

UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ

Institut mezioborových studií Brno

**Nezaměstnanost jako fenomén
současné společnosti**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Vedoucí bakalářské práce:
doc. Ing. Antonín Řehoř, CSc.

Vypracoval:
Radek Štěpánek

Blansko 2006

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou 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, 15. března 2006

.....

Radek Štěpánek

Poděkování

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

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

Radek Štěpánek

OBSAH

Úvod	2
1. Nezaměstnanost jako nevyhnutelný, průvodní jev současné společnosti	4
1.1 Definice, charakteristika a význam fenoménu nezaměstnanosti	4
1.2 Klasifikace nezaměstnanosti	6
1.3 Příčiny, důsledky a závažnost nezaměstnanosti pro společnost	13
1.4 Dílčí závěr	16
2. Rozbor dopadu nedobrovolné ztráty práce na jednotlivce	17
2.1 Psychologie nezaměstnanosti	17
2.2 Psychické a zdravotní dopady na osobnost nezaměstnaného	24
2.3 Vliv nezaměstnanosti na vznik sociálně patologických jevů	27
2.4 Osobní strategie překonávání důsledků ztráty práce	28
2.5 Dílčí závěr	36
3. Specifika nezaměstnanosti v České republice	37
3.1 Charakteristika a specifické problémy nezaměstnanosti v České republice	37
3.2 Skupiny a regiony s vyšším rizikem ztráty práce	44
3.3 Role státu na trhu práce	48
3.4 Dílčí závěr	53
Závěr	55
Resumé	57
Anotace	58
Použité zdroje	59

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 ztěžší zdolatelné - úsilí zvládnout život, 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 bakalářské 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 pracovně 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.

Nezaměstnanost, 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 protispoločenským 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.

Cílem práce 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 součástí a cílem závěrečné části bakalářské práce.

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 bakalářské práce jsem získal studiem informačních zdrojů a literatury, jejichž seznam je uveden.

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, jako 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 činorodý 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, střídat 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 člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho 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 protispoločenským 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 pojitko 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,

která 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 ně ani 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,
- 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, 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 již 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 1 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 skupiny osob:

- profesionální i neprofesionální příslušníci armády, osoby ve výkonu civilní služby,
- 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 nesplňují 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 spekulativní 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 obratu pracovní síly mezi odvětvími). Jsou-li rušena pracovní místa v některém odvětví, přechází část pracovní síly do nových a dynamičtější 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 opravářské 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 postíženy 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 kvalitací 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 a „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 (vyloučením 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 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.

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 čitateli je počet neumístěných uchazečů o zaměstnání a ve jmenovateli pracovní síla (to je zaměstnaní + 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, rozdělování zdrojů 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 pocíťované 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 Marienthálské 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 slíci 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. Jediní, 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, zatímco 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 prací 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 nezvládnou. Začnou se litovat, situaci řeší alkoholem a psychicky se rozpadají, což navíc rozbíjí 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 přežít 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 manažeri, 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 navykklé životní rutiny. Odříznutí od dřívější organizace života a jejích pravidel, restrukturaace 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 ze 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 zdravotním 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 výskytu nemocí spojených 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 studiemi 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 sebevražednosti i nedokonalých demonstrativních sebevražd.* Zejména nedokonalé 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. Nedokonalá sebevražda je komentována také jako „křik o pomoc“. Bylo také vysloveno podezření, že u dokonalejších sebevražd jde na rozdíl od sebevražd nedokonalých 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 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 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 sítě (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 unaveni 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 vyplývajícimu 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 nepociťuje 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 předvýběr. 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 serverů existuje možnost vytvořit si svůj profesní profil, kde se dá představit prostřednictvím dosaženého vzdělání, svých pracovních zkušeností, jazykových znalostí. Šance, že se potenciální zaměstnavatel ozve je mnohem větší, 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 spokojovat se 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

Závěrečná 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

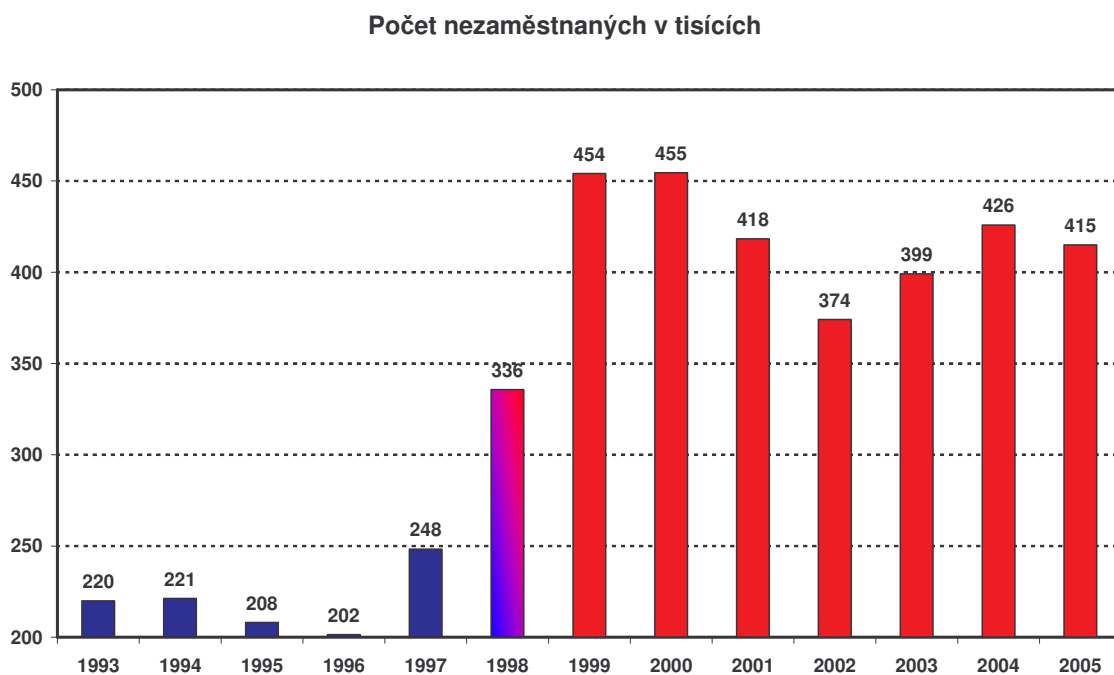
Na počátku transformace byla tedy *nezaměstnanost v České republice* prakticky neznámým jevem. V prosinci 1990 činila míra nezaměstnanosti 0,73%, o rok později však již dosáhla 4,1%. V letech 1992 - 1996 se pak míra registrované nezaměstnanosti ustálila v intervalu 3 - 4% a byla tedy stále velmi nízká. 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 zhruba 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.

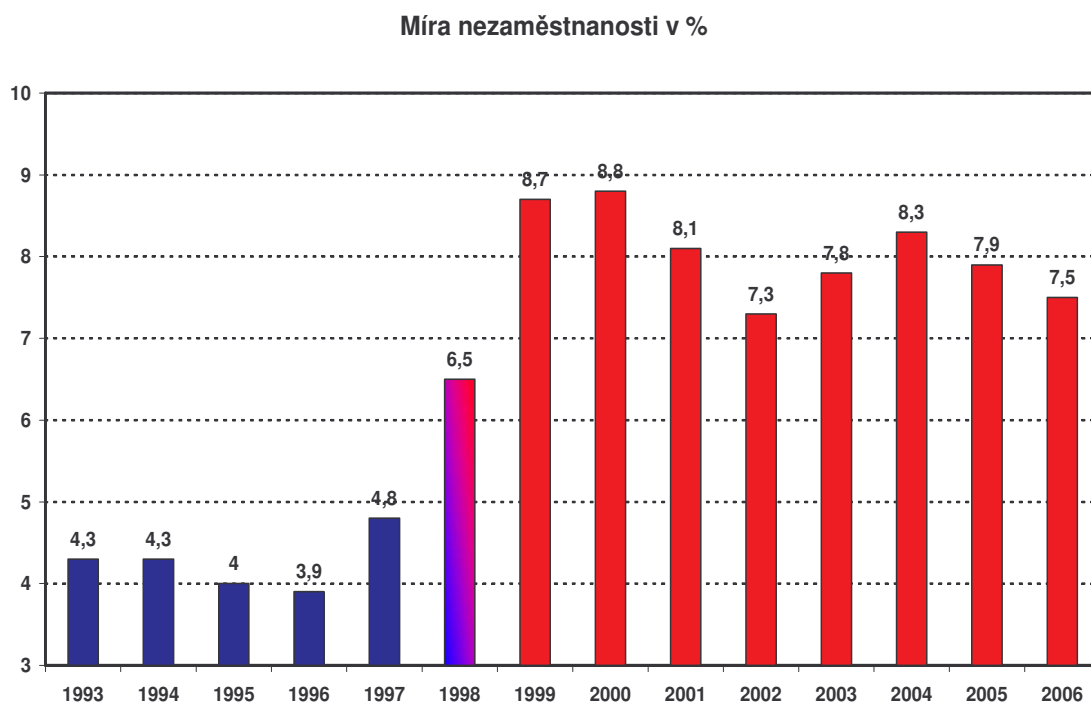
V průběhu roku 2002 se míra nezaměstnanosti pohybovala od 9,4% - na počátku roku, do konečných 9,8% na jeho konci, přičemž nejnižší byla v měsíci květnu a to 8,6%. Následující rok 2003 a 2004 znamenal postupné navýšení počtu osob bez práce v České republice, kdy se jejich výše vyšplhala a držela převážně 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%. Nastíněný vývoj nezaměstnanosti graficky znázorňuje obrázek č. 1 a obrázek č. 2.

Obrázek č. 1 Oscilace míry nezaměstnanosti v Česká republice dle statistiky Eurostatu (v tisících osob)



Obrázek č.2 Oscilace míry nezaměstnanosti v Česká republice dle statistiky Eurostatu (v procentech, s výhledem do roku 2006)



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 železářny 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 železářny 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 oblastí 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“. Z následujícího výpočtu je patrné, že z finančních prostředků určených na výplatu průměrného zaměstnance (bez dětí) putuje státu vysokých 44% této částky.

Nezaměstnanost a produktivita práce

Specifikem České republiky se v poslední době stalo, že růst produktivity práce brzdí zaměstnanost. Česká ekonomika dosahovala v roce 2005 nejlepších makroekonomických výsledků za posledních deset let. Růst reálného hrubého domácího produktu činil podle odhadů kolem 5%. České ekonomice se podařilo výrazně zvýšit export, který tak poprvé převážil import. Také zájem zahraničních investorů o Českou republiku nepolevoval, spíše naopak.

Přes všechny tyto bezpochyby pozitivní údaje však míra nezaměstnanosti klesla pouze nepatrně. Často je jako hlavní důvod uváděna skutečnost, že je zde strnulý trh práce, který nemotivuje lidi k práci a firmy k najímání pracovníků. Proti této příčině lze však postavit jiný důvod - že v české ekonomice roste prudce produktivita práce, i když

stále ještě výrazně zaostáváme za některými státy Evropské unie. Česká republika, co se týče produktivity práce, se podle posledních dostupných dat nacházela v roce 2004 na 64,8% průměru zemí Evropské unie.

Růst produktivity práce souvisí se stále probíhající restrukturalizací českého hospodářství. Firmy zvýšenou produkci kryjí stávajícími pracovníky a to je další důvod, proč najímají pouze málo nových. Růst produktivity práce je proto jednou z hlavních příčin, proč je i přes rychlý růst hrubého domácího produktu pokles míry nezaměstnanosti pouze mírný. Trend růstu produktivity práce se očekává a dalším období, proto se dle některých odborníků výrazný pokles nezaměstnanosti nedá očekávat ani v následujících nejbližších letech.

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 ke konci roku 2005 blížil k počtu půl milionu osob, má Česko dle měření Evropské unie v porovnání s ostatními státy stále nezaměstnanost pod průměrem, i když jen těsně.

V průměru dosahovala míra nezaměstnanosti ke konci roku 2005 v evropské pětadvacítce 8,5%, oproti stejnému období v roce 2004 došlo ke snížení o půl procentního bodu. V České republice činila míra nezaměstnanosti na konci roku 2005 7,9%. Celkem šest států mělo míru nezaměstnanosti vyšší, než je průměr Evropské unie. Nejvyšší mezinárodně srovnatelnou míru nezaměstnanosti měly Polsko (17,4%) a Slovensko (15,8%). Na druhém konci žebříčku byly Irsko, Dánsko, Nizozemsko a Velké Británie, tedy země, u kterých činila míra nezaměstnanosti méně než 5%. O vysoké diferenciaci míry nezaměstnanosti mezi jednotlivými členskými státy Evropské unie svědčí skutečnost, že rozdíl mezi Irskem - zemí s nejnižší hodnotou a Polskem je rozdíl 13 procentních bodů. Porovnání míry nezaměstnanosti vybraných států Evropy ukazuje názorně tabulka č. 1.

Tabulka 1 Srovnání míry nezaměstnanosti dle Eurostatu v některých evropských zemích (konec roku 2005)

Belgie	8,7
Dánsko	4,4
Německo	8,6
Estonsko	6,5
Řecko	9,6
Španělsko	8,3
Francie	9,5
Maďarsko	7,0
Slovinsko	5,8
Slovensko	15,8
Polsko	17,1
Česká republika	7,9
Rakousko	5,0
Velká Británie	4,9
Norsko	4,6

Je důležité připomenout rozdíly v číslech, závisících na rozdílných metodikách měření jednotlivých subjektů. Míra nezaměstnanosti k 31.12. 2005 byla v Česku dle oficiálních statistik Ministerstva práce a sociálních věcí 8,3%. Podle metod měření evropského statistického úřadu Eurostat je ale číslo 7,9%. Nezaměstnanost v ČR se v průběhu roku 2005 snížila z 9,8% v lednu na 8,3% v prosinci. Eurostat ale ve svých číslech zaznamenal pokles o 0,4 desetiny procentního bodu.

Plyne to z jiné metodiky, kdo vlastně se počítá jako člověk bez práce. Úřad jinak zpracovává čísla o sezónních zaměstnancích. Metodiky měření jsou v každé zemi jiné a rozdíl v počtech může být u některých zemí velmi markantní. Například Eurostat udává u Německa nezaměstnanost 8,6%, země ale počítá s číslem kolem 11%. Podobně

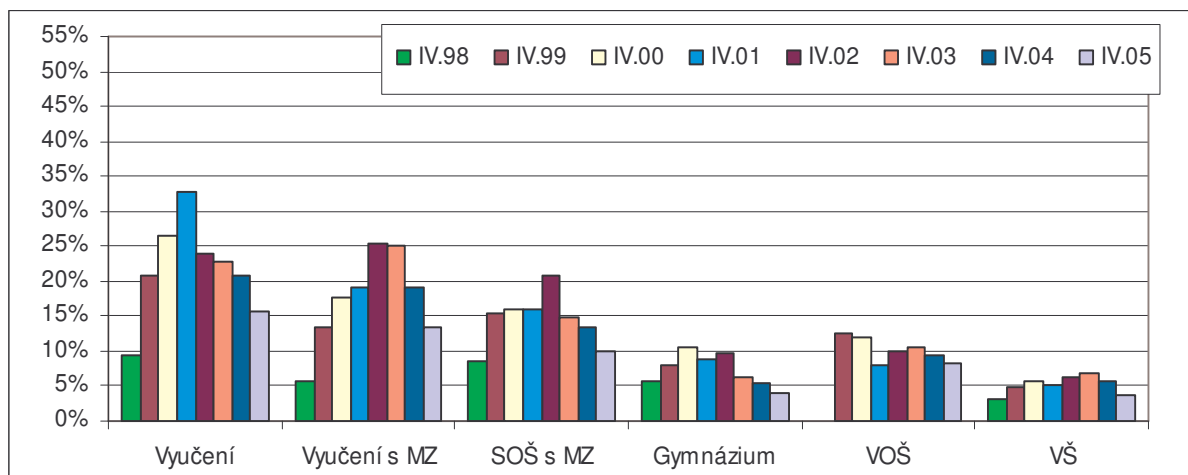
je na tom Slovenská republika. Eurostat jí přiřkl nezaměstnanost na konci listopadu 2005 15,8%, země ale udává 10,8%.

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 (např. mladiství s nízkou úrovní kvalifikace). Hlavním znevýhodňujícím prvkem na trhu práce je nízká úroveň dosaženého vzdělání, jak ukazuje obrázek č. 3.

Obrázek č. 3: Vztah míry nezaměstnanosti a úrovně dosaženého vzdělání (duben 1998 – 2005)



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.

Řešení problému vyšší nezaměstnanosti žen bývá komplikováno i konzervativními názory některých mužů i politiků, kteří ženu staví pouze do její role v domácnosti a při výchově a dětí. Tento postoj předpokládá, že nezaměstnanost má destruktivní dopad především na muže, neboť jsou to oni, kdo živí rodinu. Vydělávat má tedy muž, kterému by měl být zvýšen plat natolik, aby bez potíží hmotně zabezpečil sebe i své blízké. Z takového názoru také vyplývá, že pokud by ženy zůstaly doma (tedy i ty, které pracují a které tvoří přes 40% práceschopného obyvatelstva), byl by vyřešen problém nezaměstnanosti.

Naopak, podle soudů většiny psychologů a sociologů by žena zůstávat v domácnosti a být ekonomicky závislá na muži neměla. Podle jejich výzkumů pracují ženy proto, že je třeba jejich příjmem doplnit rozpočet rodiny. Dále mají potřebu seberealizace, uplatnění nabytého vzdělání, zajištění svého stáří a navazování sociálních kontaktů.

Nezaměstnanost absolventů škol

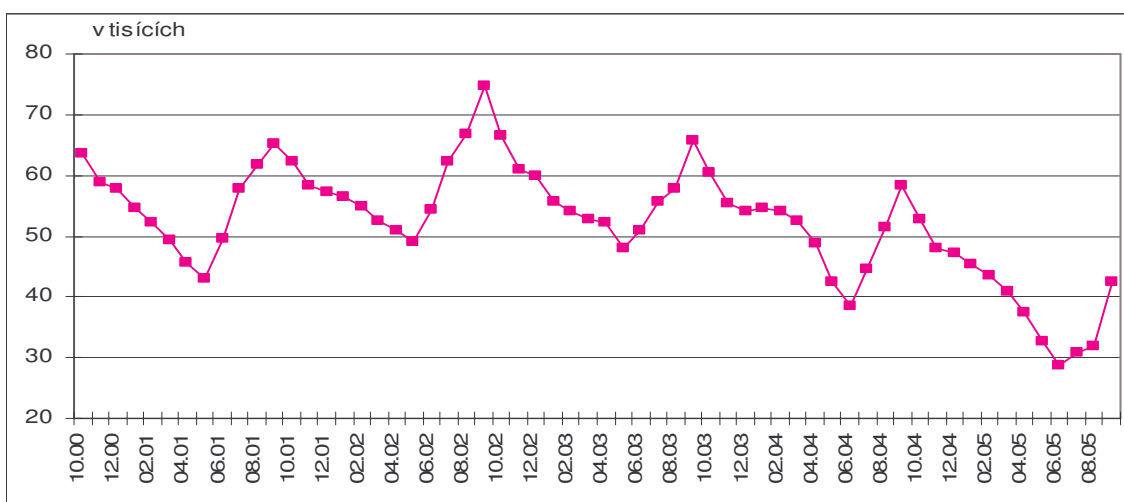
Další významnou skupinou ohroženou zvýšenou nezaměstnaností jsou také čerství *absolventi škol*. Podíl nezaměstnaných absolventů škol činil například v roce 2001 12,4% z celkového počtu nezaměstnaných. Přes 70% nezaměstnaných v roce 1999 (i v dalších letech) bylo ze skupin se základním vzděláním nebo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

Počet nezaměstnaných absolventů škol v České republice v posledních letech poklesl. Snížil se i podíl nezaměstnaných absolventů na celkové nezaměstnanosti. Vyplývá to z analýzy „Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním“, kterou každoročně připravuje Národní ústav odborného vzdělávání. Analýza sleduje vývoj nezaměstnanosti absolventů v členění podle jednotlivých kategorií vzdělání, oborů i skupin oborů.

Celkový počet evidovaných nezaměstnaných absolventů činil v dubnu 2005 37,4 tisíce a podíl nezaměstnaných absolventů na celkové nezaměstnanosti dosahoval 7,3%. Například v meziročním srovnání - počátku let 2004 až 2005 - se celkový počet nezaměstnaných absolventů snížil o 11,3 tisíce, podíl nezaměstnaných absolventů na celkové nezaměstnanosti klesl o 25%. Vývoj počtu nezaměstnaných absolventů za posledních několik let znázorňuje obrázek č. 4.

Obrázek č.4: Vývoj počtu nezaměstnaných absolventů (říjen 2000 – září 2005)



Při řešení problému se zaměstnáváním absolventů platí pravidlo: čím vyšší vzdělání, tím lepší možnosti uplatnění. V roce 2005 činila míra nezaměstnanosti

„čerstvých“ absolventů u vyučených 17,9%, u vyučených s maturitou 16,1%, u absolventů SOŠ s maturitou 12,2%, u absolventů gymnázií 4,8%, u absolventů VOŠ (včetně konzervatoří) 10,9% a u vysokoškoláků 5,5%.

Je tedy zřejmé, že existuje přímá závislost mezi úrovní vzdělání a uplatnitelností na trhu práce. Na úrovni dosaženého vzdělání závisí i podíl dlouhodobě nezaměstnaných absolventů: čím nižší úroveň vzdělání, tím vyšší podíl 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*, tj. 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 odbyt výrobků pro zaměstnavatele zajišťující zaměstnávání osob zdravotně postižených je situace soustavně velice neutěšená. V těchto případech mohou Úřady práce v finančně pomoci zaměstnavatelům zejména při vytváření nových pracovních příležitostí v rámci tzv. chráněných dílen a chráněných pracovišť. Ke konci roku 2005 evidovaly úřady práce 1802 volných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením. Na jedno volné pracovní místo připadalo dle oficiálních statistik Ministerstva práce a sociálních věcí k 31.12. 2005 celkem 41,8 osob se zdravotním handicapem.

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.

Zde je přehled o počtech nezaměstnaných osob jednotlivých krajů České republiky, s procentuálním vyjádřením počtu nezaměstnaných ke dni 31.12. 2005:

Karlovarský kraj - 17 235 osob (10,2%), Ústecký kraj - 66 343 osob (15,3%), Liberecký kraj - 17 475 osob (7,7%), Praha - 22 183 osob (3,2%), Středočeský kraj - 38 034 osob (6,2%), Plzeňský kraj - 19 076 osob (6,4%), Jihočeský kraj - 21 628 osob (6,6%), kraj Vysočina - 21 456 osob (8,2%), Pardubický kraj - 21 510 osob (8,3%), Královehradecký kraj - 20 621 osob (7,3%), Jihomoravský kraj - 59 837 osob (10,2%), Zlínský kraj - 27 219 osob (9,2%), Olomoucký kraj - 34 051 osob (10,6%), Moravskoslezský kraj - 90 951 osob (14,2%).

Z uvedených čísel je patrné, že nezaměstnanost se v České republice vyznačuje velkými regionálními rozdíly. 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 tradičně Praha. Pod pět procent nezaměstnaných osob se 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 informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb,
- poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,
- opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, ženami, osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům a opatření pro zaměstnávání těchto osob,
- opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce,

- usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí.

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 všech 25 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 nadřízeným 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 umístování uvolněných zaměstnanců v důsledku strukturálních změn, organizačních a racionalizačních opatřeních, 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., 519/2004 Sb. a 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.

4.3 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 zmírnění 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.

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.

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. Z tohoto pohledu byl také vytýčen cíl bakalářské práce, tedy popsání jevu, jeho rozbor a pochopení, vývoj a rizika spolu s možností řešení ze strany státu ve vztahu k jednotlivci postiženého nedobrovolnou ztrátou práce.

Řešení důsledků nezaměstnanosti pro člověka, to je podle mého názoru (samozřejmě vedle dalších) jeden z hlavních důvodů, proč musí společnost problému nezaměstnanosti 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 požitky 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.

Vytyčený cíl bakalářské práce se za pomoci použitých metod dle mého mínění podařilo splnit v oblasti popisu, rozboru a vývoje jevu nezaměstnanosti s jeho dopadem na společnost i jednotlivce. 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 pouze obtížně popsat a často i pochopit. S pohledu jednotlivce je jistě - jako i v jiných oblastech života - rozhodují osobní zkušenost.

Resumé

Smyslem této práce byla snaha přiblížit pojem nezaměstnanost, pochopit význam tohoto problému a zmapovat nezaměstnanost jako složitý sociální jev. V návaznosti na tato fakta je žádoucí představit jednotlivé druhy nezaměstnanosti, jakož i příčiny a důsledky jejího výskytu pro současnou společnost.

Nezaměstnanost není jen ekonomickým, ale i sociálním a kulturním problémem. Nejde totiž pouze o „nerovnováhu na trhu práce“, ale i o její důsledky pro život jedince, který se stal nezaměstnaným. Tato situace 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.

Snaha o co nejefektivnější snížení nezaměstnanosti se týká přirozeně i naší společnosti. Tato je nucena vyrovnávat se s faktem, že nezaměstnanými se stává příliš mnoho osob na to, aby tento jev mohl být chápán jako jejich osobní věc. Prostředky vložené do boje s nezaměstnaností i s jejími důsledky nejsou jen ekonomickou, ale i sociální a kulturní investicí. Objem prostředků a způsob jejich využití se liší v závislosti na aktuálním vývoji nezaměstnanosti, i dle jednotlivých regionů nebo specifických skupin obyvatelstva, postižených ztrátou práce. Efektivita jejich vynaložení je pak poměřována ekonomickými a také sociálními kritérii.

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.

Klíčová slova

Práce, nezaměstnanost, nezaměstnaná osoba, stát, nezaměstnanost České republiky.

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.

Keywords

Work, unemployment, an unemployed person, state, the unemployment in the Czech Republic.

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

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

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

Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. c 2006, poslední revize 18.01.2006 [cit. 26.ledna 2006]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz>>.

Ministerstvo pro místní rozvoj [online]. c 2005, poslední revize 18.11.2005 [cit. 04.01.2006]. Dostupný z WWW: <<http://www.nmr.cz>>.

Český statistický úřad [online]. c 2006, poslední revize 09.01. 2006 [cit. 12.01.2006]. Dostupný z WWW: <<http://www.czso.cz>>.

Webový server [online]. c 2005, poslední revize 12.09. 2005 [cit. 18.11.2005]. Dostupný z WWW: <<http://www.prace.cz>>.