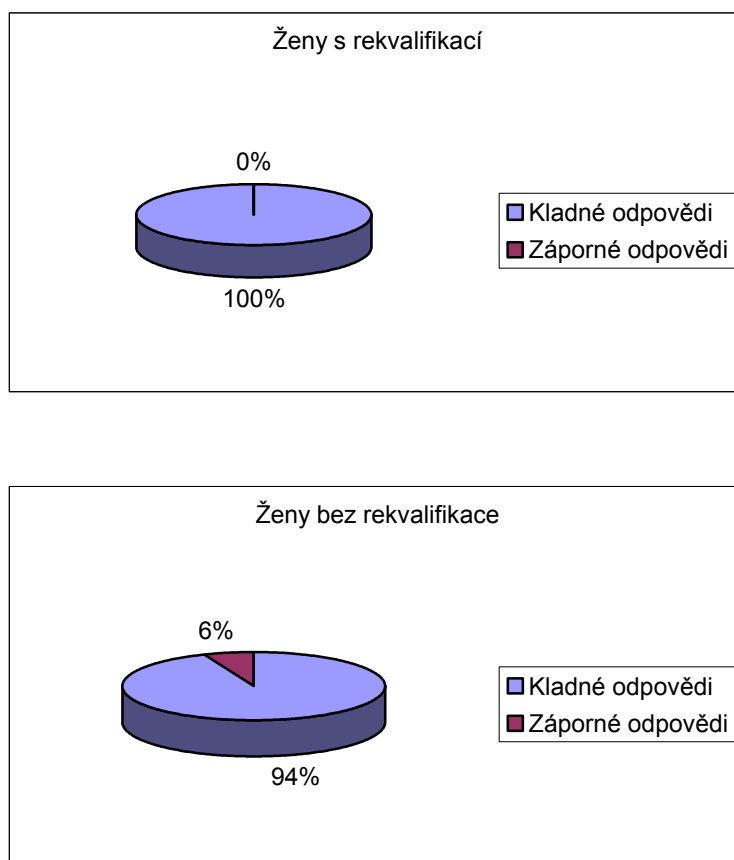


Zjištěné hodnoty u tohoto dotazu ukazují, že ženy po rekvalifikačních kurzech (či podobných aktivitách) navzdory své opětovné nezaměstnanosti neodmítají účast na těchto činnostech znovu. Jak vyplývá z grafů, pozitivní přístup k této problematice zůstal u tohoto celku nezaměstnaných ve větší části zachován. A to dokonce v hojnějším počtu než u skupiny druhé, bez zkušenosti s rekvalifikací. Toto dle mého názoru svědčí o většinově pozitivních zkušenostech těchto osob.

**Otázka č. 12 - domníváte se, že rekvalifikační kurzy přispívají k rozvoji schopností a dovedností?**

Absolventky rekvalifikačních aktivit se vyjádřily v kladném smyslu ve všech 14 případech (z toho 10 odpovědí „určitě ano“, 4 odpovědi „spíše ano“). Ve druhém celku žen se objevily následující výsledky: pro souhlas s položenou otázkou se rozhodlo 62 oslovených (40 z nich volilo možnost „určitě ano“, 22 možnost „spíše ano“), nesouhlasily pouze 4 ženy (2 prostřednictvím vyjádření „rozhodně ne“, a 2 vyjádřením „spíše ne“). Obrázek č. 27 zprostředkuje náhled na procentuální zastoupení jednotlivých odpovědí.

Obrázek č. 27



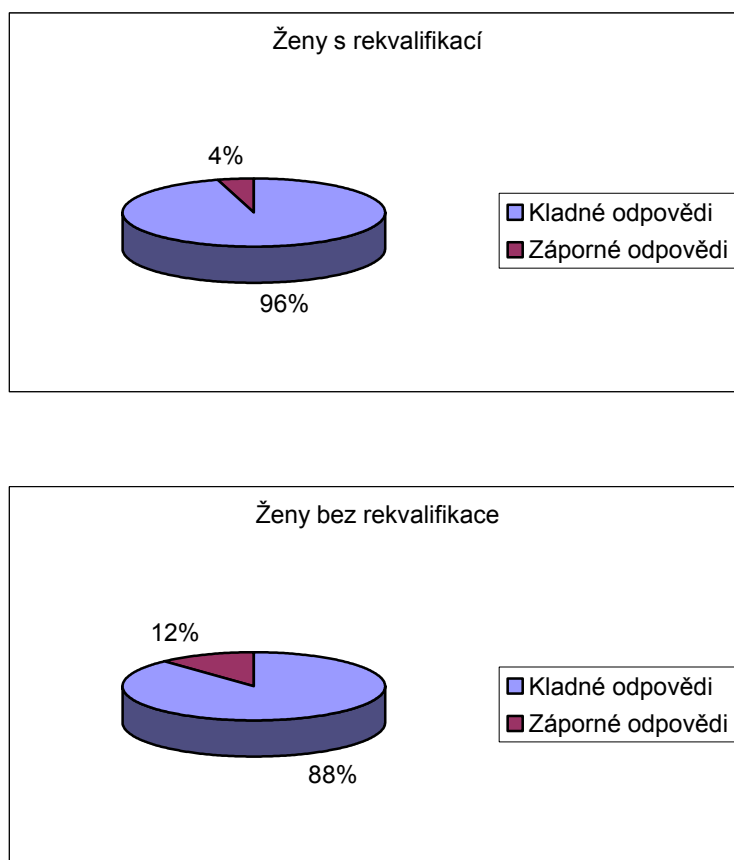
100% odpovědí v kladném smyslu u žen, které rekvalifikací prošly, vyznívá ve prospěch smysluplnosti těchto aktivit. Druhá část oslovených, zatím bez zkušeností s rekvalifikační kurzy se vyjádřila rovněž v převážné většině kladně - i když tyto osoby mohou samozřejmě věc hodnotit bez praktických poznatků.

**Otázka č. 13 - myslíte si, že rekvalifikační kurzy zvyšují možnost najít si práci?**

12 osob první vybrané skupiny - tedy s rekvalifikací - se rozhodlo pro kladnou variantu odpovědi (10 vybralo „určitě ano“, 2 pak „spíše ano“). 2 ženy měly opačný názor (u obou se projevil vybráním odpovědi „spíše ne“). Respondentky průzkumu bez rekvalifikačních aktivit označily kladné stanovisko v 58 případech (36 možností „určitě ano“, 22 možností „spíše ano“). Proti bylo 8 žen (pro verzi odpovědi „rozhodně ne“ a rozhodly 2 z nich, pro verzi „spíše ne“ pak 6 žen), jak ukazuje obrázek č. 28.



Obrázek č. 28

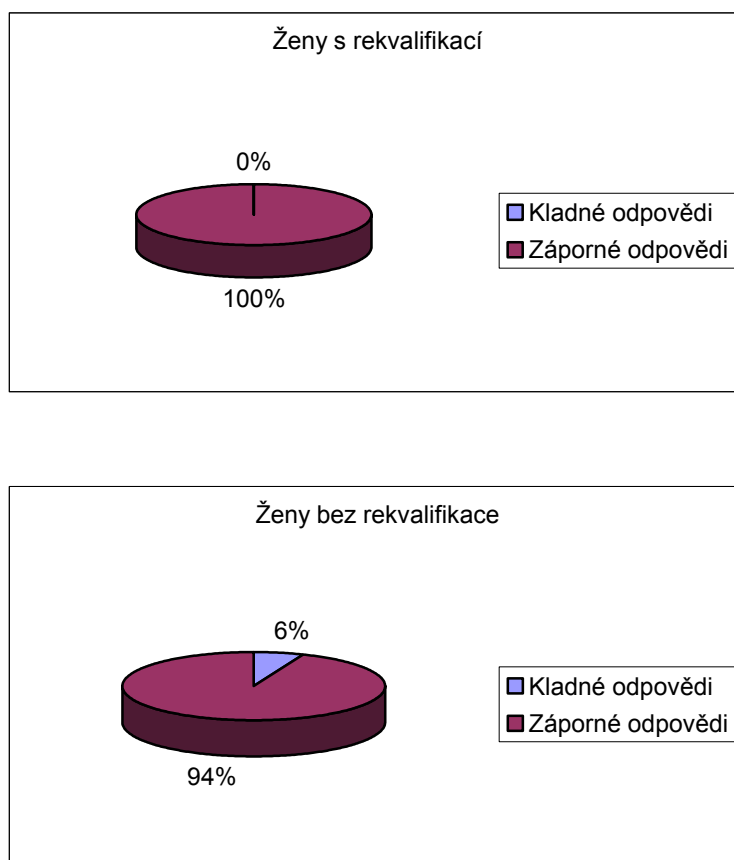


Podobné výsledky jako u dotazu předchozího byly zjištěny i zde. Osoby s absolvovaným rekvalifikačním kurzem hodnotí tuto činnost vesměs kladně, i když 4 %, zřejmě na základě svých špatných zkušeností, s tímto nesouhlasily. Obdobný poměr odpovědí pak vykázala i skupina jejich protějšků.

#### **Otázka č. 14 - jsou podle Vás rekvalifikační kurzy ztrátou času?**

U žen, které mají zkušenosti s rekvalifikačními, či podobnými kurzy se projevila naprostá shoda všech oslovených - všechny totiž označily záporné odpovědi (ve variantě „rozhodně ne“). Ženy bez uvedených zkušeností měly názory takové: 4 ženy odpověděly kladně („rozhodně ano“ 2, „spíše ano“ rovněž 2). Záporné stanovisko přiřadilo položené otázce celkem 62 žen (40 z nich se rozhodlo pro „rozhodně ne“, 22 pro „spíše ne“). Grafické znázornění pro lepší přehled umožňuje obrázek č. 29.

Obrázek č. 29

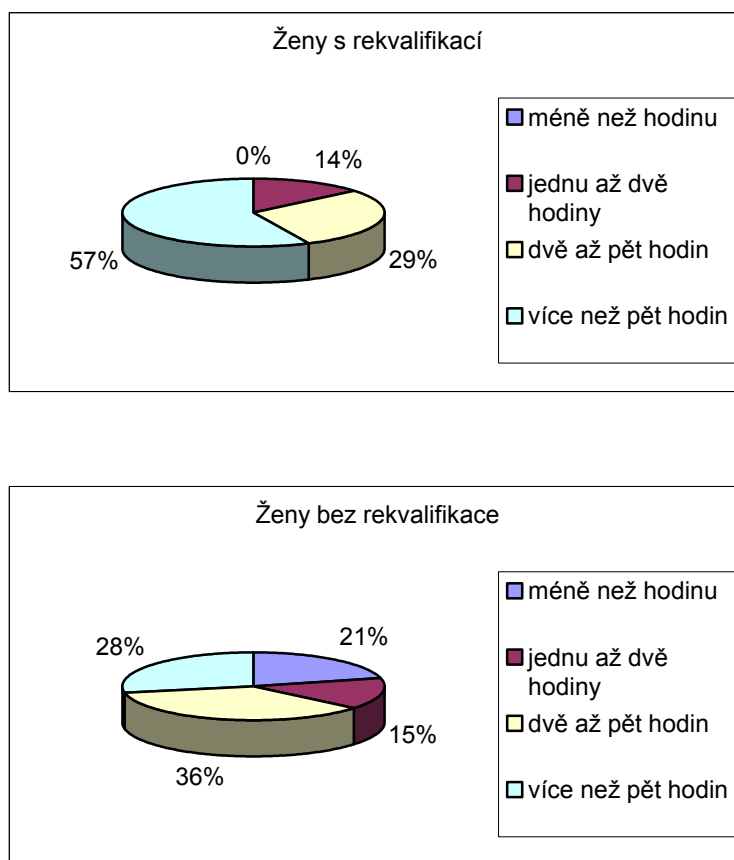


Při hodnocení odpovědí na tento dotaz není třeba dlouhý komentář. Plný počet záporných odpovědí u prvně uvedené skupiny žen hovoří za vše, u ostatních osob bez rekvalifikace se pro nesouhlas rozhodla drtivá většina.

#### **Otázka č. 15 - kolik času jste ochotna investovat do sebevzdělávání?**

Celek žen, který již organizovanými aktivitami při hledání práce již prošel, se vyjádřil v tomto smyslu: všechny členky této skupiny by byly ochotny věnovat se sebevzdělávání více než hodinu týdně - 2 ženy by se rozhodly pro jednu až dvě hodiny, 4 pro dvě až pět hodin týdně a 8 žen pro více než pět hodin týdně. Opačná skupina o 66 osobách uvedla ochotu investice času tak, že 14 žen by svému sebevzdělávání obětovalo méně než hodinu týdně, 10 žen vybralo rozmezí jedné až dvou hodin, 24 pak označilo čas dvou až pěti hodin a 18 žen se rozhodlo pro čas nejdelší - tedy více než pět hodin týdně. Údaje jsou procentuálně zpracovány a zobrazeny v obrázku č. 30.

Obrázek č. 30

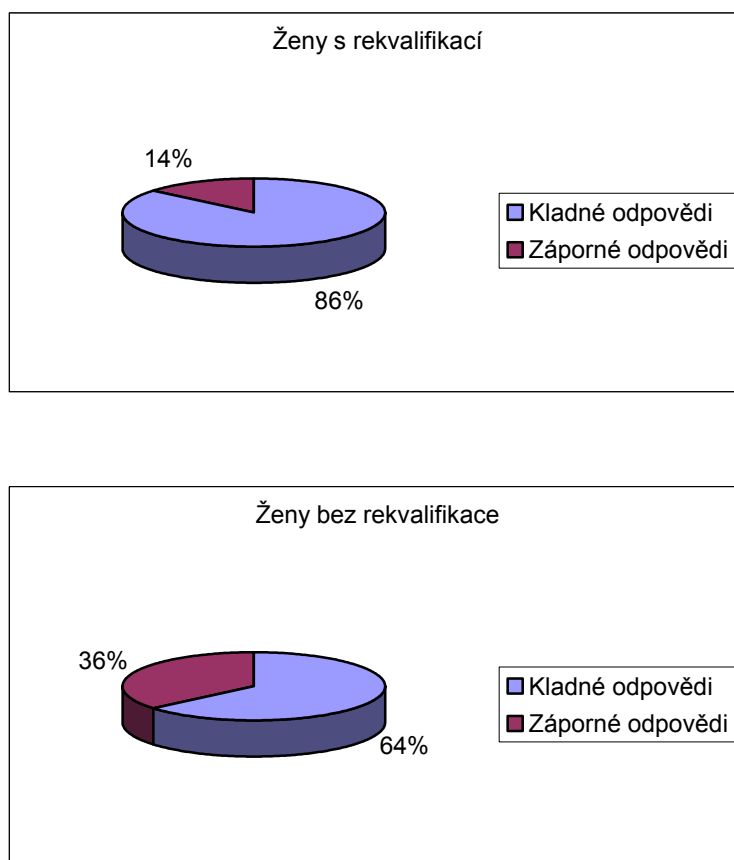


Odpovědi na otázku č. 15 ukazují, že ani opětovná ztráta práce neodrazuje ženy od další investice času do svého sebevzdělávání - a to i přesto, že rekvalifikace prvně uvedené části žen jim trvalé pracovní uplatnění nezajistila. To podle mého názoru svědčí o vesměs pozitivních postojích v oblasti sebevzdělávání jakožto činnosti, která šanci najít si vybraný druh práce zvyšuje. Zřetelně se tyto názory ukazují na jejich grafickém zpracování, neboť ženy s rekvalifikacemi jsou ochotné k vyšší investici času do svého rozvoje a jejich motivace v tomto směru nijak výrazně neutrpěla.

**Otázka č. 16 - investovala byste do sebevzdělávání nějaké finanční prostředky?**

Kladně se rozhodlo ve skupině s rekvalifikačním kurzem 12 žen, záporně potom 2 ženy. Část žen bez zkušeností s organizovanými činnostmi v hledání zaměstnání s investicí vlastních prostředků souhlasilo ve 42 případech, zbývajících 24 bylo proti. Obrázek č. 31 se potom stává podkladem pro přehledné srovnání jednotlivých odpovědí.

Obrázek č. 31



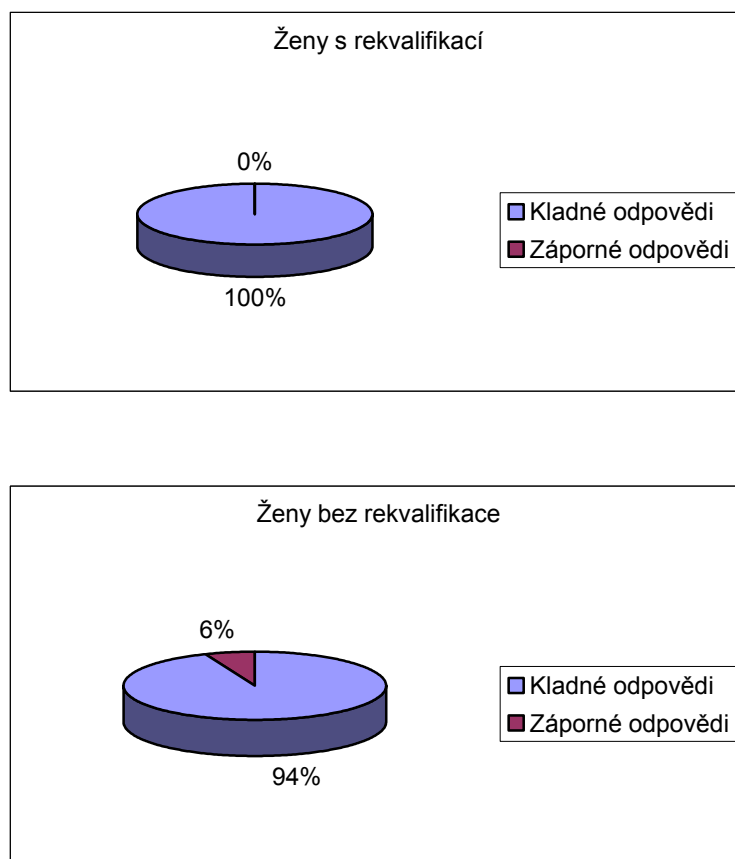
Vyhodnocení tohoto dotazu poskytuje opět stejný obrázek - tedy ten, že ženy se zkušenostmi s rekvalifikací a přesto znovu nezaměstnané nijak výrazně neztratily motivaci ke svému dalšímu rozvoji. 86 % z této skupiny oproti 64 % ze skupiny jejich protějšků je výmluvným výsledkem.

**Otázka č. 17 - představte si, že máte možnost docházet několikrát týdně do určité organizace (firmy), za účelem osvojení či udržení si pracovních návyků, získání nových zkušeností, seznámení se s pracovním prostředím, firemní kulturou, organizací práce a podobně, která by Vám mohla pomoci ke zvýšení šance najít si práci. Jak byste se k této možnosti postavila?**

Ženy, mající za sebou rekvalifikaci se rozhodly ve všech případech kladně (12 volilo odpověď „určitě byste tuto možnost využila“, 2 odpověď „spíše byste tuto možnost využila“). 62 z celkem 66 v této skupině jejich zařazených protějšků s možností uvedenou v otázce souhlasilo (36 vybralo odpověď „určitě byste tuto možnost využila“, 26 odpověď

„spíše byste tuto možnost využila“). Nabízenou možnost by odmítly 4 ženy (příčemž 2 z nich označily variantu „určitě byste tuto možnost nevyužila“ a 2 variantu „spíše byste tuto možnost nevyužila“). Grafické srovnání uvedených hodnot obsahuje obrázek č. 32.

Obrázek č. 32



Odpovědi na poslední dotaz, který slouží k posouzení míry motivace nezaměstnaných dle kategorií žen s rekvalifikačními zkušenostmi a žen doposud bez nich, neukázaly nic, co by se lišilo od výsledků odpovědí předcházejících. Prvně jmenovaná skupina žen by přijala možnost účasti na aktivitě uvedené v dotazu v plném počtu respondentek. Nesouhlas se vyskytl výlučně u skupiny žen bez rekvalifikace a to v 6 % oslovených.

### **Vyhodnocení**

V závěru zhodnocení poslední hypotézy č. 5 nezbývá než konstatovat, že hypotéza potvrzena nebyla. V tomto případě je tento verdikt nade vší pochybnost. U otázek č. 11, č. 12, č. 13 a č. 14, které se týkaly hodnocení

**smysluplnosti osobního rozvoje prostřednictvím účasti na rekvalifikačním kurzu vyzněly shodně a zcela jednoznačně kladné výsledky. Ze zbývajících reakcí na dotazy č. 15, č. 16 a č. 17 je zřejmé, že v minulosti absolvovaná rekvalifikace u nezaměstnaných žen nijak neovlivnila jejich motivaci k dalšímu sebevzdělávání a tato skupina žen vykazovala dokonce pozitivnější postoj k této činnosti oproti skupině žen, která s podobnými aktivitami zkušenosti zatím nemá.**

## **5.7 Dílčí závěr**

Sociální průzkum byl proveden za účelem zjištění míry aktivity, motivace a zájmu ze strany nezaměstnaných žen ve věci řešení své situace. Jeho cílem bylo také pochopení postoje a celkovému přístupu žen k tomuto problému vůbec. Za tímto účelem došlo ke zvolení pěti hypotéz, určených k ověření prostřednictvím dotazníkového šetření v náhodně vybrané skupině nezaměstnaných žen.

Předem bylo možné předpokládat, že nezaměstnané ženy lze rozdělit do jednotlivých skupin dle různých kritérií a každá z těchto skupin pak může vykazovat jiný postoj a přístup ke své situaci. Následnou analýzou odpovědí předloženého dotazníku - z hlediska stanoveného cíle průzkumu a předložených hypotéz - došlo tedy k rozčlenění oslovených osob do pěti celků: na ženy dlouhodobě a krátkodobě nezaměstnané, z hlediska věku, dle úrovně dosaženého vzdělání, na poprvé a opakovaně nezaměstnané a konečně na ženy, které mají či nemají zkušenosti s rekvalifikačními kurzy.

Po úvodních dotazech, sloužících ke zjištění údajů o jednotlivých respondentkách následovaly otázky, položené za účelem zjištění názorů a postojů žen na aktivity, vedoucích ke znovuzískání pracovního uplatnění. U každé zvolené kategorie nezaměstnaných byly analyzovány dotazy, vztahující se k této skupině. Vyhodnocení získaných odpovědí motivovala snaha zjistit, zda dojde k potvrzení či vyvrácení pravdivosti tvrzení jednotlivých hypotéz u každého ze zvolených celků žen. V závěru analýzy příslušných otázek bylo u jednotlivých hypotéz uvedeno shrnutí výsledků a stručné odůvodnění verdiktu o potvrzení či vyvrácení hypotézy.

**Hypotéza č. 1 nebyla potvrzena.** Nedošlo ke zjištění, že dlouhodobě nezaměstnané ženy projevují nižší aktivitu a zájem účastnit se některé z možných forem aktivní politiky zaměstnanosti. I dlouhodobě nezaměstnané osoby prokázaly výraznou snahu a iniciativu k řešení své situace, která se v podstatě neliší od jejich protějšků s kratší dobou absence pracovního uplatnění.

**Hypotéza č. 2 byla potvrzena.** Na základě názorů oslovených žen bylo prokázáno, že u žen starších padesáti let lze očekávat odmítavější postoj k iniciativnějšímu řešení své situace oproti ženám mladšího věku.

**Hypotéza č. 3 nebyla potvrzena.** Výrazně pozitivnější postoj a zodpovědnější přístup k sebevzdělávání u nezaměstnaných žen s existující vyšší úrovní vzdělání zaznamenán nebyl. Zjištěné hodnoty hovořily sice u všech otázek pro skupinu s vyšším udaným vzděláním, jednalo se ale vždy pouze o zanedbatelné rozdíly (u jednoho dotazu dokonce v neprospěch žen s vyšším vzděláním). Takový stav nelze hodnotit jako pozitivnější postoj u žen s vyšším vzděláním.

**Hypotéza č. 4 nebyla potvrzena.** Jejím základem se stalo tvrzení, že poprvé nezaměstnané ženy budou při řešení své situace aktivnější a motivovanější než ženy nezaměstnané opakovaně. Dle provedeného průzkumu tomu tak není, neboť rozhodující odlišnosti obou kategorií oslovených nevznikly.

**Hypotéza č. 5 nebyla potvrzena.** Nezaměstnané ženy, které uvedly zkušenosti s rekvalifikačním kurzem či podobnou aktivitou se v názorech na její smysluplnost vyjádřili kladně, ve shodě s druhou skupinou. Na dotazy k motivaci v oblasti sebevzdělávání tyto ženy část oslovených bez rekvalifikace v kladných postojích dokonce předčily. Z toho lze usuzovat, že organizované aktivity, uskutečňované za účelem lepší vyhlídky na získání práce mají svoje opodstatnění a jsou účinné. Toto vyniká zejména při posuzování ze strany nejpovolanejších - tedy těch, kterých se bezprostředně týkají.

## Závěr

V dnešní době se stala nezaměstnanost běžnou součástí života všech vyspělých průmyslových zemí. Na jak dlouhou dobu tomu tak nadále bude, to je otázka, kterou si kladou stále častěji jejich obyvatelé i politické reprezentace. Závažnost problémů, které jsou s nezaměstnaností spojeny, nespočívá jen ve snížené efektivitě ekonomického systému a v mrhání s lidskými zdroji, v rostoucích deficitech státních rozpočtů a v měnové nestabilitě. Jde především o rostoucí sociální napětí a sociální krize, které se projevují jako zhoršení veřejného zdraví, nárůst chudoby, krize komunitního i rodinného života, růst kriminality a dalších sociálně patologických jevů. Projevuje se tak odcizení části populace platným hodnotám a normám.

Řešení důsledků nezaměstnanosti pro člověka, to je podle mého názoru (samozřejmě vedle dalších) jeden z hlavních důvodů, proč musí společnost problému nezaměstnanosti porozumět a následně i čelit. Vedle zcela pragmatické otázky ekonomické efektivity, nákladů s nezaměstnaností spojenými a řešení sociálního smíru, je to především nežádoucí vliv nezaměstnanosti na sociální strukturu společnosti a morálně motivovaný princip solidarity s těmi, kdo ve společnosti nestačí držet krok.

Hlavním spojovacím článkem nezaměstnaných osob totiž vždy byla a stále je skutečnost, že jsou zpravidla nedobrovolně zbavováni určité kvality života. I dnes nezaměstnaný „přeřadí“ - alespoň po určité době - na rychlostní stupeň úsporného životního stylu a rezignuje na ty požítky a radosti života, které si mohl dovolit v lepších časech. Lidské důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti pak téměř vždy přinášejí pocity deprivace, ztráty životní motivace a jsou cestou k chudobě a nedostatku.

Tento výčet nežádoucích důsledků nezaměstnanosti považuji osobně za alarmující a vyžadující neustálé hledání nových způsobů jeho řešení, jak z hlediska dopadu na společnost, ale především na jednotlivce.

*To jsou důvody, proč považuji téma nezaměstnanosti za významné, nanejvýš aktuální, dostatečně zajímavé i motivující pro vypracování diplomové práce.*



## **Teoretická část práce**

Cílem teoretické části diplomové práce se stalo představení jevu nezaměstnanosti, jeho pochopení, rozbor a výčet rizik tohoto jevu pro současnou společnost. Popsány a zdůvodněny byly dále negativní dopady fenoménu ztráty práce na jednotlivce a v závěru teoretické části práce našla své místo i kapitola, charakterizující nezaměstnanost v České republice, její vývoj a specifika spolu s nastíněním možnosti řešení nezaměstnanosti ze strany státu.

## **Empirická část práce a její odůvodnění**

Praktickou část práce tvoří provedení sociální průzkum. Impulsem ke zvolení předloženého tématu průzkumu a volby způsobu jeho provedení se stalo tvrzení, o němž jsem se opakovaně dozvěděl zejména ze sdělovacích prostředků. Jelikož jsem také jejich prostřednictvím - v souvislosti s připravovaným tématem diplomové práce - sledoval polemiku o nezaměstnanosti, možných způsobech jejího snižování a také o jejích příčinách, zaujaly mě argumenty zaznívající především z naší politické scény. Mám na mysli názory pravicových politiků, které hovořily o tom, že jedna ze základních příčin nezaměstnanosti je lenost či nezáměr a nechuť pracovat.

*Prostřednictvím uskutečněného sociálního průzkumu jsem si stanovil cíl: pomocí dotazníkového šetření, provedeném na náhodně vybrané skupině osob ve vybraném regionu určit existující míru aktivity a motivace při hledání pracovního uplatnění u jednotlivých kategorií osob ženského pohlaví. V závislosti na zjištěných výsledcích se pak i pokusit dojít ke zjištění, zda je lenost a nechuť pracovat skutečně jednou z hlavních příčin nezaměstnanosti žen.*

Jako cílovou skupinu jsem si pro provedení průzkumu vybral osoby výhradně ženského pohlaví. Při teoretickém studiu příčin a rizik vzniku nezaměstnanosti jsem si totiž uvědomil, že pokud se žena při hledání práce rozhodne pro aktivitu a iniciativu, nachází při této cestě bezesporu více překážek než muž. Došel jsem k přesvědčení, že jestliže tedy oslovené ženy svými názory prokážou dostatečné odhodlání, aktivitu, motivaci a iniciativu při hledání zaměstnání, jen stěží může být jako příčina jejich nezaměstnanosti označována lenost, či nechuť a nezáměr pracovat.

## **Splnění cílů diplomové práce**

*Vytyčený cíl diplomové práce se v oblasti teoretické dle mého mínění podařilo splnit v oblasti představení, rozboru a popisu jevu nezaměstnanosti a jejímu výskytu v současné společnosti. Za splněný považuji i úkol v oblasti vysvětlení negativních dopadů fenoménu ztráty práce na jednotlivce. I když by bylo samozřejmě možné se uvedenou problematikou zabývat mnohem hlouběji, domnívám se, že s ohledem na rozsah a zaměření práce byl pro pochopení zmíněných cílů věnován dostatečný prostor. To platí i pro charakteristiku nezaměstnanosti našeho státu, její specifika i nastínění možností jejího řešení ze strany státu.*

Praktické části práce - s ohledem na její zaměření - bezprostředně předcházela stručná charakteristika nezaměstnanosti osob ženského pohlaví, její specifika, příčiny i možných způsobů jejího snižování. Jednalo pouze o teoretický nástin tohoto složitěho problému, který ale považuji za přínosný pro odůvodnění tématu a směřování následující části empirické.

*Za pouze částečně splněný považuji cíl práce v oblasti nástinu teoretických i praktických možností přístupů jak státu, tak i jednotlivce k fenoménu nezaměstnanosti. Tato problematika totiž otevírá prostor pro přístup a řešení z mnoha různých úhlů, vnímaných jak jednotlivými nezaměstnanými, tak třeba i politickou reprezentací značně individuálně. Proto existují odlišné názory a v souvislosti s nimi i předkládané přístupy. Z hlediska jejich různosti a vývoje je lze všechny možnosti pouze obtížně postihnout a někdy i pochopit. S pohledu jednotlivce je jistě - jako i v jiných oblastech života - důležitá osobní zkušenost.*

I z tohoto důvodu byl následně v empirické části diplomové práce proveden sociální průzkum se zaměřením na názory a postoje těch, kteří pocity absence pracovního uplatnění sami prožívají. Jsem toho názoru, že téma sociálního průzkumu logicky navázalo na teoretickou část práce a alespoň částečně přispělo k pochopení postojů nezaměstnaných osob (v tomto případě ženského pohlaví) a osvětlení jejich přístupu k hledání práce.

*Cíl v empirické části práce byl dle mého názoru splněn, i když s určitými nedostatky. Při analýze výsledků odpovědí dotazníku jsem došel k přesvědčení,*

že určité otázky mohly být formulovány i poněkud jiným způsobem - což by zřejmě mohlo přispět k přesnějšímu zjištění názorů oslovených osob. Přirozeně i počet otázek, týkajících se zjištění konkrétních postojů a názorů by bylo možné zvýšit a tak zpřesnit dosažené výsledky.

Uvědomuji si rovněž, že předložený sociální průzkum byl z důvodu omezených možností proveden na menším vzorku osob a pouze v jednom zvoleném regionu - což považuji za jeho hlavní nedostatek. Je totiž zřejmé, že některé skupiny nezaměstnaných (třeba ze skupiny národnostních menšin, přistěhovalců a podobně) mají svůj osobitý postoj k životu bez práce a jejich aktivita a motivace v oblasti hledání práce by pravděpodobně nekorespondovala s výsledky průzkumu. Takové skupiny osob nebyly v průzkumu vymezeny, což považuji za jeho určitý nedostatek. Samozřejmě také regiony mají svá specifika, takže ke skutečně reprezentativnímu výsledku výzkumu tohoto charakteru by bylo možné dojít po jeho provedení v různých oblastech našeho státu a nikoli se zaměřením pouze na jeden region.

V této souvislosti se nabízí možnost provedení podobného průzkumu na podstatně většího vzorku osob a tak, aby mapoval celé území České republiky. Z těchto poznatků by mohlo i vzejít srovnání jednotlivých oblastí. Existují totiž třeba regiony s vyšším zastoupením národnostních menšin, které se významnou měrou na počtech nezaměstnaných podílejí. Za pomoci takového přístupu by bylo na základě zjištěných výsledků dle mého názoru možné přesněji a účinněji směřovat pomoc nezaměstnaným osobám a tuto přizpůsobit jejich postojům a požadavkům. Uvedené důvody považuji za určitý návod, jakým způsobem by bylo možné v dané oblasti směřovat případný další průzkum.

*Nalezení nejvhodnějších způsobů realizace účinných opatření v oblasti snižování nezaměstnanosti žen - to jsou podle mého mínění argumenty, odůvodňující provedení dalšího podobného sociálního průzkumu. V tom spatřuji i smysl praktického využití výsledků průzkumu, který jsem uskutečnil v rámci této diplomové práce - i když pouze s omezenými možnostmi a v omezeném rozsahu. Je zřejmé, že jeho výsledky alespoň nastínily skutečnou výši aktivity, iniciativy a motivace nezaměstnaných žen při hledání práce. Alespoň do té míry, že označovat postoj těchto osob jako lenost, nezájem a nechuť pracovat je přinejmenším zavádějící.*

## Resumé

Smyslem této práce byla snaha přiblížit pojem nezaměstnanost, pochopit význam tohoto problému a definovat jej jako složitý sociální jev. Pro pochopení komplikovanosti a závažnosti fenoménu nezaměstnanosti je uvedena klasifikace nezaměstnanosti, její příčiny a možné důsledky pro současnou společnost.

Nezaměstnanost se pak stává podnětem ke zhoršování kvality života v mnoha směrech. Zároveň vzniká prostor pro překonání této situace ze strany jednotlivých nezaměstnaných a to mnoha různými způsoby. Z těchto důvodů obsahuje další část diplomové práce rozbor dopadu absence pracovního uplatnění na jednotlivce a s tím související možný výskyt sociálně patologických jevů. Následuje výčet strategií, uplatňovaných při hledání zaměstnání.

Následující kapitola pojednává a stručně seznamuje s charakteristikou a specifickými problémy nezaměstnanosti České republiky a jejích regionů. Na toto navazuje popis jednotlivých sociálních skupin, vykazující vyšší počty nezaměstnaných. Počty nezaměstnaných ovlivňují zásadně jednak přístupy a postoje jednotlivých jedinců a neposlední řadě také přístup k tomuto problému ze strany státu. Souhrn možností činnosti státních orgánů k nezaměstnanosti je proto námětem další části diplomové práce.

Předpokladem pro poslední kapitolu, kterou je empirická část, se stalo stručné seznámení s nezaměstnaností žen jako jedné z rizikových skupin obyvatelstva, ohrožených zvýšenou nezaměstnaností. Toto zahrnuje i charakteristiku možných příčin tohoto jevu, jakož i možnosti řešení.

V empirické části diplomové práce je předložen sociální průzkum se zaměřením na zjištění osobní strategie při hledání práce ze strany nezaměstnaných žen. Jeho snahou se pomocí analýzy a interpretace výsledků dotazníkového šetření stalo doložit míru aktivity, iniciativy a motivace zvolených skupin žen při hledání zaměstnání.

## **Anotace**

Práce popisuje nezaměstnanost jako složitý sociální jev. Prezentuje obecně problematiku nezaměstnanosti, její klasifikaci, příčiny a důsledky výskytu. Dále obsahuje rozbor dopadu nedobrovolné ztráty zaměstnání na jednotlivce spolu s osobní strategií překonávání důsledků ztráty práce. Následuje charakteristika, vývoj, specifické problémy nezaměstnanosti v České republice a úloha státu na trhu práce. Závěrem je prezentována nezaměstnanost žen a pomocí dotazníkového šetření vypracován sociální průzkum za účelem poznání osobní strategie žen při hledání práce.

### ***Klíčová slova***

Práce, nezaměstnanost, nezaměstnaná osoba, stát, nezaměstnanost České republiky, nezaměstnanost žen, sociální průzkum.

## **Annotation**

The thesis describes unemployment as a complex social phenomenon. It generally presents the problems of unemployment, its classification, reasons and consequences of its occurrence. Furthermore, it comprises both the analysis of the impact on individuals in case of becoming unemployed involuntarily and the personal strategy of overcoming the consequences of becoming unemployed. Moreover, it deals with the description, development, specific problems of the unemployment in the Czech Republic and the role of the state in the employment market. In conclusion, there is presentation of women's unemployment and in order to recognize women's personal strategy of looking for a job there is drawn up a questionnaire - aided social research.

### ***Keywords***

Work, unemployment, an unemployed person, state, the unemployment in the Czech Republic, women's unemployment, social research.

## Použité zdroje

*Deklarace lidských práv.* Paříž, Valná hromada OSN, 1948.

*Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.* Praha, sbírka zákonů, ročník 2004, částka 13, 23.07.2004.

MAREŠ P. *Nezaměstnanost jako sociální problém.* Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. 158 s. ISBN 80-85-901421-9-4.

SEKOT A. *Sociologické texty ke studiu sociální pedagogiky.* Brno: Institut mezioborových studií, 2003. 55 s.

SEKOT A. *Sociologie v kostce.* Brno: Paido - edice pedagogické literatury, 2002. 142 s. ISBN 80-7315-021-2.

SOBČÍK J. *Propustíme ho ? Propustí mne ?* Ostrava: Sagit, 1993. 112 s. ISBN 80-901 215-8-6.

Sondy s.r.o.: *Sondy, týdeník pro sociální otázky.* Praha: Ringier print a.s. Ročník XVI, výtisk č. 2/2006. ISSN 1213-5038

Český statistický úřad [online]. c 2007, poslední revize 28.10.2007 [cit. 12.12.2007]. Dostupný z WWW: <<http://www.czso.cz>>.

Evropská komise [online]. c 2007, poslední revize 05.12.2007 [cit. 12.12.2007]. Dostupný z WWW: <<http://ec.europa.eu>>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. c 2007, poslední revize 18.11.2007 [cit. 02.12.2007]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz>>.

Ministerstvo pro místní rozvoj [online]. c 2007, poslední revize 09.10.2007 [cit. 02.12.2007]. Dostupný z WWW: <<http://www.nmr.cz>>.

Svaz průmyslu a dopravy ČR [online]. c 2007, poslední revize 22.11.2007 [cit. 12.12.2007]. Dostupný z WWW: <<http://spcr.cz>>.

Webový server [online]. c 2007, poslední revize 11.12.2007 [cit. 12.12.2007]. Dostupný z WWW: <<http://www.prace.cz>>.