

UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ

Institut mezinárodních studií Brno

Nezaměstnanost v ČR, vývoj a sociální důsledky

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Vedoucí bakalářské práce:

Doc. PhDr. Jaroslav Nevoránek, CSc.

Vypracovala:

Petra Vavrošová

Olomouc 2005

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Nezaměstnanost v ČR, vývoj a sociální důsledky“ zpracovala samostatně a použila jen literaturu uvedenou v seznamu literatury, který je v práci uveden.

.....

Petra Vavrošová

Poděkování

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

Olomouc,

Petra Vavrošová

OBSAH

ÚVOD	9
1. Nezaměstnanost	10
1.1 Typy nezaměstnanosti a další důležité pojmy	11
1.2 Možné příčiny nezaměstnanosti	15
1.2.1 Rizikové skupiny	15
1.2.2 Nezaměstnanost absolventů vysokých škol	20
1.3 Návrhy řešení nezaměstnanosti	24
1.3.1 Stěhování a dojíždění za prací.....	25
1.3.2 Podstoupení rekvalifikace	25
1.4 Vývoj nezaměstnanosti po roce 1989	26
1.5 Charakteristika Olomouckého okresu.....	28
1.6 Dílčí závěr	31
2. Důsledky nezaměstnanosti	33
2.1 Důsledky nezaměstnanosti pro jedince	34
2.1.1 Změna vnímání času	36
2.1.2 Zhoršení zdravotního stavu	36
2.1.3 Sociální izolace	37
2.1.4 Ztráta statusu	37
2.1.5 Bezdomovství.....	38
2.1.6 Sociálně patologické jevy	39
2.2 Důsledky nezaměstnanosti pro rodinu	39
2.2.1 Materiální deprivace	40
2.2.2 Pokles životní úrovně.....	41
2.2.3 Reprodukční chování	41
2.3 Dílčí závěr	42
ZÁVĚR	43
RESUMÉ	44
ANOTACE	45
LITERATURA A PRAMENY (informační zdroje)	46
PŘÍLOHY	48

ÚVOD

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

Trh práce je imaginární trh, na kterém se distribují pracovní místa. Podléhá zákonům nabídky a poptávky a pro svou důležitost je značně specifický. Tvoří základy rozvíjející se ekonomiky a zároveň prudce reaguje na její úspěšnost. I pro tyto aspekty je jedním z hlavních politických témat a podléhá nejrůznějším regulacím a zásahům státu, který se snaží zajistit co největší zaměstnanost, například vytvářením či distribucí pracovních míst.

Trh práce se vytvářel v období transformace ekonomiky, což bylo v ČR poznamenáno poklesem ekonomicky aktivních osob (propuštění byli především pracující důchodci a významně se také snížila ekonomická aktivita žen). K největším strukturálním změnám došlo proto, že se omezil rozsah některých výrobních oborů - zvláště hutního průmyslu, těžby uhlí a železných rud. Ještě větší vliv na vývoj zaměstnanosti měla změna postojů podniků k běžnému hospodaření s pracovními silami. Přestal se vytvářet umělý "nedostatek" pracovních sil, došlo k volnému pohybu pracujících, k volné konfrontaci nabídky a poptávky.

Významným předpokladem úspěchu či neúspěchu na trhu práce je vzdělání. Je požadována stále výrazněji kvalifikovaná, flexibilní a výkonná pracovní síla. Jsou požadováni nejvíce kvalifikovaní pracovníci, ale zároveň i ti nejméně kvalifikovaní.

Cílem bakalářské práce je popsat nezaměstnanost v České republice, její negativní důsledky, vliv na život člověka a jeho rodinu. Dalším cílem je zhodnotit pravdivost, ve společnosti často používané věty „kdo pracovat chce, práci si vždy najde“.

Tato bakalářská práce se zabývá významným společenským fenoménem, se kterým se naše společnost musí znovu vyrovnávat po více než padesáti letech. Je třeba si uvědomit, že nezaměstnanost je sice jev přirozený a zcela běžný ve svobodné společnosti, ale je nutné čelit jejím příčinám i důsledkům.

V České republice je v současnosti příliš mnoho nezaměstnaných osob na to, aby mohla být nezaměstnanost chápána pouze jako jejich osobní věc, jelikož nezaměstnanost svým rozsahem působí na ekonomickou úroveň státu či regionu a ovlivňuje celkovou společenskou situaci.

1. Nezaměstnanost

Nezaměstnaností rozumíme jednak stav, kdy člověk nemá placené zaměstnání, jednak hromadný sociální jev, kdy řada osob stojí mimo ekonomický proces. První hledisko se vztahuje k životním strategiím jedinců, kteří se buď snaží z této situace vymanit, nebo naopak padají do pastí nezaměstnanosti. Druhé hledisko se vztahuje ke strategiím společnosti, která se snaží omezit nezaměstnanost buď rekvalifikacemi a vytvářením nových pracovních míst, nebo alespoň podpořit nezaměstnané po dobu hledání nové práce. Podle obecné definice jsou nezaměstnanými ti, kdo jsou aktuálně bez práce, jsou ale práce schopní, hledají aktivně zaměstnání (příčemž nemusí jít nutně o registraci na úřadu práce) a jsou schopni i ochotni do něj ihned nastoupit. Obecná míra nezaměstnanosti je podíl nezaměstnaných osob z celku ekonomicky aktivní populace, tj. osob v dané době zaměstnaných i nezaměstnaných (22, str.31).

Je nutno poznamenat, že nezaměstnanost není považována za vážný ekonomický, ale ani za sociální problém, pokud se nestává masovou. Jestliže se masovou stává a doba trvání jednotlivých případů nezaměstnanosti se prodlužuje, dostává se nezaměstnanost do centra pozornosti nejen těch, kdo ztrácejí práci, ale i do centra pozornosti celé společnosti a jejích státních a politických institucí. Představuje důsledek a současně projev nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce. Nezaměstnanost a zvláště masová nezaměstnanost není ovšem jen ekonomickým problémem. Nejde jen o „nerovnováhu na trhu práce“, ale i o její důsledky pro život jedince i společnosti a o mechanismy, kterými společnost těmto důsledkům čelí. Jde také o rostoucí sociální napětí a sociální krize, které ji doprovázejí a projevují se jako zhoršení veřejného zdraví, nárůst chudoby, krize komunitního a rodinného života, růst kriminality a dalších sociálně patologických jevů, odcizení se části populace platným hodnotám a normám. V tomto ohledu je nezaměstnanost i psychologickým, sociálním a kulturním problémem. Především proto, že vytlačuje rostoucí počet osob mimo hlavní proud společenského života a činí z nich klienty sociálního státu se všemi důsledky pro jejich životní úroveň i existenciální pocity. Ztráta příjmu ze zaměstnání většinou uvrhne jak nezaměstnaného, tak i členy jeho rodiny, kteří jsou na tomto příjmu závislí, do stavu chudoby. Co je však stejně důležité, spolu se ztrátou zaměstnání se lidem často současně hroutí i jejich sebevědomí a sebeúcta a spolu s tím i celý systém jejich sociálních a rodinných vztahů. Ve společenském měřítku pak mohou procházet krizí nejen jednotlivé rodiny, ale i rodina jako sociální instituce (15, str.10-13).

1.1 Typy nezaměstnanosti a další důležité pojmy

Rozlišení nezaměstnanosti na tři základní typy: *Frikční, strukturální a cyklická.*

- *Frikční nezaměstnanost*, která vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi místy či pracovními příležitostmi. Vždy existují na trhu ti, kteří byli propuštěni v důsledku skutečnosti, že firmy vznikají a zanikají, dochází k technologickým změnám, organizačním změnám, které mohou vést k likvidaci pracovišť. Do této skupiny patří i ti, kteří dobrovolně opustili pracovní místo a hledají jinou, zpravidla lépe placenou práci. Lidé opouštějí místo i z důvodu stěhování a hledají pracovní příležitost v novém bydlišti. Do této skupiny je možno zařadit i ty, kteří hledají první zaměstnání. Z výše uvedených důvodů však také vznikají nová pracovní místa. Svou roli zde hraje i nedostatečná informovanost osob hledajících práci o nabídce vhodných pracovních příležitostí. Frikční nezaměstnanost však není vnímána jako závažný problém, neboť po určité době nezaměstnaní nalézají uplatnění. V případě frikční nezaměstnanosti se předpokládá, že jak profesní orientace, tak regionální rozmístění je na straně poptávky a nabídky v souladu (6, str.66-67).
- *Strukturální nezaměstnanost* představuje složitější poruchu. Postihuje některá odvětví či výroby a je vyvolána nedostatečnou (klesající) poptávkou po určité produkci statků. Důsledkem je klesající poptávka po práci v odvětví produkujícím výše uvedené statky a útlum těchto výrob. Útlum jedněch odvětví či výrob je doprovázen růstem výrob v jiných odvětvích či výroбах. Nezaměstnanost, která vzniká v důsledku útlumu některých výrob je však charakteristická tím, že uvolňovaná pracovní síla nalézá na trhu práce možnost uplatnění na pracovních místech vyžadujících jinou kvalifikaci. Přestože v ekonomice může být počet těch, kteří práci hledají, shodný s počtem volných míst, znamená strukturální nezaměstnanost nerovnováhu regionálních trhů práce. Strukturální nezaměstnanost může být podmíněna existencí bariér v pohybu pracovní síly (dopravní omezení, bydlení atd.) a je hlavním faktorem ovlivňujícím regionální rozdíly míry nezaměstnanosti na trhu práce (6, str. 66-67).
- *Cyklická nezaměstnanost*, která souvisí s cyklickým poklesem výkonu ekonomiky. V období hospodářských poklesů tato složka narůstá, naopak při růstu výkonnosti

ekonomiky je potlačována. Vznik cyklické nezaměstnanosti je spjat s poklesem agregátní (celkové) poptávky v ekonomice (6, str. 66-67).

Někdy se také hovoří o nezaměstnanosti z nedostatečné poptávky, 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. V minulosti byla například dosti rozšířena zimní sezónní nezaměstnanost ve stavebnictví. Sezónní nezaměstnaností mohou být ovšem postiženy i služby (zejména spojené s turistikou), charakteristická je pro zemědělské oblasti (15, str.21).

Kromě tří základních typů nezaměstnanosti je nutné rozlišit následující pojmy: *Skrytou a nepravou nezaměstnanost, neúplnou zaměstnanost, job stagnation, masovou a dlouhodobou nezaměstnanost, trh práce, primární a sekundární trh práce, marginalizace na trhu práce, past nezaměstnanosti.*

- *Skrytá nezaměstnanost* je formou nezaměstnanosti, kdy si nezaměstnaná osoba nehledá práci a ani se jako nezaměstnaná neregistruje. Velkou část této skryté 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 apod.), 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 osoby, které jsou sice neumístěny, ale zařazeny do různých programů pro nezaměstnané (rekvalifikace, veřejně prospěšné práce apod.). Jde často svým rozsahem o významné počty osob. O skryté nezaměstnanosti se také hovoří v případě osob s nízkou kvalifikací či vysokým věkem (či jiným handicapem), které zůstávají pro tyto své charakteristiky neumístěny a jsou odsouvány mimo trh práce - patří sem například předčasné odchody do důchodu (15, str.21).
- *Neúplná zaměstnanost* představuje existenci pracovníků, kteří musejí akceptovat práci na snížený úvazek či práci nevyužívající plně jejich schopnosti a kvalifikaci. Nejčastěji jde o zkrácenou pracovní dobu či sdílení pracovního místa, kdy se o jedno pracovní místo (a příjem z něho) dělí dvě osoby. Práce na zkrácenou

pracovní dobu představuje značnou sociální změnu, i když se zatím dotýká z valné části jen určitých sociálních kategorií. Především je dnes v západní Evropě typickou formou zaměstnání žen, zejména žen nově vstupujících na trh práce (15, str.22).

- *Nepravá nezaměstnanost* představuje osoby, které jsou sice nezaměstnanými, ale ani tak nehledají práci (eventuálně přijmout práci i odmítají), jako se spíše snaží vyčerpat 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 (15, str.22).
- *Job stagnation* je jev, kdy vysoká míra nezaměstnanosti brzdí profesionální i prostorovou mobilitu. I lidé silně nespokojení se svojí prací nechtějí v době vysoké nezaměstnanosti riskovat problémy s hledáním jiného pracovního místa a setrvávají ve svém často frustrujícím zaměstnání (15, str.23).
- *Masová nezaměstnanost* je stav, kdy míra nezaměstnanosti dosahuje dvouciferných čísel a setrvává v nich delší dobu (22, str.31). Znamená nerovnováhu způsobenou takovou změnou v poptávce či v nabídce pracovní síly, která vytvoří na trhu práce masovou převahu na straně její nabídky (15, str.11-12).
- *Dlouhodobá nezaměstnanost*, která může být různě definována (nezaměstnanost trvající déle než 1 či déle než 2 roky apod.). V současnosti se dlouhodobá nezaměstnanost nejen značně rozšířila, ale stává se i obtížným sociálně politickým problémem. Obecně zde platí, že čím déle jsou lidé bez zaměstnání, tím menší mají naději práci opět najít (15, str. 46).
- *Trh práce* organizuje produkci a distribuci práce jako směnné vztahy mezi prací a mzdou. Tak jako na jiných trzích, i na trhu práce stojí nabídka práce a poptávka po ní proti sobě ve vzájemné soutěži, v níž se vytváří cena práce (15, str.54-55).
- *Primární trh práce*, na něm se soustřeďují lepší a výhodnější pracovní příležitosti s vyšší prestiží, poskytující řadu šancí, relativně dobré možnosti profesionálního

růstu a většinou i lepší pracovní podmínky. To, co situuje pracovníky na tzv. primární trh práce, je jejich lidský kapitál a to jak jeho rozsah, tak i jeho specifická povaha a v neposlední míře i jejich spolehlivost (15, str.59-60).

- *Sekundární trh práce* je charakterizován pracovními místy s nižší prestiží a s nižší mzdovou úrovní. Pracovní kariéra je zde málo výhodná, popřípadě se o kariéře nedá vůbec hovořit. Navíc je to trh méně stabilních pracovních příležitostí a pracovní kariéra osob, které se na tomto trhu pohybují, je periodicky přerušována obdobími kratší či delší nezaměstnanosti. Pracovníci na sekundárním trhu práce se častěji stávají nezaměstnanými, i když na druhé straně je zde snazší získat nové zaměstnání než v prvním sektoru. Existuje tu totiž velká fluktuace pracovníků (15, str.59-60).
- *Marginalizace na trhu práce* je redukcí šancí, zatlačením pracovníků s určitými sociálními charakteristikami do nevýhodných či marginálních pozic na trhu práce (nejčastěji na sekundární trh práce) a jejich vystavení vyššímu riziku nezaměstnanosti. Objektem marginalizace mohou být celé sociální kategorie či skupiny (nejčastěji má tato marginalizace podobu diskriminace), či jednotlivci (nejčastěji je, v tomto případě, založena na absenci lidského kapitálu). Mohou to být ženy, mladiství, staré osoby, ale většinou jsou oběťmi marginalizace velmi málo kvalifikované osoby a příslušníci etnických minorit (15, str.65).
- *Past nezaměstnanosti* je situace, kdy existuje jen malý rozdíl mezi příjmem, jež mohou osoby získat za pomoci dávek podpory v nezaměstnanosti, sociální podpory a sociální pomoci a na druhé straně příjmem, jež jim nabízejí dostupná místa na trhu práce, a proto je nemotivuje nic k rychlému přijetí nového zaměstnání a vyčkávají lepších příležitostí. Tento stav ničí jejich pracovní etiku a motivaci hledat dále své místo na trhu práce, což nakonec vede k definitivnímu vyloučení z tohoto trhu. Také devastuje jejich lidský kapitál, neboť nemohou udržovat, natož inovovat své pracovní dovednosti, svou kvalifikaci ani pracovní návyky (16, str.5).

1.2 Možné příčiny nezaměstnanosti

Způsobů, jak lze ztratit placené zaměstnání je uváděno několik. Mezi nejčastější patří zejména ukončení pracovního poměru na dobu určitou, výpověď ze strany zaměstnance, propuštění ze strany zaměstnavatele (např. pro porušení pracovní kázně), zrušení pracovního místa jako nadbytečného nebo v důsledku reorganizace, případně zánik organizace nebo živnosti.

Zaměstnavatelé odhadují lidský kapitál žadatelů o práci (vědomosti, zkušenosti, kvalifikace, spolehlivost, výkonnost apod.) a seřazují si je podle odhadovaného potencionálního přínosu. Ti, kdo jsou v tomto ohledu hodnoceni nízko nebo negativně (ať již reálně nebo na základě stereotypů a předsudků), mají jen malou šanci na získání pracovního místa, o které se ucházejí. I tam, kde nejsou velké nároky na lidský kapitál jsou v nevýhodě ti, u nichž se předpokládá nespolehlivost, nepřizpůsobivost, neloyalita vůči zaměstnavateli či existence jakýchkoliv překážek, jež mohou zaměstnavateli bránit plně disponovat najímanou pracovní silou (zhoršený pracovní stav, malé děti o něž žadatel/ka o zaměstnání pečuje apod.) (16, str.13).

Riziko nezaměstnanosti je výrazně sociálně diferencováno, výrazně více jsou mu vystaveny konkrétní sociální vrstvy, kategorie či skupiny. Větší koncentraci rizika nezaměstnanosti nacházíme u Romů, mladých lidí a naopak u osob předdůchodového věku, osob zdravotně postižených atd. (16, str.46).

1.2.1 Rizikové skupiny

Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněné řadou charakteristik (věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, příslušnost k etnické skupině), které vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a předurčují je pro dlouhodobou nezaměstnanost. Tyto skupiny jsou také vystaveny riziku opakované nezaměstnanosti. Jejich příslušníci nacházejí uplatnění spíše na sekundárním trhu práce a na méně placených pracích s nejistou budoucností. Je zřejmé, že právě na tyto tzv. cílové skupiny musí být zaměřena politika zaměstnanosti. U nás k nim patří mladí lidé, ženy s malými dětmi, zdravotně postižení občané, starší lidé, lidé s nízkým vzděláním, romské etnikum. Některé z tzv. cílových skupin potřebují také zvýšenou pomoc pracovně profesního a psychologického poradenství. Důsledky ztráty práce mohou být pro

některé jedince enormně bolestivé, protože v první řadě nesouvisejí s jejich pracovním zařazením (6, str.109-110). Mezi rizikové (cílové) skupiny zahrnujeme:

Starší lidé

Nejtěživěji prožívají ztrátu zaměstnání starší osoby. To je dáno jednak tím, že většině starších lidí chybí ochota zvyšovat si vlastní kvalifikaci a mnohem více se u nich projevují pocity méněcennosti a nepotřebnosti. Je pro ně obtížnější přizpůsobit se změněným podmínkám.

Jestliže nezaměstnanému jedinci činí problém získat zaměstnání ve středním období pracovní kariéry, v pozdním stadiu kariéry jsou jeho možnosti ještě menší a řada lidí musí navíc čelit krizi základních jistot. Ve velmi krátké době (někdy téměř „přes noc“) se člověk, který zastával významnou funkci, může ocitnout natrvalo oddělen od výsledků mnohaletého úsilí, od svého postavení, kolegů i přiměřeného příjmu. Pro zaměstnavatele se starší lidé jeví jako horší „investice“ ve srovnání s mladými. To často způsobuje u znovu zaměstnaného staršího jedince přetrvávající pocity neuspokojení a nevyužití. Takový člověk se pak uzavírá do své práce s pocity sebelítosti. Lidé se stávají úzkostlivě opatrnými, hlídají a promýšlejí si své jednání a chování, snaží se, pokud je to možné, nevytvářet situace, které by mohly zavdat důvod k jejich negativnímu hodnocení okolím. Ovšem tím, že minimalizují riziko, zmenšuje se jejich kreativita v pracovním zapojení (6, str.111-112).

Ženy

Nepříznivé postavení žen na trhu práce je způsobené tím, že zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu pro její větší územní mobilitu a nezatíženost starostmi o domácnost. Zaměstnavatelé většinou nevytvářejí pracovní místa se zkrácenou pracovní dobou, ale dávají přednost vícesměnným provozům.

S nadměrnou celodenní zaměstnaností žen však souvisí řada dalších problémů. Matky s malými dětmi mají časté pracovní absence narušující plynulost pracovního procesu, což způsobuje jejich negativní hodnocení a snižuje ochotu je zaměstnávat. Zaměstnanost žen je závažným celosvětovým problémem. Je totiž obtížné skloubit pracovní a mateřské povinnosti, dosáhnout přiměřené společenské angažovanosti žen. V řadě vyspělých zemí se hledá řešení v rozsáhlé nabídce zkrácených pracovních úvazků, v zavádění pružné pracovní doby, v dostupné péči o děti (6, str.113).

Tab. 1: Dlouhodobě nezaměstnaní podle věkových skupin a pohlaví v 1.čtvrtletí 2005

POHLAVÍ	CELKEM	Z TOHO VĚKOVÁ SKUPINA				
		15 - 19	20 - 29	30 - 39	40 - 49	50 - 59
abs. v tis.						
Celkem	232,0	7,5	68,0	50,5	55,1	50,9
Muži	108,2	5,1	37,7	17,2	25,1	23,1
Ženy	123,8	2,4	30,3	33,3	30,0	27,8
přírůstek (úbytek) proti 1. čtvrtletí 2004						
Celkem	5,2	3,5	3,6	- 7,7	4,5	1,3
Muži	9,9	3,5	3,5	- 0,1	5,1	- 2,1
Ženy	- 4,7	0,0	0,1	- 7,6	- 0,6	3,4

Pramen: Český statistický úřad [online]. URL: <<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/6FF900432A37>> [cit.2005/09/07].

Lze konstatovat, že nezaměstnanost mužů více podléhá sezónním výkyvům, protože s nástupem pracovních příležitostí sezónního charakteru se muži lépe uplatňují na trhu práce. Díky tomu postupně klesá jejich podíl na míře nezaměstnanosti. U míry nezaměstnanosti žen podobný trend zaznamenán nebyl. V některých oborech je problémem mateřská dovolená. Tři roky znamenají vyčlenění z pracovních novinek v oboru. V grafu č. 1 je znázorněn podíl žen na nezaměstnanosti v okrese Olomouc.

Zdravotně postižení lidé

U lidí se změnou pracovní schopností (ZPS) vystupují do popředí nejen ekonomické, sociální a psychické problémy, ale zejména problém přiměřeného smyslu života, problém pocitu lidské důstojnosti. Vzhledem ke stále většímu důrazu na produktivitu práce a výkon mají tito lidé v současné společnosti čím dále menší šanci se uplatnit na trhu práce. Doba jejich evidence na úřadech práce převyšuje několikanásobně dobu evidence zdravých jedinců. Dostávají se často do bezvýchodné životní situace a pro jejich rodiny to znamená starost a nezaměstnaného postiženého rodinného příslušníka. I když dosavadní systém sociálního zabezpečení se podílí na zajišťování jejich základních materiálních potřeb,

společenská integrace skupiny zdravotně postižených lidí závisí z velké části na širších sociálních, ekonomických a legislativních podmínkách (6, str.113).

Lidé bez kvalifikace

V současné struktuře dlouhodobě nezaměstnaných jsou největší skupinou nekvalifikovaní pracovníci (asi 1/3 všech nezaměstnaných), jejichž část tvoří i absolventi základních škol. Jde zejména o mladé lidi obtížně vzdělavatelné, často s malým zájmem o zaměstnání. Patří sem i lidé, kteří se podílejí na společensky nežádoucím deviantním chování (alkoholici, recidivisté, lidé propuštěni z nápravných zařízení a další lidé sociálně nepřizpůsobivý). Převážně jde o lidi se specifickými charakteristikami individuálního a rodinného života. Zvláštní náklonnosti a charakteristiky přispívají k jejich „vydělávání se“ ze společnosti.

Úroveň kvalifikace a profesionálních dovedností bude při hledání pracovní příležitosti rozhodující. Více dovedností totiž znamená větší možnost volby pro zaměstnavatele i pro pracovníka. Pracovníci s nízkou kvalifikací budou postupně stále více vytlačováni levnějšími a přesnějšími stroji. O práci nekvalifikovaných lidí nebude zájem a oni sami se stanou potenciálním kriminálním problémem pro společnost (6, str.114).

Romské etnikum

Vzhledem ke zvyšujícím se nárokům uplatnění pracovní síly na trhu práce, kde výraznou roli sehrává výše kvalifikace a rozsah a kvalita sociálních dovedností, bude romské etnikum stále obtížněji získávat zaměstnání. Většina Romů totiž absolvuje pouze základní vzdělání a nezískává další kvalifikaci. Značná část žáků v této populaci dokonce neukončí ani základní vzdělání. Romové žijí pod tlakem vlastních kulturních vzorců chování a hodnot i pod zvýšeným tlakem majoritní populace, která je zatím plně neintegrována. Jejich šance uplatnění na trhu práce je tedy minimální. Zvýšená koncentrace romských obyvatel ve vymezených oblastech vytváří lokality s vyhrocenými sociálními problémy, s vysokou kriminalitou a s rostoucí závislostí na prostředcích poskytovaných státní sociální sítí (6, str.114-115).

Mladší věkové skupiny do 30 let

Absolventi středních a vysokých škol, kteří se ucházejí o své první zaměstnání, jsou v konkurenci s ostatními uchazeči značně znevýhodněni. Nemají praktické zkušenosti a základní pracovní návyky, ale také postrádají určité pracovní kontakty usnadňující lepší orientaci na trhu práce. U nezaměstnaných absolventů vysokých škol vystupuje do popředí zejména ekonomické hledisko, protože mnozí z nich zakládají nebo již žijí ve svých rodinách. Nedostatečný příjem jednoho člena rodiny tak postihuje více osob. S nezaměstnaností absolventů středních škol a mladistvých bez zájmu o získání zaměstnání se objevují i závažné výchovné a psychologické problémy. Pokud si tito mladí lidé ve správném čase neosvojí potřebné pracovní návyky, nebudou schopni pracovat ani v dospělosti a nuda je pak povede k sociálně patologickému chování, k vyřazování ze společnosti. Prodlužování adolescence nezaměstnaností má negativní důsledky pro jedince i pro společnost. Ohrožuje rozvoj osobní identity, identity mužství a ženství, dosažení nezávislosti na rodičích, akceptaci rodinných hodnot a hodnot společnosti. Ohrožuje i rozvoj profesionální role a schopnost navazovat a udržovat přátelství.

Zatrpknutí v pohledu na svět a na sebe sama může nastat zejména u mladých lidí, kteří v nedávné době ukončili vzdělání v méně „módních“ a méně žádaných oborech praxe, a nemají tak dostatečně vhodnou kvalifikaci pro úspěšné uplatnění na trhu práce. Pracovní vyhlídky jsou pro ně mizivé a nezaměstnanost se pro ně může stát jediným možným způsobem života. Připojují se tak k vysoce kvalifikované a draze vzdělané části populace, která se ztotožňuje s pohledem na sebe sama jako na oběť ekonomické prosperity ještě před tím, než zjistí, co je to být skutečně nezaměstnaný. Nejsou jim často nabídnuty žádné pracovní příležitosti, v nichž by mohli uplatnit svoji kvalifikaci a schopnosti.

Období rané kariéry je také často obdobím finanční závislosti, kdy příjem je relativně nízký a vydání a dluhy vysoké. Vynucené vyloučení z trhu práce může vést i k panice a k přijetí neuspokojivé pracovní nabídky, která později přináší spíše lítost a zklamání z ukvapeného rozhodnutí. Ukazuje se však, že pro udržení pracovní vitality, nabytých vědomostí a schopností je důležité vzít na čas i práci méně placenou (6, str.110-111).

1.2.2 Nezaměstnanost absolventů vysokých škol

Podle definice zákona o zaměstnanosti patří mezi absolventy – uchazeče o zaměstnání pouze ti uchazeči, kteří jsou nejvýše dva roky od úspěšného ukončení školy (7, str.3).

Zákoník práce stanoví, že pracovní poměr na dobu určitou nelze sjednat s absolventy středních a vysokých škol, odborných učilišť a učilišť, vstupujícími do pracovního poměru na práci odpovídající jejich kvalifikaci. Zákaz uzavírání pracovního poměru na dobu určitou neplatí v případě, kdy absolvent školy sám písemně požádá zaměstnavatele o sjednání pracovního poměru na dobu určitou. Zákaz uzavírání pracovního poměru na dobu určitou se dále nevztahuje na případy, kdy má být uzavřen vedlejší pracovní poměr. V pracovní smlouvě může být sjednána zkušební doba, která činí tři měsíce, pokud nebyla dohodnuta zkušební doba kratší. Sjednat delší než tříměsíční zkušební dobu zákoník práce nepřipouští, stejně jako dodatečné prodlužování sjednané zkušební doby (14, str.171-172).

Část zaměstnavatelů absolventy přijímat odmítá, kdy odmítnutí má příčiny jak v nedostatečných pracovních zkušenostech absolventů, či v přístupu k práci, tak v legislativě, která ač vytvořena na ochranu absolventů, má nyní spíše opačné účinky. Především ustanovení, podle kterého nelze s absolventy škol uzavřít pracovní smlouvu na dobu určitou. Tento pokyn měl sloužit k ochraně absolventů, avšak mnoho zaměstnavatelů absolventa raději nepřijme vůbec, než by ho přijali na dobu neurčitou. Současně však značná část zaměstnavatelů absolventy přijímá, oceňuje zejména originalitu jejich nápadů, dále to, že nemají různé „pracovní zlozvyky“ či to, že mají „chuť do práce“, kdy zaměstnání neberou pouze jako povinnost, ale vidí v ní možnost seberealizace a součást svého života. Mnoho zaměstnavatelů vidí v předchozích pracovních zkušenostech absolventů nejen pracovní zkušenosti a znalosti jako takové, ale to, že student již během studia pracoval, vnímá jako určitý životní postoj, jako určitou charakteristiku uchazečovy osobnosti.

Také u absolventů škol se předpokládá, že budou zodpovědní sami za sebe, avšak svůj díl zodpovědnosti má i škola a stát, případně rodiče. Podíl zodpovědnosti školy a státu se zřejmě váže na projevený názor, že stát (prostřednictvím školských institucí) by měl podle zaměstnavatelů regulovat strukturu studijních oborů a v jejich nabídce reagovat pružněji na situaci na trhu práce. Zde je však nezbytné si uvědomit, že stát nemůže vydávat směrná čísla o tom, kolik zájemců může studovat daný obor. To by byl krok zpět. Každý jedinec má právo na vzdělání a to na vzdělání v tom oboru, o který má zájem. Ovlivňování struktury studijních

oborů je však možné skrze poskytování dostatečného množství relevantních informací pro kvalifikované rozhodnutí o studijní dráze (19, str.4).

Celkový počet nezaměstnaných absolventů a jeho vývoj je ovlivněn řadou faktorů:

- § *Úroveň celkové nezaměstnanosti*, kdy absolventi škol jsou nepříznivým vývojem na trhu práce ohrožováni nezaměstnaností více než ostatní pracovníci a kdy rostoucí celková nezaměstnanost vede k rostoucí nezaměstnanosti absolventů, přičemž její úroveň je vždy vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti.
- § *Cyklem školního roku*, kdy se počet absolventů hledajících práci každoročně začne zvyšovat v červnu s koncem školního roku. Svého maxima dosahuje v září, ale od října se postupně opět snižuje a minimální hodnoty dosahuje v květnu.
- § *Požadavkem několikaleté praxe ze strany zaměstnavatelů*. Na rozdíl od ostatní pracovní síly absolventi na trhu práce nedisponují dostatečnými praktickými zkušenostmi.
- § *V některých případech i nesprávnou volbou další vzdělávací cesty* absolventů základních škol, jejichž rodiče neměli dostatek informací o situaci na trhu práce nebo nesprávně odhadli možnosti svých dětí (7, str.4).

Konkrétní uplatnění absolventů na trhu práce je ovlivněno řadou rysů, jak objektivní povahy, například regionální situací na trhu práce a míry nezaměstnanosti, tak i povahy subjektivní, jako je aktivní přístup absolventa, schopnost se prosadit.

I když nezaměstnanost absolventů výrazně souvisí s celkovou ekonomickou situací státu, tedy i s celkovou mírou nezaměstnanosti a stavem nabídky volných míst, není pouze jejím odrazem. Absolventi jsou totiž skupinou uchazečů o zaměstnání, která je do značné míry handicapovaná tím, že jí chybí praktické zkušenosti. Navíc je možnost získání zaměstnání v této skupině ovlivňována vzdělanostní a oborovou strukturou absolventů, kteří přicházejí na trh práce (7, str.5).

Dalším problémem je skutečnost, že absolventi mají zkreslené a v řadě případů nereálné představy o světě práce, o platových a pracovních podmínkách. Jak upozorňují pracovníci úřadů práce, absolventi často uplatňují příliš vysoké nároky, nechtějí ani na omezenou dobu nastoupit na místo, které neodpovídá získané kvalifikaci, přestože by tím získali potřebnou praxi a všeobecné pracovní návyky a následně i vyšší šanci na získání

odpovídajícího pracovního uplatnění. Absolventům často chybí větší aktivita a flexibilita, nejsou připraveni nést zodpovědnost za svá rozhodování, očekávají, že se o ně někdo (stát) postará. Proto důležitou součástí úspěchu absolventů je důsledná motivace a posílení vlastní odpovědnosti za prosazení se na trhu práce (21, str.36).

Míru nezaměstnanosti absolventů podle dosaženého vzdělání znázorňuje graf č. 2, ve kterém je vycházeno ze zveřejněných údajů Ministerstva práce a sociálních věcí.

Nezaměstnanost, zejména jedná-li se o nezaměstnanost dlouhodobou, je přitom u mladých lidí, kteří dosud nemají vytvořeny pracovní návyky, spojena s nebezpečím vzniku patologických jevů, především závislosti na sociálních dávkách. Podpora zaměstnanosti absolventů je proto důležitým úkolem nejen z pohledu efektivity využití prostředků vynaložených na vzdělání, ale i z hlediska prevence sociálně patologických jevů (24, str.76).

Vzdělanost populace je považována za jeden z dominantních faktorů, který garantuje ekonomický růst celé společnosti, produktivitu, a který mimo jiné na základě vyrovnání ostrých ekonomických kontrastů, je schopen do jisté míry redukovat sociální nerovnosti. V neposlední řadě vzdělanost ovlivňuje kvalitu života jednotlivce, což má dopad i na celkovou kultivaci společnosti. Udržuje se tak kontinuita lidského poznání, garantuje se generační přenos informací (13, str.13).

Funkce vzdělání

Jak jsem již uvedla, jedním ze základních a nejdůležitějších předpokladů pro získání zaměstnání je vzdělání.

- § *Preventivní funkce* bývá svazována s významem vzdělání pro zajištění životní existence a uplatnění jedince na trhu práce.
- § *Ekonomická funkce* vyplývá ze skutečnosti, že vzdělání je současně kromě efektů ekonomického růstu důležitým výrobním faktorem. Invence lidského faktoru, schopnost a míra využití lidské kreativity je předpokladem výkonu složité práce, vyššího růstu produktivity práce, aplikací vědy a techniky v praxi. Vzdělání je tak strategickým komponentem konkurenceschopnosti společnosti. Nové příležitosti, které mění se charakter společnosti poskytuje, přináší širší možnosti uplatnění. Zatímco zaměstnanost v tradičních sektorech ekonomiky trvale klesá, dochází k přesunu nových příležitostí do oblasti práce s informacemi.

§ *Sociokulturní funkce* je patrná v ovlivnění lidského potenciálu hodnotami vzdělání, jde o respektování norem, hodnotového systému, modelu chování společnosti (13, str.13-14).

Jedním z nejdůležitějších okamžiků v životě člověka je přechod ze školy do zaměstnání. Uplatňování na trhu práce zaznamenává v posledních desetiletích proměnu od původního uspořádání základní vazby spočívající v získání kvalifikace, které bylo dominantní podmínkou a současně zárukou nabídky zaměstnání. Současný náhled na kvalifikaci je mnohem diferencovanější, uplatnění absolventa se děje v kombinaci kvalifikace, dosažené míry a kvality osobních dovedností a prokazatelných zkušeností. V České republice se prohloubily rozdíly v umístitelnosti absolventů na základě studovaného oboru. Nadále existují obory s celkem plynulým přechodem ze školy do praxe, avšak většina oborů zaznamenává zhoršení podmínek u realizace mladých lidí v pracovním procesu (13, str.10-11).

Druhá polovina 20. století představuje ve vývoji vzdělávacích soustav období kvalitativní exploze vysokoškolského vzdělávání. Zvýšení investic do priority nejcennějších aktiv společnosti – do lidských zdrojů by se mělo odehrávat v procesu celoživotního vzdělávání, neomezujičho se na určitý věk či vybrané instituce. Získaná vstupní kvalifikace jedince násobí často určujícím způsobem kariérový potenciál po celou biografii jedince.

Přechod nových absolventů škol do praxe je procesem, který jednak praxí verifikuje zaměření a životaschopnost studijních programů, prověřuje kvalitu studijní přípravy v podobě, jak ji vytvářejí vzdělávací instituce a je současně situací, kdy se zviditelňují vazby mezi vzděláním a zaměstnáním. Zájem zaměstnavatelů o mladé lidi závisí na řadě ekonomických podmínek, ale současně i na lidském činiteli, na absolventské připravenosti na vstup do pracovní komunity. Proto se vzdělávací instituce nemohou obejít při vytváření svých kurikul a jejich inovací bez trvalého sledování praxe. Tato zpětná vazba je tvořena na základě poznání a informací z několika zdrojů:

- § Ze statistik úřadů práce a ministerstva práce a sociálních věcí.
- § Z potřeby praxe, nároků a požadavků zaměstnavatelské sféry.
- § Ze srovnání s jinými programy obdobně zaměřených vysokých škol.
- § Od samotných absolventů, kteří se na trhu práce uplatnili a mohou adekvátně hodnotit absolvované teoretické zázemí studijního programu (13, str.5).

1.3 Návrhy řešení nezaměstnanosti

Při hledání zaměstnání nestačí spoléhat se pouze na úřad práce. Je nutné využít i jiné možnosti a zdroje volných míst. Znamená to přímo oslovovat potenciální zaměstnavatele, využívat služeb soukromých zprostředkovatelů práce, ptát se známých, sledovat inzerci v tisku nebo na internetu (25, str.21).

Úspěšnost vyrovnání se s vlastní nezaměstnaností a nalezení nové práce závisí také na tzv. životní strategii nezaměstnaných, kterou si každý z nich ve své nezáviděníhodné situaci zvolí.

Na jedné straně je skupina osob, pro které je ztráta zaměstnání zhroucení světového řádu a zcela ochromuje jejich osobnost a aktivitu. Tyto osoby nemyslí na nic jiného, než na opětné získání zaměstnání a věnují tomuto cíli všechn svůj čas. Život bez zaměstnání prožívají jako život, jenž ztratil smysl. Cítí se permanentně unaveni a stresováni jak svou situací obecně, tak i nutností styku se svým okolím, zejména s institucemi sociálního státu, na nichž závisí vyplácení podpor v nezaměstnanosti. Pohybují se v sociální izolaci, a to v rodině i mimo ni (15, str.106).

Jiná skupina osob nepocítuje nezaměstnanost jako nepříjemnou věc. Svět pro ně zůstává normální a často se vyjadřují v tom smyslu, že nyní mají více aktivit, než když byli zaměstnání. Reakce těchto osob na nezaměstnanost je méně emocionální. Tráví velkou část času svými zálibami a oceňují pozitivně čas, který mohou věnovat své rodině a dětem (15, str.107).

Dalšími možnostmi, které mohou pomoci při hledání zaměstnání jsou např.:

- § Přestěhování se do jiného okresu
- § Přes týden pracovat mimo místo bydliště
- § Dojíždět do zaměstnání
- § Změnit druh pracovní činnosti
- § Přijmout práci pod úrovní své kvalifikace
- § Podstoupit rekvalifikaci

1.3.1 Stěhování a dojíždění za prací

Ani vysoká nezaměstnanost zatím nedonutila obyvatele České republiky, aby se při hledání nového zaměstnání přizpůsobili pracovnímu trhu a byli ochotni se za prací odstěhovat ze svého trvalého bydliště. K tomu se ještě přidružuje nefunkční trh s byty, který prakticky znemožňuje migraci obyvatelstva za prací a to především v nižších příjmových skupinách. Zahraniční a bohatší národní firmy tuto situaci řeší zprostředkováním bydlení pro takové zaměstnance, případně stavbou firemních ubytovacích kapacit, což je ovšem velmi drahé a nelze tyto služby poskytnout všem zaměstnancům. Navíc mnohdy jsou ke stěhování se za prací neochotní sami zaměstnanci, i když jsou vhodné podmínky vytvořeny.

1.3.2 Podstoupení rekvalifikace

Úřady práce organizují rekvalifikace v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Rekvalifikací se rozumí změna či doplnění dosavadní kvalifikace uchazeče, získání nových znalostí a dovedností umožňující jeho pracovní uplatnění ve vhodném zaměstnání. Za rekvalifikaci se nepovažuje studium na středních a vysokých školách, ani nástavbové formy studia. Rekvalifikace se provádí na základě uzavřené písemné dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání.

Rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání se začal rozvíjet po roce 1990 s budováním služeb zaměstnanosti a s narůstající nezaměstnaností. Počty osob vstupujících do rekvalifikací se do roku 1998 pohybovaly asi mezi 12 – 17 tis. a od roku 1999 se rychle zvyšují, takže v roce 2003 překročily 42 tis. V dalších letech lze očekávat, že se budou počty účastníků rekvalifikačního vzdělávání dále zvyšovat, a že rozsah i struktura kurzů se bude více přizpůsobovat individuálním potřebám klientů, zejména ze skupin znevýhodněných na trhu práce. Odpovědnost za rekvalifikace má Ministerstvo práce a sociálních věcí, které stanovuje podmínky pro vzdělávací organizace poskytující rekvalifikace (musí mít akreditaci MŠMT). Rekvalifikace jsou zajišťovány prostřednictvím úřadů práce, které stanovují typy a rysy rekvalifikací podle potřeb a požadavků regionálního trhu práce, popř. zaměstnavatelů. Rekvalifikační kurzy jsou financovány z různých zdrojů. Nezaměstnaným uchazečům a zájemcům o práci je hradí úřad práce v plné výši (a to ze státního rozpočtu). Pokud rekvalifikaci organizuje podnik pro vlastní zaměstnance, podílí se na jejím financování spolu s úřadem práce (11, str.27).

1.4 Vývoj nezaměstnanosti po roce 1989

V totalitním režimu se dlouhodobě udržovala vysoká přezaměstnanost. Zcela nová situace nastala pro roce 1989. Trh práce musel reagovat na výrazné strukturální změny, což se nemohlo obejít bez dopadů v oblasti zaměstnanosti. Vývoj nezaměstnanosti nebyl zejména počátkem 90. let zcela jednoznačný. V počátcích transformace byla nezaměstnanost velmi nízká i přes to, že řada podniků produkovala ztráty. Od roku 1996 se začal počet nezaměstnaných dynamicky zvětšovat (v r.1998 již připadalo na jedno volné místo 7 uchazečů o zaměstnání). V posledních letech se nezaměstnanost přiblížila hodnotám vyspělých zemí EU (26). Roční míra nezaměstnanosti u nás od roku 1990 až do roku 2003 nepřekročila dvoucifernou hranici, což nás odlišovalo od ostatních reformních zemí.

Tab. 2: Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR v letech 1995 – 2004

ROK	NEZAMĚŠTNANOST (TIS. OSOB)	MÍRA NEZAMĚŠTNANOSTI (%)	VOLNÁ MÍSTA (TIS. MÍST)
1995	154,99	2,98	91,25
1996	162,04	3,06	98,72
1997	222,98	4,35	77,26
1998	316,57	6,13	55,43
1999	447,37	8,63	35,54
2000	468,71	9,00	46,72
2001	444,02	8,55	58,18
2002	479,65	9,19	48,11
2003	522,76	9,92	42,48
2004	537,38	9,78	46,05

Pramen: Český statistický úřad [online]. URL: < <http://www.portal.mpsv.cz/sz/stat/vyvojnezamestod1995> > [cit.2005/09/07].

Zaměstnanost byla zprvu snížena celkovým úbytkem pracovních sil – ze zaměstnání odešla velká část pracujících důchodců, kteří se podíleli téměř polovinou na úbytku pracovníků. Odliv mnoha osob z průmyslu zachytily expandující sektor služeb, drobné podnikání a bobtnající státní správa. Určitou výhodu u nás představovala poměrně příznivá

kvalifikační struktura obyvatelstva, přestože podíl osob s vysokoškolským vzděláním byl nízký.

Z územního hlediska je nezaměstnanost nerovnoměrně rozprostřena, přičemž postupem doby se tato nerovnoměrnost zvětšuje (viz. obrázek č.1). Postupně se tak zvýrazňují rozdíly mezi regionálními trhy práce, a to jak ve struktuře pracovních sil, tak ve velikosti a struktuře nabídky volných míst. Zvláště patrná je souvislost se vzdělanostní strukturou populace v regionech. Především některé mikroregiony jsou charakteristické vysokou mírou celkové nezaměstnanosti, a zejména pak vyšším podílem dlouhodobé nezaměstnanosti. Některé z těchto oblastí patří k územím ohroženým nezaměstnaností již od počátku devadesátých let a jejich specifičnost z tohoto hlediska se navíc ještě prohlubuje (22, str.30-35). Uvedené skutečnosti lze dokumentovat na vývoji míry nezaměstnanosti ve správních obvodech obcí s rozšířenou působností (ORP) Olomouckého kraje v letech 1995 – 2004.

Tab. 3: Míra nezaměstnanosti ve správních obvodech obcí s rozšířenou působností Olomouckého kraje v letech 1995 – 2004.

SPRÁVNÍ OBVODY, KRAJ	ROK									
	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Olomouc	3,4	4,5	7,0	9,8	11,4	10,5	10,1	10,6	10,4	9,5
Prostějov	3,6	4,6	6,5	9,3	10,8	10,3	9,4	10,1	10,7	10,5
Mohelnice	4,8	7,5	7,9	10,9	12,0	10,2	10,7	11,0	11,2	11,8
Šternberk	3,8	4,8	7,4	10,2	12,6	11,7	12,7	13,6	13,3	11,8
Litovel	3,7	4,9	7,2	11,0	15,2	14,2	13,2	13,6	13,5	11,9
Hranice	5,0	6,0	8,5	11,0	12,6	12,1	9,9	11,1	12,7	11,9
Konice	4,7	6,6	8,8	11,5	15,0	13,9	12,2	14,2	13,8	12,8
Zábřeh	4,5	7,2	6,9	9,1	11,9	10,6	11,8	11,8	12,0	12,9
Přerov	4,9	5,2	8,2	11,4	14,3	13,7	12,6	12,8	13,9	13,3
Šumperk	4,7	5,7	8,0	10,2	13,6	12,1	12,6	12,8	13,0	13,4
Uničov	4,1	5,5	8,4	10,5	15,5	15,1	15,4	17,2	17,3	16,0
Lipník nad Bečvou	6,4	6,6	10,1	13,1	15,2	15,0	13,9	15,6	17,1	17,0
Jeseník	8,0	7,1	9,4	10,9	13,1	13,6	14,6	16,1	17,2	18,4
Olomoucký kraj	4,4	5,4	7,6	10,3	12,6	11,9	11,5	12,2	12,6	12,2

Pramen: Český statistický úřad [online]. URL:<http://www.czso.cz/xm/redakce.nsf/i/vyvoj_miry_nezamestnanosti_ve_spravnych_obvodech_obci_s_rozsirenou_pusobnosti>[cit.2005/09/07].

1.5 Charakteristika Olomouckého okresu

Okres Olomouc leží ve východní části republiky, v Olomouckém kraji. Sousedí s okresy Šumperk, Bruntál, Přerov, Svitavy, Prostějov, Nový Jičín a Opava. Jeho rozloha je 1 618 km² (v republikovém srovnání je 14. největší). Okres měl podle informací ČSÚ k 31. 3. 2005 celkem 228 551 obyvatel, z toho 118 071 žen. V celém Olomouckém kraji převažuje zaměstnanost ve strojírenství, následuje elektrotechnický průmysl, textil, oděvnictví a potravinářství. Silně zastoupeno je také stavebnictví. Většina výroby (i služeb) je koncentrována na Olomoucku a Šternbersku, které tvoří relativně oddělený trh práce. Druhý, výrazně slabší trh práce (kvůli omezeným možnostem dojíždění) tvoří Uničovsko a Litovelsko. Zemědělská výroba má v okrese dlouhou tradici a svými výsledky se řadí na přední místo v republice. Ekonomika okresu je tradičně diferencovaná a poskytuje pracovní příležitosti pro osoby obou pohlaví a různých oborů vzdělání v průmyslu, v zemědělství i ve službách. Přesto je v Olomouckém kraji vůbec nejmenší hrubý domácí produkt na 1 obyvatele (v roce 2003 činil 191 780 Kč – což je 77 % celorepublikového průměru). Také průměrná měsíční mzda je poměrně nízká – Olomoucký kraj zaujímá jedenáctou příčku na pomyslném žebříčku mezd v sestupném řazení. Ani v objemu investic se Olomoucký kraj neřadí na přední místa, i když se v minulých letech podařilo pro kraj i okres získat několik významných nových investorů. Okres, zejména okresní město, je centrem vzdělanosti. V Olomouci sídlí Univerzita Palackého s fakultou lékařskou, právníkou, Cyrilometodějskou teologickou, filozofickou, pedagogickou, přírodovědeckou a tělesné kultury. V okrese působí 8 gymnázií, 12 středních odborných škol, 14 středních odborných učilišť a 4 vyšší odborné školy (12, str.3-4).

Mezi silné stránky okresu patří

- § proporcionalita ekonomiky (vyrovnané zastoupení průmyslu, zemědělství i služeb),
- § poměrně rozsáhlá průmyslová základna,
- § rozvíjející se střední a menší zaměstnavatelé (často jsou současně novými investory), působící hlavně v oblasti strojírenství,
- § všechna čtyři větší města okresu (Olomouc, Litovel, Šternberk a Uničov) získala nového investora nebo investory,

- § mladá a vzdělaná pracovní síla, která je na trhu práce k dispozici v relativně velkém objemu (a to při relativně nízké úrovni požadovaných mezd),
- § poměrně dobré dopravní možnosti,
- § snadno dostupná široká institucionální základna pro zvyšování a změnu kvalifikace,
- § charakteristiky okresního města, centra VÚSC (vysoká koncentrace obyvatel, průmyslu a služeb; centrum turistického ruchu, historické památky; středisko vzdělanosti, železniční křižovatka, dobré dopravní spojení se 2/3 okresu, výhodná poloha mezi dvěma okresními městy - Prostějovem a Přerovem - vzdálenost asi 20 km),
- § občanská vybavenost na relativně dobré úrovni; možnosti dalšího rozvoje,
- § komunikace a spolupráce mezi různými institucemi okresu (a nyní i kraje) ústí do společných plánů a projektů, které přinášejí i pozitivní efekty pro trh práce,
- § vysoký podíl kvalitní zemědělské půdy a příhodné klimatické podmínky pro zemědělskou výrobu.

Mezi slabé stránky (a rizika) okresu patří

- § vyšší podíl strojírenských podniků v průmyslu i mezi největšími zaměstnavateli okresu,
- § vyšší zastoupení výrobních odvětví, které nabízejí nejnižší průměrné mzdy; i někteří noví investoři přinášejí do okresu především jednoduché montážní činnosti, což neodpovídá kvalifikaci zdejší pracovní síly,
- § zatím nedostatečná podpora malého a středního podnikání,
- § ochrana zemědělského a půdního fondu, která omezuje možnosti nabídky volných ploch pro investory,
- § nedostatečně rozvinutá technická infrastruktura v některých částech okresu,
- § existence lokalit s omezenými možnostmi dojížděky za prací a s limitovaným počtem pracovních příležitostí v místě,
- § existence mikroregionů, v nichž je zaměstnanost silně vázaná na jednoho rozhodujícího zaměstnavatele (nejzřetelnější na Uničovsku),
- § nevyrovnaná nabídka pracovních příležitostí podle lokalit (v okrese jsou dva relativně oddělené trhy práce, ten v západní části okresu je výrazně slabší),

- § vysoká nabídka maturitního vzdělání (jiné než technické obory), která vede k nedostatku vyučenců na trhu práce a naopak k přebytku středoškoláků - maturantů zaměřených do ekonomiky, administrativy, řízení a služeb, tj. ke strukturální nezaměstnanosti,
- § přetrvává vysoký podíl dlouhodobé nezaměstnanosti,
- § hrozí ztráta šancí řešit strukturální nezaměstnanost kvůli podcenění systému celoživotního vzdělávání (ne vždy se rozvíjí s ohledem na potřeby trhu práce) a kvůli omezeným řešením, která jsou dosažitelná prostřednictvím rekvalifikací uchazečů o zaměstnání (12, str.5).

Tabulka 4 znázorňuje, že v prvním pololetí roku 2005 dosáhl průměrný počet evidovaných volných míst hodnoty 956, tzn. o 101 míst méně, než v prvním pololetí roku 2004. Během prvního pololetí roku 2005 byl počet volných míst na konci měsíce nižší než ve stejném období roku 2004. Zároveň většinou došlo během jednotlivých měsíců k poklesu nově evidovaných míst (viz graf č. 3). Průměrný počet uchazečů na jedno volné místo zůstal meziročně na stejné výši (13 uchazečů/1 VM). Graf č. 4 znázorňuje počet volných míst podle vzdělání.

Tab. 4: Volná místa v okrese Olomouc

VOLNÁ MÍSTA	STAVY KE KONCI MĚSÍCŮ (PRŮŘEZOVÉ ÚDAJE)											
	2004						2005					
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
Celkem	911	1 022	965	997	1 209	1 240	882	931	930	1 002	916	1 072
Počet uchazečů na 1 volné místo	15,6	13,8	14,2	12,9	10,1	9,6	15,3	14,3	13,8	11,9	12,4	10,4
Nově evid. místa	887	831	927	847	1071	839	802	828	796	733	829	858

Pramen: Úřad práce v Olomouci.

Z tabulky 5 lze zjistit, že v prvním pololetí roku 2005 míra nezaměstnanosti od ledna klesala, ve druhém čtvrtletí potom poněkud výrazněji. V meziročním srovnání byly od počátku zaznamenány v každém z jednotlivých měsíců výrazné poklesy míry nezaměstnanosti, přičemž v současné době je nejnižší průměrná míra nezaměstnanosti od

roku 2000. Pro zbývající část roku 2005 lze očekávat kolísání míry nezaměstnanosti v závislosti na sezónních vlivech a roční průměrnou míru nezaměstnanosti na úrovni cca 10 %. V rámci celé ČR se okres Olomouc svou mírou nezaměstnanosti ke 30. 6. 2005 řadil mezi okresy ČR na 27. místo (sestupné řazení), v pololetí předcházejícího roku byl podle tohoto ukazatele 27. a ve stejném období roku 2003 na 25. místě. Průměrná míra nezaměstnanosti dosáhla v okrese v 1. pololetí 2005 hodnoty 10,4 %. Maximální míra nezaměstnanosti v 1. pololetí 2005 byla 11,3 % v lednu, tj. 13 458 nezaměstnaných osob. Tak jako i v minulých letech byly zaznamenány sezónní výkyvy míry nezaměstnanosti. Byly způsobeny především ukončováním pracovních poměrů na konci roku 2004 a potom počátkem sezónních prací ve druhém čtvrtletí roku. Nástup absolventů škol na trh práce v červnu nebyl nijak výrazný a zůstal na úrovni minulých let. V první polovině roku bylo zaznamenáno výrazné hromadné propouštění u zaměstnavatelů Hanácký masokombinát, a.s., Slévárna Lutín spol. s r.o., České dráhy a.s., dále také u Armády ČR, které bylo avizováno již v roce 2003 a souvisí s její restrukturalizací a profesionalizací. Tento proces je rozložen do několika etap, které budou v rámci Olomouckého kraje realizovány až do roku 2006.

Významným rizikem pro trh práce okresu Olomouc může být situace, kdy nebude udržena dynamika tvorby nových pracovních míst, mimo jiné i v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Vývoj může výrazným způsobem ovlivnit především výše finančních prostředků, kterou bude možno využít k podpoře zaměstnavatelů a nezaměstnaných při umisťování do pracovního poměru (12, str.45). Graf č. 5 porovnává míry nezaměstnanosti v okresech Olomouckého kraje v roce 2004 a 2005.

Tab. 5: Míra nezaměstnanosti v okrese Olomouc

MÍRA NEZAMĚŠTNANOSTI	STAVY KE KONCI MĚSÍCŮ (PRŮŘEZOVÉ ÚDAJE)											
	2004						2005					
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
celkem (%)	12,5	12,4	12	11,4	10,8	10,6	11,3	11,1	10,7	10	9,4	9,3
Nezaměstnaní (počet)	14244	14119	13698	12840	12223	11953	13458	13307	12865	11954	11368	11129
z toho žen (počet)	6777	6711	6567	6367	6179	6142	6591	6496	6361	6149	6004	6029
Dosažitelní (počet)	-	-	-	-	-	-	12680	12470	12081	11247	10647	10475

Pramen: Úřad práce v Olomouci.

1.6 Dílčí závěr

Problém s nezaměstnaností se nevyskytuje pouze v ekonomikách, které zrovna procházejí transformací, ale také v ekonomicky vyspělých státech. A zatím nebylo vymyšleno žádné snadné řešení. Ale společnost se přesto musí pokusit umožnit nezaměstnaným opětné zapojení do pracovního procesu. V naší kultuře sehrává práce a zaměstnání klíčovou roli v životě lidí. Ztráta zaměstnání způsobuje strádání v potřebách, které jsou zabezpečovány prací. Práce je pouto, které nás váže k realitě. O tom, že zaměstnání hraje v našem životě klíčovou roli, svědčí i to, že příchod nebo odchod z ekonomické aktivity je jedním z našich životních mezníků. Vzdělávání mladé generace je též chápáno jako příprava na budoucí povolání a volný čas u již pracujících zase jako regenerace sil pro další práci. Nezaměstnanost se ovšem často soustřeďuje do sociálních skupin, kterou jsou ještě jinak handicapovány. S rostoucím podílem dlouhodobé nezaměstnanosti klesá i možnost nezaměstnaných spoléhat se na rodinné zdroje, protože jejich sociální síť je obvykle umístěna ve stejně postiženém prostředí. Tato skutečnost jedincům na jedné straně pomáhá, ale na druhé straně dochází i ke společným deprivacím, které se stále stupňují. Jeden z velkých problémů, který se vyskytuje zejména v západních zemích, je vícegenerační nezaměstnanost. Tak jako se v některých rodinách dědí řemeslo z otce na syna, tak se u některých rodin „dědí“ nezaměstnanost. U vícegenerační nezaměstnanosti jsou všichni tito „živitelé“ rodin nezaměstnaní a žijí z dávek a podpor. Vedou zahálčivý život bez ambicí a své problémy často řeší alkoholem.

Nezaměstnaný není osvobozen od svých sociálních povinností a očekává se od něj, že je bude plnit bez ohledu na své finanční a emocionální problémy. Předpokládá se, že je schopen svoji situaci změnit a že má snahu ji změnit. Proto je činěn odpovědným za tuto situaci. Veřejnost předpokládá, že nezaměstnaný svou situaci bude považovat za nežádoucí a napraví ji. V případě, že práci nenachází, je považován za líného, neschopného a není s ním něco v pořádku.

Jako nejpravděpodobnější příčiny nezaměstnanosti bych uvedla nízký lidský kapitál, marginalizaci části pracovní síly na trhu práce, demotivaci s následnou rezignací nezaměstnaných na hledání nového zaměstnání v důsledku málo placených pracovních příležitostí, nechť zaměstnavatelů přijmout absolventy studií bez praxe a značné zaměstnávání cizinců, zvláště pak bez pracovního povolení.

2. Důsledky nezaměstnanosti

Vzhledem k významu práce a zaměstnání pro život v naší kultuře je nepochybné, že nezaměstnanost má značný vliv na společenský život i na život nezaměstnaných jedinců. Nejde jen o pokles jejich životní úrovně, spojený s poklesem příjmů, ale i o hluboké důsledky nezaměstnanosti pro jejich každodenní život, společenské vztahy, hodnoty a pro řadu sociálních institucí (zejména pro rodinu). Je nepochybné, že nezaměstnanost znamená různou zkušenost pro různé jedince i pro různé sociální kategorie (jinou pro muže a jinou pro ženy, jinou pro kvalifikované a jinou pro nekvalifikované osoby, jinou pro mladé a jinou pro staré osoby) (15, str.74).

Vyřazení jedince z pracovního procesu přináší kromě problémů sociálních i důsledky zdravotní. Dnes jsou celkem známy biologické, psychologické a sociální faktory, které činí práci jako takovou pro člověka nezbytnou. Obecně je akceptováno, že práce je první a základní podmínkou lidské existence. Většina lidí má symbiotický vztah k práci i k pracovišti. Porušení tohoto vztahu (trvalejší nejistota v zaměstnání či jeho přerušení) bývá prožíváno jako skutečná separace a ztráta. To se odráží na úrovních biologické, psychologické a sociální. Ve svých důsledcích pak ovlivňuje zdravotní stav jednotlivce či postižené populace.

Sociální a sociálně psychologické důsledky nezaměstnanosti se projevují u jedinců navenek mimo jiné určitou sociální izolovaností, problémy v rodině a manželství a dalšími sociálními aspekty nezaměstnanosti jako jsou zvyšující se delikvence, počty suicidálních pokusů, alkoholismus a dalších jevů. Nezaměstnaný muž pocítuje snížení osobní prestiže na veřejnosti i doma. Ztrácí například ekonomickou převahu nad svou ženou v důsledku ztráty role hlavního živitele rodiny. V rodině rovněž chybí určité volné prostředky k financování drobných nákupů, což vede ke každodenním diskusím nad sebemenšími výdaji. Trvalejší mužova přítomnost doma bývá rovněž příčinou zvýšeného napětí v domácnosti. Největší konflikty v rodině bývají v prvním období živitelovy nezaměstnanosti. I sociální izolace nezaměstnaného kolísá s časem. V prvním období bývá omezen styk s přáteli. Postižený se často za svoji nezaměstnanost i stydí. Nevyhovuje mu i vzpomínat s přáteli na období, kdy se mu dařilo lépe. Nejsou peníze k tomu, aby držel se známými krok při aktivitách rekreačních (místo oddychu, dovolené, návštěvě kulturních akcí atd.). Později ale navazuje nové kontakty a nová přátelství, obvykle se stejně postiženými. V období nezaměstnanosti tedy postižený

ztrácí práci jako formu uspokojení a realizace své osobnosti, ekonomickou jistotu, autoritu hlavního živitele rodiny, obvyklý harmonogram a rytmus dne, sociální kontakty, osobní perspektivy, vycházející ze zaměstnání, pocit potřebnosti pro společnost a další. Nezaměstnanost zprvu prožitá třeba i jako forma dovolené, příležitost k rozjímání a přehodnocení vlastního života a podobně vede při neúspěchu najít si novou práci v konečných důsledcích toho, že jedinec nemůže dost dobře ovlivňovat svoji osobní situaci, k pesimistickému postoji, pocitům nadbytečnosti, nepotřebnosti, osobního debaklu, marnosti, beznaděje, apatie, rezignace a pasivity. Jako centrální příznak se uvádí pocit bezmocnosti. Důsledkem nadbytku nestrukturovaného času je nuda. Čas bývá tráven i pobyt v posteli, pasivním sledováním televizních programů. Takto postižení jedinci jsou navenek pasivní, málo „agresivní“, méně sebevědomí a mají snížené sebehodnocení. V porovnání s ostatními jsou méně schopni učit se. K uvedenému komplexu příznaků přistupuje další nepříjemný jev, pocit vyřazenosti ze společnosti (5, str.31-33).

2.1 Důsledky nezaměstnanosti pro jedince

Závěry výzkumů nezaměstnanosti ze zemí s rozvinutou ekonomikou opakovaně ukazují, že ztráta zaměstnání, anebo samotný strach z této ztráty, jsou zdrojem frustrací s vážným dopadem na duševní a tělesné zdraví člověka. Stane-li se člověk dlouhodobě nezaměstnaným, ztratí nejsilnější objektivní pojítko s realitou, zmocní se ho pochybnost o vlastních schopnostech, nejistota a strach z budoucnosti. Práce je totiž pro člověka důležitou podmínkou jeho důstojné existence, přináší mu nejen materiální užitek, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty. Nedobrovolný odchod ze zaměstnání je pro mnoho lidí traumatizující událostí.

Zatímco dřívější fyzické strádání spojené se ztrátou práce se promítlo do nemoci z nedostatečné výživy (často i podvýživy) a nezdravého složení potravy, podle současných výzkumů vyvolává nezaměstnanost nemoci, které jsou spojeny převážně se stresem. Dlouhodobý stres atakuje imunitní a kardiovaskulární systém člověka.

Zvládání situace ztráty práce je velmi individuální a je podmíněno odolností konkrétního člověka vůči psychické zátěži vůbec. Dále je podmíněno věkem, pohlavím, dosaženou kvalifikací, zkušenostmi jedince (větší stresovou zátěž prožívají jedinci se silnou motivací a úspěšností v předchozím zaměstnání), předchozí rigiditou či pružností. Do hry

vstupují i finanční možnosti nezaměstnaného, sociální opora (ztráta práce prověřuje pevnost vztahů mezi přáteli i životními partnery) a další faktory (5, str.4-5).

Možné důsledky nezaměstnanosti pro jedince:

- § rozbití struktury denního času a vůbec změna vnímání času a s tím související deprivace z absence pravidelných činností,
- § sociální izolace plynoucí z redukce sociálních kontaktů,
- § ztráta statusu, neboli sociální důstojnosti či prestiže připisované osobě na základě jejího postavení v dané společnosti a důsledky této ztráty pro osobní identitu a sebeúctu nezaměstnaného jedince,
- § rozklad rodinných vztahů a změny jeho postavení v rodině
- § ztráta hodnot a respektu k veřejným autoritám, vydělení se z hlavního proudu společenského života, spojené často s činnostmi chápanými společnostmi jako asociální (15, str.74-75).

Z uvedených důvodů je zejména dlouhodobá nezaměstnanost chápána jako ekonomicky a hlavně sociálně nežádoucí jev. S délkou nezaměstnanosti také klesá pravděpodobnost návratu do placeného zaměstnání (15, str.74-75).

Dlouhodobá nezaměstnanost u jedinců:

- § láme pracovní etiku a demotivuje člověka hledat dále své místo na trhu práce, což nakonec vede k jeho definitivnímu vyloučení z tohoto trhu,
- § devastuje lidský kapitál nezaměstnaného, neboť ten nemůže udržovat, natož pak inovovat své pracovní dovednosti a svou kvalifikaci,
- § stigmatizuje nezaměstnané a budí vůči nim nedůvěru potenciálních zaměstnavatelů, kteří mohou instinktivně chápat fakt, že tyto osoby jsou tak dlouho bez práce jako jejich osobní defekt (nepoužitelná kvalifikace, nedostatečné pracovní návyky, nespolehlivost, lenost či jiné problémové charakteristiky),
- § představuje krizi identity člověka ve světě, který je organizován na principu placené práce, z níž se odvozuje i jeho postavení a význam (15, str.74-75).

2.1.1 Změna vnímání času

Nezaměstnanost je spojena s psychologicky stresujícími změnami ve vnímání času. Rozbití časové struktury dne a změny ve vnímání času jsou považovány za jeden z nejméně výraznějších psychologických důsledků nezaměstnanosti. Nezaměstnanému ubíhá čas pomaleji než v zaměstnání. Dny se vlečou, nemají žádnou strukturu a po určité době nelze odlišit všední dny od víkendů. Čas přestává hrát důležitou roli a je vyplňován pocitem nudy. Dochází ke ztrátě nebo dezintegraci smyslu pro čas. Spolu se strukturou času se hroutí i jeho obsah. Odstranění struktury dne, která je běžně určena především rytmem zaměstnání, je pocíťováno jako psychické břemeno. Tato struktura je konec konců hluboko zafixována v každém příslušníku naší civilizace a dostává se do jeho osobnosti v raném věku v procesu socializace (potřeba zaplnit čas smysluplnými aktivitami jsou vštěpovány jako hodnoty dětem v rodině i ve škole). Také všechna zaměstnání jsou postavena na časovém rozvrhu dne od začátku do konce pracovní doby. Některé skupiny se ovšem vyrovnávají s nezaměstnaností lépe než jiné. Jsou to zejména ti, kdo byli nespokojeni se svou předchozí prací, kdo zůstávají nezaměstnanými jen přijatelně krátkou dobu, kdo mají nashromážděny finanční prostředky na překlenutí doby do nalezení nového zaměstnání nebo mají legitimní důvody zůstat mimo pracovní trh (mentálně a tělesně postižení, svobodné matky, ale i matky s malými dětmi v rodinách apod.) Největší potíže se svou adaptací na stav nezaměstnanosti mají naopak osoby ctící etiku práce, lidé ambiciózní a s aspiracemi (15, str.77-79).

2.1.2 Zhoršení zdravotního stavu

Mezi nezaměstnanými dochází ke zvýšenému výskytu nemocí dýchacího ústrojí a ischemických srdečních potíží. Prožívání stresu ze ztráty práce se odráží v dysfunkcích vegetativního nervového systému, které se projevují psychofyziologickými poruchami (např. hypertenzí), a které vyvolávají i změny v obvyklých biochemických hodnotách (např. zvýšenou hladinu cholesterolu nebo sacharidů v krvi aj.). Vyskytují se subjektivní příznaky neurotických potíží projevujících se úzkostí, vnitřním neklidem, podrážděností, bolestmi hlavy, nespavostí, zvýšenou únavou, žaludečními potížemi. Častěji se neurotické příznaky vyskytují u žen. U mužů a žen, kteří měli zdravotní potíže již před ztrátou práce, může dojít následkem nezaměstnanosti ke zhoršení jejich zdravotního stavu. U dlouhodobě nezaměstnaných jedinců se projevuje silná závislost výskytu neurotických příznaků na věku.

Tyto potíže se ve skupině nad 40 let vyskytují častěji u mužů, než u žen. Ztráta práce je pro jedince závažnou psychosociální zátěží (5, str.5-6).

2.1.3 Sociální izolace

Ztráta zaměstnání vede k sociální izolaci v dvojím smyslu slova. Jednak samo (ztracené) zaměstnání je významným zdrojem sociálních kontaktů, jednak jeho ztráta vede k přerušení řady dalších sociálních kontaktů, jež s ní přímo nesouvisí. Potíž je v tom, že stejně jako nelze nahradit práci v zaměstnání volným časem, nelze ani tyto širší sociální kontakty rovnocenně nahradit užšími kontakty v nejbližším okolí. Většina studií konstatuje, že v průběhu nezaměstnanosti dochází ke snížení frekvence sociálních styků. V řadě případů nezaměstnaní vypadávají ze sociálních kontaktů prostou fyzickou nepřítomností. To se týká zejména kontaktů s osobami na bývalém pracovišti, které jsou jen zřídka dále udržovány. Oboustranná ztráta zájmu o jejich udržení pramení především z toho, že mizí prostor sdílených společných životních zkušeností. Jiným motivem omezení sociálních kontaktů je na straně nezaměstnaných pocit vlastní stigmatizace ztrátou zaměstnání. Po ztrátě práce se lidé většinou vyhýbají nejen těm, kdo jsou zaměstnání, ale vyhýbají se i kontaktům s ostatními nezaměstnanými, neboť jsou pro ně depresivní.

Sociální izolaci se nemusí rozumět vždy tak, že vede k faktickému fyzickému osamocení individuů či jednotlivých rodin. Sociální izolaci nezaměstnaných je však třeba chápat především jako jejich izolaci od majoritní (zaměstnané) populace. K té může docházet i při rozvinutém společenském životě nezaměstnaných osob, je-li omezen na stejně postižené prostředí. Tento problém je zesilován v místech, kde dochází k hromadné nezaměstnanosti a nezaměstnaní nežijí obklopeni zaměstnanou populací, ale lidmi s obdobným osudem, jaký postihl je samotné.

Míra sociální izolace je spojena s řadou faktorů, mezi nimiž hraje významnou roli věk. Mladí lidé se po ztrátě svého zaměstnání neocitají zdaleka v takové sociální izolaci jako nezaměstnaní staršího věku (15, str.82).

2.1.4 Ztráta statusu

Ztráta zaměstnání neznamena jen ztrátu statusu spojeného obecně s faktem „mít zaměstnání“ a konkrétně s „povahou tohoto zaměstnání“. Znamená také přijmout nový status

(nezaměstnaného), status inferiorní (podřadný), spojený i s určitými nepříjemnými povinnostmi. To, v čem nezaměstnaným brání finanční tíseň, není jen uspokojování kulturně definovaných potřeb určitou úrovní spotřeby zboží, ale je to také potvrzení vlastní pozice tváří v tvář konzumní společnosti, v níž je morálním závazkem udržování určité úrovně spotřeby a určitého životního standardu. Nezáměr o dosažení této úrovně, stejně jako neschopnost této úrovně (třeba z důvodů nezaměstnanosti) dosáhnout, jsou považovány za preferenci zahálky před úsilím potvrdit svou hodnotu dobrého pracovníka. Lze se dohadovat o tom, zda je tento konzum motivován vlastními či uměle vzbuzenými potřebami. Konzum zboží však v každém případě poskytuje lidem v současných průmyslových zemích možnost vyjádřit svoji osobní identitu, vytvářet a potvrzovat sociální vztahy a ritualizovat svůj čas. Nezaměstnanost tuto možnost blokuje.

Nezaměstnaní se obvykle snaží udržet co nejdéle většinu viditelných znaků konzumního standardu (např. auto). Také neschopnost zajistit v rodině pravidelnou obměnu šatstva a bytového zařízení je pro nezaměstnané frustrující.

Specifické problémy mají mladí nezaměstnaní, protože zaměstnání a konzumní standard jsou i znakem dospělosti či znakem mužství. Jen tehdy, když se mladý člověk stane zaměstnaným, stává se v soudobé průmyslové společnosti definitivně i dospělým. Je to důležitý faktor i při navazování známostí mezi mladými muži a ženami a při zakládání rodiny. Zaměstnání a z něho plynoucí výdělek tedy poskytují mladému člověku vážnost a status dospělého člověka dvojnásobným způsobem, jednak manifestací standardního konzumu, jednak možností založit rodinu (15, str.88-89).

2.1.5 Bezdomovství

Konfliktní mezilidské vztahy, související s propuštěním a ztrátou zaměstnání, přispívají významným způsobem i k souběžné ztrátě domova. Pojem bezdomovec je u nás spojován až s obdobím transformace, kdy se problém lidí bez domova, bez střechy nad hlavou a zpravidla i bez trvalých prostředků obživy stal aktuálním. Pojmově lze bezdomovce označit jako jedince, který nemá zázemí, kam by se uchýlil. Mohou mu chybět fungující rodinné vztahy, je osamělý a nemá nikoho, kdo by mu účinně pomohl ze začarovaného kruhu existenčních problémů. Otázka faktických důvodů bezdomovství se týká zejména ztráty bytu a práce, finančních problémů provázaných často se zadlužeností. Příčinou ztráty domova

a rodiny může být i nízký příjem či důchod, manželské partnerské problémy, rozpad vztahů, závislost na alkoholu či jiných návykových látkách.

K základní charakteristice bezdomovců patří předně naprostá chudoba provázaná s nezaměstnaností. Jde většinou o svobodné muže ve věku 30 – 55 let, z nichž zejména ve vyspělých zemích relativně vysoké procento tvoří imigranti a uprchlíci (17, str.115-116).

2.1.6 Sociálně patologické jevy

Vysoké procento nezaměstnanosti má nežádoucí vliv nejen na jednotlivce, nýbrž i na celou společnost. Takto postiženou společnost provází zvýšený výskyt sociálně patologických jevů, např. zvýšená konzumace alkoholu, nikotinu a drog, vyšší nemocnost a rostoucí spotřeba léků, vyšší výskyt sebevražedných pokusů. Průvodními jevy vysoké nezaměstnanosti jsou také zvýšená míra kriminality a násilí, rasových i meziskupinových konfliktů, krizí v rodině a v sociálních institucích. Také úmrtnost je významně vyšší u skupiny nezaměstnaných, a to jak následkem sebevražd, tak následkem úrazů. Dlouhodobě nezaměstnané osoby představují rizikovou skupinu s vysokou nemocností a nezdravým životním stylem.

Nezaměstnanost se může stát i nebezpečným problémem politickým. Zejména vysoké procento dlouhodobě nezaměstnaných mladých lidí, u nichž se projevuje zvýšený výskyt sociálně patologických jevů, tvoří nebezpečný zárodek budoucího negativního vývoje společnosti (6, str.115-119).

2.2 Důsledky nezaměstnanosti pro rodinu

Důsledky nezaměstnanosti nepocítují jen ti, kdo ztratili svá zaměstnání. Ve skutečnosti zasahuje nezaměstnanost daleko větší počet osob, než na kolik lze usuzovat z podílu nezaměstnaných v ekonomicky aktivní populaci, a to jak prostřednictvím jejich rodin, tak i širších příbuzenských vztahů. Při hledání důsledků nezaměstnanosti pro život člověka je nutno vidět nejen jeho osobní odezvu na situaci, ve které se ocitl, ale i odezvu jeho rodiny, jeho domácnosti jako celku, která má své priority, své zdroje, své normy a požadavky na jednotlivé členy. Vliv na rodinu má nezaměstnanost nejen prostřednictvím finančních potíží, ale též prostřednictvím:

- § krize rodinného systému a narušení denních rodinných zvyklostí,
- § změn v sociálních vztazích a sociální izolace rodiny v nezaměstnanosti,
- § změn postavení nezaměstnaného jedince v rodinném systému, ztrátou jeho statusu a autority,
- § změn v rozdělení domácí práce (15, str.79-80).

Ztráta statusu, která je pro jedince s nezaměstnaností spojena, a která je neméně obtížným důsledkem nezaměstnanosti, než jiné její důsledky, se dotýká i rodiny. Nezaměstnanost ovlivňuje i vnitřní pravidla fungování rodiny a domácnosti, zejména dělbu rolí a činností v rodině. Nejen narůstajícím napětím vznikajícím ze stresu způsobeného nedostatkem finančních prostředků, může nezaměstnanost narušit i zcela rozbít vztahy mezi jednotlivými členy rodiny.

Rodina ovšem není nezaměstnaností jen ohrožována, pro nezaměstnanou osobu se naopak může stát útočištěm. Podpora, které se nezaměstnaným dostává ze strany jejich vlastní rodiny, sehrává většinou pozitivní roli (15, str.80-81).

2.2.1 Materiální deprivace

Deprivace nezaměstnaných je spojena s jejich vyloučením ze sociálních vztahů a s vyloučením z konzumu jako centrální aktivity moderní společnosti. U mnoha osob zabírají činnosti spojené se spotřebou (plánování nákupu, vyhledávání zboží či služeb) značnou část jejich nepracovního dne. Získání nového zboží je prožíváno jako příjemná událost, často kompenzující nudu a frustraci života a neuspokojující práce. Vlastnictví standardního množství zboží, které je pravidelně obměňováno, dává mnoha lidem uklidňující pocit psychického bezpečí a sociálního statusu. Deprivace spojená s neschopností získat a vlastnit určité množství zboží může mít charakter deprivace absolutní či relativní. Absolutní deprivace je chápána především jako existenční ohrožení, relativní deprivace je chápána jako psychické strádání, jež nezaměstnanost provází. Absolutní deprivace ohrožovala obyvatelstvo v masovém měřítku především před rozvojem sociálního státu, v němž dnes systém podpor a sociální sítě většinu populace před existenčním ohrožením chrání.

Jestliže je dnes, díky sociálnímu státu, hrozba absolutní deprivace zatlačena do pozadí, o relativní deprivaci to neplatí. Nezaměstnanost ji s sebou přináší i tehdy, jestliže nepředstavuje existenční ohrožení. Dokonce by se dalo říci, že relativní deprivace je dnes

silnější než dříve. S růstem vzdělání populace rostou i její aspirace, obrazová prezentace komfortu středních vrstev (zejména v televizi, ale i v reklamě, nabídce supermarketů apod.) je dnes daleko sugestivnější a vzbuzuje a posiluje tyto aspirace více, než tomu bylo kdy v minulosti. Všechna masmédiá a reklama prezentují veřejnosti určitou úroveň konzumu zboží a služeb jako žádoucí a hodnou respektu a vzbuzují aspirace na tento konzum i tam, kde k jeho dosažení chybí prostředky. Právě rozpor mezi vzbuzovanými (materiálními) aspiracemi a možnostmi je uspokojit patří k tíživé formě relativní deprivace. Ta je zesilována i tlakem sociálního okolí na udržení určité úrovně spotřeby a snahou rodiny tuto úroveň před tímto okolím manifestovat. Zejména pokud se týče šatstva dětí, především dětí dospívajících. Na jejich ošacení rodina nezaměstnaných věnuje často poslední zdroje. Udržování společností akceptovaného standardu spotřeby pro děti je v rodinách nezaměstnaných nejvyšší prioritou nejen proto, že rodiče chtějí pro děti to nejlepší, ale také proto, že to udržuje určité sebevědomí dětí i rodiny (15, str.76-77, 88).

2.2.2 Pokles životní úrovně

Nutnost žít jen z podpory v nezaměstnanosti, či dokonce jen ze sociální podpory vymezené na základě stanoveného životního minima, znamená pro nezaměstnaného a jeho rodinu velké snížení životní úrovně. To je skutečností, i když nízký životní standard není vázán pouze na nezaměstnanost. Finanční potíže osob žijících z podpor v nezaměstnanosti jsou však téměř vždy značné. Příjem z podpor stěží pokrývá základní potřeby rodin a uvádí tyto rodiny do dluhů. Čím déle zůstává člověk nezaměstnaný, tím je jeho finanční situace a existenční situace jeho rodiny horší. Zajišťování výživy v nezaměstnanosti, zvláště v rodinách s dětmi, je obtížným problémem samo o sobě, natož ve spojení s ostatními problémy, které nezaměstnanost přináší. Finanční potíže jsou také hlavním faktorem, nutícím nezaměstnané brát jakoukoliv, i hůře placenou a méně kvalifikovanou práci (15, str.75-76).

2.2.3 Reprodukční chování

Přímá souvislost mezi reprodukčním chováním a nezaměstnaností sice není prokázána, ovšem podle některých jevů lze usuzovat, že určitá spojitost tu je. V první řadě je zde ekonomické hledisko, kdy je dnes pro mladé lidi obtížné dosáhnout na vlastní bydlení. Pokud

se přidá ještě nezaměstnanost, je založení rodiny pro většinu lidí nemyslitelné. V posledních letech poklesl počet sňatků, naopak se zvýšil průměrný věk ženichů a nevěst. Porodnost se sice v posledních třech letech mírně zvýšila, ale z dlouhodobějšího hlediska je stále nízká. S tímto trendem, se setkávají demografové v celé Evropě.

V části populace jsou těhotenství a mateřství pro ženy naopak příležitostí k úniku z nepříznivého statusu nezaměstnaných do výhodnějšího statusu matek a žen v domácnosti. Nezaměstnané dívky, které nemají zkušenost s ekonomickou nezávislostí, usilují často o jediné: mít dítě, ať již jako vdané nebo jako svobodné matky. Nemají nic, co by mělo hodnotu samo o sobě, ale dítě ji v naší kultuře má. Dítě je cosi, co všichni kolem nich za hodnotu považují, a proto je tyto ženy chtějí (15, str.81).

Řadu dalších negativních dopadů nezaměstnanosti pro rodinu je popsána v předchozí kapitole. Protože nezaměstnanost téměř nikdy nepostihuje pouze jednotlivce, ale týká se celé jeho rodiny, a to nejen poklesem příjmů. Jak se rodina, s tímto stavem vyrovná je závislé kromě jiných faktorů také na rodinném zázemí, rodinnou situací, která panovala před ztrátou zaměstnání a v neposlední řadě také na délce nezaměstnanosti.

2.3 Dílčí závěr

Ze statistických údajů a studia dostupné literatury lze usuzovat, že nezaměstnanost ovlivňuje vznik rodiny, její vnitřní život, působí na strukturu hodnot v rodině a v neposlední řadě má vliv na psychické a fyzické zdraví jejích členů. Nezaměstnanost patří k naší soudobé společnosti stejně neodmyslitelně jako peníze, úspěch a honba za vysokým společenským statutem. O to bolestnější může pak být ztráta nabytého postavení ve společnosti.

V současnosti, kdy na nás ze všech stran, ať už z médií, z billboardů nebo z obchodů útočí reklama na co největší konzum, je těžké nepodlehnout lákavým nabídkám. Často jsou to velmi „výhodné“ půjčky, které nezaměstnané někdy uvrhají do ještě větších problémů, protože nejsou schopni se svými omezenými příjmy půjčku splácet a tak se ocitají v bludném kruhu finančních problémů a frustrací, ze kterých si sami nevědí rady. Jsou si totiž vědomi toho, že jsou vyřazeni ze společenské aktivity a tím jsou i mimo spotřební život.

ZÁVĚR

Významným předpokladem úspěchu či neúspěchu na trhu práce je vzdělání. Je požadována stále výrazněji kvalifikovaná, flexibilní a výkonná pracovní síla. Pokud jde o zodpovědnost za uplatnění na trhu práce, pak lze konstatovat, že odpovědnost nese především každý sám za sebe, ale nezaměstnanost není primárně výsledkem osobní nedostatečnosti nezaměstnaných. Nezaměstnanost je zátěžová, krizová životní situace, se kterou se různí jednotlivci vyrovnávají velmi rozmanitě. Po počátečním šoku způsobeném změnou života v důsledku ztráty placené práce, nezaměstnaní často mobilizují své síly a snaží se svou situaci změnit. Pokud ovšem nenajdou řešení, postupně rezignují, upadají do apatie. Důsledkem nezaměstnanosti je postupný úpadek, ztráta sebedůvěry, ztráta smyslu každodenní činnosti, konflikty v běžném sociálním styku, zhoršení duševního a tělesného zdraví. Adaptace závisí na celkové osobní a životní situaci jednotlivce a jeho osobnosti. V životní situaci jsou nejzávažnějšími faktory celková finanční situace, míra sociální podpory v rodině a širším sociálním okolí, dobré fyzické a psychické zdraví, uplatnitelnost vzdělání. Z individuálních, osobních faktorů sehrávají nejdůležitější úlohu věk, pohlaví, odolnost vůči zátěži, pružnost a aktivita člověka, motivace k práci a subjektivní význam práce. Zdá se, že osoby s dostatečnými úsporami, s intenzivní morální a emocionální podporou svých nejbližších a osoby s vyšším vzděláním zůstávají dopady nezaměstnanosti postiženi nejméně.

Problémem jsou lidé, kteří pracovat nechtějí. Umožňuje jim to současný systém vyplácení sociálních dávek. Ten by měl fungovat jako krátkodobá pomoc pro překlenutí doby nutné k hledání nového zaměstnání. Bohužel někdy slouží jako náhradní a trvalý příjem těchto osob.

RESUMÉ

V dnešním komerčně orientovaném světě jsou k využívání volného času nutné peníze, které nezaměstnaný obvykle nemá. Existuje pouze malá skupinka nezaměstnaných, která je schopna uplatňovat aktivní životní styl. V naší společnosti jsou lidé, které se s nezaměstnaností vyrovnávají lépe než ostatní. Jsou to obvykle jedinci, kteří byli v předchozím zaměstnání nespokojeni nebo jsou nezaměstnaní jenom po krátkou dobu anebo mají naspořeny finanční prostředky, kterými kryjí své potřeby do doby, než si najdou nové zaměstnání.

V první kapitole je popsán problém nezaměstnanosti a blíže charakterizuje některé její typy. Zmiňuje příčiny i možnosti řešení tohoto problému, vyjmenovává skupiny osob nejvíce nezaměstnaností ohrožených. Dále se věnuje popisu Olomouckého kraje a okresu, jelikož ten patří k nejvíce nezaměstnaností postiženým krajům v České republice. Ze čtrnácti krajů se již dlouhodobě řadí na třetí nejhorší pozici.

Druhá kapitola podrobněji vyjadřuje negativní dopady nezaměstnanosti jak na jedince, který o placenou práci přišel, tak na jeho rodinu a nejbližší okolí. Nemožnost najít vhodné zaměstnání často nezpůsobuje nezaměstnanému jednotlivci jenom ztrátu příjmu, ale také ztrátu sebedůvěry. V mnoha případech působí tlak nezaměstnanosti finanční a emocionální napětí v rodině. Běžným důsledkem pak je rozpad právě těch vztahů, které měly nezaměstnanému poskytnout podporu při jeho snaze vrátit se na pracovní trh. K sociálním následkům dlouhodobé nezaměstnanosti pro jedince patří zejména snížení životní úrovně, růstu napětí v jeho rodině a v ostatních interpersonálních vztazích, deprese, ztráta motivace a pocit bezmocnosti, přistupují i zvýšené následky, jež pociťuje společnost. Nároky na státní rozpočet, nárůst sociálně patologických jevů, nestabilita společnosti. Proto se dlouhodobá nezaměstnanost ocitá v centru pozornosti společnosti.

ANOTACE

Vavrošová, Petra. *Nezaměstnanost v ČR, vývoj a sociální důsledky*.
Bakalářská práce. Brno: Institut mezioborových studií, 2005, s. 45.

Bakalářská práce je zaměřena na problematiku nezaměstnanosti, její vývoj a sociální důsledky pro jedince i rodinu. Zabývá se také příčinami nezaměstnanosti a možnostmi řešení, jak zlepšit své uplatnění na trhu práce.

Klíčová slova:

Nezaměstnanost, nezaměstnaný, sociální důsledky, zaměstnání, absolventi vysokých škol, příčiny, možnosti, trh práce, úřad práce, vzdělání, rodina, jedinec.

ANNOTATION

Vavrošová, Petra. *The unemployment in Czech Republic, the evolution and social consequences*. Baccalaureate work. Brno: Institut mezioborových studií, 2005, s. 45.

Baccalaureate work is pointed at issue of unemployment, evolution of unemployment and social consequences for unemployed individual and also for his family. It pursue the causes of unemployment and possibilities of optimal solutions to improve the fulfilment of individual on labour market.

Key words:

Unemployment, unemployed, social consequences, employment, graduates, causes, facilities, labour market, employment service agency, education, family, individual.

LITERATURA A PRAMENY (informační zdroje)

A. Tištěné prameny

1. *Pracovněprávní předpisy*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2004.
2. *Pracovněprávní předpisy. Zaměstnanost k 1. 10. 2004*. 1. vyd. Ostrava: Jiří Motloch-Sagit, 2004.
3. *Zákon o zaměstnanosti – zákon č. 1/1991 Sb., ve znění pozdějších předpisů*.

B. Knihy (monografie)

4. BENEŠ, MILAN a kol. *Marketing a práce s absolventy vysokých škol*. 1. vyd. Praha: Eurolex Bohemia, 2001.
5. BUCHTOVÁ, B., *Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2000.
6. BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002.
7. FESTOVÁ, JENY. *Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním - 2004*. 1. vyd. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2003.
8. FESTOVÁ, JENY, VOJTĚCH, JIŘÍ. *Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním*. 1. vyd. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2002.
9. JACÍKOVÁ, ADÉLA a kol. *Současná úloha a postavení studentů na vysokých školách 2002. Vazba vysokých škol na absolventy a zaměstnavatele*. 1. vyd. Brno: Vysoké učení technické v Brně, 2003.
10. JOUZA, LADISLAV. *Zaměstnanost a paragrafy aneb nemám práci a co dál*. 1.vyd. Praha: Linde, 1997.
11. KOLEKTIV AUTORŮ. *Odborné vzdělávání v ČR*. 1. vyd. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2004.
12. KOLEKTIV AUTORŮ. *Zpráva o situaci na trhu práce v 1. pololetí 2005*. 1. vyd. Olomouc: Úřad práce v Olomouci, 2005.

13. KOLIBOVÁ, HELENA. *Problematika přechodu absolventů terciárního vzdělávání do praxe v podmínkách trhu práce Severní Moravy a Slezska v druhé polovině devadesátých let*. 1. vyd. Opava: Slezská univerzita v Opavě, 2002.
14. LEIBLOVÁ, ZDENĚKA a kol. *Zaměstnávání občanů se ZPS, důchodců, cizinců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. 1. vyd. Olomouc: Anag, 2003.
15. MAREŠ, PETR. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998.
16. MAREŠ, P. a kol. *Nezaměstnaní na trhu práce*. 1. vyd. Brno: VÚPSV, 2002.
17. SEKOT, ALEŠ. *Sociologie v kostce*. 1. vyd. Brno: Paido, 2002.
18. ŠEĎOVÁ, KLÁRA a kol. *Průzkum uplatnění absolventů VUT v praxi pro rok ukončení studia 1999-2002*. 1. vyd. Brno: Vysoké učení technické v Brně, 2003.
19. ŠŤASTNOVÁ, PAVLÍNA. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů na vstup na trh práce*. 1. vyd. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2004.
20. ŠŤASTNOVÁ, PAVLÍNA a kol. *Absolventi na trhu práce. Co zaměstnavatelé očekávají?* 1. vyd. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání, 1999.
21. TRHLÍKOVÁ, JANA, VOJTĚCH, JIŘÍ. *Názory pracovníků úřadů práce na uplatnění absolventů škol – 2004*. 1. vyd. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2004.
22. VEČERNÍK, JIŘÍ, MATĚJŮ, PETR a kol. *Zpráva o vývoji české společnosti 1989 – 1998*. 1. vyd. Praha: Academia, 1998.
23. VOJTĚCH, JIŘÍ. *Absolventi škol Moravskoslezského kraje na trhu práce – nezaměstnanost absolventů*. 1. vyd. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2004.
24. VOJTĚCH, JIŘÍ a kol. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce – 2004*. 1. vyd. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2004.
25. VYPLEL, VLADIMÍR. *Uchazeč o zaměstnání – práva a povinnosti*. 1. vyd. Praha: MPSV, 2002.

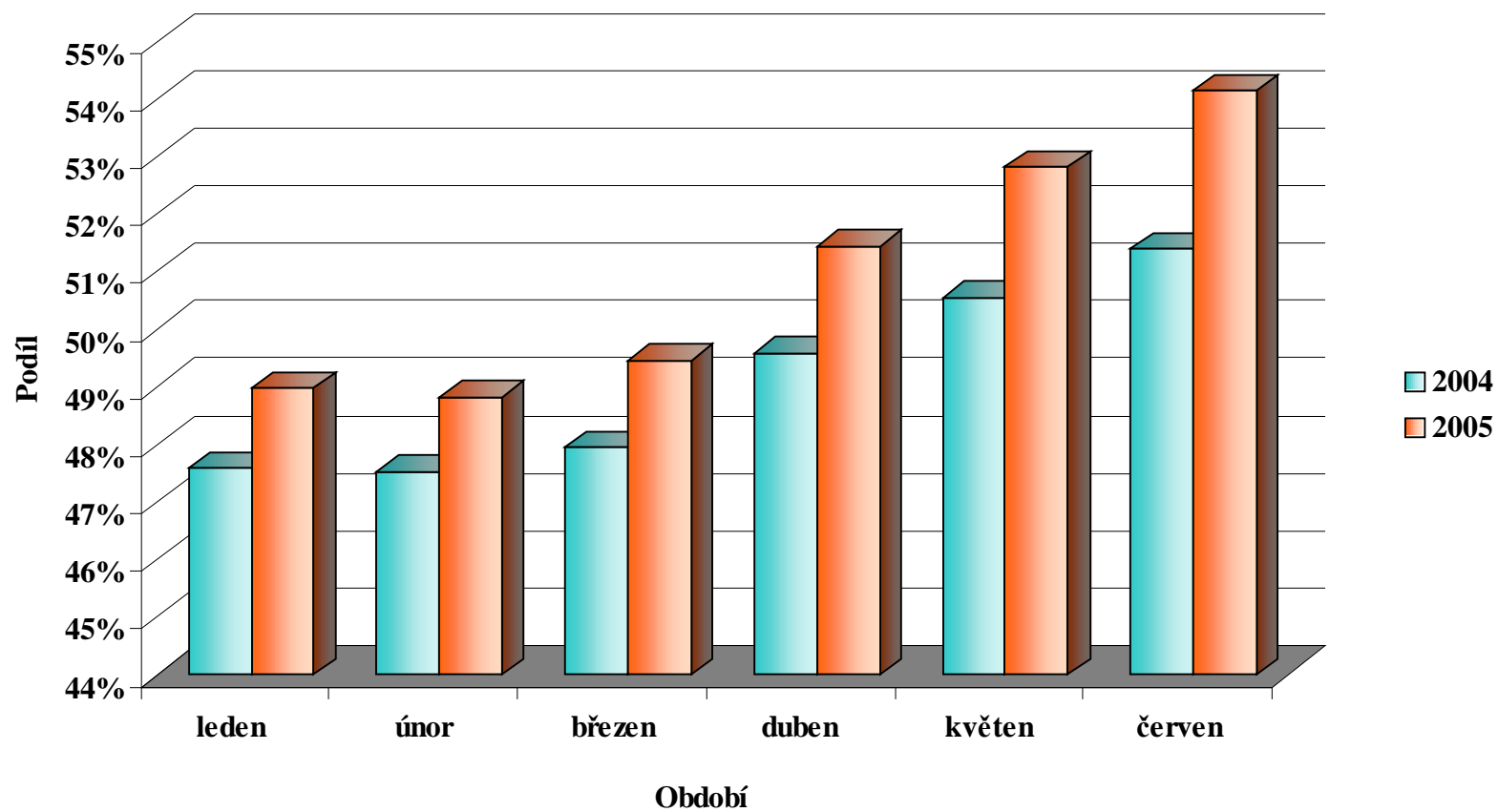
C. Internet

26. *Míra nezaměstnanosti* [databáze online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2004 [citováno 2005-08-15]. Dostupné z URL <http://www.portal.env/indikatory.cz/>.

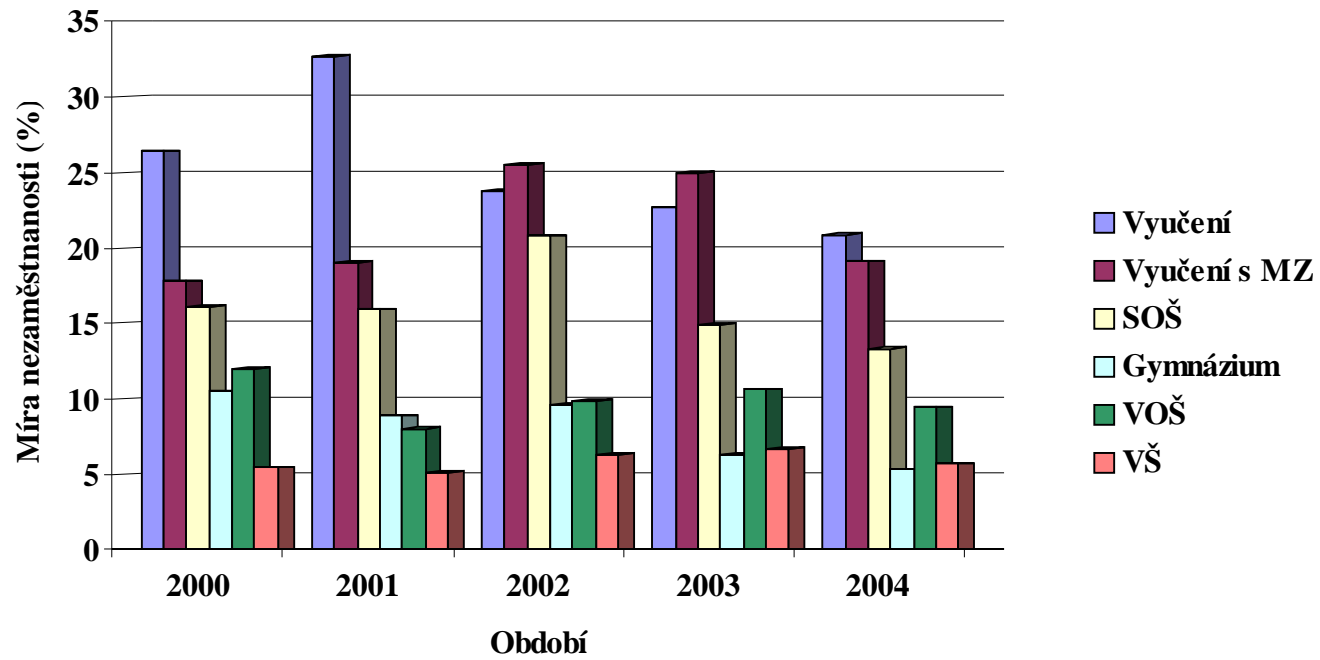
PŘÍLOHY

1. Graf č. 1 Srovnání podílu žen na nezaměstnanosti v okrese Olomouc za 1. pololetí let 2004 a 2005.
2. Graf č. 2 Míra nezaměstnanosti absolventů v letech 2000 až 2004.
3. Obrázek č. 1 Míra nezaměstnanosti v České republice k 30. červnu 2005.
4. Graf č. 3 Počet nově hlášených volných míst v okrese Olomouc během jednotlivých měsíců.
5. Graf č. 4 Volná místa podle vzdělání k 30. červnu 2005 (Olomoucký okres).
6. Graf č. 5 Porovnání míry nezaměstnanosti v okresech Olomouckého kraje k 30. červnu 2005.

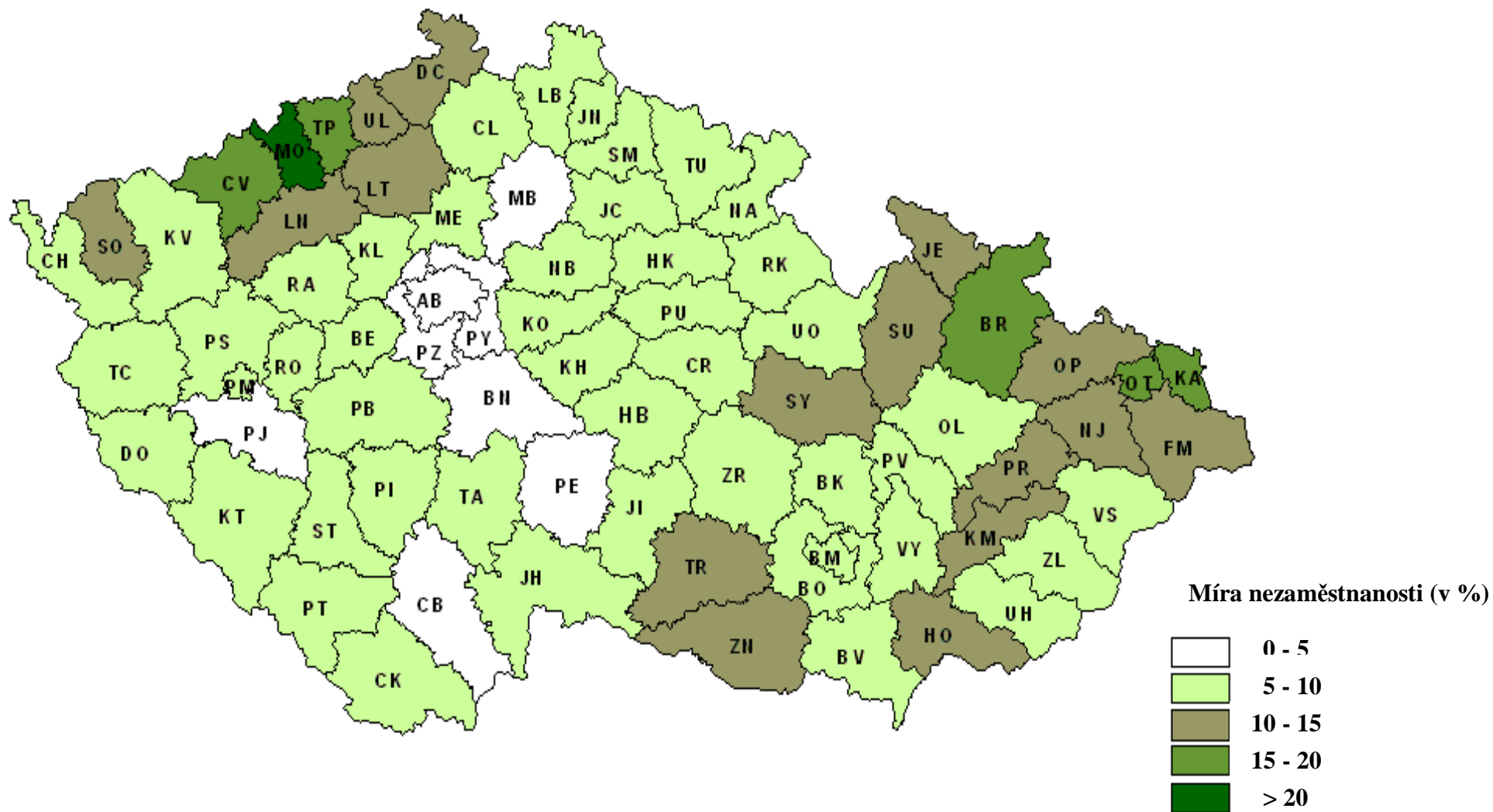
Graf č. 1 Srovnání podílu žen na nezaměstnanosti v okrese Olomouc za 1. pololetí let 2004 a 2005



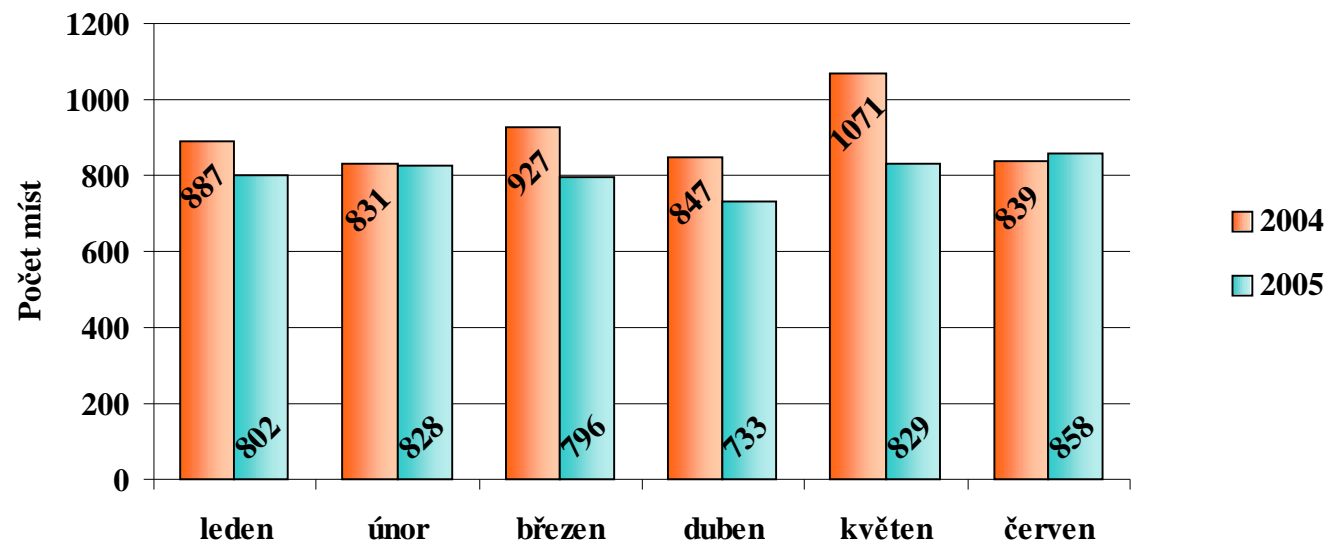
Graf č. 2 Míra nezaměstnanosti absolventů v letech 2000 až 2004



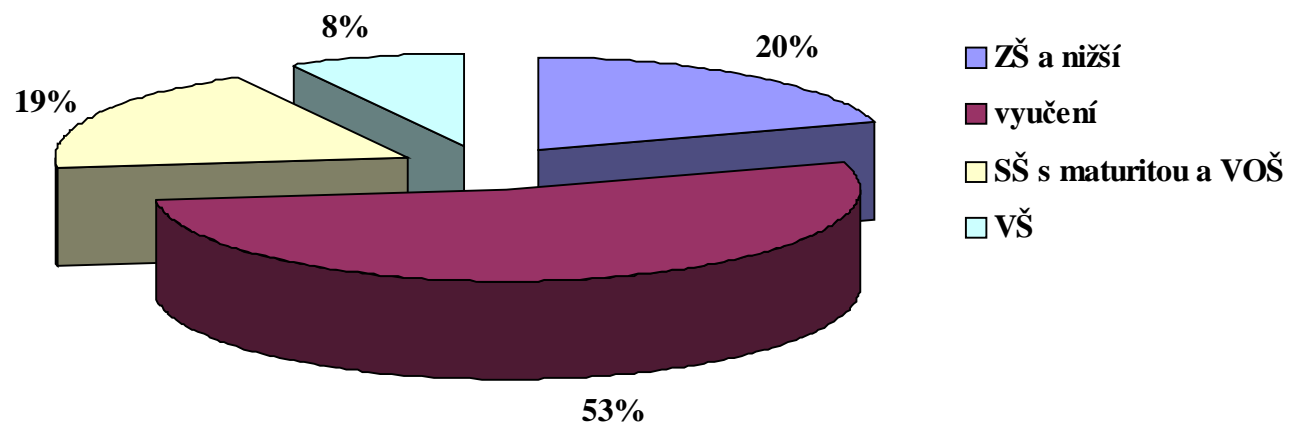
Obrázek č. 1 Míra nezaměstnanosti v České republice k 30. červnu 2005



Graf č. 3 Počet nově hlášených volných míst v okrese Olomouc během jednotlivých měsíců



Graf č. 4 Volná místa podle vzdělání ke 30.6. 2005 (Olomoucký okres)



Graf č. 5 Porovnání míry nezaměstnanosti v okresech Olomouckého kraje
k 30. červnu 2005

