

Pražská vysoká škola psychosociálních studií



Sociální práce s dlouhodobě nezaměstnanými lidmi v evidenci na úřadu práce ČR

Erika Lášková

Vedoucí diplomové práce: doc. PaedDr. Slavomír Laca, PhD.

Praha 2018

Prague college of psychosocial studies



Social work with long-term unemployed people registered with the Labor Office of the Czech Republic

Erika Lášková

The Diploma Thesis Work Supervisor: doc. PaedDr. Slavomír Laca, PhD.

Praha 2018

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem předloženou diplomovou prací s názvem „*Sociální práce s dlouhodobě nezaměstnanými lidmi v evidenci na úřadu práce ČR*“, vypracovala samostatně za pomoci uvedených zdrojů odborné literatury, dalších odborných zdrojů a zkušeností. Zároveň prohlašuji, že práce nebyla využita v rámci jiného vysokoškolského studia či k získání jiného nebo stejného titulu.

Datum: 30. 4. 2018

.....

Poděkování

Tímto bych chtěla poděkovat panu doc. PaedDr. Slavomíru Lacovi, PhD., za vstřícnost a trpělivý přístup při vedení diplomové práce, stejně tak i za jeho podněty a rady. Dále pak děkuji pracovníkům Úřadů práce v Hradci Králové a Jičíně za spolupráci při dotazníkovém šetření a stejně tak i respondentům, kteří se ho aktivně zúčastnili.

Anotace

Podstatou práce je shrnout sociální, ekonomické a psychologické aspekty, které s sebou přináší a ovlivňuje dlouhodobá nezaměstnanost. Právě ta se stává v historickém kontextu fenoménem nejen na území České republiky, ale i celosvětově. Nezaměstnanost zasahuje především do života jedince a poté se promítá i do celé společnosti.

Práce je rozdělena do teoretické a výzkumné části. Teoretická část popisuje a zabývá se definováním nezaměstnanosti, rolí Úřadů práce ČR při řešení tohoto jevu a v neposlední řadě charakterizuje sociální práci z úrovně významu práce pro člověka, s dopady a důsledky, které s sebou nezaměstnanost nese. Věnuje se možnostem začleňování nezaměstnaných na trh práce a poukazuje i na praktiky nelegálního zaměstnávání. Výzkumná část obsahuje kvantitativní výzkum za pomoci využití metody dotazníkového šetření, jehož úkolem je dokreslit náhled na nezaměstnanost v teoretické části v souvislosti se zjištěnými postoji a názory lidí evidovaných na Úřadu práce ČR.

Klíčová slova

Sociální práce, nezaměstnanost, Úřad práce ČR, sociální dávky, rizikové skupiny, aktivní politika zaměstnanosti, pasivní politika zaměstnanosti, minimální mzda, ztráta zaměstnání, trh práce.

Abstrakt

The goal of this thesis is to summarize the social, economic and psychological aspects as results and influences of long-term unemployment. It is the long-term unemployment which has been becoming a phenomenon within a historical context not only in the Czech Republic but worldwide. Unemployment primarily interferes in the life of an individual but is also reflected throughout society.

The thesis is divided into the theoretical and the practical part. The theoretical part describes and discusses the definition of unemployment and the role of labour offices when dealing with this phenomenon. It also defines social work within the level of importance of work for a person, with all the impacts and consequences caused by unemployment. It deals with the possibilities of integrating the unemployed back into the labour market and points out the practises of illegal employment. The practical part consists of a quantitative research using the questionnaire survey method, and depicting the view at unemployment mentioned in the theoretical part in connection with the established attitudes and opinions of the people registered at the Labour Office of the Czech Republic.

Key words

Social work, unemployment, Labour Office of the Czech Republic, social benefits, high-risk groups, active employment policy, passive employment policy, minimum wages, loss of occupation, labour market.

OBSAH

ÚVOD

1	NEZAMĚŠTNANOST	6
1.1	VÝVOJ NEZAMĚŠTNANOSTI NA ÚZEMÍ ČESKÉ REPUBLIKY	8
1.2	DĚLENÍ NEZAMĚŠTNANOSTI PODLE TYPŮ	10
1.3	FÁZE NEZAMĚŠTNANOSTI.....	13
1.4	DLOUHODOBÁ NEZAMĚŠTNANOST	14
1.4.1	<i>Dlouhodobá nezaměstnanost podle vzdělání.....</i>	<i>16</i>
1.4.2	<i>Dlouhodobá nezaměstnanost podle krajů.....</i>	<i>18</i>
1.4.3	<i>Rizikové skupiny</i>	<i>18</i>
2	ÚLOHA ÚŘADU PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY PŘI ŘEŠENÍ NEZAMĚŠTNANOSTI... ..	24
2.1	POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI.....	26
2.1.1	<i>Aktivní politika zaměstnanosti.....</i>	<i>27</i>
2.1.2	<i>Pasivní politika zaměstnanosti</i>	<i>28</i>
2.2	MINIMÁLNÍ MZDA A JEJÍ FUNKCE	28
2.2.1	<i>Vývoj minimální mzdy v České republice</i>	<i>30</i>
2.3	PROBLEMATIKA ZNEUŽÍVÁNÍ SOCIÁLNÍCH DÁVEK A PŘÍJEM ZE ZAMĚŠTNÁNÍ	31
2.3.1	<i>Státní sociální podpora.....</i>	<i>32</i>
2.3.2	<i>Pomoc v hmotné nouzi.....</i>	<i>33</i>
2.3.3	<i>Dávky pro osoby se zdravotním postižením.....</i>	<i>34</i>
2.3.4	<i>Příspěvek na péči.....</i>	<i>35</i>
2.3.5	<i>Dávky v nezaměstnanosti.....</i>	<i>36</i>
2.3.6	<i>Příjem ze zaměstnání.....</i>	<i>37</i>
3	SOCIÁLNÍ PRÁCE S DLOUHODOBĚ NEZAMĚŠTNANÝMI LIDMI	38
3.1	VÝZNAM PRÁCE PRO ČLOVĚKA	39
3.2	ZTRÁTA ZAMĚŠTNÁNÍ	40
3.3	MOTIVACE ČLOVĚKA PRACOVAT	42
3.4	DŮSLEDKY DLOUHODOBÉ NEZAMĚŠTNANOSTI	43
3.4.1	<i>Ekonomické důsledky.....</i>	<i>44</i>
3.4.2	<i>Sociální důsledky.....</i>	<i>45</i>
3.4.3	<i>Psychologické důsledky.....</i>	<i>47</i>
3.5	ZAČLEŇOVÁNÍ NEZAMĚŠTNANÝCH OSOB NA TRH PRÁCE	49
3.5.1	<i>Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání na ÚP ČR.....</i>	<i>51</i>
3.5.2	<i>Praktické zkušenosti, strategie nezaměstnaných lidí ve společnosti.....</i>	<i>54</i>
3.5.3	<i>Nelegální zaměstnávání.....</i>	<i>56</i>
4	EMPIRICKÁ ČÁST	56
4.1	CÍL PRŮZKUMU	57

4.2	HYPOTÉZY PRŮZKUMU.....	57
4.3	ZKOUMANÝ VZOREK.....	58
4.4	ETICKÁ STRÁNKA PRŮZKUMU.....	58
4.5	METODA PRŮZKUMU.....	58
4.6	VÝSLEDKY PRŮZKUMU.....	59
4.7	DISKUZE A DOPORUČENÍ PRO PRAXI.....	85
4.8	ZÁVĚR.....	87
	LITERATURA.....	89
	CITACE ZÁKONA.....	CHYBA! ZÁLOŽKA NENÍ DEFINOVÁNA.
	INTERNETOVÉ ZDROJE.....	91
	SEZNAM TABULEK, GRAFŮ A OBRÁZKŮ.....	92
	SEZNAM TEBULEK A GRAFŮ Z VÝSLEDKŮ PRŮZKUMU.....	92
	SEZNAM PŘÍLOH.....	93

ABECEDNÍ SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

atd.	a tak dále
APZ	aktivní politika zaměstnanosti
ČSÚ	Český statistický úřad
ILO	Mezinárodní organizace práce s metodickým doporučením Eurostatu
OZP	osoba se zdravotním postižením
PPZ	pasivní politika zaměstnanosti
př.	příklad
UoZ	uchazeč o zaměstnání
ÚP ČR	Úřad práce České republiky

ÚVOD

Téma zaměřené na sociální práci s nezaměstnanými uchazeči o zaměstnání bylo vybráno záměrně především z praktických pětiletých zkušeností z úřadu práce. Jako úředník jsem vnímala nedostatečné zabezpečení možností práce s lidmi leckdy v nedobrovné tíživé situaci. Narážela jsem na nedostatky a kolikrát i nemožnost najít optimální řešení pro klienta.

Diplomová práce je v teoretické části rozdělena na tři kapitoly. V první kapitole je vymezen základní pojem nezaměstnanosti z několika úhlů pohledu, jelikož právě tento jev je dlouhodobě odborníky pozorován z různých vědeckých oblastí. V podkapitole dlouhodobé nezaměstnanosti nahlédneme na tuto problematiku z kategorií statistického sledování podle vzdělání a podle krajů České republiky.

Druhá kapitola se zaměřuje především na úlohu Úřadu práce ČR a boje s nezaměstnaností. Definuje, co se míní politikou zaměstnanosti a jaké jsou využívány prostředky k tomu, aby se eliminovala nezaměstnanost na nejnižší možnou úroveň. Souběžně s tím je zmíněn ukazatel minimální mzdy. A v závěru této kapitoly si rozebereme tíživou a ožehavou otázku zneužívání sociálních dávek ve vztahu k příjmu ze zaměstnání.

V poslední třetí kapitole teoretické části se pokusíme charakterizovat a dát do souvislostí sociální práci s nezaměstnanými lidmi ve srovnání s důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti. V neposlední řadě se zaměříme na zkušenosti a faktory lidí evidovaných na úřadech práce.

Na třetí kapitolu navazuje již empirická část práce, která by měla odhalit postoje, vnímání lidí, kteří jsou v evidenci úřadů práce déle než 12 měsíců. V diplomové práci jsou využity především zdroje odborné literatury od předních specialistů na problematiku zkoumající nezaměstnanost, ale i webové stránky, či obecně závazné legislativní předpisy.

1 Nezaměstnanost

Problematika nezaměstnanosti je z dlouhodobé perspektivy považována za jeden z nejsledovanějších jevů tržní ekonomiky a souběžně se prolíná do oboru sociální práce a psychologie. Z tohoto důvodu se tak stává celospolečenským problémem. Z úmluvy Mezinárodní organizace práce o minimálních standardech sociálního zabezpečení vyplývá, že nezaměstnaností se rozumí: „Ztráta výdělků, vyplývající z nemožnosti získat vhodné zaměstnání osobou, která je schopna pracovat a zároveň je pro výkon práce k dispozici. Sociální události nezaměstnanosti se vyznačují nemožností získat zaměstnání, člověk je k práci způsobilý a je připraven pro výkon zaměstnání a aktivně práci hledá.“¹ Definicí nezaměstnanosti se v odborné literatuře objevuje mnoho. Maruška popisuje nezaměstnanost jako: „Obrovský neefektivní jev, který značně snižuje celospolečenskou produktivitu práce, rozšiřuje počty sociálně slabých občanů a prohlubuje chudobu. Odstranit nezaměstnanost by znamenalo vyřešit spoustu ekonomických a sociálních problémů.“²

Oproti tomu Buchtová definuje nezaměstnanost podle Encyclopedia Britannica jako stav, kdy jedinec schopný práce si práci hledá, ale není schopen práci najít. Současně dodává, že člověka můžeme považovat za nezaměstnaného až tehdy, když je aktivní pracovní silou a hledá odměňovanou práci.³ Obor psychologie definuje nezaměstnanost jako: „Situaci, kdy ve společnosti existuje skupina lidí, která by mohla pracovat a z větší části by pracovat chtěla, ale nemůže v důsledku nedostatku pracovních příležitostí.“⁴ Výstižně však popisuje tento stav Matoušek ve Slovníku sociální práce. Jedná se o „stav člověka, který je schopný práce a ochotný pracovat a nemá placené zaměstnání,“⁵ což vystihuje v souhrnu všechny výše uvedené definice z různých zdrojů literatury.

Pro objasnění, koho vlastně považuje společnost za nezaměstnaného, je třeba vymezit sociální statusy:

- **Zaměstnaný** je ten, kdo vykonává jakékoli placené zaměstnání nebo sebe zaměstnání, nebo jsou to ti, co práci mají, ale právě nepracují.
- **Nezaměstnaný** je schopen pracovat a je ochoten během určité doby nastoupit do zaměstnání (odborná literatura uvádí příklad 14 dní), nemá placené zaměstnání, ani sebe zaměstnání a aktivně jej hledá.⁶

¹ TOMĚŠ, Igor. *SOCIÁLNÍ POLITIKA: TEORIE A MEZINÁRODNÍ ZKUŠENOST*. 2. přeprac. vyd. Praha: SOCIOKLUB, 2001, s. 142

² MARUŠKA, Zdeněk. *Nenechte si líbit nezaměstnanost!: hospodářská krize a nezaměstnanost jsou odstranitelné*. Olomouc: Z. Maruška, 2012, s. 16

³ BUCHTOVÁ, Božena, ŠMAJS, Josef a Zdeněk, BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2. přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013, s. 103

⁴ HARTL, Pavel a HARTLOVÁ Helena. *Velký psychologický slovník*. 4. vyd. Praha: Portál, 2010, s. 349

⁵ MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. Praha: Portál, s. r. o., 2003, s. 125

⁶ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. dopl. vyd. Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ, 1998, s. 143

Nezaměstnanost se zjišťuje jednak podle metodiky ILO (International Labour Organization) takzvaným **výběrovým šetřením pracovních sil (VŠPS)** a v tomto případě se za nezaměstnané osoby vymezují ty, které dovršily patnácti let a starší. Zároveň jsou naplněny podmínky ILO, to znamená⁷:

- 1) Nebyly zaměstnané
- 2) Byli připraveni k nástupu do práce (byly k dispozici okamžitě, či do 14 dní k výkonu placeného zaměstnání)
- 3) V průběhu posledních 4 týdnů hledaly aktivně zaměstnání (a to soukromě, prostřednictvím úřadu práce, zahájení podnikání, či jiným způsobem).⁸

Druhý způsob zjišťování nezaměstnanosti (který dříve používalo MPSV) se získává takzvanou **mírou registrované nezaměstnanosti**. To znamená, že registrovaní nezaměstnaní představují tu část nezaměstnaných, která aktivně hledá zaměstnání nejčastěji prostřednictvím úřadů práce. Míra nezaměstnanosti se vyjadřuje procentuálním způsobem a ukazuje podíl nezaměstnaných (čítatel) na celkovou pracovní sílu (jmenovatel).

Od roku ledna roku 2013 se nezaměstnanost zjišťuje podle nového ukazatele podílu nezaměstnaných osob *„Tímto podílem se vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let ze všech obyvatel ve stejném věku. Tento ukazatel nahrazuje doposud zveřejňovanou míru registrované nezaměstnanosti, která poměřuje všechny dosažitelné uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám“*.⁹

⁷ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – Metodika. Český statistický úřad [on line]. © 2018, [cit. 2018.03.31]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps

⁸ BLAŽEK, Jiří. *Program Nová šance: jak pracovat s nezaměstnanými, zkušenosti, metodika*. Brno: Motiv P, 2007, s. 16

⁹ ODBOR 41, ODDĚLENÍ 411. Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti. Integrovaný portál MPSV [on line]. ©2013, [cit. 2018.03.31]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky

Tab. č. 1 – UoZ v evidenci ÚP ČR a podíl nezaměstnaných osob (stav vždy k 31.12.)

OBDOBÍ	UoZ V EVIDENCI ÚP ČR		PODÍL NEZAMĚSTNANÝCH OSOB (%)		
	celkem	dosazitelní	celkem	muži	ženy
2008	352 250	335 025	4,51	4,30	4,72
2009	539 136	527 728	7,12	7,37	6,86
2010	561 551	546 484	7,40	7,68	7,12
2011	508 451	491 958	6,77	6,81	6,73
2012	545 311	530 994	7,37	7,44	7,29
2013	596 833	582 457	8,17	8,33	8,02
2014	541 914	525 975	7,46	7,44	7,49
2015	453 118	436 547	6,24	6,12	6,35
2016	381 373	360 170	5,19	5,09	5,28
2017	280 620	259 929	3,77	3,71	3,83

Zdroj: ČSÚ¹⁰

1.1 Vývoj nezaměstnanosti na území České republiky

Do roku 1989 v ČSSR původně nezaměstnanost nebyla problémem a to z důvodu, že do tohoto období fungovala centrálně plánovaná ekonomika. Znamená to tedy, že zde oficiálně nezaměstnanost neexistovala. „Umělá zaměstnanost s důsledkem převahy poptávky po pracovních silách nad jejich nabídkou vylučovala působení selektivních tržních mechanismů.“¹¹ Byl vysoký stupeň jistoty udržení si pracovního místa a to se odráželo v nízké efektivitě využívání pracovní síly. Stejně tak produktivita práce dosahovala nízké úrovně. Povinností každého jednotlivce, bylo pracovat. Kdo zaměstnání neměl, ale byl práce schopný, společnost ho označila za příživníka. Na území se pracovní místa vytvářela neefektivně a především neúčelně, čímž vznikala na pracovním trhu přezaměstnanost. Problémem nezaměstnanosti narůstá až po roce 1989.¹²

Počet nezaměstnaných pomalu začíná růst v období roku 1991, a to z důvodů celkové změny struktury hospodářství. Z toho vychází i smysl sledování nezaměstnanosti, která je monitorována od roku 1991. Nezaměstnanost je ovlivňována obdobím recese. V letech 1990 – 1992 je toto období vázáno na zlomový okamžik rozpadu takzvaného „východního bloku,“ kdy bylo Československo vystaveno konkurenci západních trhů.¹³ Růst počtů nezaměstnaných vyvolal potřebu zřídit úřady práce. Ty evidovaly zvýšené počty osob vstupujících do evidence převážně s nízkou kvalifikací a omezenou mobilitou. Fáze recese byla ukončena rozdělením Československé federativní republiky,

¹⁰ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce a podíl nezaměstnaných osob. Český statistický úřad. [online]. ©2018, [cit. 2018.03.13]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&zo=N&pvo=ZAM11-A&skupId=766&katalog=30853&pvo=ZAM11-A&str=v194>

¹¹ KUCHAR, Pavel. *TRH PRÁCE SOCIOLOGICKÁ ANALÝZA*. Praha: Karolinum, 2007, s. 112

¹² BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2013, s. 77

¹³ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. dopl. vyd. Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ, 1998, s. 51

na republiku českou a slovenskou. Postupně úřady práce začínají objevovat osoby evidované, které jsou charakteristické různými handicapami a ty jim brání v uplatnění na trhu práce. Odhalují tak skupiny ohrožených osob s obtížným začlením do zaměstnání. Vyseletovaly se tak skupiny žen s dětmi, absolventů bez praxe a osoby bez kvalifikace, které vytvářely skupiny opakovaně, či dlouhodobě nezaměstnaných (v evidenci pracovních úřadů jsou nepřetržitě) 12 měsíců a déle.¹⁴ Roky 1993 až 1996 s sebou přinášejí období růstu a oživení ekonomiky, pro něž je typické nastartování privatizace a daňovou reformou. Druhé období recese v letech 1997 – 1998 nastala skutečná transformace s důsledkem zpřísnění monetární politiky a masového oddlužení podniků, a proto stoupá i míra nezaměstnanosti (1997 – 4,3%, 1998 – 7,5%). S očekávaným vstupem do Evropské unie v období 1999 -2008 začala etapa oživení a růstu.¹⁵ Pokračovala privatizace a růst reálných mezd, stejně tak došlo i k reformě financí. V roce 2002 i přesto dorostla nezaměstnanost až do míry 10,2% , poté došlo k oživení ekonomiky a následně se snížila i míra nezaměstnanosti na hodnotu 5,4% na konci roku 2008. Rok 2009 se projevil s dopady globální ekonomické recese, což znamenalo znatelný úbytek volných pracovních míst a nárůstem uchazečů, kteří byli evidováni na úřadech práce.¹⁶

Tab. č. 2 – Vývoj vybraných ukazatelů charakterizujících situaci na trhu práce v ČR v letech 1990 – 2011¹⁷

OBDOBÍ	POČET UCHAZEČŮ	VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA	MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI (%)	UCHAZEČI NA 1 VOLNÉ PRACOVNÍ MÍSTO
1990	39 379	57 616	0,7	0,68
1991	221 749	48 402	4,1	4,58
1992	134 788	79 422	2,6	1,7
1993	185 216	53 938	3,5	3,43
1994	166 480	76 581	3,2	2,17
1995	153 041	88 047	2,9	1,73
1996	186 339	83 976	3,5	2,22
1997	268 902	62 284	5,2	4,32
1998	386 918	37 641	7,5	10,3
1999	487 623	35 117	9,4	13,9
2000	457 369	52 060	8,8	8,8
2001	461 923	52 084	8,9	8,9
2002	514 435	40 651	9,8	12,7
2003	542 420	40 188	10,3	13,5
2004	541 675	51 203	9,5	10,6
2005	510 416	52 164	8,9	9,8

¹⁴ KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Sociální ochrana chudých v České republice*. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, Oeconomica, 200, s. 21

¹⁵ BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2003, s. 89

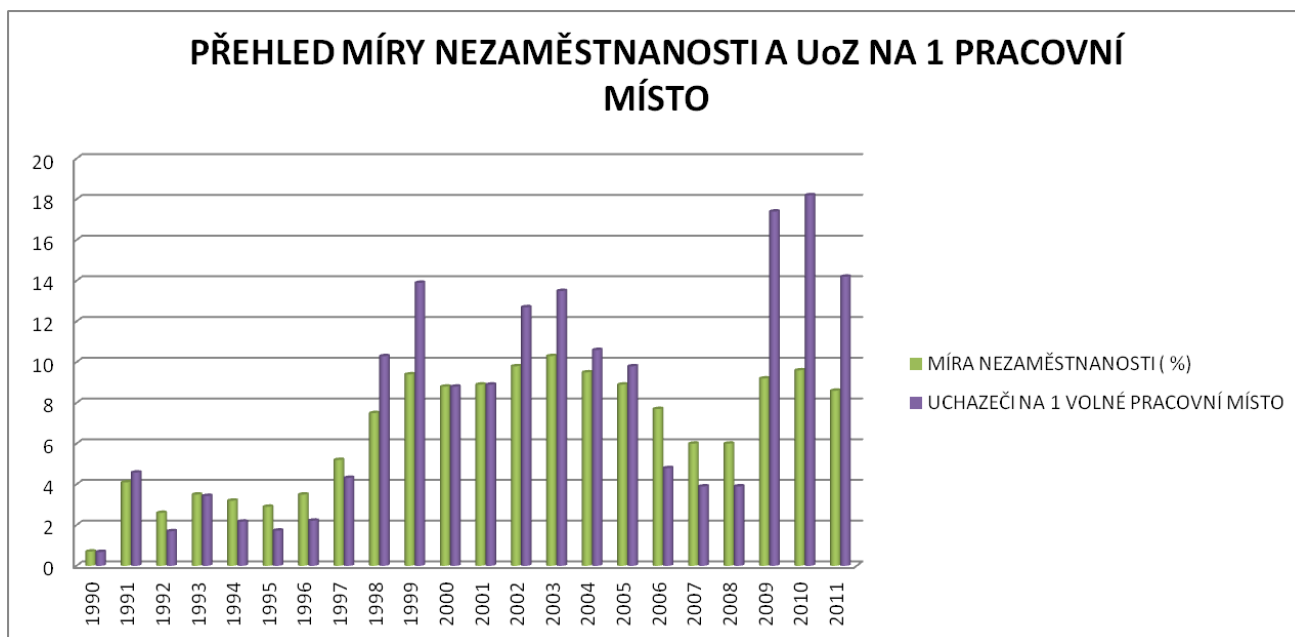
¹⁶ VYBRANÉ KAPITOLY ZE SOCIOEKONOMICKÉ GEOGRAFIE ČESKÉ REPUBLIKY, Pedagogická fakulta Masarykovy univerzity, RNDr. Hana Svobodová, Ph.D., a kolektiv. [on line]. ©2013, [cit.2018.03.13]. Dostupné z <https://is.muni.cz/do/rect/el/estud/pdf/js13/geograf/web/pages/03-trh-prace.html>

¹⁷ VYBRANÉ KAPITOLY ZE SOCIOEKONOMICKÉ GEOGRAFIE ČESKÉ REPUBLIKY, Pedagogická fakulta Masarykovy univerzity, RNDr. Hana Svobodová, Ph.D., a kolektiv. [on line]. ©2013, [cit.2018.03.13]. Dostupné z: <https://is.muni.cz/do/rect/el/estud/pdf/js13/geograf/web/pages/03-trh-prace.html>

2006	448 545	93 425	7,7	4,8
2007	354 878	141 066	6,0	3,9
2008	352 250	91 189	6,0	3,9
2009	539 136	30 927	9,2	17,4
2010	561 551	30 803	9,6	18,2
2011	508 451	35 784	8,6	14,2

MPSV, 1990–2010¹⁸

Graf č. 1 – Přehled míry nezaměstnanosti za období 1990 – 2011 (stav k 31.12.)



Zdroj: Vlastní šetření

1.2 Dělení nezaměstnanosti podle typů

Přirozená nezaměstnanost (frikční, krátkodobá, strukturální a dobrovolná) je součástí fungujícího trhu práce, avšak její výše se odvíjí od ochoty a snahy nezaměstnaných hledat si pracovní místo, přizpůsobovat se požadavkům a změnám na trhu práce.¹⁹

Nezaměstnanost můžeme analyzovat z různých pohledů. J. M. Keynes rozlišuje nezaměstnanost na dobrovolnou a nedobrovolnou. V případě **dobrovolné nezaměstnanosti**, hovoříme o přístupu lidí při hledání zaměstnání, kteří mají vyšší požadavky na ohodnocení nového pracovního místa. Pracovní místa sice existují, ale není o ně zájem, protože nezaměstnaní požadují právě vyšší mzdu, oproti převažujícím mzdám na trhu práce.²⁰ Následky mohou být takové, že tyto osoby nejsou při hledání pracovního místa úspěšné, a tak část z nich přistupuje k možnosti dokvalifikování se prostřednictvím různých kurzů, a pokud se jim poté podaří najít vhodné

¹⁸ VYBRANÉ KAPITOLY ZE SOCIOEKONOMICKÉ GEOGRAFIE ČESKÉ REPUBLIKY, Pedagogická fakulta Masarykovy univerzity, RNDr. Hana Svobodová, Ph.D., a kolektiv. [on line]. ©2013, [cit.2018.03.13]. Dostupné z: <https://is.muni.cz/do/rect/el/estud/pedf/js13/geograf/web/pages/03-trh-prace.html>, ze dne 31.03.2018)

¹⁹ BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 2012, s. 244

²⁰ BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 2012, s. 234

zaměstnání, jsou ochotni působit i v jiné profesi a odvětví. Opakem jsou nezaměstnaní, kteří nejsou ochotni za nižší mzdu pracovat, protože neodpovídá jejich představám. V případě, že nenajdou takové zaměstnání, které by jim nabídlo odpovídající mzdu, raději dají přednost životnímu stylu na sociálních dávkách.²¹

Mezi nezaměstnané osoby patří i tací, kteří jsou ochotni přijmout pracovní místo neodpovídající v ohodnocení dle jejich představ a zaměstnání aktivně hledají. Problém však nastává, že se jim ho nedaří najít. V tomto případě hovoříme o **nezaměstnanosti nedobrovolné**. Nedobrovolná nezaměstnanost postihuje především pracovníky, kteří nemají možnosti alternativních profesí, a může s sebou nést negativní obtíže rázu psychosomatického, které se váží na neúspěch získání nového zaměstnání.²²

Dalším měřítkem je **skrytá nezaměstnanost**, za tu se považuje taková forma, kdy nezaměstnaná osoba nehledá práci a ani se jako nezaměstnaná neregistruje. Do této skupiny obvykle patří vdané ženy a mladiství. Jde o osoby, které na hledání práce rezignovaly, nebo si práci vyhledávají pomocí neformálních sítí, či přímo u zaměstnavatelů a neregistrují se na pracovním úřadě. Do skryté nezaměstnanosti spadají i případy osob s nízkou kvalifikací, s vysokým věkem, či handicapem, které zůstávají pro tyto své charakteristiky neumístěny na trhu práce, či odcházejí do důchodů, nebo osoby zařazené do různých programů pro nezaměstnané.²³

Podle Buchtové je nezaměstnanost projevem poruch na trhu práce a popisuje tak:

- **Neúplnou (nepravou) nezaměstnanost**, která vzniká na základě existence pracovníků, kteří musejí akceptovat práci na snížený úvazek, či takovou, která neodpovídá jejich schopnostem a kvalifikaci. Tento způsob se rozšiřuje ve společnosti, kde se snaží čelit dlouhodobé nezaměstnanosti. Hovoříme-li o tomto typu nezaměstnanosti, spadají do ní i osoby, které jsou sice nezaměstnanými, ale ani tak práci nehledají, či nabízenou práci odmítají. Jejich záměrem je vyčerpat v plném rozsahu podporu v nezaměstnanosti. Stejně tak do ní patří i osoby, které se registrují jako nezaměstnané, ale zároveň pracují nelegálně v neformální šedé ekonomice.²⁴
- **Potencionální (plnou) nezaměstnanost**, ta se vyznačuje rovnováhou na jednotlivých dílčích trzích práce. Znamená to, že pracovních pozic není ani nedostatek ani přebytek. Ten, kdo chce pracovat a akceptovat nabízené mzdy zaměstnavatelem, tak práci najde. Za míru odpovídající plné zaměstnanosti, je považována přibližně její 2-6% úroveň.

²¹ KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 6. přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 292

²² BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2013, s. 86

²³ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. dopl. vyd. Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ, 1998, s. 22

²⁴ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. dopl. vyd. Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ, 1998, s. 24 – 25

Překročení této hranice at' směrem dolů, či nahoru bývá většinou považováno za nežádoucí.²⁵

- **Frikční nezaměstnanost** je ta, do níž spadají lidé, kteří opustili původní pracovní místo. Pro hledání nového pracovního místa potřebují nějakou dobu nejen oni, ale i zaměstnavatel.²⁶ Lidé obvykle nechtějí přijmout hned první nabídku, jelikož sbírají informace, mapují možnosti a chtějí si vybrat tu nejvhodnější, proto se délka frikční nezaměstnanosti odvíjí od rychlosti a efektivnosti, s níž lidé obsazují volná pracovní místa. Odhaduje se v průměru na 3 měsíce.²⁷ Změny ve frikční nezaměstnanosti jsou ovlivněny strukturou nabídky a strukturou poptávky po práci.²⁸ Vzniká v důsledku mobility pracovníků, je to neustálý pohyb lidí mezi pracovními místy.²⁹
- **Strukturální (a technologická) nezaměstnanost** je důsledkem změn v ekonomice, kdy některá odvětví a profese jsou v rozkvětu a některá upadají. Roste poptávka po nových profesích a odvětvích, které zároveň vyžadují i vyšší nároky na kvalifikaci.³⁰ Pokud nová pracovní síla s těmito charakteristikami na trhu práce není vůbec, nebo není zrovna tam, kde je po ní poptávka, pak vzniká nerovnováha mezi pracovní silou po práci a požadavky zaměstnavatelů po určitém typu práce. Další variantou strukturální nezaměstnanosti tvoří osoby, které pracují na pracovních místech, která jsou rušena a nahrazována automatizovanou technikou. Pak mohou do nezaměstnanosti upadnout i kvalifikovaní pracovníci, jejichž kvalifikace v důsledku změn výroby ztrácí na trhu práce smysl a není nadále potřebná.³¹ Tento typ nezaměstnanosti je odhadován s délkou trvání do 1 roku.³²
- **Cyklická nezaměstnanost** souvisí s krátkodobými výkyvy hospodářské aktivity. Když se ekonomika dostává do celkového hospodářského poklesu, klesá vyrobený produkt ve všech odvětvích.³³ Proto pak nezaměstnanost postihuje všechna odvětví a tak propuštění pracovníci nemohou najít pracovní místo jinde, neboť poptávka po práci klesá všude.³⁴ Tento typ nezaměstnanosti je též dáván do souvislosti s nedostatečnou poptávkou po zboží.

²⁵ MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. Praha: Portál, s. r. o., 2003, s. 117

²⁶ BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2013, s. 83

²⁷ BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 2012, s. 232

²⁸ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. dopl. vyd. Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ, 1998, s. 18 – 20

²⁹ BLAŽEK, Jiří. *Program Nová šance: jak pracovat s nezaměstnanými, zkušenosti, metodika*. Brno: Motiv P, 2007, s. 16

³⁰ BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2013, s. 83

³¹ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. dopl. vyd. Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ, 1998, s. 20 -21

³² BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 2012, s. 233

³³ MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Encyklopedie sociální práce*. Praha: Portál, 2013, s. 331

³⁴ BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2013, s. 84

Pokud je nezaměstnanost pravidelná a spojená s ročními obdobími, hovoří se o ní jako o **sezónní nezaměstnanosti**. Nejčastěji se sezónní nezaměstnanost vyskytuje ve stavebnictví, v zemědělství či v zimní sezóně v odvětví cestovního ruchu.³⁵ Nerovnováha mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, určité odvětví s sebou přináší požadavky na nové dovednosti, profese a kvalifikace. Zaměstnanci se změnám přizpůsobují velmi pomalu, nebo vůbec a tím vznikají volná pracovní místa, ale nejsou dostatečně kvalifikovaní pracovníci.³⁶

1.3 Fáze nezaměstnanosti

U nezaměstnanosti je rozhodující, jaká je její délka. Čím je nezaměstnanost delší, tím více se prohlubují potíže vážící se ke ztrátě zaměstnání. U nezaměstnaných se pak postupně mění reakce a postoje k nezaměstnanosti. Hallidaye (1935) se snažil zachytit postoje lidí v nezaměstnanosti takzvanou Cyklickou teorií nezaměstnaných v časovém horizontu. Popisuje, že po bezprostřední ztrátě zaměstnání následuje pro člověka krátká fáze pocitu uvolnění, odpočinku, kterou záhy střídá fáze úzkostí a depresí v níž člověk velmi často ztrácí duševní rovnováhu. Pokud se nezaměstnanost stává dlouhodobou, přichází nakonec fáze adaptace na nový způsob života spojená se ztrátou nadějí a s obavami z budoucnosti.

Z této Cyklické teorie Hallidaye vymežil Eisenberg a Lazarsfeld tři cyklická stádia. Jako první je uvedena ztráta zaměstnání. Ta je popisována jako šokující stav, ale člověk se nedostává do rezignujících postojů, spíše se snaží aktivně hledat zaměstnání. Ve svých postojích je optimistickým a stále má naději, že nové zaměstnání najde. Pokud se ale při opakovaných snahách ve vyhledání zaměstnání dostavuje marnost a neúspěch, člověk se dostává do fáze druhé. Vyznačuje se pesimistickými a úzkostnými postoji s masivním nárůstem stresu. Po ní pak už přichází fatalistická fáze, a právě ta, je charakteristická zhroucením aktivních postojů v životě člověka. Dostavují se pocity apatie, kdy ze strany nezaměstnaných nejsou využívány ani naskytující se příležitosti k zaměstnání.

To jakým způsobem člověk zátěž prožívá, hraje významnou úlohu v jeho chování a hodnocení. Vágnerová uvádí, že se pohybujeme v dimenzích optimismu a pesimismu, aktivních a pasivních postojů a více rozpracovává životní etapy nezaměstnaných, které jsou velmi podobné Cyklické teorii od Hallidaye. Důležité mezníky v životě nezaměstnaného uvádí vnímání období minulosti a budoucnosti.³⁷

Stejně jako představitelé Halliday, Eisenberg a Lazarsfeld se Vágnerová zaměřuje na prožívání člověka při ztrátě zaměstnání a charakterizuje je:

³⁵ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. dopl. vyd. Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ, 1998, s. 21

³⁶ BLAŽEK, Jiří. *Program Nová šance: jak pracovat s nezaměstnanými, zkušenosti, metodika*. Brno: Motiv P, 2007, s. 17

³⁷ VÁGNEROVÁ, Marie. *Současná psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 2014, s. 671

1. Etapou - šokem, což je bezprostřední reakce na stresovou situaci, kterou je právě ztráta zaměstnání. Člověk někdy nechce ani připustit, že se tento stav týká právě jeho osoby a přepadají ho stavy smutku někdy až vzteku, které se ale na krátkou dobu mohou přeměnit na pocity uvolnění a úlevy. Člověk přichází na to, že má mnohem více času pro sebe a může tuto situaci brát jako podnět k hledání lepšího zaměstnání.

2. Etapou se dostáváme do optimistické fáze a k aktivnímu hledání zaměstnání. Nezaměstnaný věří, že si zaměstnání najde, vyvíjí tak úsilí tím, že oslovuje firmy s poptávkou o volná pracovní místa. Avšak pokud je v hledání zaměstnání po delší dobu neúspěšný, či se snižují jeho možnosti, postupně se jeho postoje mění. A přechází tak do třetí etapy.

3. Etapa neboli přechod do kategorie dlouhodobé nezaměstnanosti, ta obvykle nastává po 6ti měsících. Je to subjektivní hranice, která člověku zintenzivňuje prožitek závažnosti situace a ten není plně schopen tento stav sám vyřešit. Tím se snižuje jeho vnitřní rovnováha, více se poddává stresu a stává i více pesimistickým. Důsledkem je neaktivní přístup k hledání zaměstnání a dostává se tak do čtvrté etapy.

4. Etapa, která souvisí s adaptací na životní styl nezaměstnaného. V této fázi člověka atakuje neúspěch při hledání práce, přemítá, zda má další aktivita vůbec smysl a celkově se mění jeho přístup k práci na pasivní, utápí se v beznaději, zřetelně ztrácí sebevědomí. Jako poslední etapou v životě nezaměstnaného člověka je pátá etapa.

5. Etapa souvisí s přetrvávající nejistotou. V případě, že se podaří člověku najít zaměstnání, beztak ho atakují pocity nedůvěry, nejistoty a může mít taky problémy se zvládnáním nové situace. Ta na něho klade vysoké nároky, které ve statusu nezaměstnaného neexistovaly. Jedná se především o autoregulaci, pracovní návyky, nároky na profesní a klíčové kompetence.³⁸

1.4 Dlouhodobá nezaměstnanost

Ve 20. století byla spojena dlouhodobá nezaměstnanost se dvěma velkými hospodářskými krizemi, nejprve třicátých let a poté sedmdesátých let. V devadesátých letech se masová nezaměstnanost nově objevuje též v nástupnických zemích bývalého sovětského bloku. „Zde bere některé rysy známé z klasických západních studií z obou krizových období, a navíc nabývá charakteristiky zcela specifické pro období přechodu od centrálně plánované ekonomiky k volnému tržnímu hospodářství.“³⁹

Dlouhodobá nezaměstnanost je v podmínkách České republiky spojena s definovanými handicapami na trhu práce. Mezi tyto nevýhody spadá rasová diskriminace, nepřiměřené očekávání

³⁸ VÁGNEROVÁ, Marie. *Současná psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 2014, s. 672

³⁹ SIROVÁTKA, Tomáš a ŘEZNÍČEK, Ivo. *Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť*. Brno: Masarykova univerzita v Brně pro Ekonomicko-správní fakultu, 1994, s. 16

nezaměstnaných vůči institucím, neorientovanost na trhu práce nízká kvalita lidské kapitálu, nízká atraktivita pro zaměstnavatele.⁴⁰ Dlouhodobá nezaměstnanost je chápána jako ekonomicky a hlavně sociálně nežádoucí jev. Představuje velký problém jak pro nezaměstnané jedince, tak i pro celou společnost.⁴¹

Úřady práce považují za dlouhodobou nezaměstnanost nepřetržitou evidenci uchazeče o zaměstnání, která trvá 12 měsíců a déle. Právě tento jev uvádí totiž postižené osoby do nepříznivých životních podmínek, jako je chudoba, rodinná krize, negativně ovlivňuje některé sociální instituce (jako například rodinu) a zdraví postižených osob nezaměstnaností. Chudobu nemůžeme zobecňovat, jelikož se odvíjí od dvou základních konceptů, a to subjektivní a objektivní chudoby.

- **Subjektivní chudoba** je ta, která je hodnocena ze strany lidí, kteří svoji situaci takto vnímají.
- **Objektivní chudoba** vychází ze sociálně ekonomických informací o životních podmínkách konkrétní společnosti. V tomto případě je chudoba výsledkem odborného posouzení. Chudoba se sleduje pro mapování její oficiální hranice pro společnost.⁴²

Úřad práce dlouhodobě sleduje strukturu dlouhodobé nezaměstnanosti. Analýzy poukazují na vysoký podíl nekvalifikovaných osob, osamělých matek s dětmi, Romů, sociálně nepřizpůsobivých a zdravotně postižených osob. Tento typ nezaměstnanosti je propojen i s častější a opakovanější ztrátou zaměstnání v průběhu kariéry člověka a zvyšuje se tak i předpoklad, že značné procento těchto lidí nemá o zaměstnání ani zájem.

Délku trvání nezaměstnanosti prodlužuje:

- krátkodobá nepružnost trhu práce (na straně nezaměstnaných nedostatek informací o možnostech uplatnění na trhu práce)
- rozdíl mezi strukturou poptávky a nabídky práce (na straně nezaměstnaných absence dovedností a vědomostí, které jsou pro nabízená místa požadovány)
- dlouhodobá nepružnost trhu práce (na straně nezaměstnaných neochota k profesní či prostorové mobilitě a překážky, které se této mobilitě staví do cesty).⁴³

Vzniká větší pravděpodobnost k sociálně patologickým jevům. S délkou nezaměstnanosti také klesá pravděpodobnost návratu do placeného zaměstnání. Bylo zjištěno, že osoby, které zůstaly déle než 15 měsíců nezaměstnanými, ve srovnání s osobami, které byly nezaměstnané jen 3 měsíce, mají

⁴⁰ SIROVÁTKA, Tomáš a ŘEZNIČEK, Ivo. *Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť*. Brno: Masarykova univerzita v Brně pro Ekonomicko-správní fakultu, 1994, s. 82

⁴¹ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. dopl. vyd. Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ, 1998, s. 75

⁴² KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 6. přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 156

⁴³ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. dopl. vyd. Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ, 1998, s. 73

při hledání zaměstnání jen třetinovou pravděpodobnost úspěchu. **Bývá to vysvětlováno jako společenský vliv čtyř faktorů:**

- 1) láme pracovní etiku a demotivuje člověka hledat dále své místo na trhu práce, což nakonec vede k jeho definitivnímu vyloučení z tohoto trhu
- 2) devastuje lidský kapitál nezaměstnaného, neboť ten nemůže udržovat, natož pak inovovat své pracovní dovednosti a svou kvalifikaci
- 3) stigmatizuje nezaměstnané a budí vůči nim nedůvěru potencionálních zaměstnavatelů, kteří mohou instinktivně chápat fakt, že tyto osoby jsou tak dlouho bez práce jako je jejich osobní defekt (nepoužitelná kvalifikace, nedostatečné pracovní návyky, nespolehlivost, kverulantství, lenost či jiné problémové charakteristiky)
- 4) představuje krizi identity člověka ve světě, který je organizován na principu placené práce, z níž se odvozuje i jeho postavení a význam.⁴⁴

Hora a Suchanec provedli analýzu dat z registru nezaměstnaných osob. Došli k závěru, že hlavním faktorem je hromadění handicapů nezaměstnaných. Prokázali tak, že vzdělání, věk nad 35 let a zejména nad 50 let a zdravotního handicapu znevýhodňuje nositele tak, že to trh práce již nevstřebává a aktivní politika v těchto případech je neefektivní, jelikož tyto osoby setrvávají v evidenci pracovních úřadů více jak 3 roky.⁴⁵

1.4.1 Dlouhodobá nezaměstnanost podle vzdělání

Vzdělání je definováno jako zprostředkování a přejímání dosavadních zkušeností lidstva, chování a hodnotových systémů.⁴⁶ U vzdělání se hodnotí především jeho struktura, objem, kvalita a obsah. To jsou faktory, které se poté odráží a předurčují všeobecné lidské a morální kvality celé populace.⁴⁷ České republice je stanoveno na povinnou školní docházku, která je minimální povinnou úrovní. Stupeň a charakter vzdělání představuje na trhu práce rozličné možnosti pro následné profesní uplatnění. V určitých historických podmínkách každé země je vzdělání většinou na předních příčkách. I přesto, že vzdělání hraje rozhodující úlohu, stále ale jeho dosažená úroveň vždy nenabývá

⁴⁴ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. dopl. vyd. Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ, 1998, s. 74 – 75

⁴⁵ BALÁŽ Roman. rozhovor Tomáš Sirovátka: Řešení nezaměstnanosti po Česku: dvacet miliard na dávky a tři miliardy na přímou práci s nezaměstnanými. Sociální práce [on line].© 2014.[cit. 2018.01.20]. Dostupné z: <http://socialniprace.cz/zpravy.php?oblast=1&clanek=490>

⁴⁶ HARTL, Pavel a HARTLOVÁ Helena. *Velký psychologický slovník*. 4. vyd. Praha: Portál, 2010, s. 676

⁴⁷ ARNOLDOVÁ, Anna. *Vybrané kapitoly ze sociálního zabezpečení*. 1. část. 2. rozšíř. vyd. Praha: Karolinum, 2004, s. 328

takového rozměru, jistoty uplatnění se, což je odrazem především schopnosti ochoty člověka dále se vzdělávat a rozvíjet v dimenzi celoživotního procesu.⁴⁸

Prosazení se na trhu práce úzce souvisí s úměrou objemu a kvality toho, co může člověk ucházející se o práci nabídnout.⁴⁹ Podle Žížkové se vzdělávací politika váže na kvalifikace (neboli vázanost k určité profesi) a odborné kompetence. Je to určující faktor zejména ve fyzické, smyslové a duševní způsobilosti tvořené i prvky mimo vzdělání. Jsou jimi myšleny - praxe, zručnost, pohotovost, schopnost řídit, jednat s lidmi.⁵⁰

Základní principy v současném systému vzdělávání kladou důraz na:

1) Princip celoživotního vzdělávání

Na trhu práce se v průběhu několika let vyvíjejí nové profese a stejně tak některé již postupně zanikají. Pro eliminaci nezaměstnanosti by měl být člověk adaptabilní, aby lépe reagoval na případné alternativní činnosti jiných povolání. Oproti tomu nízké, či žádné vzdělání a nechuť zvyšovat své schopnosti a dovednosti pro uplatnění na trhu práce, vyšší věk, odlišná barva kůže jsou společné znaky těch, kteří tvoří základní skupinu adresátu sociálních podpor.⁵¹ Z toho vychází právě koncept pro celoživotní vzdělávání, který by se měl stát součástí lidského života.

2) Princip rovných šancí v přístupu ke vzdělání

Vztahuje se k reálnému naplnění rovného přístupu ke vzdělání a způsobům jak je dosáhnout. Příkladem může být zabezpečení vzdělání pro handicapované děti, ze sociálního prostředí, zvyšování studijních míst ve školách, systémy studijní půjček a podpor, větší dostupnost škol.

3) Princip individualizace

Vyznačuje se přizpůsobením vzdělávacího procesu vzdělávaným, uzpůsobit vzdělávací potřeby možnostem lidí, zkultivovat co nejvíce lidí k podpoře schopností, nadání a vloh.⁵²

4) Princip internacionalizace ve vzdělání

Smyslem je zdůraznit, že vzdělávání má nadnárodní význam a umožňuje nám zvládat multikulturní soužití, podporovat porozumění lidí různých ras, náboženství, a národností.⁵³

Pokud sledujeme nezaměstnanost z pohledu struktury nezaměstnaných oproti rozdílu volných pracovních míst, pak lze odvodit, jaké profese jsou na trhu práce poptávané a jaké jsou naopak nedostatečně zastoupeny. V případě sledování vzdělanostní struktury se můžeme zaměřit na takové druhy vzdělání, které jsou ze strany zaměstnavatelů poptávány, případně je možné pozměnit

⁴⁸ KUCHAŘ, Pavel. *TRH PRÁCE SOCIOLOGICKÁ ANALÝZA*. Praha: Karolinum, 2007, s. 24

⁴⁹ KUCHAŘ, Pavel. *TRH PRÁCE SOCIOLOGICKÁ ANALÝZA*. Praha: Karolinum, 2007, s. 24

⁵⁰ ARNOLDOVÁ, Anna. *Vybrané kapitoly ze sociálního zabezpečení*. I. část. 2. rozšíř. vyd. Praha: Karolinum, 2004, s. 330 - 331

⁵¹ KUCHAŘ, Pavel. *TRH PRÁCE SOCIOLOGICKÁ ANALÝZA*. Praha: Karolinum, 2007, s.

⁵² KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 6. přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 462

⁵³ KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 6. přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 463

vzdělávací systém tak, aby bylo dosaženo požadovaných změn ve společnosti (samozřejmě se jedná o dlouhodobý proces). Ve vzdělávání zejména osob nezaměstnaných jsou nejdostupnější a nejflexibilnější rekvalifikační kurzy.⁵⁴ Čím vyššího vzdělání člověk dosahuje, pak o něm s velkou pravděpodobností vypovídá, že jeho znalosti, vědomosti a schopnosti myšlení, komunikace, ochotě učit se, o spolehlivosti a motivaci přinesou větší zisk pro firmu v souladu s rostoucími požadavky ekonomiky.⁵⁵ Přehled nezaměstnanosti podle vzdělanostní struktury v příloze č. 1.

1.4.2 Dlouhodobá nezaměstnanost podle krajů

Ve sledování nezaměstnanosti hraje nejvýznamnější roli ukazatel využití lidských zdrojů. Právě vysoká nezaměstnanost poukazuje na strukturu hospodářství daného regionu, či jednostranné zaměření se na odvětví, která jsou v útlumu. Společně s nedostatečnou kvalifikací obyvatel k jiným činnostem, jejich nízkou flexibilitou, schopností, ochotou učit se novým věcem a nízkou mobilitou za prací, jsou to faktory, které výrazně negativně ovlivňují její zvyšování. A stává se tak projevem nedostatečného využití lidského potenciálu.

„ V nezaměstnanosti se odráží odlišná struktura nabídky a potřeb trhu práce, tzn. odlišná struktura kvality lidských zdrojů (vzdělanostní, kvalifikační atd.) od té, která je v aktuální ekonomické a společenské situaci poptávána.“⁵⁶ Situaci na trhu práce nadále ovlivňuje stav ekonomiky, a to především ze strany zaměstnavatelů, zda přetrvává zájem o nové zaměstnance, či nikoli.

Míra nezaměstnanosti se na území ČR pohybovala ke konci roku 2017 v průměru kolem 3,6%, což je oproti minulým rokům nejnižší nezaměstnanost ve sledovaném období, a to i přesto, že v zimním období se opakovaně nezaměstnanost navyšuje z důvodů vlivu sezónních prací, především v odvětvích stavebnictví, zemědělství a lesnictví. Z jednotlivých regionů měl k prosinci 2017 nejnižší nezaměstnanost kraj Hlavního města Prahy s mírou nezaměstnanosti 2,34% a na druhém místě Plzeňský kraj s mírou nezaměstnanosti 2,55%. Nejvyšší je dlouhodobě podíl nezaměstnaných v Moravskoslezském kraji s 5,77% a Ústeckém 5,39%. Souhrnný přehled nezaměstnanosti v krajích ČR za sledované období 2005 – 2017 v příloze č. 2.

1.4.3 Rizikové skupiny

Dlouhodobá nezaměstnanost nejvíce postihuje pracovní sílu, která je nepružná, (mnohdy platí, že čím měli před ztrátou práce lidé stabilnější pracovní místo, tím hůře se na pracovním trhu uplatňují

⁵⁴ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 3. Využití lidských zdrojů. Český statistický úřad [on line].©2014.[cit. 2018.04.18]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/13-2108-06-v-letech-2000-az-2005-3_3_nezamestnanost

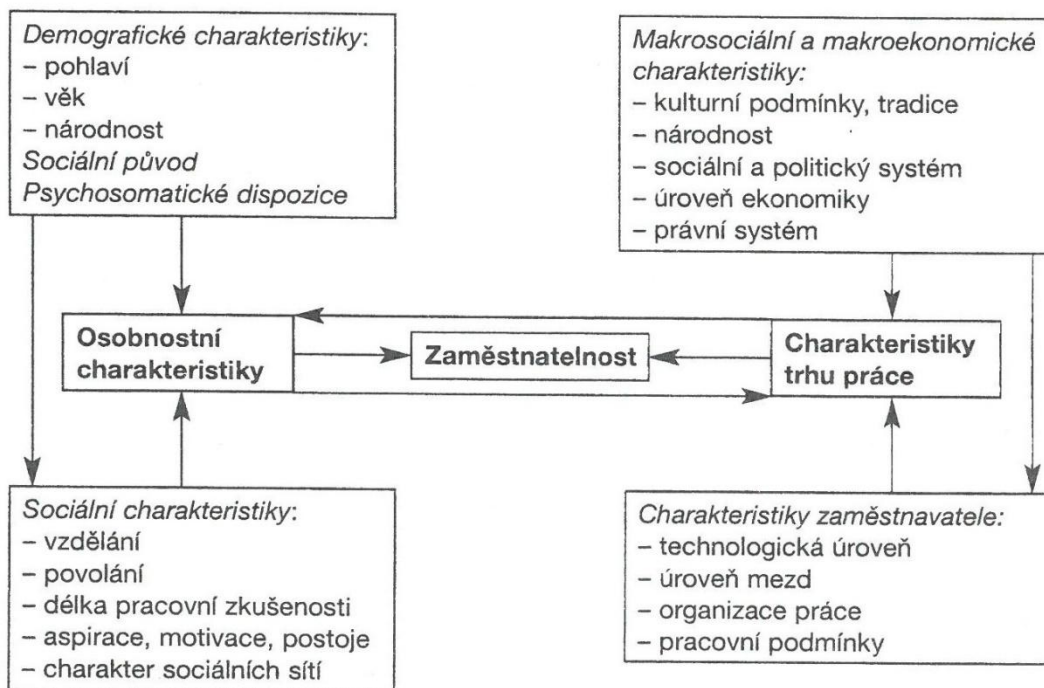
⁵⁵ BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2003, s. 39

⁵⁶ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 3. Využití lidských zdrojů. Český statistický úřad [on line].©2014.[cit. 2018.04.18]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/13-2108-06-v-letech-2000-az-2005-3_3_nezamestnanost

a tím častěji zůstávají mezi dlouhodobě nezaměstnanými. Nekvalifikovaná pracovní síla (zejména ženy), osoby s nízkým vzděláním, s kumulovanými osobními a sociálními handicapy, příslušníci etnických minorit a imigranti (primárně ve spojení se vzdělanostním a kvalifikačním omezením), obyvatelé ze zaostávajících a venkovských oblastí, zdravotně postižení, mladiství, (zejména mladí a problémoví jedinci) jsou považováni za skupiny obyvatel, kteří jsou ohroženi dlouhodobou nezaměstnaností.⁵⁷ Každá z výše uvedených sociálních skupin má jiné možnosti a schopnosti reagovat na změny, které s sebou přináší vývoj na pracovním trhu.⁵⁸

Jasně je, že jednotlivci nemají možnost ovlivnit některé základní demografické charakteristiky, jimiž jsou věk, národnost, pohlaví, zdravotní handicapy, či psychosomatické přednosti. A už vůbec nelze si vybrat, do jakého rodinného prostředí se kdo narodí. Stejně tak i zaměstnavatel nemůže ovlivnit kulturní, politický či správní systém s celkovou úrovní ekonomiky. Z uvedených důvodů je velmi důležité hledat kompromis a jemu se podřídit.⁵⁹ Níže je ukázka faktorů ovlivňujících předpoklad zaměstnanosti.

Obrázek č. 1: Struktura faktorů ovlivňujících zaměstnatelnost



Zdroj: *Trh práce sociologická analýza*⁶⁰

Ve schématu jsou vymezené 4 hlavní skupiny faktorů, které jsou uspořádány tak, aby vyjadřovaly možnosti ovlivňování jak ze strany jednotlivce, tak i ze strany zaměstnavatele. Ve vrchní části jsou ty, které nelze ovlivnit, oproti tomu spodní část obsahuje faktory závislé více, či méně na

⁵⁷ VÁGNEROVÁ, Marie. *Současná psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 2014, s. 733

⁵⁸ KUCHAR, Pavel. *TRH PRÁCE SOCIOLOGICKÁ ANALÝZA*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2007, s. 139

⁵⁹ KUCHAR, Pavel. *TRH PRÁCE SOCIOLOGICKÁ ANALÝZA*. Praha: Karolinum, 2007, s. 114

⁶⁰ KUCHAR, Pavel. *TRH PRÁCE SOCIOLOGICKÁ ANALÝZA*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2007, s. 114

svobodném rozhodnutí obou aktérů. Důvody vedoucí k pochybnostem o zaměstnatelnosti jednotlivce jsou, že se dotyčný nemůže vyrovnat s požadavky trhu práce, nebo se s nimi ani vyrovnávat nechce.⁶¹

Příčinnou většího ohrožení lidí nad 50 let může být i změna v poptávce kvalifikací a právě jim chybí nejen znalosti a dovednosti, ale mohou mít i nevyhovující vzdělání. Obava vzniká i s předpokladem vyšší nemocnosti, horší adaptací a nevykonnosti. Oproti tomu mladí lidé nemají zase dostatek zkušeností a chybí jim praxe, kterou zaměstnavatelé požadují. Riziko ztráty zaměstnání se zvyšuje u ženského pohlaví, nejčastější důvody jsou uváděny jako nedostatečná kvalifikace, či jsou matky dětí a může být předpoklad častější péče o nemocné dítě, či neočekávané události, které by ohrožovaly výkon práce ženy. Obzvláště u mladých žen se objevuje diskriminace ze strany zaměstnavatelů z perspektivy těhotenství a následného mateřství a péči o dítě. Pokud budeme hovořit o příslušnicích minorit nejčastěji Romů, ty jsou považováni za nespolehlivé a nevykonné pracovníky. Další skupinou jsou osoby se zdravotním tělesným, či psychickým onemocněním, kde se zvyšuje riziko pro zaměstnavatele, že nebude naplněno tempo a nároky na požadovanou kvalitu odváděné práce.⁶²

Dlouhodobě nezaměstnaní pokud získají zaměstnání, často nezaměstnanost opakují a hledají dále vhodnější zaměstnání. Obecně je možné mezi dlouhodobě nezaměstnané osoby identifikovat vysoký podíl demotivovaných osob. Přístup těchto osob ve spolupráci s úřady práce je hodně často omezován na nejnutnější aktivity, to znamená - povinný pravidelný kontakt v docházení na úřad, sledování inzerátů, dotazování se na možnosti zaměstnání. Jejich demotivace vychází nejčastěji z nízkých mezd. Vzniká zde ale vysoká pravděpodobnost, že kategorie dlouhodobě nezaměstnaných, kteří nikdy nepracovali, vytvoří základnu tzv. podtřídy.⁶³

Dlouhodobě nezaměstnaní jsou dost často charakterizováni jako osoby pasivní a jsou při hledání zaměstnání silně závislí na úřadu práce, který jim má dle jejich úsudku zaměstnání zabezpečit. Nezaměstnaní očekávají, že při registraci na úřadu práce za ně úředníci jejich situaci vyřeší a podporu v nezaměstnanosti vnímají spíše jako nárok, který je náhradou za dřívější práci.⁶⁴

Mladí lidé do 30 let a absolventi škol

Lépe někdy prožívají situaci nezaměstnanosti mladí lidé bez rodin, zvláště pokud žijí s rodiči. Hrozí u nich ale návyk na životní styl závislosti na rodičích, institucích a bez vazby na pracovní aktivitu.⁶⁵ Mohou však nastat specifické problémy, protože zaměstnání a konzumní standart jsou i

⁶¹ KUCHAŘ, Pavel. *TRH PRÁCE SOCIOLOGICKÁ ANALÝZA*. Praha: Karolinum, 2007, s. 114

⁶² VÁGNEROVÁ, Marie. *Současná psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 2014, s. 671

⁶³ SIROVÁTKA, Tomáš a ŘEZNÍČEK, Ivo. *Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť*. Brno: Masarykova univerzita v Brně pro Ekonomicko-správní fakultu, 1994, s. 84

⁶⁴ SIROVÁTKA, Tomáš a ŘEZNÍČEK, Ivo. *Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť*. Brno: Masarykova univerzita v Brně pro Ekonomicko-správní fakultu, 1994, s. 49

⁶⁵ SIROVÁTKA, Tomáš a ŘEZNÍČEK, Ivo. *Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť*. Brno: Masarykova univerzita v Brně pro Ekonomicko-správní fakultu, 1994, s. 46

znakem dospělosti či mužství. Mladý se stává v soudobé společnosti definitivně dospělým, když se stane zaměstnaným.⁶⁶ Chybějící specifický rys u této skupiny jsou nedostatečné praktické zkušenosti, nejen vyplývající z aplikace studovaného oboru v praxi, ale především základní pracovní návyky.⁶⁷ Významnou překážkou u mládeže se stává fakt chaotického a nekoncepčního přístupu k rozvoji vzdělávací soustavy, jejíž důsledek je nesoulad mezi potřebami firem a nabídkou příslušných profesí. Výrazně je podceněn rozvoj technického a učňovského školství.⁶⁸

Tato cílová skupina je značně znevýhodněna při hledání zaměstnání. Nejen, že nemají praktické zkušenosti, ale i pracovní návyky a často nedisponují pracovními kontakty, které by jim usnadnily lepší orientaci na trhu práce. S nezaměstnaností u mladistvých se základním až středním vzděláním se častěji váží i problémy výchovného a psychologického charakteru. Ten vyplývá z neosvojení si pracovních návyků, poté je v jejich životě více zastoupena nuda a nezájem, což vede v dospělosti k sociálně patologickému chování společně s vyřazováním se ze společnosti. V náhledu na pracovní svět, se tak stávají zatrpklými a obzvláště v případech, kdy není jejich vzdělání předurčeno pro takzvané moderní profese, protože nemají dostatečnou kvalifikaci.

Jeden z častých postojů těchto lidí je stát se nezaměstnaným.⁶⁹ Jednou z mála výjimek, kdy firmy rády přijímají mladistvé z pohledu možnosti velmi nízké nástupní mzdy, kterou poté, když se pracovník osvědčí a absolvuje minimální praxi, zvýší.⁷⁰ Faktor sehrávající velmi důležitou roli v zaměstnávání mladých lidí je i úroveň jejich odměňování. Dle průzkumu ČMKOS je často v této problematice zastoupena „liberální“ interpretace tohoto vztahu, podle níž jsou veličiny výše mzdy (pracovního příjmu) zaměstnanců a ochoty zaměstnavatelů zaměstnávat v nepřímé úměře.⁷¹

Ženy a matky

Nepříznivé postavení žen na trhu práce, je způsobené tím, že zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu. Je to i z důvodů, že ženy nemohou vykonávat profese, které jsou vázány na fyzickou zátěž vyšší než 15 kilo dle zákoníku práce. Tím se snižuje nabídka povolání, které mohou ženy vykonávat. Dalším problémem u zaměstnávání žen je nedostatečné uzpůsobování pracovních míst ze strany zaměstnavatelů na jednosměnný provoz. V případě, že je žena matkou dětí, se jí snižuje možnost být zaměstnána ve směnném provozu. Obzvláště u žen, které se nacházejí v pozici osoby s nízkou, neperspektivní kvalifikací a v roli matky spojené s plněním rodičovských povinností se stává hledání zaměstnání velmi obtížným.⁷² Matky s malými dětmi mohou u zaměstnavatelů

⁶⁶ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. dopl. vyd. Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ, 1998, s. 89

⁶⁷ KUCHAR, Pavel. *TRH PRÁCE SOCIOLOGICKÁ ANALÝZA*. Praha: Karolinum, 2007, s. 147

⁶⁸ JANÍČKO, Pavel. *Zaměstnanost mladých v České republice: pohled ČMKOS*. s. 20

⁶⁹ BUCHTOVÁ, Božena a kolektiv. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002, s. 110

⁷⁰ BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2013, s. 86

⁷¹ JANÍČKO, Pavel. *Zaměstnanost mladých v České republice: pohled ČMKOS*. Praha: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2012, s. 10

⁷² KUCHAR, Pavel. *TRH PRÁCE SOCIOLOGICKÁ ANALÝZA*. Praha: Karolinum, 2007, s. 114

vyvolávat obavu ze zvýšené absence v zaměstnání z důvodů nemocnosti, či neočekávaných situací vážících se k dítěti. Tyto faktory mohou zvyšovat předpoklad nezájmu zaměstnávat tuto cílovou skupinu.⁷³ Ženy tvoří rizikovou kategorii, která je v jednotlivých vlnách propouštění na předních příčkách a obtížněji se na trh práce vrací zpět. A obzvláště pokud je zaměstnání přerušeno z důvodů mateřství.⁷⁴ Relativně dlouhá doba přerušování kariéry z důvodu péče o dítě a pak návrat do zaměstnání vedou k obtížnějšímu naplnění profesních ambicí žen i jejich nižšímu platovému ohodnocení. Celkově tak mají ženy vracející se na trh práce horší pozici ve srovnání s bezdětnými ženami a muži v době po rodičovské dovolené, tak i později v průběhu pracovní kariéry.⁷⁵ Návrat žen po rodičovské dovolené je výrazně ovlivněn více faktory, avšak nejdůležitějším faktorem se jeví úroveň vzdělání.

Osoby starší 50 let věku

Oproti skupině mladých lidí do 30 let a absolventům, kteří hledají východisko, jak začít svoji profesní dráhu, zde stojí skupina lidí starších 50 let věku. Osoby v předdůchodovém věku stojí před otázkou, jak se co nejdéle udržet na trhu práce, než nastoupí do starobního důchodu.⁷⁶ Pro zaměstnavatele se starší osoby mohou jevit jako horší investice. Čím je člověk starší, tím jsou pevnější jeho návykové stereotypy a tím pomaleji a obtížněji se přizpůsobuje novým životním situacím a prostředí. Jak dalece bude starší člověk schopen se adaptovat, se odvíjí od mnoha okolností. Jako například od jeho životních postojů, společenského postavení, rodinných poměrů či úrovně inteligence.⁷⁷ Může vznikat častěji riziko zvýšené nemocnosti, pomalejšího pracovního tempa, které bude nevyhovující obzvláště při normované práci. Zároveň, ne všechny osoby z této kategorie jsou flexibilní ve vztahu k učení se novým pracovním postupům, inovacím a v neposlední řadě nemusí být zdatní v ovládnutí technických zařízení, či nesplňují novodobé požadavky na ovládnutí specifických dovedností v souvislosti s informačními technologiemi.

Hrozbou pro tyto osoby se tak stává neatraktivita ze strany zaměstnavatelů. Děje se tak především z dlouhodobého celoživotního procesu v kariéře, kdy mohl být podceněn přístup ke vzdělání. Tento stav se odráží v nedostatečných dovednostech, znalostech, motivaci ale i v nezajištění vhodných pracovních podmínek, nepružnosti nabídek zkrácených pracovní úvazků a tomu odpovídající odměna.⁷⁸

⁷³ BUCHTOVÁ, Božena a kolektiv. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002, s. 113

⁷⁴ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. dopl. vyd. Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ, 1998, s. 126

⁷⁵ SIROVÁTKA, Tomáš, HORA, Ondřej (eds.). *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 85

⁷⁶ KUCHAŘ, Pavel. *TRH PRÁCE SOCIOLOGICKÁ ANALÝZA*. Praha: Karolinum, 2007, s. 155

⁷⁶ KUCHAŘ, Pavel. *TRH PRÁCE SOCIOLOGICKÁ ANALÝZA*. Praha: Karolinum, 2007, s. 156

⁷⁷ BUCHTOVÁ, Božena a kolektiv. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002, s. 112

⁷⁸ TOMEŠ, Igor, ŠÁMALOVÁ, Kateřina. *Sociální souvislosti aktivního stáří*. Praha: Karolinum, 2017, str. 55

Osoby bez kvalifikace, s nízkou kvalifikací

Zařazují se do této kategorie osoby se základním vzděláním, které nemají zájem o prohlubování znalostí a dovedností. Právě jejich specifické charakteristiky je vylučují ze společnosti. Lidé bez vzdělání, či s nízkou kvalifikací představují pro vývoj nezaměstnanosti ohrožující faktor, a to s předpokladem dlouhodobé závislosti na sociálních dávkách, či budou předurčeni jako levná pracovní síla v šedé ekonomice.⁷⁹ Patří sem ale i lidé, kteří se podílejí na sociálně deviantním chování, převážně se jedná o ty, se specifickými charakteristikami rodinného a individuálního života.⁸⁰

Osoby se zdravotním postižením

Za osobu zdravotně postiženou či znevýhodněnou se dle zákona o zaměstnanosti považují osoby v 1., 2. a 3. stupni invalidity, nebo osoby se zdravotním znevýhodněním.⁸¹ U lidí se změněnou pracovní schopností vstupují do popředí, nejen ekonomické, sociální, ale i především psychické problémy. Smysl života a problém lidské důstojnosti. Trh práce, který klade čím dál vyšší důraz na produktivitu práce a její výkon, mají z těchto důvodů menší šance na uplatnění se. Stejně tak sehrávají výraznou roli i investice spojené se zaměstnáváním některých zdravotně postižených, čímž se míní úprava pracovního prostředí, speciální pracovní pomůcky, či bezbariérový přístup.⁸² Pro osoby s postižením neznámá ve skutečnosti práce jenom zdroj obživy, ale stává se i prostředkem seberealizace s výrazně sociálně rehabilitačním účinkem především po stránce psychické a podmiňuje jejich pocit společenské integrace.⁸³

Systém sociální politiky má sice ve svých programech zvýšené směřování se na uvedenou cílovou skupinu, jako například podpora zaměstnavatelů se záměrem vytvářet chráněná pracoviště, ale zde můžeme v praxi narážet na zneužívání podpory od státu ze strany zaměstnavatelů. Ti mohou parazitovat na finanční podpoře pro osoby se zdravotními handicapem, ale nejsou v praxi ochotni zabezpečit specifické podmínky pro vykonávání pracovních činností. Leckdy můžeme narazit na pracoviště uzpůsobené pro osoby s handicapem, ale svoji pracovní činností se spíše vyrovnávají klasickým pracovním povinnostem včetně náročnosti. Pokud člověk trpí zdravotními obtížemi je větší pravděpodobnost, že mu zaměstnavatel nabídne tzv. práci na černo, jelikož ta nevyžaduje potvrzení od lékaře, souhlas se zdravotním stavem k výkonu práce a není třeba stanovovat pracovní zařazení.

⁷⁹ BUCHTOVÁ, Božena a kolektiv. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002, s. 114

⁸⁰ BUCHTOVÁ, Božena, ŠMAJS, Josef a Zdeněk, BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2. přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013, s. 90

⁸¹ ČERVINKA, Tomáš, HŮRKA, Petr, LEIBLOVÁ, Zdeňka, MUŠKA, František, PELECH, Petr, PŘIB, Jan, TRLYČ, Ladislav a ŽENÍŠKOVÁ, Marta. *ZAMĚSTNÁVÁNÍ občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. 5. aktualiz. vyd. Ostrava: ANAG, 2012, s. 12

⁸² KUCHAR, Pavel. *TRH PRÁCE SOCIOLOGICKÁ ANALÝZA*. Praha: Karolinum, 2007, s. 157

⁸³ GRUDZIŇSKÁ, Alice. *Nezaměstnanost a její psychologické dopady na osoby se zdravotním postižením*. České Budějovice: Nová Forma, 2012, s. 34

Romské etnikum

Obecné příčiny rizikovosti, či někdy i problémovosti masové nezaměstnanosti Romů v majoritní společnosti jsou známé a nejčastěji zmiňovanými jsou nízká adaptabilita na sociální prostředí, okrajový postoj ke vzdělání a v neposlední řadě i jazyková bariéra.⁸⁴ Mladí Romové se ocitají v dlouhodobě nezaměstnanosti po skončení povinné školní docházky pravidelně. Získají tak nejčastěji pouze základní vzdělání, popřípadě někteří z nich nejsou schopni jej ani řádného ukončení. Pak zde sehrává roli především kvalita a rozsah sociálních dovedností, která se pohybuje na velmi nízké úrovni.⁸⁵ Jejich typickým postojem se zdá být rezignace na formální pracovní trh, který vnímají jako vysoce selektivní a celkově se jim jeví většinová společnost jako nepřátelská.⁸⁶ Vyšší nezaměstnanost je i z důvodů, že zde sehrává roli nejen nízká kvalifikace, stereotypní postoje rodin vůči výkonu zaměstnání, ale v neposlední řadě i diskriminace ze strany zaměstnavatelů. Poté se tato cílová skupina zařazuje na přední příčky k reprezentantům kalkulujícím se sociálními dávkami a ty tak stávají jejich životní strategií. Často pak jsou účastníky práce na černém pracovním trhu.⁸⁷

Profese, které kdysi Romové vykonávaly, vlivem ekonomických reforem postupně vymizely, a znovu získání zaměstnání, se tak pro ně stává nedostižné. Romské obyvatelstvo má tendence se shromažďovat do lokalit, kde vytváří vyloučené lokality se zvyšujícími se sociálními problémy a stávají se tak závislí na dávkách sociální pomoci.⁸⁸

Dlouhodobě nezaměstnaní řeší paralelně dva problémy. Jimiž jsou hledání zaměstnání a hospodaření domácnosti. Úsporné strategie hospodaření mohou vést při nízkém příjmu ze zaměstnání k rezignaci na další pracovní zapojení. Jindy naopak nízký příjem ze sociálních dávek a vyčerpání úspor vyústí ve strategii postupného snižování rodinné životní úrovně.⁸⁹

2 Úloha Úřadu práce České republiky při řešení nezaměstnanosti

Zákon č. 73/2011 Sb., o úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů upravuje organizační členění a úkoly spadající do kompetence těchto úřadů. Základním posláním úřadů práce je bezplatné zprostředkování zaměstnání a následné umístění nezaměstnaných osob do zaměstnání. Jejich oblast činností se zabývá především zaměstnaností, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti, státní sociální podporou, dávkami pro osoby se zdravotním postižením včetně

⁸⁴ KUCHAŘ, Pavel. *TRH PRÁCE SOCIOLOGICKÁ ANALÝZA*. Praha: Karolinum, 2007, s. 158

⁸⁵ BUCHTOVÁ, Božena a kolektiv. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002, s. 115

⁸⁶ SIROVÁTKA, Tomáš a ŘEZNÍČEK, Ivo. *Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť*. Brno: Masarykova univerzita v Brně pro Ekonomicko-správní fakultu, 1994, s. 142

⁸⁷ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. dopl. vyd. Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ, 1998, s. 125

⁸⁸ BUCHTOVÁ, Božena a kolektiv. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002, s. 115

⁸⁹ SIROVÁTKA, Tomáš a ŘEZNÍČEK, Ivo. *Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť*. Brno: Masarykova univerzita v Brně pro Ekonomicko-správní fakultu, 1994, s. 49

příspěvku na péči, dávkami pomoci v hmotné nouzi a pěstounskými dávkami a v neposlední řadě inspekcí poskytování sociálně právní ochrany.⁹⁰

Problémy, kterým musí dlouhodobě úředníci ÚP ČR čelit ve své práci a zároveň se tím ovlivňuje efektivní fungování úřadů, je především prosazování nesystémových změn nastaveného rámce podmínek. Jedná se o:

- **Zákonné podmínky** (např. donedávna správní řád)
- **Administrativní a personální podmínky** (např. administrování ESF)
- **Manažerské a organizační podmínky** (např. standardizace činností úřadu práce)

V agendách na úřadech přibývá více administrativních úkolů na úkor poskytování služeb, které by měly být věnovány poradenství a hledání optimálních řešení pro nezaměstnané k jejich aktuálním potřebám. V praxi úředníků se naráží i na diferenciovaný přístup k nezaměstnaným, a to z důvodu nemožnosti rozlišovat nezaměstnané osoby na ty, které pracovat chtějí a naopak ty, které se od práce záměrně odtahují. Vytrácí se pak pozitivní efekt, který je nahrazován spíše ztrátou času, snižování motivace zaměstnanců úřadů a v neposlední řadě i ztráta důvěry zaměstnavatelů.

„Pokud nebude posílena „odměna“ pro aktivní a iniciativní uchazeče významně diferencovanou nabídkou dalších služeb a pomocí úřadu práce, např. těm, kteří jsou ochotní rekvalifikovat se, nebudou se postojem nezaměstnaných měnit; naopak spíše lze očekávat zhoršení stavu prosazováním „úspěšných“ vzorů, které opatření politiky zaměstnanosti zneužívají.“⁹¹

V ČR jsou skupiny lidí, které jsou při hledání práce a zaměstnávání znevýhodněny. V řadě případů úřady práce registrují objektivní důvody, proč tomu tak je. Obecný antidiskriminační přístup se nezdá být řešením, jako lepší se jeví rozlišování důvodů a individuální přístup k uchazeči o práci. K přenesení kontrolních pravomocí úřadů práce na inspektoráty práce není jednoznačné stanovisko. Kontrola pracovněprávních vztahů úřady práce poskytovala možnost „spolupráce“ s podniky (možnosti stimulace, nabídka poradenství, vzorové příklady), i když v sobě skrývala i riziko utváření nepříznivých vztahů mezi kontrolorem a kontrolovaným.

⁹⁰ Zákon 73/2011 Sb. §4, bod 1, v platném znění

⁹¹ VÝZKUMNÝ ÚSTAV BEZPEČNOSTI PRÁCE. Svět práce a kvalita života v globalizované ekonomice, sborník z mezinárodní konference. Kvalita života. [on line]. ©2007. [cit. 2017.12.12]. Dostupné z: http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/sbornik_mezinarodni_konference/sbornik_2.pdf

2.1 Politika zaměstnanosti

Mezi hlavní cíle politiky zaměstnanosti podle zákona č. 435/2004 Sb. míníme dosažení plné zaměstnanosti a ochrany proti nezaměstnanosti.⁹² „Avšak oba tyto cíle je třeba relativizovat, neboť sebelépe koncipovaná státní politika je sama o sobě nemůže naplnit.“⁹³ Děje se tak z důvodu vytyčení hranic, které úzce souvisí s otázkou politickou, ekonomickou a etickou úrovní společnosti. K politice zaměstnanosti se váží základní pojmy, jimiž jsou:

- Plná zaměstnanost
 - „Poptávka po práci je v souladu s nabídkou pracovních sil.“⁹⁴
 - „Je taková, kdy každý, kdo chce a může pracovat, také práci má.“⁹⁵
 - „Zaměstnaností se míní schopnost jednotlivce najít si zaměstnání, které je v souladu s jeho individuálními charakteristikami, tak i s objektivními požadavky trhu práce.“⁹⁶
- Ochrana proti nezaměstnanosti
 - „Je v první řadě věcí individuální zodpovědnosti a až poté, když selžou vlastní nástroje, lze se obrátit na stát a jeho pomoc.“⁹⁷

Redukce dlouhodobé nezaměstnanosti se stala hlavním cílem politiky zaměstnanosti. Dne 1. října 2004 nabyl účinnosti zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, podle něho se rozumí politikou zaměstnanosti „... snaha o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, o produktivním využití zdrojů pracovních sil, o zabezpečení práva občanů na zaměstnání.“⁹⁸ Politika zaměstnanosti umožňuje například vytváření cílených programů, které povedou ke zvýšení zaměstnanosti především rizikových skupin uchazečů, a to jak na celostátní, tak i na regionální úrovni. Sociální politika v oblasti zaměstnanosti má za cíl již v dlouhodobém kontextu realizovat reformní kroky ke zvýšení zaměstnanosti se zřetelem na mladé lidi, ženy a lidi v předdůchodovém věku, a to prostřednictvím zajištění dostatku vhodně kvalifikované pracovní síly v oborech a odvětvích se silným rozvojovým potenciálem. Lze toho dosáhnout změnami v oblasti školství, přípravy na povolání, programy celoživotního učení a vzdělávání, cílenými rekvalifikačními kurzy.⁹⁹

Státní politika zaměstnanosti vymezuje oblasti, kterými se zabývá:

- 1) Zabezpečuje právo na zaměstnání
- 2) Sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce

⁹² Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., § 1, v platném znění

⁹³ KUCHAR, Pavel. *TRH PRÁCE SOCIOLOGICKÁ ANALÝZA*. Praha: Karolinum, 2007, s. 161

⁹⁴ MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. Praha: Portál, s. r. o., 2003, s. 296

⁹⁵ KUCHAR, Pavel. *TRH PRÁCE SOCIOLOGICKÁ ANALÝZA*. Praha: Karolinum, 2007, s. 161

⁹⁶ KUCHAR, Pavel. *TRH PRÁCE SOCIOLOGICKÁ ANALÝZA*. Praha: Karolinum, 2007, s. 113

⁹⁷ KUCHAR, Pavel. *TRH PRÁCE SOCIOLOGICKÁ ANALÝZA*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2007, s. 163

⁹⁸ ZOZ

⁹⁹ JANÍČKO, Pavel. *Zaměstnanost mladých v České republice: pohled ČMKOS*. s. 13

- 3) V souladu s Evropskou strategií zaměstnanosti řídí opatření v oblasti rozvoje lidských zdrojů v úseku trhu práce a zaměstnanosti
- 4) Tvoří a koordinuje jednotlivá opatření a programy k zajištění priorit na trhu práce
- 5) Uplatňuje aktivní politiku zaměstnanosti
- 6) Zapojuje se do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti
- 7) Hospodaří s prostředky politiky zaměstnanosti
- 8) Poskytuje poradenské, zprostředkovatelské a informační služby
- 9) Poskytuje podporu v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci
- 10) Zajišťuje kroky k rovnému zacházení s muži a ženami na trhu práce
- 11) Zabezpečuje podmínky pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením
- 12) Usměrnjuje zaměstnání cizinců¹⁰⁰

Bohužel se ale ukazuje, že ani rekvalifikační programy, či drahé investiční pobídky nedokážou nezaměstnanost snížit, spíš se naráží ve štědrosti sociální sítě na pohodlné setrvávání lidí mimo trhy práce a poté je místo snižování nezaměstnanosti spíše její zvyšování.¹⁰¹ K naplnění cílů politiky zaměstnanosti jsou k dispozici dva základní nástroje, řadíme mezi ně aktivní a pasivní politiku.¹⁰²

2.1.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Zákon o zaměstnanosti definuje tento pojem jako „*souhrn opatření směřujících k zajištění rovnováhy na trhu práce. Aktivní politika zaměstnanosti je zabezpečována z prostředků účelově určených na politiku zaměstnanosti. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti mohou ministerstvo a úřady práce přispívat na nástroje APZ upravené tímto zákonem.*“¹⁰³

Úkolem je napomáhat k vytváření nových pracovních míst, zlepšování pracovních podmínek, motivovat zaměstnavatele k zaměstnávání osob, které jsou obtížněji uplatnitelné na trhu práce.¹⁰⁴ Neboli podporovat aktivní chování lidí na trhu práce.¹⁰⁵ Za hlavní nástroje boje proti nezaměstnanosti mohou být: zvyšování kvalifikace nezaměstnaných, a to prostřednictvím rekvalifikačních kurzů, či doplnění si plnohodnotného vzdělání v dálkových, distančních formách studia v souvislosti na poptávku trhu práce. Tedy i zvýšení informovanosti nezaměstnaných o různých možnostech, které by mohly využít. Zároveň je třeba zintenzivnit systém distribuce volných pracovních míst a zlepšit orientaci nezaměstnaných na trhu práce. Aktivní politika zaměstnanosti především cílí na skupinu

¹⁰⁰ KREBS, Vojtěch. Sociální politika. 6. přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 323 – 324

¹⁰¹ BROŽOVÁ, Dagmar. Kapitoly z ekonomie trhů práce. Praha: Oeconomica, 2012, s. 281

¹⁰² KUCHAR, Pavel. TRH PRÁCE SOCIOLOGICKÁ ANALÝZA. Praha: Karolinum, 2007, s. 163

¹⁰³ POTUŽÁKOVÁ, Zuzana. Český trh práce v evropském kontextu, Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2013, s. 207

¹⁰⁴ KACZOR, Pavel. Sociální politika a sociální systém ČR. Praha: Vysoká škola ekonomická, Oeconomica, 2015, s. 98

¹⁰⁵ KREBS, Vojtěch. Sociální politika. 6. přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 324

méně vzdělaných a nízko příjmových obyvatel. Pomocí kombinace různých nástrojů se snaží o jejich přechod z nezaměstnanosti do pozice zaměstnaného.¹⁰⁶

Možné řešení s sebou přináší i podpora zaměstnavatelů a to ve spolupráci podílet se na zvyšování počtu pracovních míst, i s požadavky pro nízké kvalifikace. Vytvářet více pracovních míst na částečné úvazky s nižším počtem pracovních hodin. Podpořit osoby, které by se rozhodly zahájit podnikatelskou činnost. Preventivně pracovat s mladistvými na školách a dělat osvětu o trhu práce, možnostech, požadavcích na efektivní vzdělávání a přípravu pro vstup na trh práce. Zvýšit cíleně práci s handicapovanými skupinami nezaměstnaných a vytvořit vhodné podmínky pro jejich zařazení na trh práce. Zároveň mít k dispozici i opatření na psychickou podporu v případě, že se u nezaměstnaného objevují frustrující postoje k jeho uplatnění na trhu práce.¹⁰⁷

Aktivní politika zaměstnanosti je realizována pomocí rekvalifikačních kurzů, investičních pobídek, veřejně prospěšných prací, společensky účelných pracovních míst, překlenovacím příspěvkem, příspěvkem na dopravu zaměstnanců, příspěvkem na zapracování, příspěvkem při přechodu na nový podnikatelský program.¹⁰⁸ O poskytnutí jakéhokoli nástroje spadajícího do aktivní politiky nezaměstnanosti musí být vždy požádáno písemně v souladu se stanovenými pravidly.

2.1.2 Pasivní politika zaměstnanosti

„Hlavní součástí pasivní politiky je hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání.“¹⁰⁹ Pasivní politikou zaměstnanosti se označují činnosti spojené s výplatou podpor v nezaměstnanosti, či jiných sociálních dávek, které jsou v kompetenci úřadů práce. Jádrem věci není v řešení situace nezaměstnanosti. Účelem je kompenzovat nezaměstnaným ztrátu pracovního příjmu, případně jim poskytnout možnost dřívějšího odchodu do důchodu.¹¹⁰ Spolupráce mezi pasivní a aktivní politikou zaměstnanosti mají za úkol navrátit člověka co nejdříve na trh práce a učinit ho soběstačným.

V rychlém a někdy nepředvídatelném vývoji vznikají i legislativní mezery a nevyváženost různých systémů v zabezpečení nezaměstnaných sociálními dávkami, či podporami v nezaměstnanosti.¹¹¹

2.2 Minimální mzda a její funkce

„Minimální mzda představuje hranici, pod kterou nesmí vyplácená mzda klesnout. Pokud se rovnovážné mzdy na některých pracovních trzích ocitnou pod touto hranicí, dojde na těchto trzích

¹⁰⁶ POTUŽÁKOVÁ, Zuzana. *Český trh práce v evropském kontextu*, Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2013, s. 205

¹⁰⁷ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. dopl. vyd. Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ, 1998, s. 124 – 125

¹⁰⁸ KUCHAR, Pavel. *TRH PRÁCE SOCIOLOGICKÁ ANALÝZA*. Praha: Karolinum, 2007, s. 163

¹⁰⁹ KUCHAR, Pavel. *TRH PRÁCE SOCIOLOGICKÁ ANALÝZA*. Praha: Karolinum, 2007, s. 163

¹¹⁰ KACZOR, Pavel. *Sociální politika a sociální systém ČR*. Praha: Vysoká škola ekonomická, Oeconomica, 2015, s. 98

¹¹¹ SIROVÁTKA, Tomáš a ŘEZNÍČEK, Ivo. *Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť*. Brno: Masarykova univerzita v Brně pro Ekonomicko-správní fakultu, 1994, s. 81

*k nezaměstnanosti.*¹¹² Za minimální mzdu se je považována absolutně nejnižší cena práce bez ohledu na její složitost, druh, množství a kvalitu, kterou je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout. Minimální mzda se vztahuje na všechny zaměstnance v pracovním vztahu. Minimální mzda byla zavedena především jako nástroj sociální ochrany před nepřiměřeně nízkým oceněním práce zaměstnance, ale zároveň by měla motivovat občany, aby se jim víc vyplatilo pracovat než pobírat podporu v nezaměstnanosti. Minimální mzda má ve vztahu k zaměstnanci a zaměstnavateli **dvě základní funkce, a to:**

- **Sociálně-ochranou funkci**

Ta má za úkol bránit zaměstnance před chudobou a umožnit člověku žít na úrovni skromné hmotné potřeby a sociálních kontaktů. Zaměstnavatelům má zajišťovat základní rovné podmínky mzdové konkurence.

- **Ekonomicko-kriteriální funkci**

Stanovuje předpoklady pro motivaci občanů k vyhledávání zaměstnání, následného přijetí na pracovní pozici a vykonávání pracovní náplně. Důležitým pilířem této funkce je, aby se prostřednictvím pracovního příjmu zvýhodňovaly osoby pracující oproti osobám pobírající ze sociálních dávek. Pro zaměstnavatele je minimální mzdou nejnižší možná úroveň mzdy pro zaměstnance.¹¹³

Některá nekvalifikovaná zaměstnání byla dříve platově relativně dobře hodnocená, což také dnes způsobuje nepřiměřeně vysoká očekávání nároku na mzdu.¹¹⁴ Proto je v nařízení vlády ustanoveno možné sazbu minimální mzdy snížit v souladu se zákonem 7/2006 Sb., o minimální mzdě u vymezeného okruhu zaměstnanců. Jedná se především o okruh osob, které se obtížně prosazují na trhu práce a mohou mít nižší pracovní výkonnost. Musí být ale důsledně dodržen princip poskytování stejné mzdy za stejnou práci a za práci stejné hodnoty.¹¹⁵ Základní právní úpravy, které zasahují do podmínek minimální mzdy, jsou stanoveny v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. Výše základní sazby minimální mzdy a podmínky pro poskytování minimální mzdy stanovuje nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

¹¹² BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2013, s. 26

¹¹³ ODBOR 62.Přehled o vývoji částek minimální mzdy. MINISTERSTVO PRÁCE S OCIÁLNÍ VĚCÍ [on line].©2018. .[cit. 2018.04.18]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/8542/finalova_podoba_letaku.pdf

¹¹⁴ SIROVÁTKA, Tomáš a ŘEZNIČEK, Ivo. *Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť*. Brno: Masarykova univerzita v Brně pro Ekonomicko-správní fakultu, 1994, s. 39

¹¹⁵ BĚLÍKOVÁ,JANA.Minimální a zaručená mzda. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. [on line].©2018. .[cit. 2018.04.10]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/7667>

„Zatímco prohlašovaným cílem zákonů o minimální mzdě je zvýšit příjmy pracujících, skutečný dopad je přesně opačný – učiní tyto pracovníky za danou zákonnou mzdu nezaměstnatelnými. Čím vyšší je minimální mzda oproti mzdám na svobodném trhu, tím větší bude následná nezaměstnanost.“¹¹⁶

2.2.1 Vývoj minimální mzdy v České republice

Minimální mzda představuje hranici, pod kterou nesmí vyplacená mzda klesnout, pokud se rovnovážné mzdy ocitnou pod touto státem nastavenou hranicí, dochází na trzích práce k nezaměstnanosti.¹¹⁷ Minimální mzda se jako první objevuje ve světě, kde má více jak stoletou historii. V České republice se minimální mzda využívá od roku 1919, a to spíše u velmi málo placených profesí. V období Československa byla minimální mzda spojována s prvními tarifními třídami mzdových stupnic. V letech 1950 a 1964 byly ratifikovány dvě základní úmluvy Mezinárodní organizace práce (MOP) týkající se minimálních mezd (Úmluva č. 26 a Úmluva č. 99). Obě byly po rozdělení Československa ratifikovány i Českou republikou. Všeobecně Závazná zákonná úprava minimální mzdy byla v České republice zavedena v roce 1991.¹¹⁸

V České republice byla minimální mzda poprvé zavedena v roce 1991. Stanovení minimální mzdy od 1. ledna 2017 je devatenáctou změnou této mzdové veličiny od jejího zavedení. Dosavadní úpravy minimální mzdy (základní sazby) jsou zachyceny v následující tabulce.

Tab. č. 3 - Vývoj minimální mzdy od jejího zavedení v roce 1991¹¹⁹

OBDOBÍ		VÝŠE MINIMÁLNÍ MZDY	V KČ ZA HODINU
rok	měsíc		
1991	únor	2 000	10,80
1992	leden	2 200	12,00
1996	leden	2 500	13,60
1998	leden	2 650	14,80
1999	leden	3 250	18,00
1999	červenec	3 600	20,00
2000	leden	4 000	22,30
2000	července	4 500	25,00
2001	leden	5 000	30,00
2002	leden	5 700	33,90
2003	leden	6 200	36,90
2004	leden	6 700	39,60
2005	leden	7 185	42,50
2006	leden	7 570	44,70
2006	červenec	7 955	48,10
2007	leden	8 000	48,10
2013	srpen	8 500	50,60
2015	leden	9 200	55,00
2016	leden	9 900	58,70

¹¹⁶ BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 2012, s. 154

¹¹⁷ BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2003, s. 26

¹¹⁸ <https://www.socialpolicy.cz/?p=175>

¹¹⁹ ODBOR 62.Přehled o vývoji částek minimální mzdy. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. [on line].©2018. [cit. 2018.04.18]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/7667> <https://www.mpsv.cz/cs/871>

2017	leden	11 000	66,00
2018	leden	12 200	73,20

2.3 Problematika zneužívání sociálních dávek a příjem ze zaměstnání

Opatření proti zneužívání sociálních dávek by se měly zaměřit především na problematiku systému a výše vyplácení podpor a sociálních dávek, které nejsou vždy adekvátní k potřebám lidí pobírající tyto pasivní příjmy. Oproti tomu zde máme problematiku nízkých mezd, které zase nemotivují nezaměstnané k hledání práce. Dávkový systém záchranné sociální sítě byl vytvořen se záměrem ochránit všechny, kteří čelí nezaměstnanosti a hrozí jim propad do chudoby.¹²⁰ Zdeněk Maruška popisuje nezaměstnanost jako gigantický jev, který je podle něho nespravedlivý nejen pro celou společnost, ale především pro ty, co jsou zaměstnání a musí ze svých mezd financovat nezaměstnanost se všemi dopady, které z tohoto jevu vyplývají.¹²¹ Avšak protipólem záchranné sociální sítě se stává fakt, že příjemci dávek se stávají nemotivovanými k hledání, přijetí a udržení si zaměstnání, protože na sociální příjmy bylo možné dosáhnout snadno a leckdy mohly být i vyšší než příjmy ze zaměstnání.¹²² Existující zákon garantovaných sociálních příjmů znamená, že motivace lidí pracovat je výrazně ovlivňována konkurencí mezi minimálními příjmy z legální pracovní činnosti (tj. minimální mzdou) a maximální dosažitelnou částkou sociálních dávek (tj. podpora v nezaměstnanosti, sociální dávky) – neboli příjmy, které nejsou závislé na pracovní činnosti.¹²³

Pokud jsou dosažitelné sociální příjmy v nezaměstnanosti vyšší, stejné nebo i o něco nižší než minimální mzda na trhu práce, pak se lidem s nízkými příjmy nevyplatí pracovat a stává se pro ně výhodnějším uspokojovat své potřeby ze sociálních dávek s občasným nelegálním přivýdělkem.¹²⁴ Pro větší část dlouhodobě nezaměstnaných jsou základním zdrojem příjmu domácností dávky sociální pomoci. Jsou pro ně jistotou oproti nejisté práci, k tomu nízké mzdy v zaměstnání s rizikem jeho ztráty a následně přechod na podporu v nezaměstnanosti nic těmto osobám navíc nepřináší. Osoby, které dlouhodobě pobírají sociální dávky, se často obávají o jejich odebrání. Někteří obavy ze ztráty popisují slovy: „Úřady čekají, až uděláme někde chybu, aby nám mohly dávky odebrat.“¹²⁵

Žádosti o dávky (příspěvky) v sociální oblasti přijímá místně příslušný Úřad práce ČR. Jedná se o dávky pomoci v hmotné nouzi, dávky státní sociální podpory, dávky pěstounské péče, dávky pro osoby se zdravotním postižením a příspěvek na péči dle zákona č. 108/2006 Sb. V následujících

¹²⁰ KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Sociální ochrana chudých v České republice*. Praha: Vysoká škol ekonomická v Praze, Oeconomica, 2007, s. 78

¹²¹ MARUŠKA, Zdeněk. *Nenechte si libit nezaměstnanost! : hospodářská krize a nezaměstnanost jsou odstranitelné*. Olomouc: Z. Maruška, 2012, s. 16

¹²² KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Sociální ochrana chudých v České republice*. Praha: Vysoká škol ekonomická v Praze, Oeconomica, 2007, s. 80

¹²³ BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 2012, s. 155

¹²⁴ BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 2012, s. 155

¹²⁵ SIROVÁTKA, Tomáš a ŘEZNÍČEK, Ivo. *Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť*. Brno: Masarykova univerzita v Brně pro Ekonomicko-správní fakultu, 1994, s. 51

podkapitolách jsou zmiňovány dávky, přídavky a příspěvky, které se váží úzce k problematice nezaměstnanosti a je možné si za splněných kritérií o tyto dávky požádat.

2.3.1 Státní sociální podpora

Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře upravuje krytí nákladů spojených s výživou a osobních potřeb dětí a rodin, či jiných souvisejících událostí. Vynaložené náklady na dávky hradí stát a v některých případech jsou dávky státní sociální podpory závislé od výše příjmu.¹²⁶ Velká část dávek byla odvozena od hranice životního minima, za tu se považuje minimální společensky uznaná hranice peněžních příjmů k zajištění výživy a ostatních potřeb.¹²⁷ Jedná se typy dávek v závislosti na výši příjmu - přídavek na dítě, příspěvek na bydlení, porodné.¹²⁸

- **Přídavek na dítě**

Přídavek na dítě je základní dlouhodobou dávkou poskytovanou rodinám s dětmi. Nárok mají rodiny s příjmem do 2,7násobku životního minima. Přídavek na dítě je poskytován ve třech výších podle věku dítěte a ve dvou výměrách podle druhu příjmu. Ve zvýšené výměře dávka náleží, pokud některá ze společně posuzovaných osob má příjem z výdělečné činnosti nebo z určitých dávek.

- **Příspěvek na bydlení**

Touto dávkou stát přispívá na úhradu nákladů na bydlení rodinám a jednotlivcům s nízkými příjmy. Nárok na příspěvek na bydlení má vlastník nebo nájemce bytu, který je v bytě přihlášený k trvalému pobytu, jestliže jeho náklady na bydlení přesahují částku součinu rozhodného příjmu v rodině a koeficientu 0,30 (v Praze koeficientu 0,35), a zároveň součin rozhodného příjmu v rodině a koeficientu 0,30 (v Praze koeficientu 0,35) není vyšší než částka normativních nákladů na bydlení. Poskytování příspěvku podléhá testování příjmů rodiny a nákladů na bydlení za rozhodné období, kterým je předchozí kalendářní čtvrtletí.

- **Porodné**

Touto dávkou se rodině s nízkými příjmy jednorázově přispívá na náklady související s narozením dítěte, nárok na porodné je vázán na stanovenou hranici příjmů v rodině. Nárok na porodné má rodina, které se narodilo první nebo druhé živé dítě a jejíž příjem v kalendářním čtvrtletí předcházejícím narození dítěte byl nižší než 2,7násobek životního minima rodiny. Výše porodného činí 13 000 Kč na první živě narozené dítě, při narození druhého živého dítěte je to 10 000 Kč.

¹²⁶ Zákon č. 117/1995 Sb., §1, bod 1 a 2

¹²⁷ KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 6. přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 288

¹²⁸ KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 6. přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 291

2.3.2 Pomoc v hmotné nouzi

Osobám, které se potýkají s nedostatečnými příjmy je možné dle zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, poskytnou prostředky k uspokojení životních potřeb. Nárok na ně se odvíjí od tzv. existenčního minima, což je „*minimální hranice peněžních příjmů, která se považuje za nezbytnou k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb na úrovni umožňující přežití.*“

- **Příspěvek na živobytí**

Jedná se o základní dávku pomoci v hmotné nouzi, která pomáhá osobě či rodině při nedostatečném příjmu. Nárok na příspěvek na živobytí vzniká, když po odečtení přiměřených nákladů na bydlení nedosahuje příjem osoby či rodiny částky živobytí, která je stanovena pro každou osobu individuálně, a to na základě hodnocení její snahy a jejich možností. Hodnotí se především možnost zvýšení příjmu vlastní prací, řádným uplatněním nároků a pohledávek, prodejem nebo jiným využitím majetku. Pro stanovení živobytí rodiny se jednotlivé částky živobytí osob sčítají. Částka živobytí se odvíjí od částek existenčního a životního minima.

- **Doplatek na bydlení**

Tato dávka pomoci v hmotné nouzi společně s vlastními příjmy občana a příspěvkem na bydlení ze systému státní sociální podpory pomáhá uhradit odůvodněné náklady na bydlení. Její výše je stanovena tak, aby po zaplacení odůvodněných nákladů na bydlení (tj. nájmu, služeb s bydlením spojených a nákladů za dodávky energií) zůstala osobě či rodině částka živobytí.

- **Mimořádná okamžitá pomoc**

Poskytuje se osobám v situacích, které je nutné bezodkladně řešit. Zákon č. 111/2006 Sb. stanoví šest takových situací:

1. **MopZ:**

Nejsou plněny podmínky pro poskytnutí opakovaných dávek, ale v případě neposkytnutí pomoci osobě hrozí vážná újma na zdraví.

2. **MopU:**

Postižení vážnou mimořádnou událostí (živelná pohroma, větrná pohroma, ekologická havárie, požár apod.).

3. **MopV:**

Nedostatek prostředků k úhradě jednorázového výdaje spojeného např. se zaplacením poplatku za vystavení duplikátů osobních dokladů nebo v případě ztráty peněžních prostředků.

4. **MopS:**

Nedostatek prostředků k nákupu nebo opravě předmětů dlouhodobé potřeby.

5. **MopD:**

Nedostatek prostředků k uhrazení odůvodněných nákladů vznikajících v souvislosti se vzděláním nebo se zájmovou činností nezaopatřených dětí a na zajištění nezbytných činností souvisejících se sociálně-právní ochranou dětí.

6. **MopV:**

Ohrožení sociálním vyloučením. Jde např. o situace osob vracejících se z vězení, z dětského domova a z pěstounské péče po dosažení zletilosti nebo po ukončení léčby chorobných závislostí.

Tyto dávky mají pomáhat osobám s nedostatečnými příjmy, a to se záměrem motivovat je k aktivní snaze zajistit si prostředky k uspokojení životních potřeb, přičemž se vychází z principu, že každá osoba, která pracuje, se musí mít lépe než ta, která nepracuje, popřípadě se práci vyhýbá. Dávky pomoci v hmotné nouzi jsou jedním z opatření, kterým Česká republika bojuje proti sociálnímu vyloučení. Nedílnou součástí finanční pomoci by měla být sociální práce s klienty, aby byli vedeni k aktivnímu přístupu zajistit si prostředky pro své životní potřeby sami.¹²⁹

Podle novelizace jsou na dávky v hmotné nouzi, respektive příspěvek na živobytí provázán na veřejnou službu. Ta má snahu navrátit lidi dlouhodobě nepracující, kteří zároveň pobírají dávku příspěvku na živobytí déle než 6 měsíců k pracovním povinnostem. Princip veřejné služby spočívá v aktivním přístupu k práci. To znamená odpracovat alespoň 20 hodin a na základě toho si udržet stejnou výši příspěvku na živobytí, nebo pokud nezaměstnaný odpracuje 30 hodin, pak má možnost navýšit si příjem příspěvku na živobytí o 605 Kč. V případě, že povinnost odpracovat minimálně 20 hodin odmítnou, sníží se jim dávka o 1 210 Kč po období 6 měsíců. Tato povinnost se nevztahuje zranitelné skupiny obyvatel (například seniory nebo osoby se zdravotním postižením).¹³⁰

2.3.3 Dávky pro osoby se zdravotním postižením

Pro tyto dávky jsou stěžejní zákony č. 392/2011 Sb., vyhláškou č. 388/2011 Sb., o provedení některých ustanovení zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením. Příspěvky by měly zabezpečit občana z pohledu zmírnění sociálních dopadů ve spojení s jejich zdravotním postižením a k podpoře sociálního začleňování prostřednictvím průkazu osoby se zdravotním

¹²⁹ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Pomoc v hmotné nouzi. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. [on line]. ©2014. [cit. 2018.04.18]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/5>

¹³⁰ HABÁŇ, PETR. Dlouhodobě nezaměstnaní si mohou zvýšit příjem v rámci veřejné služby. Tisková zpráva. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. [on line]. ©2017. [cit. 2017.11.18]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/files/clanky/29339/TZ - Dlouhodobě nezaměstnaní si budou moci zvýšit příjem v rámci veřejné služby.pdf](https://www.mpsv.cz/files/clanky/29339/TZ_-_Dlouhodobě_nezaměstnaní_si_budou_moci_zvýšit_příjem_v_ramci_veřejné_sluzby.pdf)

postižením.¹³¹

- **Příspěvek na mobilitu**

Představuje opakující se nárokovou dávku, která je určena osobě starší 1 roku ke kompenzaci nákladů na zajištění nutné dopravy, resp. osobě, která má nárok na průkaz osoby se zdravotním postižením ZTP nebo ZTP/P podle pravidel od 1. 1. 2014, a která se opakovaně v kalendářním měsíci za úhradu, dle předem stanovených podmínek, dopravuje nebo je dopravována.

- **Příspěvek na zvláštní pomůcku**

Tento příspěvek má osobě s handicapem, která je zákonem přesně vymezena, umožnit pořízení zvláštní pomůcky k sebeobsluze, realizaci pracovního uplatnění, přípravě na budoucí povolání, získávání informací, vzdělávání anebo ke styku s okolím. Zvláštní pomůckou není zdravotnický prostředek, který je hrazen z veřejného zdravotního pojištění anebo je osobě zapůjčen příslušnou zdravotní pojišťovnou.

- **Průkaz OZP**

Nárok na průkaz osoby se zdravotním postižením má osoba starší 1 roku s tělesným, smyslovým nebo duševním postižením (charakteru dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu), které podstatně omezuje její schopnost pohyblivosti nebo orientace, a to včetně osob s poruchou autistického spektra. Průkazy se liší podle míry postižení jeho držitele na průkazy TP pro tělesně postižené, ZTP pro zvlášť tělesně postižené a ZTP/P pro zvlášť tělesně postižené s průvodcem. Vyhláška č. 388/2011 Sb. stanoví, které zdravotní stavy lze považovat za podstatné omezení schopnosti pohyblivosti a orientace, zákon č. 329/2011 Sb. upravuje nároky držitelů průkazu osoby se zdravotním postižením.

2.3.4 Příspěvek na péči

Příspěvek na péči je určen osobám, které z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu potřebují pomoc jiné fyzické osoby při zvládnání základních životních potřeb v rozsahu stanoveném stupněm závislosti podle zákona č. 108/2006 Sb. Z poskytnutého příspěvku pak tyto osoby hradí pomoc, kterou jim může dle jejich rozhodnutí poskytovat osoba blízká, asistent sociální péče, registrovaný poskytovatel sociálních služeb, dětský domov nebo speciální lůžkové zdravotnické zařízení hospicového typu. Při posuzování stupně závislosti osoby se hodnotí schopnost zvládat tyto základní životní potřeby, tj. mobilitu, orientaci, komunikaci, stravování, oblékání a obouvání, tělesnou hygienu, výkon fyziologické potřeby, péči o zdraví, osobní aktivity a péči o domácnost

¹³¹Zákon č. 392/2011, Sb. Hlava 1, §1, 2, ve znění pozdějších předpisů

(péče o domácnost se neposuzuje u osob do 18 let). Bližší vymezení schopností zvládat základní životní potřeby a způsob jejich hodnocení stanoví vyhláška č. 505/2006 Sb.

2.3.5 Dávky v nezaměstnanosti

Jedná je o náhradu mzdy v případě, že se člověk stane nezaměstnaným. Nárok na podporu v nezaměstnanosti vzniká v případě, že uchazeč o zaměstnání splní podmínky stanovené v zákoně č. 435/2004, Sb., o zaměstnanosti. Nárok na podporu vznikne v případě, že uchazeč splní v rozhodném období, za které se považují poslední 2 roky před zaevidováním se do evidence úřadu práce, účast na důchodovém pojištění, a to v minimální délce alespoň 12 měsíců. (§41) Délka podpory se odvíjí od věku uchazeče a výše zase z důvodu výpovědi z posledního zaměstnání. Na základě těchto údajů jsou vypočítány částky, které budou uchazeči vypláceny prostřednictvím podpory v nezaměstnanosti.

Stanovení délky pobírání podpory:

- Do 50 let se podpora v nezaměstnanosti poskytuje 5 měsíců
- 50 do 55 je podpora vyplácena po 8 měsíců
- Nad 55 let se podpora vyplácí až 11 měsíců

Tab. 4 - Stanovení výše nároku na podporu

Výpověď ze strany zaměstnavatele/dohoda z vážných důvodů	Výpověď ze strany zaměstnance / dohoda bez vážných důvodů	Hrubé porušení pracovní kázně
<ul style="list-style-type: none"> •2 měs. = 65% •2 měs. = 50% •zbytek = 45% 	<ul style="list-style-type: none"> •po celou období 45% 	<ul style="list-style-type: none"> •nevzniká nárok na PvN

Pokud se jedná o pracovní úvazky, které se nezakládají na povinnosti odvodů na sociálního (důchodového pojištění), poté nemůže být tato podpora poskytnuta. Nejčastěji se s tímto setkáváme u pracovních úvazků na částečný úvazek u pracovních smluv Dohod o provedení práce. Zákoník práce stanovuje hranici pro povinné odvody na zdravotním a sociálních pojištění na tento typ pracovní smlouvy, až od částky 10 000 Kč. Což v praxi znamená, že pokud budeme pracovat za nižší mzdu než je 10 000 Kč, pak nemá zaměstnavatel povinnost odvádět pojistné jak zdravotní, tak ani sociální.¹³²

¹³² KACZOR, Pavel. *Sociální politika a sociální systém ČR*. Praha: Vysoká škola ekonomická, Oeconomica, 2015, s. 104 – 105

Tab. č. 5 – Přehled vývoje podpory v nezaměstnanosti v letech 2016 - 2018

MAXIMÁLNÍ VÝŠE PODPORY V KČ ZA MĚSÍC, PODLE KALENDÁŘNÍHO ROKU, V NĚMŽ BYLO POŽÁDÁNO O PODPORU			
TYP PODPORY	2018	2017	2016
v nezaměstnanosti	16 682	15 600	15 024

Je nutno podotknout, že v období, kdy je podpora v nezaměstnanosti vyplácena nemůže být současně pobírán příjem z aktivního přivýdělku. Pokud by tomu tak bylo, pak by podpora v nezaměstnanosti musela být pozastavena, uchazeč by pobíral pouze příjem z částečného úvazku a až když by byl ukončen, tak v následujících měsících by se postupně vyplácely částky na podporu v nezaměstnanosti, které byly díky přivýdělku pozastaveny.¹³³ Tento systém nemotivuje osoby pobírající podporu v nezaměstnanosti, aby si aktivně hledali zaměstnání, ale naopak, aby byli pasivními příjemci dávky.

„Podpora v nezaměstnanosti je ponižující, demoralizující sociální dávka, která existenci a fungování tohoto ekonomického systému umožňuje.“¹³⁴

2.3.6 Příjem ze zaměstnání

U nízko příjmových skupin obyvatel může mít značný vliv na rozhodnutí, zda vstoupit, či nevstoupit na trh práce, mají zásadní vliv především dávky sociálního systému v porovnání příjmu ze zaměstnání. V případě příliš malého rozdílu mezi mzdou a výší sociální podpory klesá motivace pro vstup na trh práce, což zvyšuje náklady na pasivní politiku zaměstnanosti.¹³⁵ Například Romové se přiklání spíše preferovat nejistotu zaměstnání, avšak neakceptují nízké mzdy. Je charakteristické, že po přijetí nového a horšího zaměstnání dochází u určitých kategorií ke konfrontaci se zaměstnavateli a ty vedou častěji k rozvázání pracovního poměru. Ochotnější akceptovat nižší mzdy a horší práci jsou spíše ženy i s dětmi. Obecně je u nich motivace potřeby financí pro zajištění domácnosti.

To, že s rozvojem sociálního státu roste počet osob, které mají možnost volby, zda získávat finanční prostředky prostřednictvím trhu práce nebo prostřednictvím institucí mimo něj, mění situaci i na straně poptávky po práci. Podle Offeho (1985) představuje každý nový pracovník pro firmu fixní náklady spojené s náborem, odborným zcvikem, zapracováním, či s rizikem, že přijatý pracovník

¹³³ ŠTĚPÁNKOVÁ, Petra. *Income Maintenance Policies, Household Characteristics nad Work Incentives in the Czech Republic*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2001, s. 39

¹³⁴ MARUŠKA, Zdeněk. *Nenechte si líbit nezaměstnanost!: hospodářská krize a nezaměstnanost jsou odstranitelné*. Olomouc: Z. Maruška, 2012, s. 16

¹³⁵ POTUŽÁKOVÁ, Zuzana. *Český trh práce v evropském kontextu*, Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2013, s. 230

nebude zvládat svoji práci úspěšně. Tyto náklady, které musí zaměstnavatel se mu vrátí nazpět až po určité době a zároveň tu hrozí i riziko, že může přijatý pracovník zaměstnání opustit. I to je jeden z důvodů, proč se firmy snaží zaměstnávat spíše jedince, u kterých je nižší riziko fluktuace. Zaměstnavatel se tak snaží předejít náboru osob, u kterých je větší předpoklad volby mezi získáváním prostředků ze zaměstnání, či mimo něj prostřednictvím sociálních dávek. Z toho důvodu jsou rizikové skupiny osob častěji předurčené pro méně náročná povolání.¹³⁶

3 Sociální práce s dlouhodobě nezaměstnanými lidmi

Sociální práce je založena na hodnotách demokratického přístupu, lidských práv a sociální spravedlnosti, její okruh pomoci nelze zobecňovat, jelikož se jedná o teoreticko-praktickou disciplínu, která vyplývá z poznatků vědních oborů psychologie, sociologie, pedagogiky, práva, lékařství a dalších odvětví. Hovoříme o ní tedy jako o multiparagmetickém oboru.

Cíle sociální práce jsou závislé na historickém a kulturním rámci dané společnosti, a i to je důvodem různorodosti poskytování pomoci. Posláním současné sociální práce je především poskytování služeb jednotlivcům, rodinám, skupinám nebo komunitám.¹³⁷ Vzhledem k tomu, že tento obor je rozšířený i mimo hranice České republiky, jsou zásady sociální práce stanoveny na základě mezinárodních dokumentů Všeobecné deklaraci lidských práv, Chartě lidských práv Spojených národů, Listinou základních práv a svobod, Úmluvou o právech dítěte a dalšími zákony vztahujícími se k danému státu, to znamená v České republice zákonem č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.¹³⁸

Svými metodami zajišťuje provádění péče o člověka na profesionálním základě a má tedy vysokou odpovědnost ve vztahu k osobě, která se ocitla ve stavu neschopnosti najít sama možnosti a východiska v řešení krizové situace.¹³⁹ Větší potřebnost po sociální práci vzniká v důsledku, když nejsou uspokojeny potřeby členů ve společnosti a jejím záměrem je snažit se eliminovat vznikající rozdíly, umožnit lidem rozvinout své možnosti, obohatit jejich životy a předcházet selhání.¹⁴⁰ Okruh osob, kterým může být pomocí sociální práce vypomáháno, zahrnuje široké spektrum populace, jako například drogově závislé osoby, duševně a mentálně postižení, osoby bez domova, týrané ženy, uprchlíci či osoby, které se ocitly ve stavu nezaměstnaných. Každá osoba má nárok na bezplatné poskytnutí sociálního poradenství o možnostech řešení její situace bez ohledu na její status ve společnosti. Přístup v řešení krizové situace, se kterou člověk přichází, musí být v souladu se zachováním lidské důstojnosti a vycházet z individuálních potřeb dotyčného jedince.¹⁴¹

¹³⁶ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. dopl. vyd. Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ, 1998, s. 143

¹³⁷ MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Encyklopedie sociální práce*. Praha: Portál, 2013, s. 166

¹³⁸ MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Základy sociální práce*. Praha: Portál, 2012, s.

¹³⁹ MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Encyklopedie sociální práce*. Praha: Portál, 2013, s. 167

¹⁴⁰ MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Základy sociální práce*. Praha: Portál, 2012, s. 137

¹⁴¹ (Zákon o soc. sl. §2, 3)

Pozornost je nutné věnovat i těm uchazečům, kteří nemají o práci zájem a nebudou pracovat, ale mají důvod být v evidenci úřadu práce, a zneužívají nabízené služby i finanční prostředky úřadů práce ve svůj prospěch. Zaměstnanci úřadů mají zkušenost, že pokud uchazeč nepracuje 12 měsíců, tak pracovat nechce. Poslední novelizace zákona o zaměstnanosti v roce 2004 umožnila vyřazovat z evidence větší počet uchazečů, kteří se vyhýbají práci, sankčně.

Současná sociální práce s nezaměstnanými je uskutečňována nejvíce různých projektů ESF. Do projektů je zapojena celá řada různých neziskových organizací, které má leckdy zkušenosti s prací s osobami ohroženými na trhu práce. Neziskové organizace jsou tak přínosné svojí reflexí potřeb těmto skupinám lidí s individuálním přístupem. Víze pro zlepšení sociální práce na úřadech práce je obzvláště v zavedení případových prací, či zónovém poradenství.¹⁴²

3.1 Význam práce pro člověka

Práce, ať už placená nebo neplacená, je vydefinována: „*Jako vykonávání úkolů, které vyžadují výdej psychických i fyzických sil a jejichž cílem je výroba zboží poskytování služeb uspokojujících lidské potřeby.*“ Zaměstnání neboli povolání je práce, kterou vykonáváme výměnou za pravidelný plat/mzdu.¹⁴³ Lidé vstupují na trh práce vybaveni dispozicemi, a to skupinovými i individuálními, snaží se uspět s nabídkou své práce a zaměstnavateli nabízí zaměstnavateli nejen to, co sami mohou svými kompetencemi nabídnout, ale i tím, co mohou uplatnit na trhu práce. Čím více je jejich nabízená práce a dovednosti kvalifikované, specializované a jsou dostatečně flexibilní, tím se zvyšuje jejich pravděpodobnost úspěchu.¹⁴⁴ Práce tak tvoří v životě člověka důležitou podmínku důstojné existence, přináší materiální prospěch a dává člověku pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Současně dává člověku uspokojené potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty.¹⁴⁵

Dopady vyplývající z nejistoty zaměstnání mohou být stejně vysilující jako skutečná zkušenost se ztrátou zaměstnání. Nejistota ohledně zaměstnání je pocit úzkosti či obava, zda si člověk v budoucnu udrží práci a svou roli na pracovišti. „*Práce je nástrojem kariéry i společenského vzestupu, je naplněním motivací, ambicí a i ctižádostí, spokojenosti i radosti. Práce je ústředním institutem, který organizuje život člověka a jehož prostřednictvím se člověk sám definuje a utváří si svojí identitu a svoje sebevědomí.*“¹⁴⁶

Klíčové charakteristiky, které jsou významné pro život člověka:

- Peníze jsou hlavním zdrojem uspokojování potřeb
- Úroveň činnosti je základnou pro rozvoj schopností a získávání dovedností

¹⁴² SP, sociální práce, sociální práca. Tomáš Sirovátka: Řešení nezaměstnanosti po česku: dvacet miliard na dávky a tři miliardy na přímou práci s nezaměstnanými. . [on line]. ©2014. [cit. 2017.11.18]. Dostupné z: <http://socialniprace.cz/zpravy.php?oblast=1&clanek=490>

¹⁴³ GIDDENS, Anthony. *Sociologie*. 1. vyd. revidované Philipem W. Suttonem. Praha: Argo, 2013, s. 807

¹⁴⁴ KUCHAR, Pavel. *TRH PRÁCE SOCIOLOGICKÁ ANALÝZA*. Praha: Karolinum, 2007, s. 21

¹⁴⁵ BUCHTOVÁ, Božena, ŠMAJS, Josef a Zdeněk, BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2. přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013, s. 49

¹⁴⁶ BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2013, s. 105

- Rozmanitost života přináší široký kontext společenských vztahů (mimo domácnost)
- Struktura času smysluplně uspořádává denní aktivity
- Sociální kontakt přináší příležitosti spolupodílet se na širších aktivitách s ostatními lidmi
- Osobní identita přináší stabilní sociální identitu, sebeúctu¹⁴⁷

Jahodová, která stála u zrodu moderního výzkumu nezaměstnanosti, uvádí pět základních potřeb, které jsou uspokojovány zaměstnáním a jejichž uspokojování tedy nezaměstnanost omezuje, či blokuje.

- vytváří pro zaměstnaného člověka reálnou strukturu času (dne, týdne a roku),
- znamená příležitost pravidelně sdílené sociální zkušenosti mimo rámec rodiny,
- umožňuje jedinci podílet se na cílech a účelech, které ho přesahují,
- vynucuje si řadu aktivit, k nimž bez zaměstnání není člověk motivován.¹⁴⁸

3.2 Ztráta zaměstnání

Ztráta zaměstnání se stává běžnou záležitostí v životě člověka. Práci ztrácejí nekvalifikovaní stejně tak kvalifikovaní pracovníci, odborníci, kteří jsou nuceni, někdy sami od sebe schopni se s touto situací vyrovnat. Někteří přistupují ke ztrátě zaměstnání s aktivním přístupem, a to například hledáním nového zaměstnání, zdokonalováním kvalifikace, aby byli lépe uplatnitelní na trhu práce.¹⁴⁹ Avšak skutečnost ukazuje na zvýšenou pravděpodobnost ztráty zaměstnání u lidí s nejnižší kvalifikací, kteří ne vždy jsou schopni obstát v požadavcích na stále zvyšující se úroveň požadavků schopností a kvalifikačních dovedností pro vznikající profese.¹⁵⁰ Obzvláště náhlá a neočekávaná ztráta zaměstnání se stává zásahem do života a pro některé jedince může mít až traumatizující zážitek. Stává se tak z důvodu toho, že ne všichni lidé berou práci jako nutný životní úděl, ale pro některé znamená a přináší jim do života radost a uspokojení. Skutečnou hodnotu práce člověk poznává většinou až tehdy, když ji ztratí.¹⁵¹ Ztráta zaměstnání se odráží na stabilitě zdraví nezaměstnaných lidí, a pokud tento stav přetrvává, pak se mohou projevit psychosomatické potíže, které jsou nejčastěji doprovázeny dlouhodobou úzkostí, stresem, či depresí.¹⁵²

Vyloučení ze zaměstnání v obecné rovině znamená deprivaci v neuspokojování základních životních potřeb.¹⁵³ „*Nedobrovolné vyřazení práce z osobního života člověka má podle našich i zahraničních poznatků průkazné negativní sociální, psychologické, ale i zdravotní důsledky.*“¹⁵⁴

¹⁴⁷ BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2013, s. 106

¹⁴⁸ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. dopl. vyd. Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ, 1998, s. 71 - 72

¹⁴⁹ BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2013, s. 109

¹⁵⁰ KUCHAR, Pavel. *TRH PRÁCE SOCIOLOGICKÁ ANALÝZA*. Praha: Karolinum, 2007, s. 139

¹⁵¹ BUCHTOVÁ, Božena, ŠMAJS, Josef a Zdeněk, BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2. přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013, s. 49

¹⁵² GOLANTY, Eric, GORDON, Edlin. *Health and wellnes*. 10. Editon. Sudbury: Jones & Barlett, 2014, s. 26

¹⁵³ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. dopl. vyd. Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ, 1998, s. 68

Je nepochybné, že nezaměstnanost znamená různou zkušenost pro různé jedince i pro různé sociální kategorie. Faktory, které ovlivňují vnímání a prožívání ztráty práce se odvíjejí od osobní dispozice, věku, dosaženého vzdělání, kvalifikace a rodinného zázemí. Nejčastější typy reakcí dle výzkumu Boženy Buchtové v České republice, jsou jako reakce na zprávu o výpovědi následující.

1. U žen je mnohem častější **reakce psychickým šokem** 55,6% ve srovnání s muži, kde takto reagovalo pouze 18,2%.
2. Jako **pasivitu a rezignaci provázenou nechutí** k další společenské aktivitě označilo 17,7% pracovníků.
3. **Obranný postoj** zaujalo vyšší procento mužů, a to 27,8%, kteří se snažili o problému diskutovat, porozumět, proč právě oni přišli o zaměstnání, nespokojili s direktivním rozhodnutím organizace, která dostatečně nezhodnotila jejich mnohaleté kompetence. Ze strany žen zaujímá tento postoj 10,9% žen.
4. **Příležitost k hledání nového zaměstnání s aktivním přístupem** jako reakce na ztrátu zaměstnání je častější u mužů (33,8%) oproti ženám (8,7%). Tento postoj je spíše charakteristický pro mladší věkové kategorie, do 30 let věku a od 31 do 40 let, které mají snahu využít nejvíce dosavadní podmínky zaměstnání na úkor organizace řešit nové pracovní uplatnění.¹⁵⁵

Pro některé osoby znamená ztráta zaměstnání zhroucení řádu a zcela ochromuje jejich osobnost a aktivitu. Tyto osoby nemyslí na nic jiného než na opětované získání nového zaměstnání a věnují tomu velmi hodně úsilí a všechnen svůj čas. Žít z podpor od státu je pro ně ponižující, stresující a cítí se bezmocní. Život bez zaměstnání pro ně ztrácí smysl. Opačný protipólem jsou i skupiny osob, které nepocítí ztrátu zaměstnání vůbec tragicky. Svět pro ně zůstává stále stejný a ještě jim zůstává více času na jejich aktivity. Většinu svého času tráví zálibami, mají více času na rodinu a děti. To, že žijí z podpor od státu, pro ně není nijak stigmatizující, někdy dochází i k postoji, kdy nezaměstnanost je jimi hodnocena jako pozitivní, na základě ní přehodnocují i svůj stávající život. Hodnotu pro ně ani tak není zaměstnání jako volný čas. Strategie těchto osob se vyznačuje žít poklidný život, s tím, že kalkulují s podporami od státu a využívají možnosti příležitostného přivýdělku nelegální práce.¹⁵⁶

Ze Sociologické analýzy vyplývá, že reakce zaměstnavatelů v dnešní „zrychlené, pokrokové“ době přistupují i ke strategiím úspor mzdových nákladů z důvodů upřednostnění investic do nového vědeckého poznání a propouštějí tak bezprostředně většinu neužitečných pracovníků.¹⁵⁷

¹⁵⁴ BUCHTOVÁ, Božena, ŠMAJS, Josef a Zdeněk, BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2. přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013, s. 49

¹⁵⁵ BUCHTOVÁ, Božena a kolektiv. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002, s. 85

¹⁵⁶ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. dopl. vyd. Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ, 1998, s. 110 – 112

¹⁵⁷ BUCHTOVÁ, Božena, ŠMAJS, Josef a Zdeněk, BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2. přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013, s. 37

3.3 Motivace člověka pracovat

Motivaci hledat si pracovní místo a pracovat je odvozené od vytváření institucionální podoby trhů (př. mírou vládních regulací – minimální mzda, profesní licencí, zákazu diskriminace, předpisů o bezpečnosti práce, pracovní legislativou ad.). Nezastupitelnou roli však mají nastavení parametrů sociální sítě, a to zejména podpory v nezaměstnanosti a další sociální dávky.¹⁵⁸ Nezaměstnanost je stresujícím faktor a o to více pro osoby s nízkou kvalifikací, kteří vydělávají málo a nemají se lépe než ti, kteří žijí ze sociálních dávek.¹⁵⁹

Podle některých studií vede ke ztrátě motivace hledání si práce více než samotná výše podpory délka doby, po kterou je tato podpora poskytována. U mnoha příjemců dávek sociálního státu je těžké posoudit, zda je jejich nezaměstnanost nedobrovolnou, či zda jde jen o strategii spojenou se současnou výdělečnou aktivitou v šedé ekonomice. Velká část zaměstnání, které tyto lidi mohou získat, by jim totiž přinesla jen o něco vyšší příjem, než jsou příspěvky v nezaměstnanosti. Pokud se bude podpora nadále přibližovat výdělku ze zaměstnání, dále pak jedinci zvažují i další okolnost jako je dojíždění. Logicky se jim nechce do zaměstnání dojíždět, což si kalkulují ve srovnání nákladů na dojíždění a příjmu ze zaměstnání.¹⁶⁰

Motivy k práci mohou být různorodé a pro každého člověka mohou mít odlišný osobní význam. Peníze, smysluplná aktivita, seberealizace, sociální kontakt a samostatnost, nezávislost je nejčastější výčet potřeb pro aktivní jedince, kteří mají zájem opět se navrátit do koloběhu pracovního života.¹⁶¹ Ovšem žijí mezi námi i skupiny lidí, pro které nezaměstnanost znamená životní styl a bohužel tomu nahrává právě solidární záchranná sociální síť.¹⁶² Souběžně v České republice zatím nedochází k optimálnímu využití lidských zdrojů na trhu práce, což přispívá k rostoucímu veřejnému zadlužení. Proto by bylo vhodné posílit vedle finanční motivace nezaměstnaných i nefinanční mechanismy, které by zvýšily selektivnost poskytování sociálních dávek.¹⁶³

Osmdesát procent naší motivace pochází z odpovědi na otázku, „proč“ pouze 20% z odpovědí na otázku: „Co a jak.“ Toto je zjištění jednoho z předních světových zástupců motivace psychologie, Charlese Garfielda, které jasně vypovídá o tom, že náš hodnotový systém, naše důvody k tomu jak jednáme, na nás působí mnohem více nežli samotné cíle.¹⁶⁴

¹⁵⁸ BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 2012, s. 244

¹⁵⁹ VÁGNEROVÁ, Marie. *Současná psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 2014, s. 669 – 670

¹⁶⁰ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. dopl. vyd. Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ, 1998, s. 143

¹⁶¹ POTUŽÁKOVÁ, Zuzana. *Český trh práce v evropském kontextu*, Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2013, s. 236

¹⁶² KUCHAR, Pavel. *TRH PRÁCE SOCIOLOGICKÁ ANALÝZA*. Praha: Karolinum, 2007, s. 115

¹⁶³ POTUŽÁKOVÁ, Zuzana. *Český trh práce v evropském kontextu*, Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2013, s. 237

¹⁶⁴ SEIWERT, J. Lothar a TRACY, Brian. *Jak sladit práci a osobní život*. Praha: Grada, 2011, s. 139

3.4 Důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti

Pokud je nezaměstnanost krátkodobá, nepůsobí závažné problémy ani pracovníkům ani ekonomice. Ovšem dlouhodobá nezaměstnanost je závažným problémem. Pokud se lidem nedaří sehnat dlouhou dobu vhodné pracovní místo, dostávají se potíží propadem životní úrovně a existenčním problémům celé rodiny, na ty se pak váží problémy sociální a psychické.¹⁶⁵

Dopady dlouhodobé nezaměstnanosti jsou především v návaznosti na dřívější postavení nezaměstnaného na pracovním trhu a v závislosti na délce nezaměstnanosti.¹⁶⁶ Nezaměstnanost zejména pak dlouhodobá jednoznačně znamená zhoršení finanční situace a následně snížení životní úrovně nezaměstnaného a jeho rodiny. Ač jsou nezaměstnané osoby podporovány úřady práce vyplácením podpory v nezaměstnanosti, touto částkou není schopna většina z nich pokrýt náklady na kvalitu života jako v případě výdělků ze zaměstnání.¹⁶⁷ Nezaměstnaní se snaží obvykle udržet si sociální status co nejdéle a potlačují tak svůj pád. Snaží se tak alespoň navenek udržovat znaky viditelné své potřeby.¹⁶⁸ Z toho vyplývá, že člověk je ohrožen deprivací. Nelze očekávat, že ekonomický růst a tvorba nových pracovních míst vyřeší problém dlouhodobé nezaměstnanosti, a to z níže uvedených důvodů:

- Dlouhodobě nezaměstnaní ztrácejí kvalifikaci, pracovní návyky, schopnost dodržovat denní režim, ochotu poslouchat příkazy nadřízeného.
- Ze strany zaměstnavatelů není zájem zaměstnávat dlouhodobě nezaměstnané, raději upřednostňují osoby nově vstupující na trh práce, cizince, či krátkodobě nezaměstnané.
- Pro člověka dlouhodobě nezaměstnaného se život bez práce stává normou a nemá již zájem pracovat.¹⁶⁹

Nezaměstnaní mají nedostatek peněz a nemají práci, ale zato mají více než dost času. Způsob, jak s nimi zacházejí, tvoří těžiště jejich pocitů a životních strategií. *Nezaměstnaní mají menší prostor pro přijímání zásadních rozhodnutí o svém životě a menší šanci rozvoje nových dovedností. Ztráta zaměstnání neznamena jen sociální izolaci, ale i celkový pocit bezmoci tváří tvář vlastnímu osudu.*¹⁷⁰

Ztráta práce vyvolává patologické symptomy na dvou úrovních:

1. U jedince se jedná o dezintegraci osobnosti, o dysfunkční chování, zdravotně psychické i tělesné potíže, problémy v rodině.

¹⁶⁵ BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2003, s. 87

¹⁶⁶ SIROVÁTKA, Tomáš a ŘEZNIČEK, Ivo. *Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť*. Brno: Masarykova univerzita v Brně pro Ekonomicko-správní fakultu, 1994, s. 43

¹⁶⁷ BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 2012, s. 243

¹⁶⁸ SIROVÁTKA, Tomáš a ŘEZNIČEK, Ivo. *Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť*. Brno: Masarykova univerzita v Brně pro Ekonomicko-správní fakultu, 1994, s. 43

¹⁶⁹ KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Sociální ochrana chudých v České republice*. Praha: Vysoká škol ekonomická v Praze, Oeconomica, 2007, s. 53

¹⁷⁰ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. dopl. vyd. Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ, 1998, s. 75

2. Ve společnosti jde o zvýšené konzumace alkoholu, nikotinu, či drog, vyšší nemocnost a spotřeba léků. Může se objevovat výskyt sebevražedných pokusů, kriminality a násilí nebo rasové konflikty.¹⁷¹

Situaci nezaměstnaného zvláště špatně nesou muži středního a vyššího věku, živitelé rodin, kteří dříve pracovali na kvalifikovaných místech. Tento stav pocítují jako ztrátu sociálního statusu a prestiže. Podobně prožívají trauma i starší ženy, které celý život pracovaly, a pro které nezaměstnanost spojuje s pocitem stáří a nepotřebnosti.¹⁷² Jev nezaměstnanosti působí svými riziky na člověka v podobě vyloučení ze společnosti, ze sociálního, kulturního a politického života.¹⁷³

Nezaměstnaný ztrácí nejen svou kvalifikaci, ale i pracovní návyky, proto je v případě delšího trvání než jeden rok návrat na trh práce poměrně obtížný. S tímto druhem nezaměstnanosti je spojeno i tzv. negativní sociální chování.¹⁷⁴

3.4.1 Ekonomické důsledky

Zejména dlouhodobá nezaměstnanost je zaručenou vstupenkou do světa chudoby a nouze. Příjem z podpor stěží pokrývá základní potřeby rodin a může je častěji uvádět do dluhové pasti. Čím déle zůstává člověk nezaměstnaný, tím je jeho finanční a existenční situace, či jeho rodiny horší.¹⁷⁵ Finanční potíže jsou pro některé skupiny nezaměstnaných hlavním faktorem nutícím brát jakoukoliv, i hůře placenou a třeba i méně kvalifikovanou, kde velmi podstatnou roli sehrává fáze rodinného cyklu, proto jsou nejvíce zasaženi nezaměstnaní s malými dětmi.¹⁷⁶ U osob, které ztratili příjem ze zaměstnání je prvotním a nejdůležitějším bodem zajistit si hospodaření domácnosti. Nejvýraznější tlak v domácnostech na nezaměstnané vyvíjejí náklady na bydlení a v nevýhodě jsou především ti, kteří žijí samostatně v bytě a musí platit nájemné, které v současné době stále narůstá a běžně překračuje až polovinu příjmu domácnosti. Častěji se pak mohou dostat do situace, kdy budou dlužit za nájemné, či energie spojené s domácností. Většina z nich je nucena omezit spotřebu a výdaje, nebo preferují výkon nelegální práce, či jsou závislí na finanční podpoře blízkých. Jak již bylo zmíněno, v dlouhodobé nezaměstnanosti z pohledu ekonomického sehrává výraznou roli nastavení sociálního

¹⁷¹ BUCHTOVÁ, Božena, ŠMAJS, Josef a Zdeněk, BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2. přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013, s. 10

¹⁷² SIROVÁTKA, Tomáš a ŘEZNIČEK, Ivo. *Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť*. Brno: Masarykova univerzita v Brně pro Ekonomicko-správní fakultu, 1994, s. 44

¹⁷³ KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Sociální ochrana chudých v České republice*. Praha: Vysoká škol ekonomická v Praze, Oeconomica, 2007, s. 54

¹⁷⁴ POTUŽÁKOVÁ, Zuzana. *Český trh práce v evropském kontextu*. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2013, s. 162

¹⁷⁵ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. dopl. vyd. Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ, 1998, s. 75

¹⁷⁶ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. dopl. vyd. Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ, 1998, s. 76

systemu, zejména rozdíl mezi čistou mzdou a sociálními dávkami, které se projevují zejména u nízko kvalifikované pracovní síly.¹⁷⁷

Pokud má jedinec, či jeho rodina žít jen z podpory v nezaměstnanosti, či dokonce jen ze sociální podpory vymezené na základě stanoveného životního minima, znamená to velké snížení životní úrovně. Je třeba ale konstatovat, že ne všichni nezaměstnaní žijí v bídě a ne všichni chudí jsou nezaměstnaní. Významnou část chudých tvoří například špatně placení pracovníci s velkými rodinami, handicapované osoby či osamělé matky. Finanční potíže osob žijících z podpor v nezaměstnanosti jsou však téměř vždy značné.

3.4.2 Sociální důsledky

K sociálním následkům dlouhodobé nezaměstnanosti pro jedince patří zejména snížení životní úrovně, růst napětí v jeho rodině a v ostatních interpersonálních vztazích, sociální izolace, ztráta motivace a pocit bezmocnosti, přistupují i zvýšené následky, jež pociťuje společnost. Pokud člověk stojí mimo pracovní proces, nemá možnost účastnit získávání znalostí a zkušeností. To vede ke ztrátě kvalifikace, k dequalifikaci. Jeho vzdělání se znehodnocuje. Po určité době mimo pracovní proces člověk ztrácí pracovní a další návyky, které souvisí s pravidelným denním režimem, tzn. ranní vstávání, nutnost odejít do práce apod. Důsledkem toho je tzv. sociální zlenivění.¹⁷⁸

Neúspěchy na trhu práce s sebou mohou přinášet změnu v žebříčku hodnot a člověk začne akceptovat život na sociálních dávkách. Dlouhodobá nezaměstnanost působí na chování lidí tím, že si zvyknou na to, že nepracují, vypadnou z pravidelného životního rytmu. Odlehčí se jim od každodenních povinností a zjistí, že i z podpory se dát žít, i když mnohem skromněji. Nemusí hledat zaměstnání a někteří ztrácí i víru ve znovunalezení práce, s tím souvisí i snížení jejich aktivity hledat práci jako dřív. Dají přednost pohodlnějšímu, skromnějšímu životu ze sociálních dávek.¹⁷⁹

Čím déle nezaměstnanost trvá, tím je její životní situace horší. Člověku se snižuje socioekonomický status, který je v blízké souvislosti s chudobou a logicky vychází, že se ztrátou zaměstnání klesá i životní standart.¹⁸⁰ Z toho můžeme odvodit další negativu pro člověka a tím je ohrožení kvality života. Významově nelze jednoznačně kvalitu života definovat. Můžeme se pokusit o vysvětlení z několika odborných tvrzení. Semanticky (významově) lze kvalitu života přirovnat k jakosti - hodnotě jako charakteristického jevu, kterým se odlišuje život jednoho člověka od

¹⁷⁷ POTUŽÁKOVÁ, Zuzana. *Český trh práce v evropském kontextu*. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2013, s. 104

¹⁷⁸ BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 2012, s. 242

¹⁷⁹ BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2003, s. 87

¹⁸⁰ BUCHTOVÁ, Božena. *Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti*. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2000, s. 13

druhého.¹⁸¹ Pojetí rozsahu kvality života jednotlivce mapoval Bergsman a Engel (1988) ve třech odlišných sférách.

- 1) **V makro-rovině** se jedná především o otázky ve velkých společenských celcích. Život je popisován jako absolutní morální hodnota a je součástí základních politických úvah.
- 2) **V mezo-rovině** se týkají otázky na kvalitu života malých sociálních skupin – škola, nemocnice, domov důchodců a podobně ke vztahu k morálním hodnotám života člověka, sociálního klimatu a vzájemných vztahů mezi lidmi.
- 3) **V osobní rovině** jde o individuální život jednotlivce. Důležitou roli sehrává subjektivní hodnocení zdravotního stavu, bolesti spokojenosti a další ve spojitosti s představami, nadějemi, přesvědčení individua.¹⁸²

Na základě vydefinování si rovin kvality života byla poté sestavena Bergsmanem a Engelsem popsána kvalita života jako: „*Kvalita života sama, je hodnotou, je zážitkovým vztahem, reflexií nad vlastní existencí.*“¹⁸³

Životní úroveň je propojena s udržováním sociálních kontaktů nezaměstnaného člověka, která však ve většině případů nabývá na síle v sociální izolaci, a výsledkem je pak ztráta sociálních kontaktů. Potíž je v tom, že nelze dostatečně tyto sociální kontakty nahradit užšími kontakty v nejbližším okolí, ani v dostatečné míře prostřednictvím širší rodiny. V řadě případů nezaměstnaní vypadávají ze sociálních kontaktů prostou fyzickou nepřítomností. To se týká zejména kontaktů s osobami na bývalém pracovišti, které jsou jen zřídka kdy nadále udržovány. Oboustranná ztráta zájmu o jejich udržení pramení především z toho, že mizí prostor sdílených společných životních zkušeností. Po ztrátě práce se lidé většinou vyhýbají nejen těm, kdo jsou zaměstnaní, ale vyhýbají se i kontaktům s ostatními nezaměstnanými, neboť jsou pro ně depresivní. Do tohoto typu izolace se jedinci a rodiny dostávají postupně, tak jak s prodlužováním období nezaměstnanosti sklouzávají do stále pasivnějších životních strategií.¹⁸⁴

Sociální izolaci nezaměstnaných je však třeba chápat především jako jejich izolaci od zaměstnané populace. Nezaměstnané osoby mají tendenci vyhledávat společnost osob, lidí, kteří se potýkají se stejným osudem, jako oni sami, to znamená, že je tento problém ještě více zesiluje. Míra sociální izolace je silně vázána na věk, z toho vyplývá, že více ohrožení izolací jsou osoby staršího věku oproti mladistvým. U mladých svobodných nezaměstnaných je častější tendence vyhledávat sociální kontakty na sociálních sítích a mohou tak nabývat různých forem vzájemné soudržnosti, ale i

¹⁸¹ BUCHTOVÁ, Božena. *Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti*. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2000, s. 13

¹⁸² BUCHTOVÁ, Božena. *Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti*. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2000, s. 18

¹⁸³ BUCHTOVÁ, Božena. *Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti*. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2000, s. 18

¹⁸⁴ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. dopl. vyd. Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ, 1998, s. 81

v negativním měřítku, například zvýšená trestná činnost, vandalství a sociální sítě zde sehrávají roli v podobě různých gangů mladistvých.

3.4.3 Psychologické důsledky

Problém vztahu mezi nezaměstnaností a zdravím má, podle nejrozšířenějších dnešních názorů, společného jmenovatele ve stresu, atakujícím imunitním a kardiovaskulárním systému člověka. Ke stresu, kterým je ztráta zaměstnání provázena, se často přidávají další doprovodné zesilující faktory, jako jsou kouření, požívání alkoholu a návykových látek. Nezaměstnanost nejen, že má přímý vliv na zdravotní stav populace, ale stejně tak se jeví jako impuls pro vznik dlouhotrvajících procesů, které vedou k chronickým zdravotním potížím.¹⁸⁵

Psychická kondice, psychické i fyzické zdraví lidí způsobuje u člověka ztrátu důvěry v sebe samého, ztrátu sebevědomí, sebeúcty, narůstají v něm pocity nedostatečnosti a podřadnosti s tendencemi ztráty své ceny nejen ve vlastních očích. Stává se úzkostnějším, je méně spokojený, více ho sužují obavy, trpí poruchami spánku a mívá obavy z budoucnosti, ve společnosti se pak může člověk projevat jako rebel neuznávající společenské hodnoty.¹⁸⁶ Je však třeba poznamenat, že ne vždy jsou psychické potíže, důsledkem nezaměstnanosti, mohou však tyto potíže podpořit.¹⁸⁷

Častým projevem v psychice nezaměstnaného člověka je zvýšená deprivace. Hartl popisuje deprivaci jako: „*Strádání, ztrátu něčeho, co organismus potřebuje, neboli neostatečné uspokojování základních potřeb.*“¹⁸⁸

Ta se ukazuje nejčastěji náhlým poklesem životní úrovně. Vzhledem k tomu, že dnešní společnost je zaměřena výrazně na konzumní stránku života a je předpoklad, že v nezaměstnanosti má člověk nižší příjmy, pak nemůže plně uspokojovat činnosti spojené s nákupy a vyhledáváním nových služeb, či zboží. Právě získávání nového zboží je některými prožíváno jako příjemná událost, která dává člověku uklidňující pocit psychického bezpečí a udržení si sociálního statutu. Ve skutečnosti však ukrývá nudu, frustraci ze života, či neuspokojující práce. Deprivace nabývá dvou úrovní, a to:

- **Absolutní**, ta je chápána především jako existenční ohrožení
- **Relativní**, se chápe jako psychické strádání, jež nezaměstnanost provází. Roste se vzděláním populace, prezentací komfortu zejména v televizi, ale i v reklamě, nabídce supermarketů.¹⁸⁹

¹⁸⁵ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. dopl. vyd. Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ, 1998, s. 84

¹⁸⁶ BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2003, s. 108

¹⁸⁷ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. dopl. vyd. Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ, 1998, s. 88

¹⁸⁸ HARTL, Pavel a HARTLOVÁ Helena. *Velký psychologický slovník*. 4. vyd. Praha: Portál, 2010, s. 94

¹⁸⁹ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. dopl. vyd. Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ, 1998, s. 76

Dlouhodobá nezaměstnanost se vyznačuje vyvoláním různých psychických, či somatických onemocnění.

- **Změny v prožívání**

Ztráta zaměstnání s sebou přináší převážně negativní postoje k řešení této situace a obavy, jakým způsobem bude jedinec tuto situaci řešit. Jeho prožívání je výrazně kolísavé a vyznačuje se stresem a zvýšenou úzkostí, stává se labilnější a zranitelnějším, nebo se mohou u agresivnějších jedinců vyskytovat výbuchy zlosti a vzteku vůči společnosti, ale i zaměstnavateli, který rozhodl o ukončení pracovního poměru. Celkově se nezaměstnaný cítí nespokojený a může mít problémy s nespavostí, prožívá neustále napětí a neklid.

- **Změny v uvažování**

V závislosti, jakým způsobem člověk interpretuje ztrátu zaměstnání, se odvíjí i následné uvažování a hodnocení situace, ve které se člověk nachází.

- **Způsob života**

Někteří preferují výhradně žití ze sociálních dávek, tento postoj lze definovat jako sociální parazitismus a obzvláště, pokud by se takovýto vzor chování v některých rodinách začíná přenášet z generace na generaci. Pak se vytváří ze sociální parazitizmu tolerovaný způsob života.¹⁹⁰

Dalším psychologickým stresujícím faktorem je změna vnímání času a znamená rozbití časové struktury dne. Nezaměstnanému ubíhá čas pomaleji než v zaměstnání, dny se vlečou, nemají žádnou strukturu a po určité době nelze odlišit všední dny od víkendů. Čas přestává hrát důležitou roli a je vyplňován pocitem nudy.¹⁹¹ Jahodová (1982) je přesvědčena, že pouze malá část lidí je schopna sama udržet svoji časovou strukturu, většina z nás musí být k tomu nucena sociálními normami, které nám poskytují podpůrný rámec. Fixní rámec času je dán primárně hodinami počátku a konce pracovní doby a jejím členěním na menší časové úseky. „*Tato struktura je konec konců hluboce zafixována v každém příslušníku naší civilizace, také všechna zaměstnání jsou postavena na časovém rozvrhu dne od začátku do konce pracovní doby. Expanze volného času v nezaměstnanosti má jiný charakter než rozšiřování jeho rozsahu u pracující populace.*“ Být bez zaměstnání neznamená nezbytně více volného času, je to jen rozšíření času, ve kterém nemáme povinnosti.¹⁹² Nadbytek volného času může přinášet pocity nudy a marnosti, někdy až pocity zbytečnosti a nepotřebnosti, takovéto vnímání mají spíše cílevědomé, ambiciózní osoby se silným smyslem pro etiku práce.

¹⁹⁰ BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 2012, s. 155

¹⁹¹ BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 2012, s. 242

¹⁹² MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. dopl. vyd. Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ, 1998, s. 78

Fryer a Payne (1986) konstatují, že vyšší průměrná úroveň napětí a negativních pocitů a nižší úroveň štěstí a životního uspokojení u nezaměstnaných osob způsobuje větší emocionální nestabilitu a právě i vyšší pravděpodobnost k psychickému onemocnění. Současně se může objevit i zvýšený předpoklad k násilným činům v rodině, a to jak mezi partnery, tak i ve vztahu k dětem. Domácí násilí nemusí být vždy důsledkem nezaměstnanosti, avšak může být spojeno s určitými faktory, které jedince predisponují k tomuto násilí a snazší ztrátě zaměstnání.

Jak lidé snášejí změnu stavu, pokud se ocitnou na pozici nezaměstnaného, se odvíjí od motivace a míry, která je podmíněna schopností vyrovnat se se ztrátou zaměstnání a zda jsou schopni tento stav svými aktivitami a silami zvládnout.

3.5 Začleňování nezaměstnaných osob na trh práce

Trh práce je charakterizován poptávkou po pracovních místech ze strany osob hledající práci a nabídkou, kterou pokrývají zaměstnavatelé nabízením volných pracovních míst. Pracovní trh se stal selektivním a zaměstnavatelé některé skupiny pracovníků nepřijímají. Nejčastěji se jedná o rizikové skupiny obyvatel.¹⁹³ Každý občan má ale svá práva na práci, a ta se vyznačují možností se svobodně vzdělávat a připravovat se na budoucí povolání.¹⁹⁴

Úředníci na ÚP ČR mají mimo jiné ve své kompetenci nejen zprostředkovávat zaměstnání, ale též srovnávat očekávání uchazečů na základě posouzení jejich schopností s provázaností na konkrétní pracovní nabídky zaměstnavatelů. V případě vhodného zaměstnání mohou doporučit, aby se uchazeč zajímal o konkrétní pracovní pozici a osobně se setkal se zaměstnavatelem do stanoveného termínu, který určil zprostředkovatel.¹⁹⁵

Snaha ÚP ČR je zkvalitňovat služby pro nezaměstnané, a to především prostřednictvím odborného poradenství s dostatečnou časovou kapacitou. A protože u nezaměstnaných je třeba brát v úvahu, že za ztrátou zaměstnání se mohou skrývat i jiné důvody, proč se ocitly na úřadě, měl být přístup v sociální práci s nimi být především individuální, případně komunitní, či dle vhodnosti i s prvky skupinové práce. Záměrem je postupně odstraňovat nakumulované hendikepy a naplnit člověka motivací, nabídnout mu vhodné nástroje k jeho aktivaci, v neposlední řadě ho v jeho činech podporovat.

¹⁹³ SIROVÁTKA, Tomáš a ŘEZNÍČEK, Ivo. *Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť*. Brno: Masarykova univerzita v Brně pro Ekonomicko-správní fakultu, 1994, s. 81

¹⁹⁴ TOMEŠ, Igor. *SOCIÁLNÍ POLITIKA: TEORIE A MEZINÁRODNÍ ZKUŠENOST*. 2. přeprac. vyd. Praha: SOCIOKLUB, 2001, s. 103

¹⁹⁵ *Employment services in the Czech Republic : ten years in service of the citizens* Praha: Ministry of Labour and Social Affairs, 2000, s. 17

Úřady práce disponují prostřednictvím APZ nástroji, které mohou dočasně řešit nezaměstnanost některým nezaměstnaným osobám, či jim napomoci v návratu na trh práce. Lze za splněných podmínek využít:

- **Rekvalifikační kurzy** s úmyslem zvýšení si kvalifikace, nebo její rozšíření, udržení.
- **Investiční pobídky** neboli hmotně podpořit vytváření nových pracovních míst v regionech
- **Společensky účelná pracovní místa zřízená** vyhrazená na základě dohody s úřadem práce a obsadit je UoZ, nebo podpořit UoZ k realizaci výkonu samostatné výdělečné činnosti.
- **Chráněná pracovní místa** jsou pracovní místo zřízená zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s ÚP
- **Veřejně prospěšné práce** jsou časově omezené pracovní příležitosti vytvořené především pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané UoZ evidované ÚP
- **Příspěvek na zapracování** určen na podporu zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, kterým úřad práce věnuje zvýšenou péči dle §33 ZoZ.
- **Překlenovací příspěvek** může poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek na zřízení pracovního místa pro výkon samostatné výdělečné činnosti.

Ve spolupráci s klienty evidovanými na ÚP ČR nastává nesoulad v otázce nepřiměřeného očekávání vůči úřadům, zaměstnavatelům a také vůči sobě samým a děje se tak především ze špatné orientace na trhu práce. *„Dřívější dlouholetá zkušenost se stálým zaměstnáním, na nekvalifikovaných pracích, s relativně dobrým postavením a jistým příjmem implikuje u části dlouhodobě nezaměstnaných nezáměr o málo placená nestabilní zaměstnání a vyčkávají na jiné nabídky nebo hledání jiných řešení při akceptaci dočasné závislosti na sociálních dávkách.“* V těchto situacích může nastat i střet nezaměstnaného a úředníka, který vychází z nepřiměřených očekávání a skutečnými možnostmi, které úřady práce nabízejí.¹⁹⁶

Zaměstnavatelé však vnímají dlouhodobou nezaměstnanost jako ohrožující faktor pro svoji firmu, a to z pohledu, že dlouhodobě nezaměstnaný člověk dlouho nepracoval, či nemusí mít chuť pracovat, ztratil smysl pro práci a v neposlední řadě je snížena i jeho odborná a praktická dovednost. Ochota firem zaměstnat takového člověka bude minimální. Ukazuje se, že čím je delší trvání nezaměstnanosti, tím obtížnější bude mít člověk návrat do zaměstnání.¹⁹⁷ Protože však dobrovolné

¹⁹⁶ SIROVÁTKA, Tomáš a ŘEZNIČEK, Ivo. *Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť*. Brno: Masarykova univerzita v Brně pro Ekonomicko-správní fakultu, 1994, s. 73

¹⁹⁷ BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2013, s. 88

rozvázání pracovního poměru není důvodem k odebrání dávek, dlouhodobě nezaměstnaní dobrovolně na pracovní místo nastoupí, záhy ho opustí a vrací se do evidencí úřadu.¹⁹⁸

Řešení osob dlouhodobě nezaměstnaných může být začleňování do zaměstnání alespoň s využitím částečných úvazků. Tyto úvazky mohou sloužit jako alternativa ekonomické neaktivity například žen s dětmi. Vzniká v této souvislosti zásadní problém a tím je velmi omezená dostupnost zařízení pečující o děti předškolního věku.¹⁹⁹ Z opačného úhlu pohledu se může jednat v částečných úvazcích o problém nekvalifikované, nekvalitní práce a ještě k tomu špatně placené, která vede k menšímu zájmu o tento druh úvazku.²⁰⁰

Ze strany úřadů práce se považuje vhodné zaměstnání takové, které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodovém pojištění a na příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, s délkou pracovní doby nejméně 80% stanovené týdenní pracovní doby, smlouva by měla být uzavřena nejlépe na dobu neurčitou, případně na dobu určitou, která je delší jak 3 měsíce. Vhodné zaměstnání je takové, které odpovídá zdravotní způsobilosti, schopnostem a kvalifikaci fyzické osoby. U uchazečů, kteří jsou v evidenci úřadu práce déle než jeden rok, je za vhodné zaměstnání považováno i takové, které je sjednáno na minimálně 50% stanovené týdenní pracovní doby. Co se vztahuje na vhodnost zaměstnání z pohledu finančního ohodnocení, není stanoveno žádným zákonem ani předpisem. Úřady práce stanovují, že pokud je uchazeči nabídnuto alespoň jedno vhodné zaměstnání a je bez vážného důvodu odmítnuto, může tento přístup vést, až k vyřazení z evidence úřadu práce, kdy člověk přichází i o sociální dávky.²⁰¹

Každý jedinec zodpovídá za svoji budoucnost sám, bez ohledu na to, jak on sám svoji situaci vnímá. I přes veškeré úsilí, které by se člověku věnovalo ke zprostředkování zaměstnání, je však nejdůležitější přesvědčení a postoj člověka samotného. Proto to, co se stane, kdo je ten konkrétní člověk, se kterým pracujeme, si rozhoduje sám za sebe, co se v jeho budoucím životě odehraje.²⁰²

3.5.1 Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání na ÚP ČR

Podmínkou pro udržení statusu nezaměstnaného bývá pravidelná návštěva úřadu práce. Frekvence těchto návštěv je požadována v širokém rozpětí od požadavku doptávat se jednou týdně až po návštěvy jednou za 3 měsíce, či na vyzvání pracovního úřadu. Povinnost hledat si aktivně práci

¹⁹⁸ SIROVÁTKA, Tomáš a ŘEZNIČEK, Ivo. *Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť*. Brno: Masarykova univerzita v Brně pro Ekonomicko-správní fakultu, 1994, s. 75

¹⁹⁹ POTUŽÁKOVÁ, Zuzana. *Český trh práce v evropském kontextu*, Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2013, s. 225

²⁰⁰ SIROVÁTKA, Tomáš, HORA, Ondřej (eds.). *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 83

²⁰¹ ČERVINKA, Tomáš, HŮRKA, Petr, LEIBLOVÁ, Zdeňka, MUŠKA, František, PELECH, Petr, PŘIB, Jan, TRLYČ, Ladislav a ŽENÍŠKOVÁ, Marta. *ZAMĚSTNÁVÁNÍ občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. 5. aktualit. vyd. Ostrava: ANAG, 2012, s. 35

²⁰² SEIWERT, J. Lothar a TRACY, Brian. *Jak sladit práci a osobní život*. Praha: Grada, 2011, s. 149

včetně podmínky dostavovat se na pravidelné návštěvy bývá ovšem mnohdy brána dosti benevolentně. Za známku zájmu o práci je často dostačující i jedna návštěva potencionálního zaměstnavatele, nebo jedna písemná žádost či odpověď na inzerát v měsíci.²⁰³

Zvýšená péče ze strany úřadů práce, je věnována především cílovým skupinám, které pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných závažných důvodů ohrožení vyloučením z trhu práce, a proto tuto péči potřebují. Jedná se především o rizikové skupiny (viz str. xx). Zákon o zaměstnanosti umožňuje ke zvýšení spolupráce s uchazeči z jakékoli kategorie sepsat Individuální akční plán. Podmínkou je nepřetržitá evidence na úřadu práce v minimální délce 5 měsíců.²⁰⁴ Cílem Individuálního akčního plánu je stanovení postupu a časového rozvržení plnění jednotlivých aktivit a opatření, které se vztahují ke zvýšení možnosti uplatnění na trhu práce. Obsah Individuálního akčního plánu se uzpůsobuje dle konkrétního uchazeče o zaměstnání, se kterým je spisován. Vychází se tedy z jeho kvalifikace, zdravotního stavu, schopností, odborných dovedností k výkonu profese. Uchazeč o zaměstnání, se kterým je tento plán sepsán je povinen poskytnout součinnost, to znamená podílet se nejen na plnění aktivit v plánu, ale stejně tak dodržovat povinnosti vycházejí ze zprostředkování zaměstnání ve spolupráci s pracovním úřadem.²⁰⁵ Od UoZ se vyžaduje aktivní zájem o řešení situace, přijetí odpovědnosti za samotnou situaci a výsledky svého jednání, uchazeč nečeká, až mu někdo najde práci, nebo až se změní situace na trhu práce, sám práci aktivně hledá a ví, že je to právě on, kdo musí situaci řešit, udělat potřebné kroky, změny.²⁰⁶ V případě, že ze strany uchazeče o zaměstnání je porušena povinnost při spolupráci na Individuálním akčním plánu, může vést toto porušení k sankčnímu vyřazení z pracovního úřadu až na dobu 6 měsíců. Prostřednictvím IAP mohou být UoZ nabízeny různé vzdělávací aktivity, či programy, které by mu měly zvýšit kompetence pro uplatnění na trhu práce. Využívají se např.:

- **Rekvalifikační kurzy** (pro získání nové kvalifikace, zvyšování, rozšiřování nebo prohlubování dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování a obnovování)
- **Bilanční a pracovní diagnostika** (podporuje soulad mezi schopnostmi, vzděláním a pracovním potenciálem osob v reálném uplatnění na trhu práce)
- **Pracovní rehabilitace** (podporuje souvislé činnosti zaměřené na získání a udržení vhodného zaměstnání pro osoby se zdravotním postižením)
- **Motivační aktivity** (na podporu aktivit zaměřených na zvýšení orientace v požadavcích trhu práce, požadavcích volných pracovních míst na trhu práce, dále příprava k zařazení do jiného

²⁰³ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. dopl. vyd. Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ, 1998, s. 17

²⁰⁴ ČERVINKA, Tomáš, HŮRKA, Petr, LEIBLOVÁ, Zdeňka, MUŠKA, František, PELECH, Petr, PŘIB, Jan, TRLYČ, Ladislav a ŽENÍŠKOVÁ, Marta. *ZAMĚSTNÁVÁNÍ občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. 5. aktualiz. vyd. Ostrava: ANAG, 2012, s. 165

²⁰⁵ Zákon o zaměstnanosti, §33

²⁰⁶ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Slovník sociálního zabezpečení 2015*. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. [on line]. ©2015. [cit. 2017.04.20]. Dostupné z: <http://slovník.mpsv.cz/individuální-akční-plan.html>

nástroje aktivní politiky zaměstnanosti)

- **Podpora vytváření nových pracovních míst nebo míst vyhrazených pro určitou skupinu osob náležejících k ohroženým skupinám na trhu práce, včetně podpory začínajících OSVČ (SÚPM)**
- **Poradenské a informační programy** (s podporou poradenských činností a programů, jejichž cílem je zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání; příprava k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, podpora JOB klubů, řízené poradenství ke změně kvalifikace)
- **Podpora flexibilních forem zaměstnání a odměňování jako způsobu vytváření podmínek zejména pro uplatnění žen, mladých lidí a starších osob na trhu práce** (zkrácené úvazky, sdílení pracovního místa)
- **Programy právní a finanční gramotnosti** (prevence řešení zadluženosti a předluženosti)²⁰⁷

Při hledání a následného se ucházení o zaměstnání mohou ovlivňovat vnější faktory, které, však ze strany nezaměstnaného nemohou být vždy ovlivněny. Bez ohledu na to o jakého jedince se jedná, by měla být dodržována zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace. Mimo jiné tyto zásady jsou zakotveny ve vnitrostátních předpisech a jsou vyvozeny z Listiny základních práv a svobod, ods. 1, čl. 3. Neboli zaručují práva všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, příslušnost k etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.²⁰⁸

Diskriminace je vymezena jako „*odlišování se určitým znakem od jiných lidí.*“²⁰⁹ Podrobnější popis tohoto jevu nabízí Hartl: „*sociální diskriminaci lze popsat slovy: nerovného nebo předpojatého zacházení s jedincem nebo skupinou na základě rasy, pohlaví, etnicity, kulturního zázemí.*“²¹⁰

Ve společnosti se můžeme setkat s diskriminací přímou a nepřímou.

- **Přímá diskriminace**

S uchazečem nebylo zacházeno, jako by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci při uplatňování práva na zaměstnání.²¹¹

- **Nepřímá diskriminace**

²⁰⁷ Vlastní šetření, ÚP ČR, Krajská pobočka Hradec rálové

²⁰⁸ HUBÁLEK, Michal, ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina, ZAMBOJ Ladislav. *Trh práce & diskriminace*. Praha: Poradna pro občanství/občanská a lidská práva, 2008, s. 11

²⁰⁹ MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. Praha: Portál, s. r. o., 2003, s. 52

²¹⁰ HARTL, Pavel a HARTLOVÁ Helena. *Velký psychologický slovník*. 4. vyd. Praha: Portál, 2010, s. 103

²¹¹ HUBÁLEK, Michal, ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina, ZAMBOJ Ladislav. *Trh práce & diskriminace*. Praha: Poradna pro občanství/občanská a lidská práva, 2008, s. 16

- Zdánlivě neutrální rozhodnutí, či postup zaměstnavatele znevýhodňující/zvýhodňující jednoho uchazeče vůči jinému na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů²¹²

Skryté diskriminační jednání je velmi obtížně prokazatelné v praxi, protože k němu zpravidla dochází bez přítomnosti dalších osob. Proto i diskriminační soudní kauzy se dostávají do soudní praxe velmi pozvolna.²¹³

V praxi se uchazeči mohou setkávat s diskriminací již v pracovní inzerci, kdy zaměstnavatelé stanoví požadavky na uchazeče o pracovní místo způsobem, který je v rozporu se zákonem. V menší míře se objevují diskriminační požadavky, které např. vyžadují nepřiměřenou předchozí praxi, nepřímo upřednostňují věk uchazeče. Zákon č. 425/2004 Sb., ukládá úřadům povinnost realizovat aktivity směřující k přijímání opatření na podporu a dosažení rovného zacházení u uchazečů o zaměstnání. Stejně tak i zákona č. 552/1991 Sb. vymezuje konkrétní přestupky v oblasti ochrany před diskriminací a k tomu se váže i sankční mechanismus při spáchání diskriminace.²¹⁴ sice zakazuje činit nabídky s diskriminačním podtextem, avšak kontrolní činnost úřadů naráží na nedostatečné kapacity a obtížné prokazování diskriminačního přístupu.

3.5.2 Praktické zkušenosti, strategie nezaměstnaných lidí ve společnosti

Strategie nezaměstnaných, které se často v literatuře uvádí, jsou zaměřené na princip spojený s hledáním zaměstnání, souvisí s přežitím v nových podmínkách nebo překonání stigmatu nezaměstnanosti. Volí proto nejčastěji strategii, která jim napomáhá k adaptaci na přetrvávající stav bez příjmu ze zaměstnání. Negativní faktory se mohou s nezaměstnaností promítat i do širšího kontextu reprodukčního chování především u ženského pohlaví. Pro ženy může být dočasným východiskem z nezaměstnanosti těhotenství a následné mateřství, nebo i status ženy v domácnosti a matky pečující o dítě.²¹⁵

Jako možná další varianta může být vypořádání se s postem člověka v nezaměstnanosti, a to tím, že eliminuje spotřebu požitků a potřeb, což ale vede k frustraci z neupokojení a může se přenášet i na další členy rodiny. Vyvrcholením tohoto stavu může být nepřátelský přístup k majoritní společnosti s prvky násilností, výtržností, či drancování, nebo naopak může být důsledkem infantility nezaměstnaných, či patologickým jednáním. Pokud nezaměstnaný hledá způsob, jak se vymanit z tohoto stavu, volí jak legální, tak i nelegální prostředky, které by mu umožnili vrátit se zpět k potřebě, aniž by ji musel více či méně omezovat. Častým vyskytujícím se přístupem se stává i

²¹² HUBÁLEK, Michal, ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina, ZAMBOJ Ladislav. *Trh práce & diskriminace*. Praha: Poradna pro občanství/občanská a lidská práva, 2008, s. 16

²¹³ BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 2012, s. 193

²¹⁴ HUBÁLEK, Michal, ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina, ZAMBOJ Ladislav. *Trh práce & diskriminace*. Praha: Poradna pro občanství/občanská a lidská práva, 2008, s. 74

²¹⁵ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. dopl. vyd. Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ, 1998, s. 81

rezignace nezaměstnaných docházejících na úřady s neaktivním přístupem při hledání možností a variant, jak se začlenit na pracovní trh. Nezaměstnaný už ani o návrat do zaměstnání nestojí a spíše upadá do sociální izolace.²¹⁶ Motivační postoj některých je uchránit se stresu a být v psychické rovnováze, volí proto možnost zaměstnání nehledat vůbec, nebo se nabídkám k práci raději úspěšně vyhýbat.²¹⁷

Stigmatizace neboli postoj společnosti vůči nezaměstnaným popisuje Goffman jako rozpor mezi tím, čím by jedinec měl být, a tím, čím skutečně je. To vede k tomu, že řada osob po ztrátě zaměstnání, odmítá přijmout status nezaměstnaného a snaží se vyhýbat okolnostem, které by je se statutem nezaměstnaného identifikovaly. Mohou se uchýlovat k manipulaci s informacemi tak, aby se nejevili společnosti jako outsideři, snaží se skrýt fakt ztráty zaměstnání.²¹⁸ Přístup těchto ohrožených osob je ovlivněn kumulací negativních zkušeností a vědomím omezujících šancí, někdy i zafixovaným pocitem bezmocnosti, spojeným s převážně pasivní strategií spoléhání na někoho jiného.²¹⁹

Při průzkumech zabývajících se hodnocením přístupu úředníků jsou zpětné vazby veskrze negativní z pohledu neosobního, nepříjemného jednání, kdy si jedinci vytvářejí vůči úřadům práce nedůvěru.²²⁰ Úřady v některých lidech vyvolávají pocity méněcennosti, neschopnosti, či pocity beznaděje. Ovšem při reflexi v souvislosti s úřady práce stále dominují negativní zkušenosti, ač se vyskytovali i některé pozitivní. Z různých šetření, která byla realizována s lidmi v evidenci úřadu práce lze nahlédnout na jejich vnímání spolupráce při zprostředkování zaměstnání. Této problematice se v roce 2017 věnoval Jiří Mertl. Níže výčet prohrěšků z průzkumu:

- Nejčastěji je zmiňováno neprofesionální chování ze strany úředníka s nezájmem komunikace v dialogu, nemůže být proto zmínka o vykonávané sociální práci nýbrž, jak zmínila respondentka slovy: „*Na úřadu práce se nediskutuje...*“
- Zaznamenány byly i prvky násilí v agresivnější formy. „*Nekřičte na mě, já taky na vás nekřičím, normálně se mnou komunikujte [...] Ona vůbec mě nenechala, takhle, jak třeba mluvíme spolu, ona nenechala mě domluvit.*“
- Neprofesionalita se projevovala i chybnými úkony nebo jednáním ze strany úředníků, což vždy odnesl respondent. „*Voni maj metodický příkazy nebo vobčas se dostaneme s různýma našima kolegia, který dělaj různé práce k těm metodickéj pokynům a různějm jejich výplodům na různých školeních, tak občas máme i přehled, co si povídaj a jak se*

²¹⁶ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. dopl. vyd. Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ, 1998, s. 103 – 104

²¹⁷ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. dopl. vyd. Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ, 1998, s. 89

²¹⁸ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. dopl. vyd. Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ, 1998, s. 47

²¹⁹ VÁGNEROVÁ, Marie. *Současná psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 2014, s. 91

²²⁰ BUCHTOVÁ, Božena a kolektiv. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002, s. 90

školí, a vyloženě nám někdy přijde, že [...] jsou vyškolený k tomu, aby byli hustý a jaký mají ty argumenty mít.“²²¹

Názory nezaměstnaných při hodnocení pracovních úřadů hovoří jasně. Většina z nich vnímá přístup úřadů práce jako přehnaně disciplinující.²²² Pracovníci úřadů práce hovoří naopak o vysoké agresivitě klientů a někdy i o fyzickém ohrožování. Reakce některých klientů je nepřiměřenou reakcí na ztrátu zaměstnání, kdy vnímají postup práce s nimi jako nespravedlivý. Někteří klienti popisují, že konflikty vznikají i na základě špatné, či neúplné informovanosti. Konfliktní jednání ze strany klientů může vést až k vyřazení z evidence úřadu práce.

Společnost může z výše uvedených důvodů vnímat nezaměstnané jako osoby, které mají nedostatky, ve svém profesním životě selhaly a pak se spíše přiklání k názoru, že kdo pracovat chce, práci si najde, jen je třeba chtít.²²³

3.5.3 Nelegální zaměstnávání

Považuje se za něj výkon závislé práce, který je konaný mimo pracovní právní vztah. Kontrolní orgán pro eliminaci nelegální práce je Státní úřad inspekce práce. Ten je oprávněn finančně sankcionovat nejen zaměstnavatele, ale i zaměstnance při výkonu nelegální práce.²²⁴ V podmínkách České republiky vybízí k nelegální práci několik faktorů, jsou jimi poptávka ze strany soukromého sektoru, diskriminace vůči některým kategoriím pracovníků ze strany zaměstnavatele, mzdové nevýhodné nabídky.²²⁵ Takzvaná práce „na černo“ získává na atraktivitě zejména díky peněžním výhodám, jelikož na příjem zaměstnance se nevztahují povinné odvody na pojištění, a stejně tak je tento příjem oproštěný od daňových odvodů. Pro zaměstnavatele výhody tkví v minimálních nákladech vůči zaměstnanci, odpadá povinnost daňových odvodů, přičemž si zaměstnanec nikterak nezavazuje v případě, že není s jeho prací spokojen. V praxi se nejvíce můžeme setkat s nelegální prací na nekvalifikovaných dělnických pozicích.

4 Empirická část

Výzkumná část je navazující na část teoretickou, kde jsme se zabývali souvislostmi, které se váží na problematiku sociální práce s dlouhodobě nezaměstnanými lidmi. Na téma jsme nahlédli od

²²¹ MERTL, Jiří. *Perozdělování welfare: nástroj pomoci nebo kontroly?* Brno: Doplněk, 2017, s. 196 - 198

²²² SIROVÁTKA, Tomáš a ŘEZNIČEK, Ivo. *Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť*. Brno: Masarykova univerzita v Brně pro Ekonomicko-správní fakultu, 1994, s. 73

²²³ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. dopl. vyd. Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ, 1998, s. 90

²²⁴ ČERVINKA, Tomáš, HŮRKA, Petr, LEIBLOVÁ, Zdeňka, MUŠKA, František, PELECH, Petr, PŘIB, Jan, TRLYČ, Ladislav a ŽENÍŠKOVÁ, Marta. *ZAMĚSTNÁVÁNÍ občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. 5. aktualiz. vyd. Ostrava: ANAG, 2012, s. 224

²²⁵ SIROVÁTKA, Tomáš a ŘEZNIČEK, Ivo. *Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť*. Brno: Masarykova univerzita v Brně pro Ekonomicko-správní fakultu, 1994, s. 63

historického kontextu až do současnosti. Z této koncepce vyplývá, že se dlouhodobá nezaměstnanost stále drží v problematice sociální práce na předních příčkách a stává se tak prohlubujícím se jevem ve společnosti. V následujících podkapitolách si přiblížíme podmínky průzkumu, které by měly nabývat dle Puncha K. F., organizovaného, systematického a logického procesu s využitím empirické informace pro testování hypotéz.²²⁶

4.1 Cíl průzkumu

Pro pochopení, jak na tuto situaci dlouhodobé nezaměstnanosti nahlíží právě osoby, kterých se tento stav bezprostředně týká se realizoval průzkum, který měl za cíl otestovat čtyři hypotézy. Smyslem průzkumu je zorientování se v postojích uchazečů o zaměstnání a pokusit se odhalit, jaké jsou jejich přístupy v aktivitě vyhledávat možnosti vážící se k znovu nalezení zaměstnání po 12 měsících registrace na pracovním úřadě, případně co je v jejich postojích ovlivňuje.

4.2 Hypotézy průzkumu

V kvantitativním sociovědním průzkumu, se pod pojmem hypotéza označuje: „*Předpoklad o zkoumaném dění a musí být formulována takovým způsobem, aby ji shromážděný faktologický materiál buď potvrdil, nebo vyvrátil.*“²²⁷ V oboru psychologie je hypotéza definována jako: „*Domněnka neboli předpoklad o vztahu mezi proměnnými, který platí do okamžiku, kdy je popřena.*“²²⁸

Hypotézy, které vycházejí z teoreické části jsou stanoveny na základě cykličnosti problému mezi nezaměstnanými a přístupy, které jsou realizovány ze strany úřadů práce. Hypotézy budeme šetřit pomocí kvantitativního výzkum, který dle Dismana není nic jiného, než testování hypotéz.²²⁹

Hypotéza číslo 1

Více jak polovina dlouhodobě nezaměstnaných lidí ztratila motivaci k hledání zaměstnání.

Hypotéza číslo 2

Většina nezaměstnaných není ochotna pracovat za minimální mzdu.

Hypotéza číslo 3

Většina dotazovaných má zkušenosti s přivýdělkem při evidenci na úřadu práce.

²²⁶ PUNCH, Keith F. *Úspěšný návrh výzkumu*. Praha: Portál 2008, s. 17

²²⁷ GIDDENS, Anthony. *Sociologie*. 1. vyd. revidované Philipem W. Suttonem. Praha: Argo, 2013, s. 55

²²⁸ HARTL, Pavel a HARTLOVÁ Helena. *Velký psychologický slovník*. 4. vyd. Praha: Portál, 2010, s. 95

²²⁹ DISMAN, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. 3. vyd. 5. dotisk. Praha: Karolinum, 2008, s. 76

Polovina dotazovaných má vedlejší příjem, či zkušenost s nelegálním zaměstnáváním.

4.3 Zkoumaný vzorek

Zkoumaný vzorek je skupina jednotek, které výzkumník skutečně pozoruje.²³⁰ Oproti tomu „populace je soubor jedinců všech věkových kategorií, kteří se vyskytují v určitém prostoru v daném čase.“²³¹ Jako kritéria pro zkoumaný vzorek v rámci dotazníkového šetření byly zvoleny následující znaky.

Jedná se především o věk v rozmezí od 18 do 55 let, pohlaví je tradičně rozděleno na muže a ženy, přesný počet respondentů podle pohlaví nebyl staven a odvíjel se od počtu vrácených dotazníků. Celkově byla stanovena hranice 100 dotazníků, avšak se nepodařilo tento počet ve určeném období dosáhnout. Dalším kritériem bylo stanovení vzdělání, které je rozděleno na základní, střední odborné s výučním listem, střední odborné učiliště s maturitou a střední školu, či gymnázium. Posledním znakem je délka evidence na úřadu práce, a to v minimální souvislé délce evidence na úřadu práce 12 měsíců a déle.

4.4 Etická stránka průzkumu

Do průzkumu byli vybráni a osloveni respondenti, kteří byli bez nátlaku ochotni dát zpětnou vazbu ke zkoumanému tématu prostřednictvím dotazníkového šetření. Osoby zařazené do průzkumu byly především seznámeny s důrazem na anonymitu. Tento přístup byl zvolen na základě otázek, které by mohly být pro některé osoby citlivé, a mohl by se tak zvýšit předpoklad nezodpovězení některých dotazů. Vybraní respondenti byli dopředu seznámeni s realizací dotazníkového šetření a účelem k jakému budou výsledky z něj sloužit.

4.5 Metoda průzkumu

Pro průzkum byla zvolena anonymní kvantitativní metoda dotazníkového šetření.²³² Dotazník je nejfrekventovanější metodou pro zjišťování údajů ve velkých skupinách.²³³ V našem případě otázky, které vyplývají z teorie vztahující se k oblasti nezaměstnanosti, existují nejen v teoretické rovině, ale zároveň se objevují i v sociální realitě.²³⁴ Dotazník byl sestaven z 25 převážně uzavřenými otázkami, protože nabízí respondentovi již hotové odpovědi, ze kterých pouze vybírá pro něj

²³⁰ DISMAN, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. 3. vyd. 5. dotisk. Praha: Karolinum, 2008, s. 93

²³¹ HARTL, Pavel a HARTLOVÁ Helena. *Velký psychologický slovník*. 4. vyd. Praha: Portál, 2010, s. 414

²³² GIDDENS, Anthony. *Sociologie*. 1. vyd. revidované Philipem W. Suttonem. Praha: Argo, 2013, s. 60 – 63

²³³ GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. 94. publikace. Brno: Paido, 2000, s. 99

²³⁴ DISMAN, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. 3. vyd. 5. dotisk. Praha: Karolinum, 2008, s. 165

vhodnou odpověď.²³⁵ Struktura dotazníku byla rozložena následovným způsobem. Úvodní část seznamuje respondenta s jeho zpracovatelem a popisuje důvod dotazníkového šetření s jeho využitím. Samotná struktura dotazníku je rozčleněna do tří částí, přičemž první část se dotazuje především na demografické ukazatele respondenta, druhá část dotazování se na volný čas, zdravotní stav, finanční situaci, vnímání role úřadu práce, názor na nelegální zaměstnávání. Ve třetí části se doptáváme, co jsou ochotni respondenti nabídnout, aby získali zaměstnání a co si myslí, že způsobuje dlouhodobou nezaměstnanost. Dotazník je ukončen poděkováním za strávený čas při jeho vyplňování.

Průzkum probíhal na Úřadu práce, Krajské pobočce v Hradci Králové a na Kontaktním pracovišti v Jičíně. Průzkum byl započat 17. 7. 2017 a byl ukončen k 30.11.2017. Období realizace bylo původně zamýšleno ukončit dříve, a to ke konci měsíce září 2017, ale vzhledem ke kritériu délky evidence 12 měsíců a více jsme průzkum prodloužili do konce listopadu, abychom měli vyšší počet vrácených dotazníků.

4.6 Výsledky průzkumu

Tato kapitola se bude zabývat výsledky průzkumu, které byly sebrány prostřednictvím dotazníkové metody. Sebraná data jsou vyhodnoceny v % četností odpovědí respondentů a následně byly podrobeny ověření pomocí Chí kvadrát testu. Prezentovány jsou v pořadí tak, jak byly sestaveny do dotazníku a pro dokreslení výsledku je vždy uvedena tabulka s grafickým znázorněním a stručným popisem zjištěného jevu.

²³⁵ GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. 94. publikace. Brno: Paido, 2000, s. 102

Jste muž, nebo žena?

Průzkumu se aktivně zúčastnili celkem 70 respondentů, z toho 47,14% mužů a 52,86% žen. Ženy byly v oslovení k účasti šetření ochotnější a zároveň bylo snazší ženské pohlaví typovat dle uvedených kritérií do dotazníkového šetření.

Rozložení respondentů v průzkumu	Počet respondentů
Muži	33
Ženy	37

Procentuální rozložení respondentů	%
Muži	47,14%
Ženy	52,86%



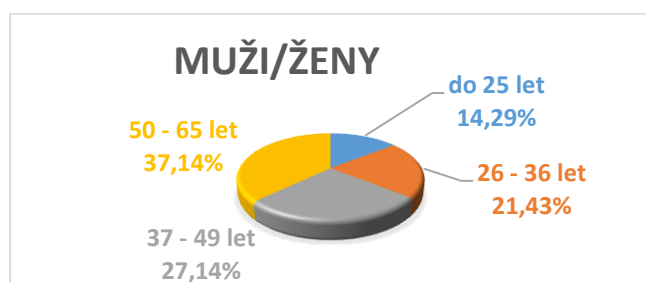
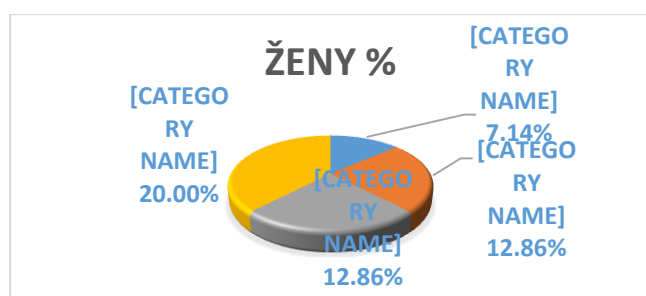
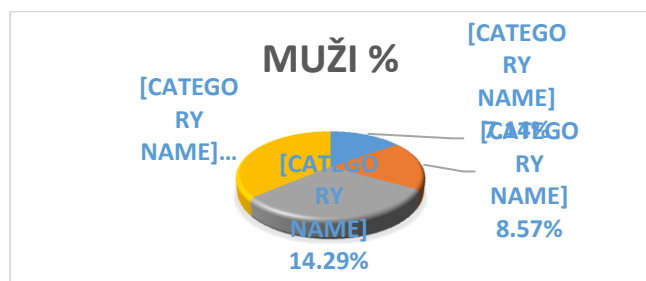
Zdroj: Vlastní šetření

Kolik je Vám let?

Ve věkovém rozložení byly stanoveny čtyři věkové kategorie. První kategorií byly respondenti do 25 let, druhou prezentovala skupina respondentů od 26 do 36 let, třetí skupina odpovídala věkovému rozložení 37 – 49 let a poslední kategorie byla od 50 do 65 let. Nejvíce byla v průzkumu zastoupena věková kategorie 50 – 65 let (celkově 37,14%), druhé pořadí zaujímala skupina osob ve věku 37 – 49 let (celkově 27,15%), respondentů od 26 do 36 let se celkem zúčastnilo 21,43% a nejméně byli zastoupeni osoby do 25 let, a to pouze v 14,28%.

Rozložení respondentů dle věku	Muži	Ženy
do 25 let	5	5
26 - 36 let	6	9
37 - 49 let	10	9
50 - 65 let	12	14

Rozložení respondentů dle věku	Muži %	Ženy %
do 25 let	7,14%	7,14%
26 - 36 let	8,57%	12,86%
37 - 49 let	14,29%	12,86%
50 - 65 let	17,14%	20,00%



Zdroj: Vlastní šetření

Máte dítě (jedno, nebo více)?

Z průzkumu vyplývá, že většina respondentů z celkového počtu oslovených má alespoň jedno dítě. Průzkum dále zjistil, že mezi muži je 54,55% respondentů kteří již mají potomka, zatímco mezi ženami je číslo téměř o 20% vyšší.

Děti	z celkového počtu
Muži mající alespoň jedno dítě	18
Ženy mající alespoň jedno dítě	26
Muži nemající dítě	15
Ženy nemající dítě	11
Celkem počet	70

Děti	% z celkového počtu
Muži mající alespoň jedno dítě	25,71%
Ženy mající alespoň jedno dítě	37,14%
Muži nemající dítě	21,43%
Ženy nemající dítě	15,71%

Procentuální počet respondentů mající dítě s ohledem na pohlaví	
Muži	54,55%
Ženy	70,27%



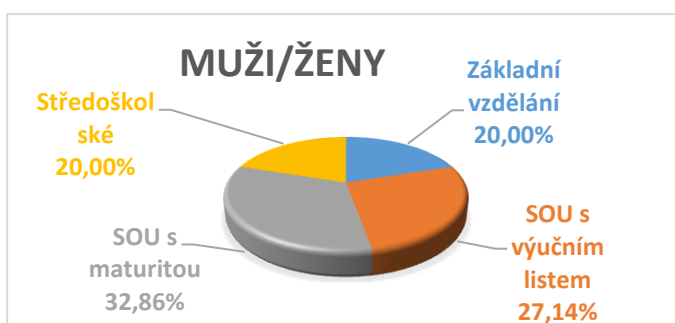
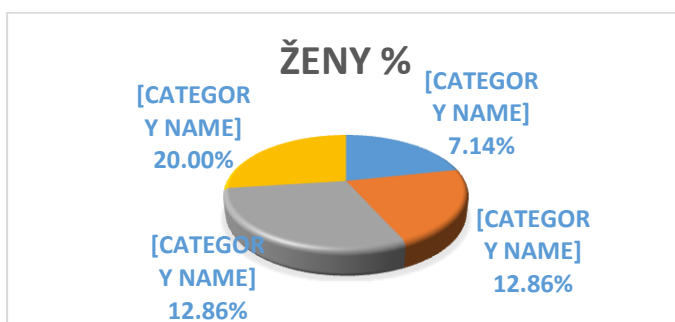
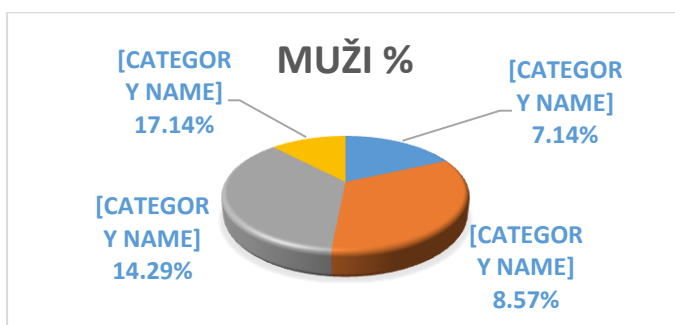
Zdroj: Vlastní šetření

Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Největší počet mužů 17,14% i žen 15,71% vyplňujících dotazníkové šetření sdělilo, že má střední odborné učiliště zakončené maturitní zkouškou. Nejméně bylo zastoupeno mužské pohlaví se středoškolským vzděláním, a to pouze v 5,71%.

Rozložení respondentů dle věku	Muži	Ženy
Základní vzdělání	6	8
SOU s výučním listem	11	8
SOU s maturitou	12	11
Středoškolské	4	10

Rozložení respondentů dle věku	Muži %	Ženy %
Základní vzdělání	8,57%	11,43%
SOU s výučním listem	15,71%	11,43%
SOU s maturitou	17,14%	15,71%
Středoškolské	5,71%	14,29%



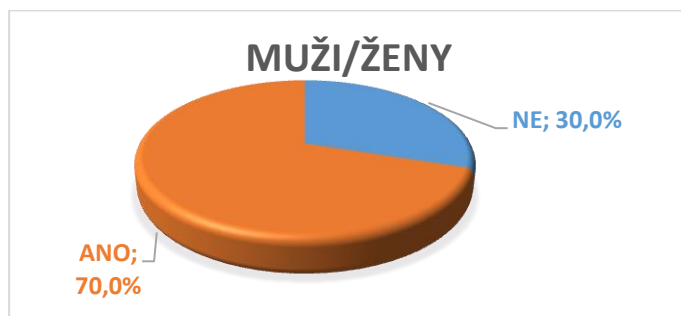
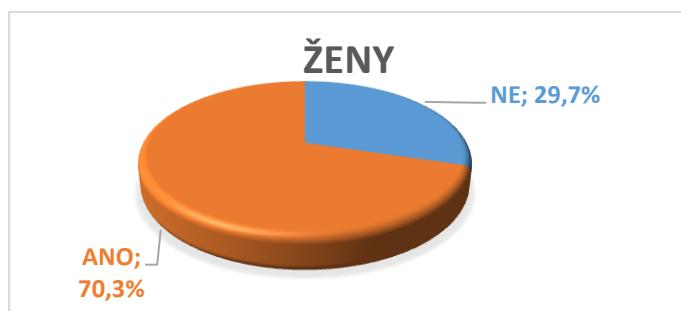
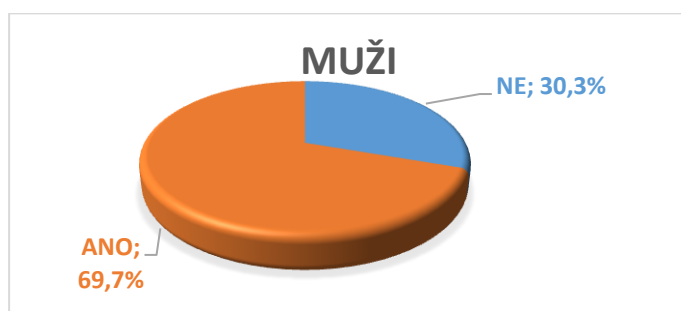
Zdroj: Vlastní šetření

Byl/a jste již někdy v minulosti nezaměstnaný/á?

Průzkum porovnává množství osob mužského a ženského pohlaví, kteří byli již někdy nezaměstnaní. Procentuální počet jedinců mužského a ženského pohlaví je téměř shodný a to téměř 70% u obou skupin.

Předchozí nezam.	NE	ANO	Celkový součet
MUŽI	10	23	33
ŽENY	11	26	37
Celkem počet	21	49	70

Předchozí nezam.	NE	ANO
MUŽI	30,3%	69,7%
ŽENY	29,7%	70,3%
Celkem	30,0%	70,0%



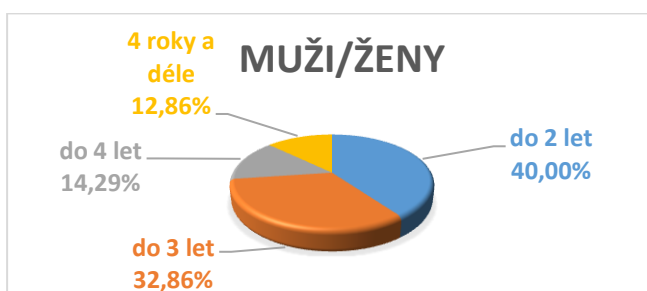
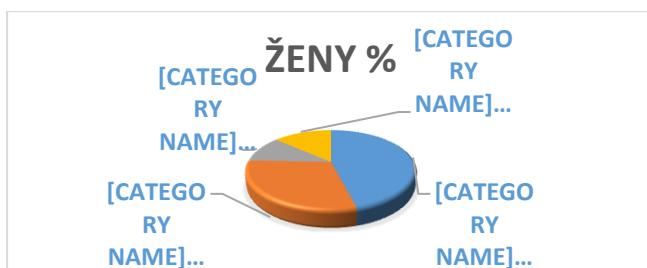
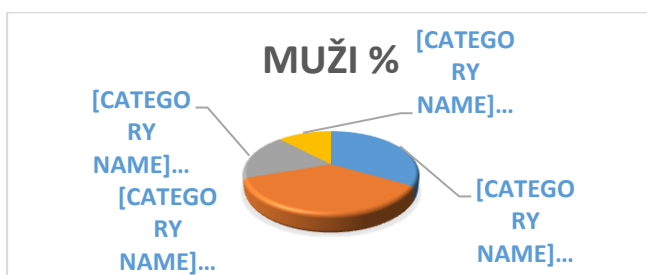
Zdroj: Vlastní šetření

Jak dlouho jste bez zaměstnání?

První čeho si lze všimnout je, že nezaměstnaných žen v období do dvou let je nezanedbatelně více tj. 24,29%, než žen nezaměstnaných v období do 3let, tj. 15,71%. Nejvíce je nezaměstnaných mužů nezaměstnaní v době trvání do 3 let 17,14%. Oproti tomu nejméně bylo zastoupeno žen v kategorii do 4 let ve výši 5,71% a mužů naopak v délce evidence delší než 4 roky což bylo 5,71%. Tento jev je možné vysvětlit množstvím respondentů, kteří dostali dotazník během určitého limitovaného období, a tím může být vývoj více zkreslený.

Trvání nezaměstnanosti	Muži	Ženy
do 2 let	11	17
do 3 let	12	11
do 4 let	6	4
4 roky a déle	4	5

Trvání nezaměstnanosti	Muži %	Ženy %
do 2 let	15,71%	24,29%
do 3 let	17,14%	15,71%
do 4 let	8,57%	5,71%
4 roky a déle	5,71%	7,14%



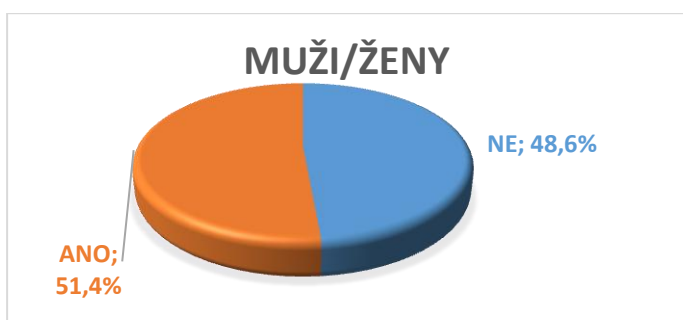
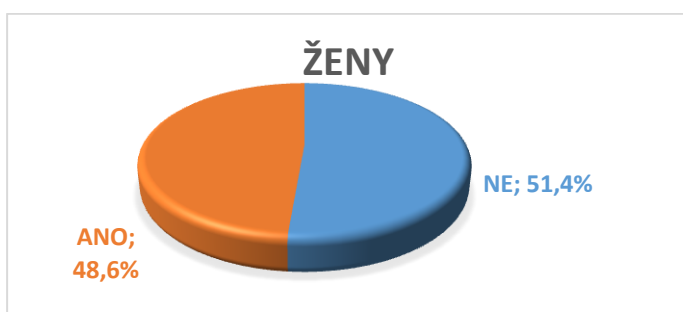
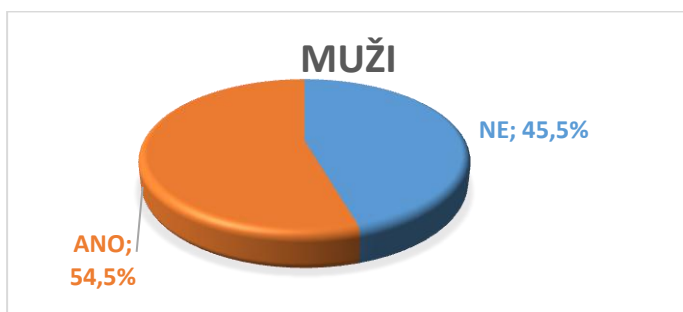
Zdroj: Vlastní šetření

Pobíráte sociální dávky od státu?

Z provedeného průzkumu vyplývá, že sociální dávky pobírá více mužů 54,5% oproti ženám 48,6%. Toto zjištění se může odvíjet od větší výběrovosti profesí ze strany mužů, případně zde může sehrávat roli i lepší orientace v informovanosti ohledně nároku a čerpání sociálních dávek.

Pobírání sociálních dávek	NE	ANO	Celkový součet
MUŽI	15	18	33
ŽENY	19	18	37
Celkem počet	34	36	70

Pobírání sociálních dávek	NE	ANO
MUŽI	45,5%	54,5%
ŽENY	51,4%	48,6%
Celkem	48,6%	51,4%



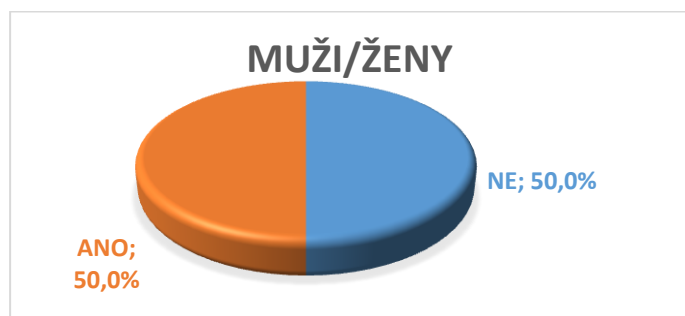
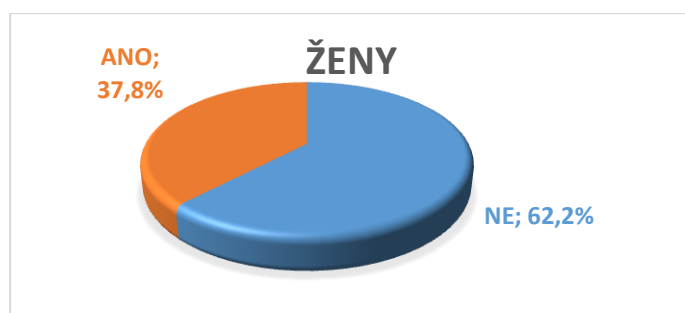
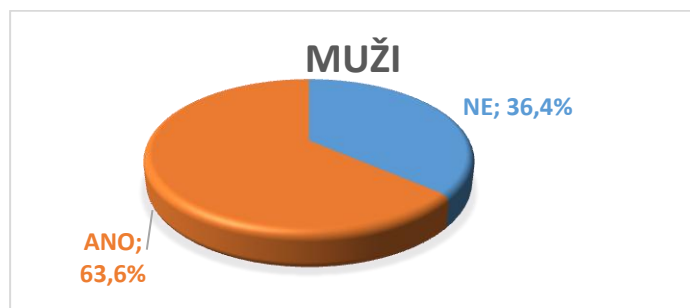
Zdroj: Vlastní šetření

Změnil se Váš denní režim v období nezaměstnanosti?

Z dotazníku a jeho odpovědí na otázku denního režimu se dozvídáme, že muži pociťují změnu denního režimu po ztrátě zaměstnání výrazně více 63,6% než ženy 37,8%. Vysvětlení můžeme nalézt v provázanosti na ženy jako pečující osoby o školní děti a zároveň jako osoby starající se o chod domácnosti. V případě, že je v domácnosti pracující muž, pak některé ženy zaměstnání ani nehledají.

Změna den. režimu	NE	ANO	Celkový součet
MUŽI	12	21	33
ŽENY	23	14	37
Celkem počet	35	35	70

Změna den. režimu	NE	ANO
MUŽI	36,4%	63,6%
ŽENY	62,2%	37,8%
Celkem	50,0%	50,0%



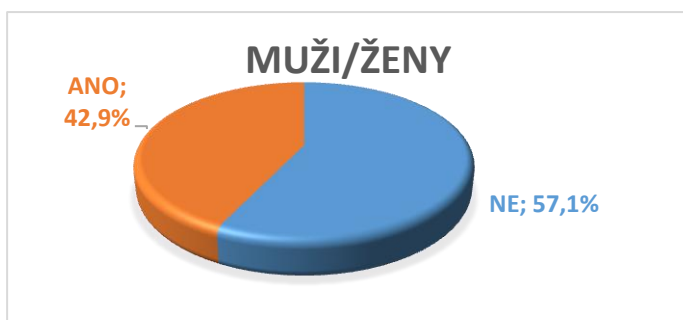
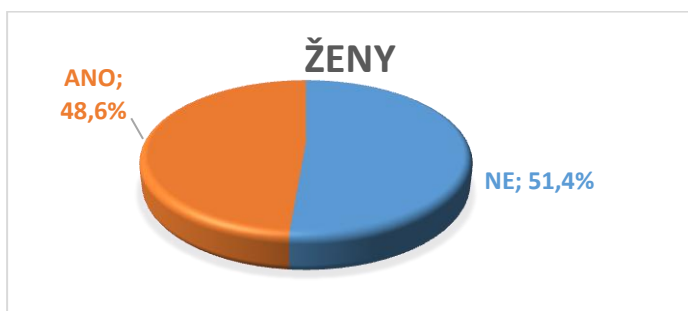
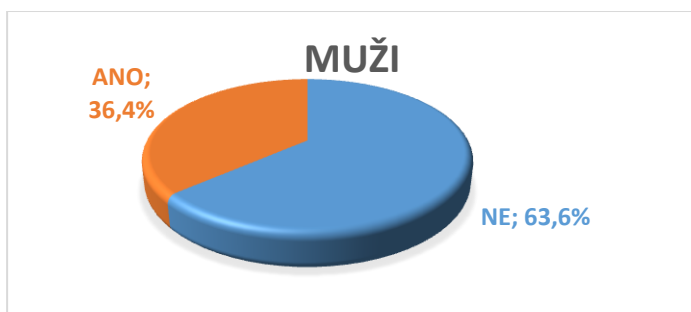
Zdroj: Vlastní šetření

Znamená pro Vás nezaměstnanost hodně volného času?

Hodně volného času v době nezaměstnanosti pociťují zejména ženy ve 48,6% oproti mužům kteří hodnotí nadbytek volného času v nezaměstnanosti pouze z 36,4%. Skrytým důvodem u mužů může být i případná účast v nelegální práci. V souhrnu za obě pohlaví v 57,1% neznamená nezaměstnanost hodně volného času.

Hodně volného času	NE	ANO	Celkový součet
MUŽI	21	12	33
ŽENY	19	18	37
Celkem počet	40	30	70

Hodně volného času	NE	ANO
MUŽI	63,6%	36,4%
ŽENY	51,4%	48,6%
Celkem	57,1%	42,9%



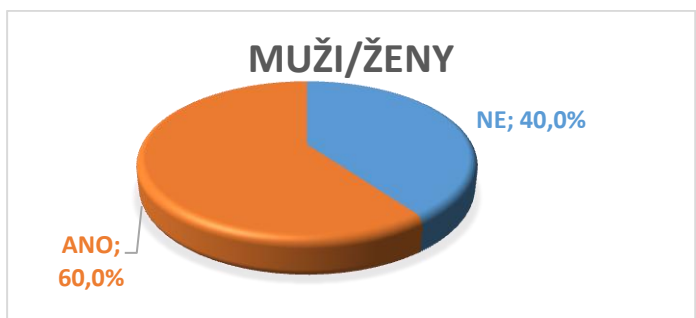
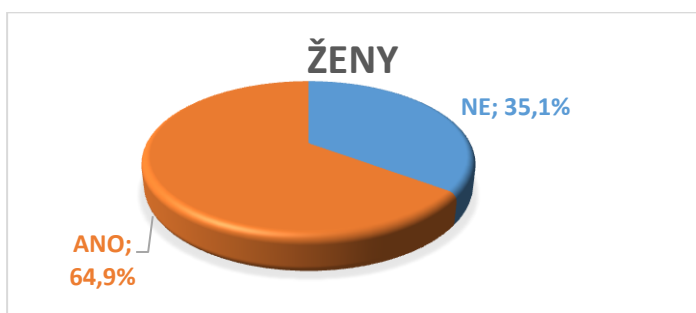
Zdroj: Vlastní šetření

Je pro Vás nezaměstnanost spojena se špatnou finanční situací?

Na otázku špatné finanční situace se vyjádřilo větší množství žen negativněji 64,9% než mužů 54,5%. Z celkového hlediska je však špatná finanční situace s nezaměstnaností spojena, protože se v průzkumu týkala celkově 60% mužů i žen.

Špatná fin. situace	NE	ANO	Celkový součet
MUŽI	15	18	33
ŽENY	13	24	37
Celkem počet	28	42	70

Špatná fin. situace	NE	ANO
MUŽI	45,5%	54,5%
ŽENY	35,1%	64,9%
Celkem	40,0%	60,0%



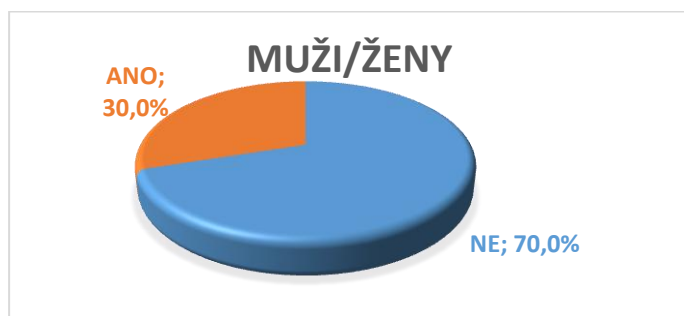
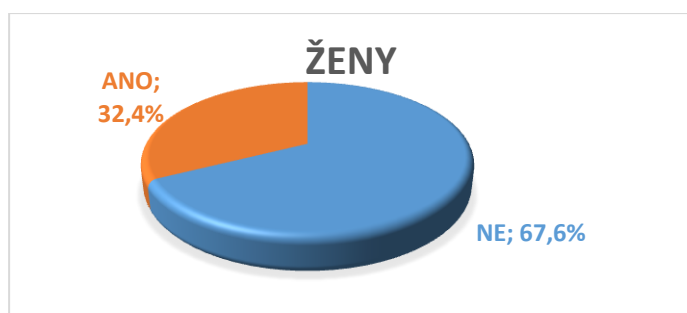
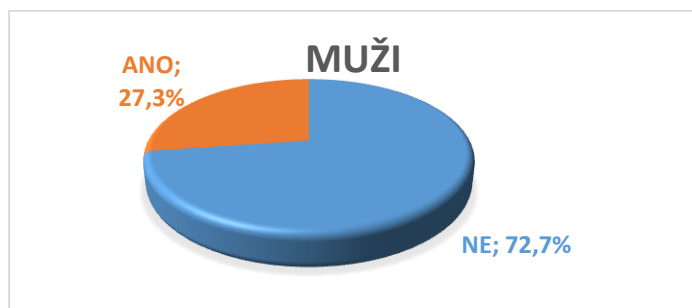
Zdroj: Vlastní šetření

Navštěvujete zdravotnické zařízení častěji během své nezaměstnanosti?

Na tuto otázku odpovědělo kladně 32,4% žen, což může znamenat, že ženy jsou náchylnější k různým zdravotním obtížím a mohou hůře pociť jakékoli negativní změny, které s sebou přináší dlouhodobá nezaměstnanost. Možnou příčinou výsledku může být i to, že muži si nechtějí připouštět své zdravotní obtíže.

častější zdrav. prohlídky	NE	ANO	Celkový součet
MUŽI	24	9	33
ŽENY	25	12	37
Celkem počet	49	21	70

častější zdrav. prohlídky	NE	ANO
MUŽI	72,7%	27,3%
ŽENY	67,6%	32,4%
Celkem	70,0%	30,0%



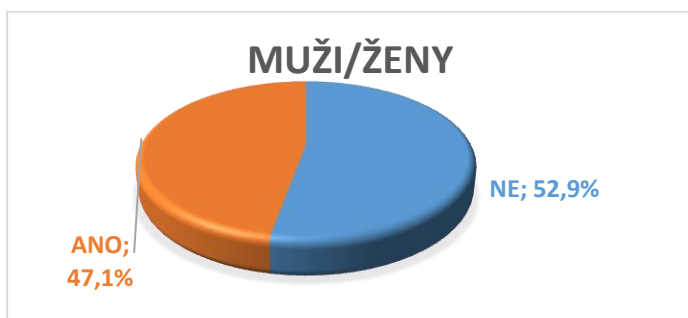
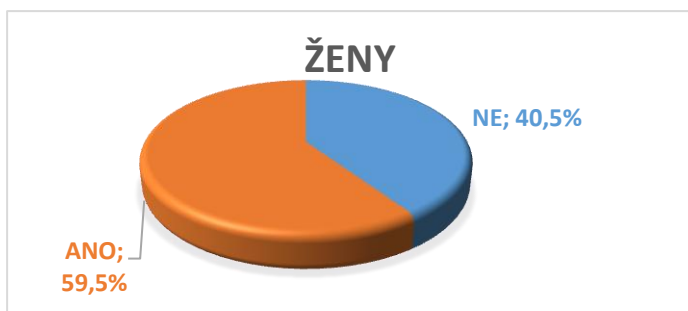
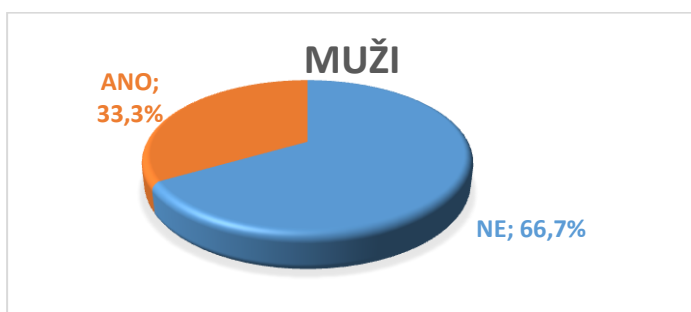
Zdroj: Vlastní šetření

Máte nějaké dlouhodobé zdravotní problémy, či zdravotní omezení?

Dlouhodobé zdravotní potíže, či omezení přiznává 59,5% žen a o 26,2% méně mužů. Vysvětlením může být stejné jako v otázce č. 11.

Dlouhodobé zdr. obtíže	NE	ANO	Celkový součet
MUŽI	22	11	33
ŽENY	15	22	37
Celkem počet	37	33	70

Dlouhodobé zdr. obtíže	NE	ANO
MUŽI	66,7%	33,3%
ŽENY	40,5%	59,5%
Celkem	52,9%	47,1%



Zdroj: Vlastní šetření

Využíváte možnost přivýdělku (brigády) při evidenci na Úřadu práce ČR?

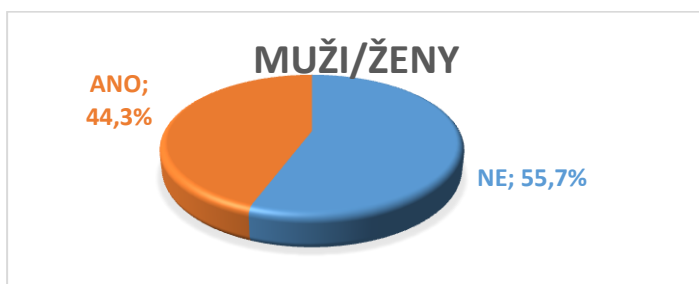
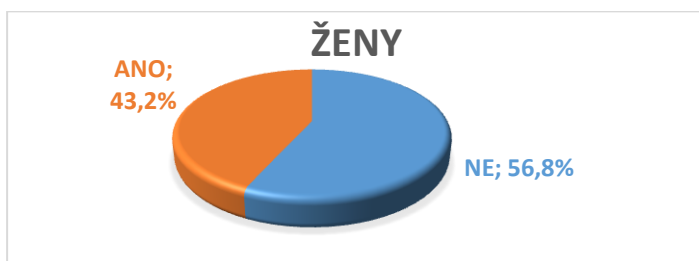
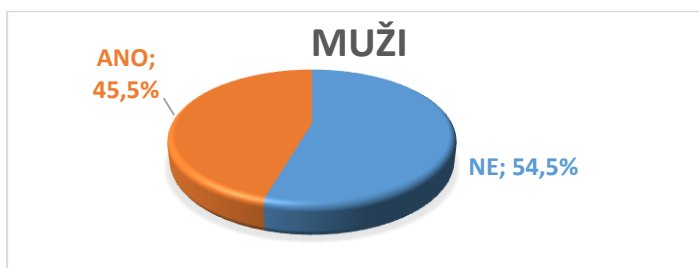
Hypotéza, že většina dlouhodobě nezaměstnaných využívá možnost přivýdělku při evidenci na úřadu práce se potvrdila. Znamená to, že oslovení respondenti využívají možnost krátkodobých brigád. Nicméně signifikance chí-kvadrát testu vypovídá o pravdivosti testu v signifikaci chíkvadrát test v 0,853.

Možnost přivýdělku	NE	ANO	Celkový součet
MUŽI	18	15	33
ŽENY	21	16	37
Celkem počet	39	31	70

Možnost přivýdělku	NE	ANO
MUŽI	54,5%	45,5%
ŽENY	56,8%	43,2%
Celkem	55,7%	44,3%

Očekávané četnosti	NE	ANO
MUŽI	18,39	14,61
ŽENY	20,61	16,39

Signifikace chí-kvadrát testu: 0,853



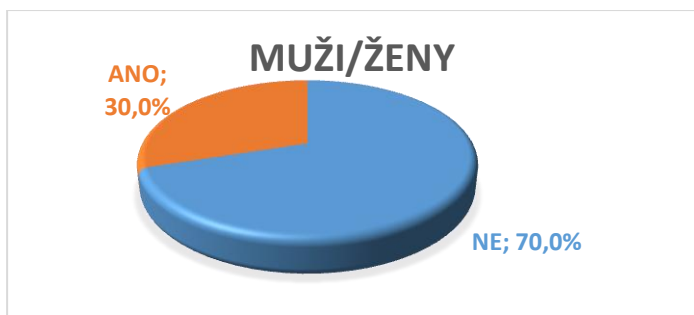
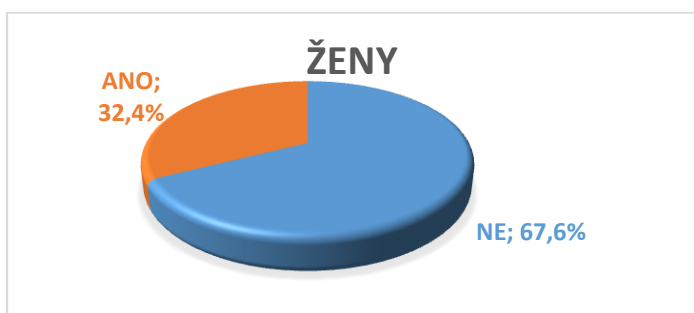
Zdroj: Vlastní šetření

Vidíte možnost rozšíření kvalifikace jako větší šanci na získání nového zaměstnání?

Rekvalifikační kurzy, jak příležitost k získání nového zaměstnání vnímá 32,4% a pouze 27,3% mužů, kteří jsou v tomto pohledu skeptičtější.

Rekvalifikace	NE	ANO	Celkový součet
MUŽI	24	9	33
ŽENY	25	12	37
Celkem počet	49	21	70

Rekvalifikace	NE	ANO
MUŽI	72,7%	27,3%
ŽENY	67,6%	32,4%
Celkem	70,0%	30,0%



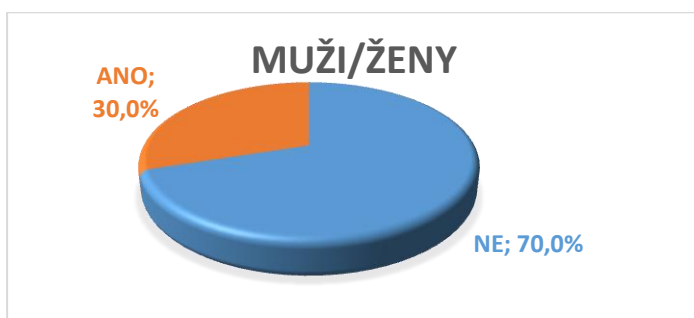
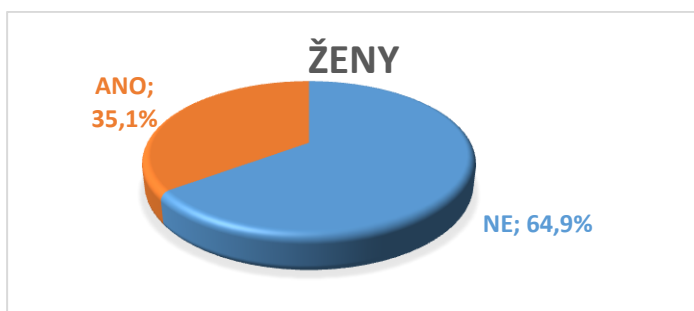
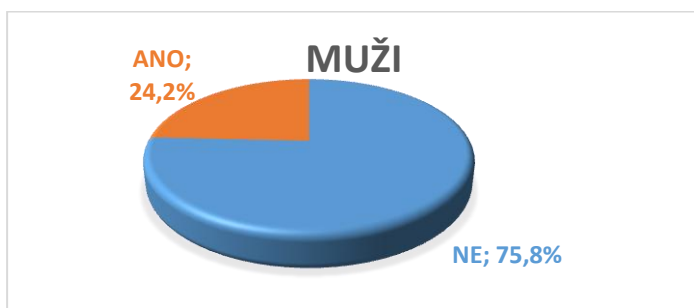
Zdroj: Vlastní šetření

Pomáhá Vám a cítíte ze strany úřadu práce podporu při aktivním hledání zaměstnání?

Průzkum na otázku, zda lidé vidí podporu úřadu práce a zda úřad práce pomáhá při aktivním hledání zaměstnání, odpověděli jen velmi skromným výsledkem kladě v 35,1% ženy a oproti mužů, kteří vnímají podporu pouze ve 24,2%.

Rekvalifikace	NE	ANO	Celkový součet
MUŽI	25	8	33
ŽENY	24	13	37
Celkem počet	49	21	70

Rekvalifikace	NE	ANO
MUŽI	75,8%	24,2%
ŽENY	64,9%	35,1%
Celkem	70,0%	30,0%



Zdroj: Vlastní šetření

Setkal/la jste se někdy Vy osobně v minulosti s nelegálním zaměstnáváním?

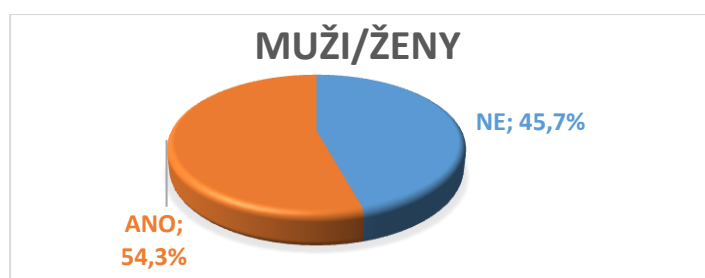
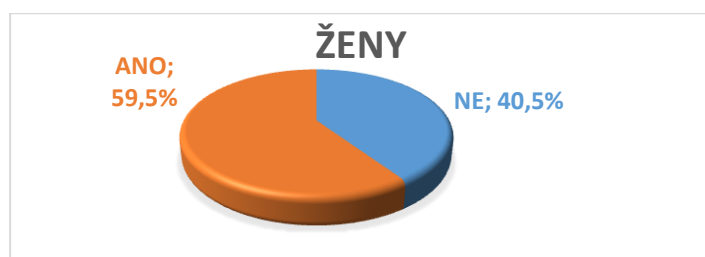
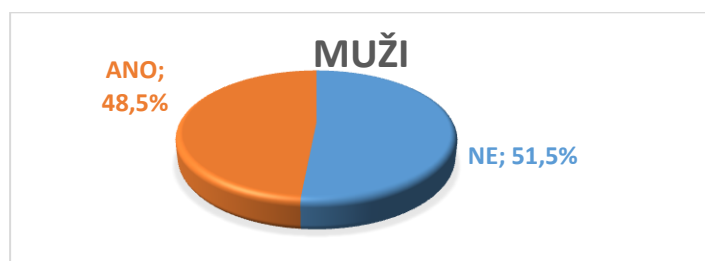
Z průzkumu vychází, že se více jak polovina respondentů se setkala osobně s možností nelegálního zaměstnávání v 54,3% za obě pohlaví. Tato hypotéza bylo ověřena signifikací chí-kvadrátu testu s výsledkem 0,358 což je ve srovnání vyšší hodnota než 0,05 proto nemůžeme hypotézu zamítnout.

Min. mzda	NE	ANO	Celkový součet
MUŽI	29	4	33
ŽENY	27	10	37
Celkem počet	56	14	70

Nelegální zaměstnávání	NE	ANO
MUŽI	51,5%	48,5%
ŽENY	40,5%	59,5%
Celkem	45,7%	54,3%

Očekávané četnosti	NE	ANO
MUŽI	15,09	17,91
ŽENY	16,91	20,09

Signifikace chí-kvadrát testu: 0,358



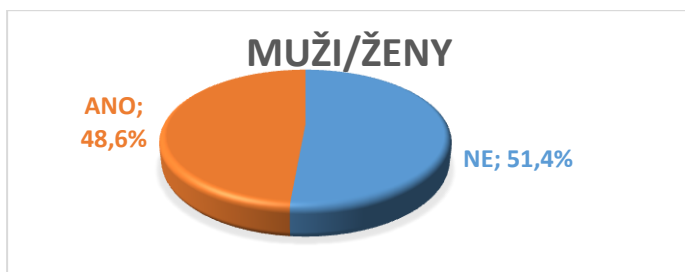
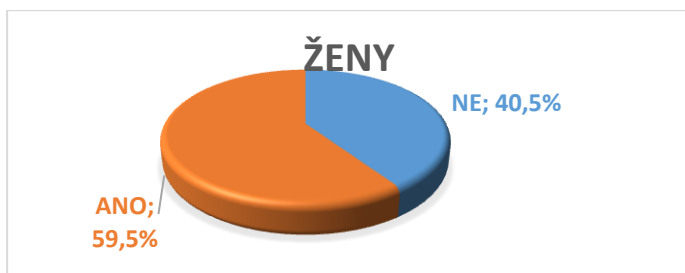
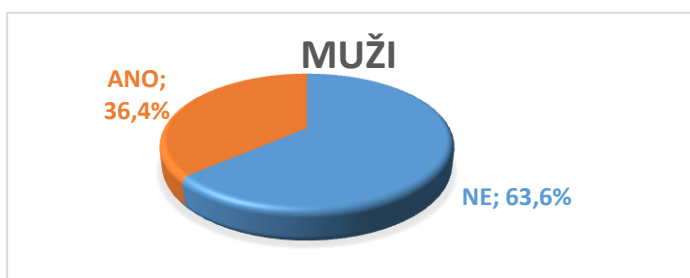
Zdroj: Vlastní šetření

Mají podle Vás význam kontroly u zaměstnavatelů z hlediska zabránění „práce na černo?“

Ženy jsou v ohledu smysluplnosti kontrol o poznání pozitivnější než muži, neboť 59.5% si myslí, že kontroly jsou smysluplné. Oproti tomu muži jsou zjevně oproti ženám o hodně negativnější, neboť pouhých 36.4% z nich věří, že kontroly jsou smysluplné.

Význam kontrol	NE	ANO	Celkový součet
MUŽI	21	12	33
ŽENY	15	22	37
Celkem počet	36	34	70

Význam kontrol	NE	ANO
MUŽI	63,6%	36,4%
ŽENY	40,5%	59,5%
Celkem	51,4%	48,6%



Zdroj: Vlastní šetření

Hypotetická otázka č. 18

Jste ochoten/a pracovat i za minimální mzdu?

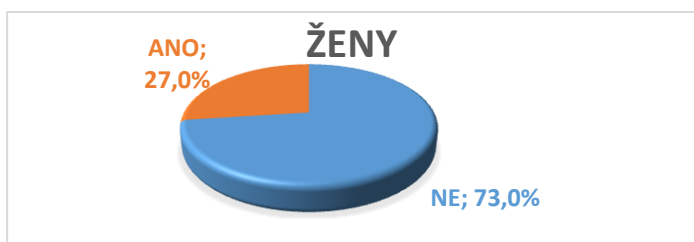
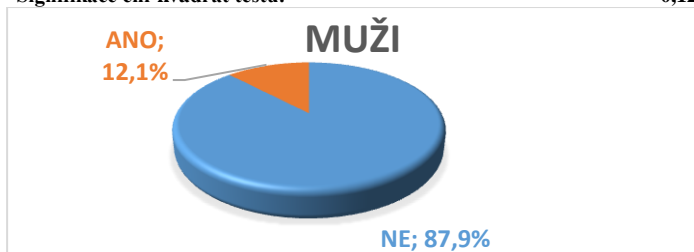
Na hypotetickou otázku č. 18 se vyjádřilo kladně pouhých 20% respondentů za obě pohlaví. Z toho tvořili muži pouhých 12,1% oproti 27,0% žen. Ženy jsou tak znatelně méně náročné na svou mzdu, než jejich opačné pohlaví. Hypotéza, že většina nezaměstnaných není ochotna pracovat za minimální mzdu, je tudíž pravdivá a její pravdivost je ověřena výsledkem testu signifikace chí-kvadrátu testu. V hodnotě 0,12 což je číslo větší než 0.05, tudíž nelze výsledek popřít.

Min. mzda	NE	ANO	Celkový součet
MUŽI	29	4	33
ŽENY	27	10	37
Celkem počet	56	14	70

Min. mzda	NE	ANO
MUŽI	87,9%	12,1%
ŽENY	73,0%	27,0%
Celkem	80,0%	20,0%

Očekávané četnosti	NE	ANO
MUŽI	26,40	6,60
ŽENY	29,60	7,40

Signifikace chí-kvadrát testu: 0,12



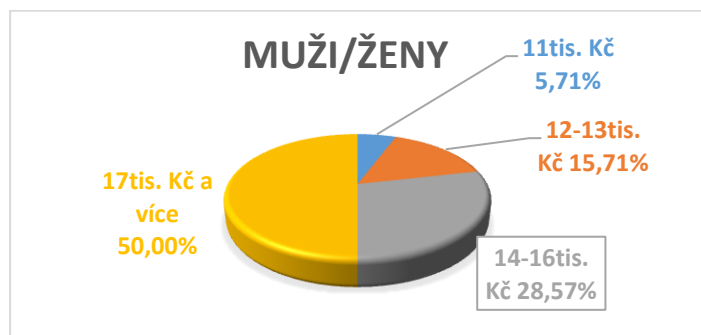
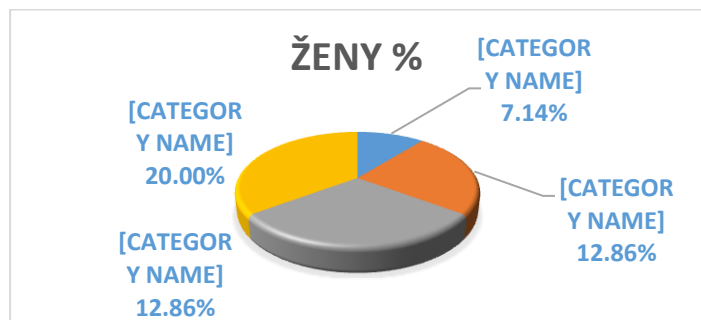
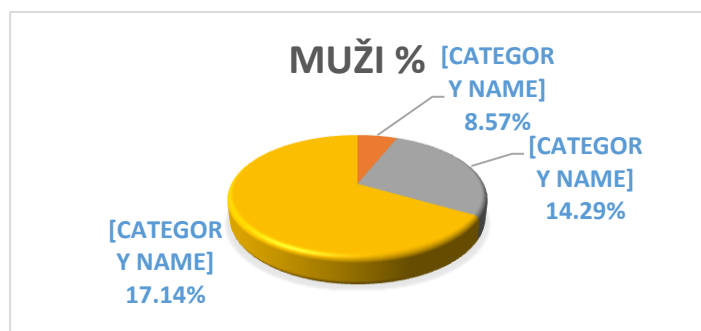
Zdroj: Vlastní šetření

Jaká je Vaše představa o nástupní mzdě?

Pro 18,57% žen je představa o nástupní mzdě 17 000Kč, 31,43% mužů by bylo ochotno nastoupit za stejnou mzdu, avšak žádný z dotazovaných mužů by nenastoupil do zaměstnání za minimální mzdu 11 000 Kč a u ženského pohlaví by za stejnou částku pracovalo pouze 5,71% žen.

Představa min. nástupní mzdy	Muži	Ženy
11tis. Kč	0	4
12-13tis. Kč	2	9
14-16tis. Kč	9	11
17tis. Kč a více	22	13

Představa min. nástupní mzdy	Muži %	Ženy %
11tis. Kč	0,00%	5,71%
12-13tis. Kč	2,86%	12,86%
14-16tis. Kč	12,86%	15,71%
17tis. Kč a více	31,43%	18,57%



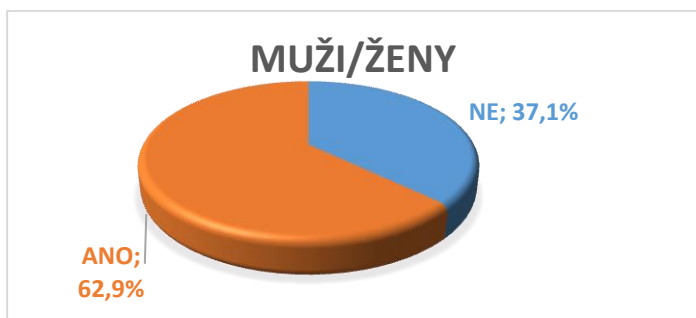
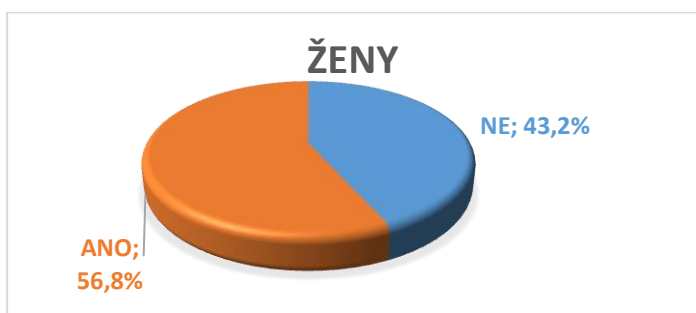
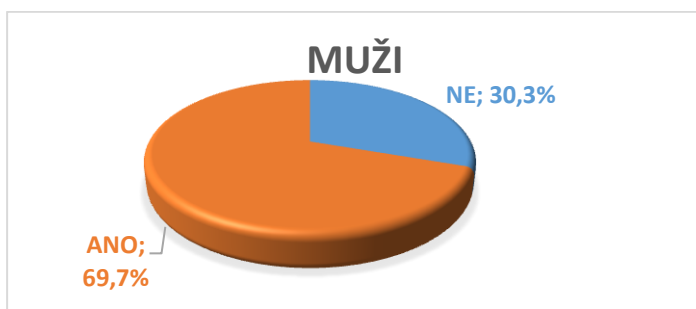
Zdroj: Vlastní šetření

Byl/a byste ochoten/na pracovat i v jiném oboru, než je Váš?

Oslovení muži by v 69,7% byli ochotni pracovat v jiném oboru, než, ve které působili před ztrátou zaměstnání. Avšak odlišný postoj zaujímají ženy, které by práci v jiném oboru přijali pouze z 56,8%.

Práce v jiném oboru	NE	ANO	Celkový součet
MUŽI	10	23	33
ŽENY	16	21	37
Celkem počet	26	44	70

Práce v jiném oboru	NE	ANO
MUŽI	30,3%	69,7%
ŽENY	43,2%	56,8%
Celkem	37,1%	62,9%



Zdroj: Vlastní šetření

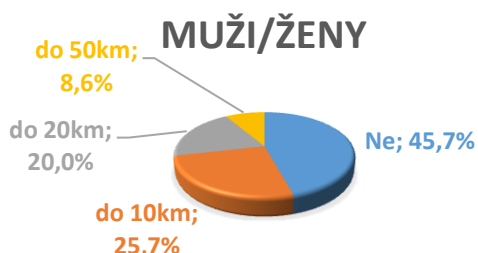
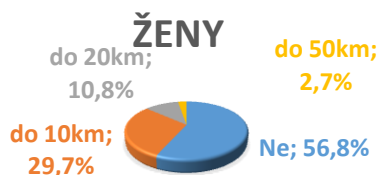
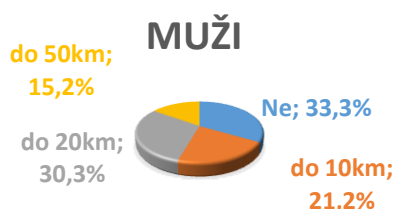
Jste ochoten/na do práce dojíždět, pokud ano do jaké vzdálenosti?

S otázkou na ochotu dojíždění za prací je celkovém výsledku za obě pohlaví nechta dojíždět z 45,7%. Ovšem pokud se podíváme na ženy a muže jednotlivě, vychází předpoklad ochoty dojíždění za prací do 10 km u 29,7% žen, oproti tomu pokud by byla dojezdová vzdálenost delší než 10 km pak se ze strany žen zájem snižuje. Muži v otázce dojíždění reagují pozitivněji, a to k případě dojezdu do 20 km z 30,3% a do 50 km 15,2% by přijalo zaměstnání s nutností dojíždění.

Ochota dojíždět	Muži	Ženy
Ne	11	21
do 10km	7	11
do 20km	10	4
do 50km	5	1

Ochota dojíždět	Muži %	Ženy %
Ne	33,3%	56,8%
do 10km	21,2%	29,7%
do 20km	30,3%	10,8%
do 50km	15,2%	2,7%

Ochota dojíždět	Muži i Ženy %
Ne	45,7%
do 10km	25,7%
do 20km	20,0%
do 50km	8,6%



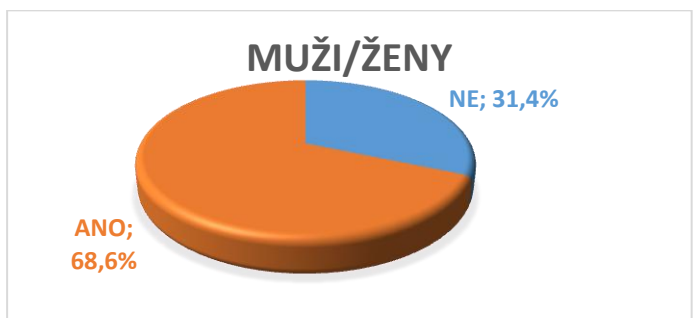
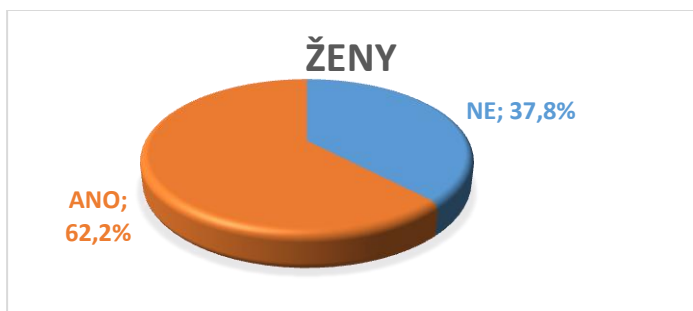
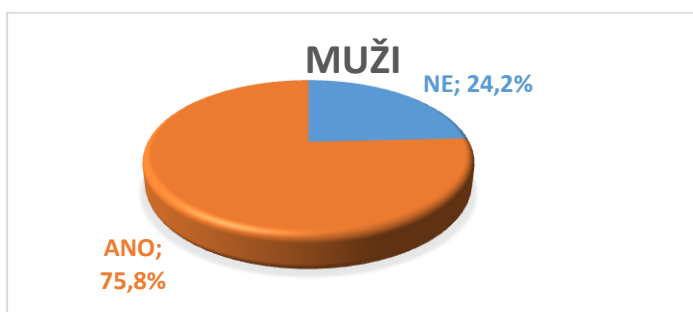
Zdroj: Vlastní šetření

Cítíte se psychicky vyrovnaní, i přesto, že jste nezaměstnaní?

Na otázku, která může být pro některé oslovené respondeti s citlivějším podtextem se vyjádřilo 75,8% mužů kladně a 62,2% žen též pocítuje vyrovnanost, i přesto, že jsou nezaměstnané.

Psychická vyrovnanost	NE	ANO	Celkový součet
MUŽI	8	25	33
ŽENY	14	23	37
Celkem počet	22	48	70

Psychická vyrovnanost	NE	ANO
MUŽI	24,2%	75,8%
ŽENY	37,8%	62,2%
Celkem	31,4%	68,6%



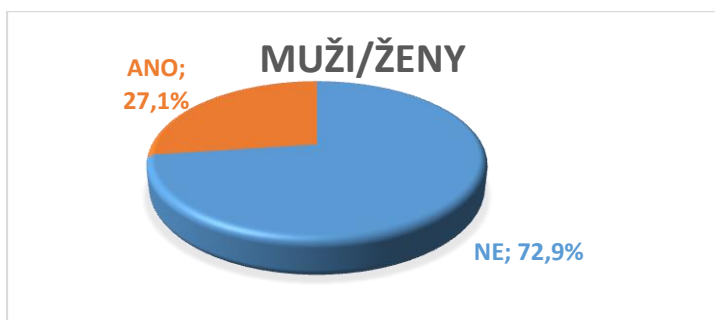
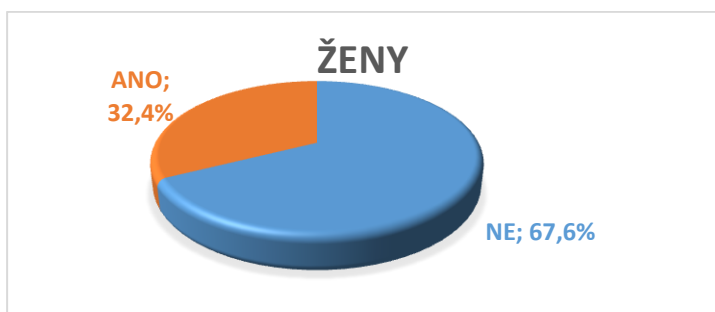
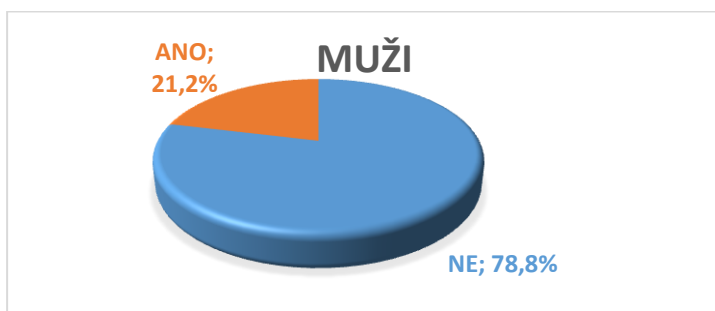
Zdroj: Vlastní šetření

Je podle Vás nedostatečná kvalifikace nezaměstnaných důvodem dlouhodobé nezaměstnanosti?

Otázku nedostatečné kvalifikace vnímá jako opodstatněnou pouze 21,2% mužů, zatímco u žen je to o 11,2% více. Jak muži, tak ženy vnímají, že jejich dosavadní kvalifikace není důvodem dlouhodobé nezaměstnanosti.

Nedostatečná kvalifikace	NE	ANO	Celkový součet
MUŽI	26	7	33
ŽENY	25	12	37
Celkem počet	51	19	70

Nedostatečná kvalifikace	NE	ANO
MUŽI	78,8%	21,2%
ŽENY	67,6%	32,4%
Celkem	72,9%	27,1%



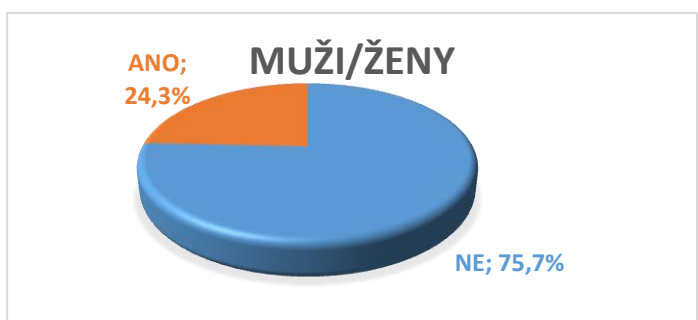
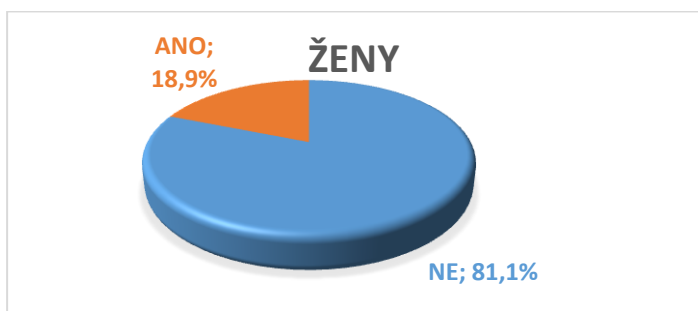
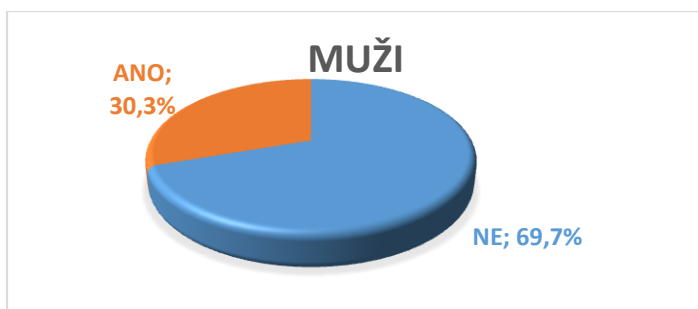
Zdroj: Vlastní šetření

Je podle Vás pasivita nezaměstnaných hlavním důvodem dlouhodobé nezaměstnanosti?

Z dotazníku vyplývá, že si 69,7% mužů a 81,1% žen nepřipouští, že je jejich pasivita možným důvodem dlouhodobé nezaměstnanosti. V průměrné hodnotě obou pohlaví vychází 75,7% lidí, kteří si nemyslí, že pasivita je problémem dlouhodobé nezaměstnanosti a naopak pouhých 24,3% toto tvrzení připustí.

Pasivita	NE	ANO	Celkový součet
MUŽI	23	10	33
ŽENY	30	7	37
Celkem počet	53	17	70

Pasivita	NE	ANO
MUŽI	69,7%	30,3%
ŽENY	81,1%	18,9%
Celkem	75,7%	24,3%



Zdroj: Vlastní šetření

Hypotetická otázka č. 25

Jste motivováni k aktivnímu hledání nového zaměstnání?

Test byl rozdělen podle pohlaví a z vyplněných dotazníků vyplývá, že opravdu více jak polovina nezaměstnaných ztratila motivaci k hledání zaměstnání. Tvrzení bylo podpořeno výsledkem signifikance chí-kvadrát testu s výsledkem 0,91. Z toho konstatujeme, že hypotéza byla potvrzena.

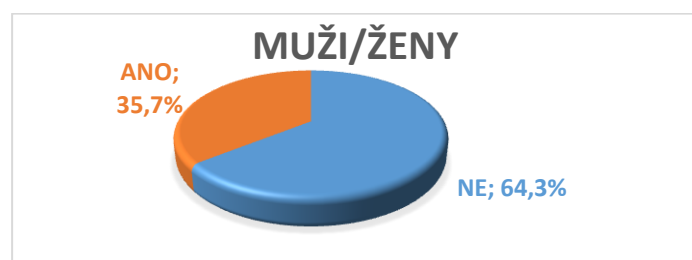
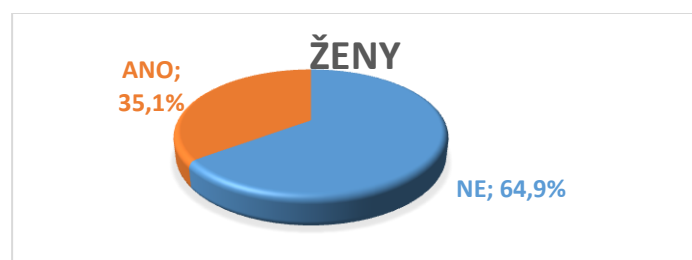
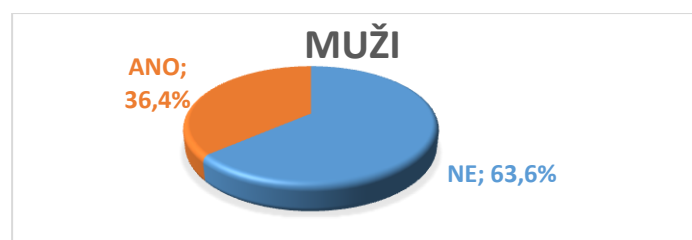
Motivace	NE	ANO	Celkový součet
MUŽI	21	12	33
ŽENY	24	13	37
Celkem počet	45	25	70

Motivace	NE	ANO
MUŽI	63,6%	36,4%
ŽENY	64,9%	35,1%
Celkem	64,3%	35,7%

Očekávané četnosti	NE	ANO
MUŽI	21,21	11,79
ŽENY	23,79	13,21

Signifikace chí-kvadrát testu:

0,91



Zdroj: Vlastní šetření

4.7 Diskuze a doporučení pro praxi

Z teoretické části je zřejmé, že dlouhodobá nezaměstnanost se promítá do ekonomického zabezpečení domácnosti člověka, působí negativně na fyzické i psychické zdraví a ovlivňuje postavení člověka ve společnosti. Nezaměstnanost je do jisté míry přirozeným jevem ve společnosti, pokud se jedná pouze o krátkodobou, tak i přesto se člověk může svojí pílí znovu navrátit do pracovního režimu. Důležitá je především snaha a chuť dosáhnout změny ze strany člověka, který se stal nezaměstnaným. Ač úřady práce disponují nástroji aktivní politiky zaměstnanosti a snaží se uchazeči pracovat, v případě stagnace, nechutí aktivně se účastnit procesu hledání vhodného zaměstnání, nejsou vždy dostupné metody a nástroje dostačující.

Cílem výzkumu bylo ověřit, jak situaci dlouhodobé nezaměstnanosti vnímají právě osoby, kterých se tento stav bezprostředně týká a zorientovat se v postojích UoZ s pokusem poodhalit jejich přístup v aktivním znovu nalezení zaměstnání po 12 měsících registrace na pracovním úřadě. Následně nás zajímali postoje respondentů, do jaké míry si cení svých schopností a zda by byli ochotni pracovat za minimální mzdu. Ve vztahu k cílové skupině a setrvání minimálně 12 měsíců v evidenci úřadů cheme zjistit, zda jako uchazeči o zaměstnání využívají možnosti přivýdělku. Na konec byla i v našem úsilí snaha zjistit zda měli respondenti nějakou zkušenost s nelegálním zaměstnáním. Testovaly se proto čtyři hypotézy. Výstupy z nich jsou uvedeny níže.

Hypotéza číslo 1 - POTVRZENA

Více jak polovina dlouhodobě nezaměstnaných lidí ztratila motivaci k hledání zaměstnání.

Ověřování hypotézy proběhlo prostřednictvím otázkoy č. 25. V průzkumu odpovědělo 21 mužů a 24 žen setrvávajících déle jak 12 měsíců v evidenci úřadu práce, že nejsou motivováni k aktivnímu hledání zaměstnání. To že nejsou motivováni k aktivnímu hledání zaměstnání se odráží v teoretické části, kdy tento postoj mohou ovlivňovat nabídky práce, které nejsou lákavé pro nezaměstnaného člověka, zároveň se zvyšuje pravděpodobnost, že nabízená práce bude nízké kvalifikace a s nízkou mzdou. Ta se můžeme pohybovat spíše na úrovni minimální mzdy. Zároveň si je člověk vědom svého pohodlnějšího každodenní režimu, na který je s velkou pravděpodobností již navyklý, nemá moc povinností a nemusí se učit poznávat nové oblasti pracovních činností. Signifikace Chí kvadrát testu byla potvrzena výsledkem 0,91

Hypotéza číslo 2 - POTVRZENA

Většina nezaměstnaných není ochotna pracovat za minimální mzdu.

Otázka č. 18 testovala hypotézu č. 2. Přičemž 29 mužů odpovědělo záporně a stejně tak se vyjádřilo 27 žen. Z tohoto výsledku vyplynulo, že pro respondenty je hranice minimální mzdy neodpovídající jejich potřebám, tudíž by raději setrvali nadále v evidenci na pracovním úřadě. Znamená to tedy, že hypotéza byla potvrzena v 0,12 hodnoty chí kvadrát testu.

Hypotéza číslo 3 - POTVRZENA

Většina dotazovaných má zkušenosti s přivýdělkem při evidenci na úřadu práce.

Tato hypotéza byla ověřována prostřednictvím otázky č. 13. Využíváte možnost přivýdělku (brigády) při evidenci na Úřadu práce ČR?

Z celkového počtu 70 dotazovaných, kladně odpovědělo pouze 31 osob, a v tomto případě je hypotéza úspěšně potvrzena, protože záporně odpovědělo 39 dotazovaných. Znamená to, že většina oslovených respondentů nemá zkušenosti s krátkodobými brigádami. Nicméně signifikace chí kvadrát testu vypovídá o pravdivosti testu v signifikaci chí kvadrát test 0,853.

Hypotéza číslo 4 - POTVRZENA

Polovina dotazovaných má vedlejší příjem, či zkušenost s nelegálním zaměstnáním.

Tuto hypotézu ověřovala otázka č. 16. Z průzkumu poté vychází, že se více jak polovina respondentů se setkala osobně s možností nelegálního zaměstnání v 54,3% za obě pohlaví. Tato hypotéza byla ověřena signifikací chí-kvadrátu testu s výsledkem 0,358 což je ve srovnání vyšší hodnota než 0,05 proto nemůžeme hypotézu zamítnout. 22 žen potvrdilo, že se v minulosti osobně setkali s nabídkou nelegálního zaměstnání. Ze strany mužů se přiklonilo k soulasnému tvrzení 16 mužů. Měli bychom však vzít v potaz ožehavé téma nelegální práce, proto je možné, že výsledky nemusí odpovídat reálné zkušenosti.

Z provedeného průzkumu

Doporučení pro praxi

Z realizovaného průzkumu, kterého se zúčastnilo v celkovém počtu 70 osob, vyplynulo, že ač se jednalo o malý vzorek respondentů, tak i přesto jsou výsledné zjištění stejné, jako u výzkumů,

kteře byly uskutečněny odborníky za delší sledované období a na výrazně větším zkoumaném vzorku osob. Domnívám se, že výzkumy v problematice nezaměstnanosti budou stále aktuální, a to i proto, že stávající opatření, které by měly pomáhat v začlenění osob dlouhodobě evidovaných na úředech, je natolik obtížné, že bude nutné promyslet nejen souvislosti v jednotlivých agendách uvnitř úřadu, ale i mimo něj. Ve společnosti jsou již více viditelné rozdíly mezi lidmi, a o to více jsou rozpoznatelné osoby ohrožené sociálním vyloučením. Jejich obavy, či neschopnost pomoci si sám je více a více izoluje od majoritní společnosti a postupně jsou ohroženi větší chudobou, ze které je velice obtížné dostat se zpět. S takovouto osobou by se měli řešit i banální každodenní činnosti a ukazovat mu postupně možnosti, které jsou pro něho přijatelné. To, jak on sám se rozhodne, už záleží pouze na něm samotném.

Důležité je s člověkem komunikovat pojmenovávat srozumitelně, co je možné a proč. A třeba i osobnější přístup by některé zbyvil obav požádat o pomoc, či by se nezaměstnaní neostýchala zeptat se na to, co jim není jasné. V potvrzených hypotézách je znatelný ostražitý postoj vůči osobám, které jsou jakým koli způsobem spjati s úřadem. Většina uchazečů pouze udělají, co se jim řekne a víc se nezajímají, ale pak zároveň mohou svoji neznalostí upadnout do špinavých vod, které je mohou ještě více poškodit.

4.8 Závěr

K nezaměstnanosti vnímám jako podstatné a vlasně i nejdůležitější, aby pracovníci úřadů být kvalifikovaní odborníci ve své profesi a využívali více individuální přístup ke klientům. V současné době pracovní úřady přistupují ke každému totožně bez ohledu na to, zda to, co je nabídnuto jednomu, napomůže i druhému. O to mrzutější je situace, pokud jsou aktivity ze strany úřadů finančně hrazené, ale efekt je pouze takový, že se splní požadavek naplněné kapacity, nikoli však potřeba s pomocí pro uchazeče. Pokud by úřady práce reagovaly i na vnější změny ve společnosti, vznikala by lepší provázanost například školství a následné uplatnění absolventů. Jako například, kdo v současné době nemá maturitní vzdělání jako by nežil, rodiče talačí na své potomky, aby se vzdělávali i v oborech, které nejsou nijak perspektivní a mají těžké uplatnění, ale důležitou roli zde sehrává především stupeň dosaženého vzdělání. Stejně tak rekvalifikační kurzy by též mohly být pružnější ve svých nabídkách. Žádoucí by bylo podporovat řemesla, místní zemědělství a další obory, ve kterých kdysi naše předci vynikali. Tím, jak se snažíme vyrovnávat se západním společností, pak ztrácíme to, v čem bychom mohli být jako češi vyjímeční a úspěšní.

Z praxe se mi dostalo i několik neoficiálních zjištění, že si nezaměstnaní mezi sebou sdílí zkušenosti, čímž zároveň posilují jeden druhého a využívají nedořešené mezery v legislativě a

předpisech, které nemají žádné opatření. Pak se i stává, že dochází častěji ke konfliktním situacím, kdy je zřejmé, že úředník nejčastěji použije mocenský postoj. Vedení úřadů místo úpravy změn v systému přichází s novými „nezbytnými administrativními činnostmi“, dalšími a dalšími jednotných podmínek a opatření, které ale neberou v potaz neprovázanost a flexibilitu úřadů, a třeba i mezi sebou. Každý se se situací nezaměstnaného vyrovnává jinak, proto je dobré vzájemně sdílet, vyměňovat si informace, zkušenosti, obohacovat se a inspirovat navzájem. Toto je nenásilná možnost, jak člověku ukázat, že má v životě šanci na lepší život.

LITERATURA

ARNOLDOVÁ, Anna. *Vybrané kapitoly ze sociálního zabezpečení*. I. část. 2. rozšíř. vyd. Praha: Karolinum, 2004. ISBN 80-246-0728-X.

BLAŽEK, Jiří. *Program Nová šance: jak pracovat s nezaměstnanými, zkušenosti, metodika*. Brno: Motiv P, 2007. ISBN 978-80-239-9305-9.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 2012. ISBN 978-80-245-1880-0.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2003. ISBN 80-86429-16-4.

BUCHTOVÁ, Božena, ŠMAJS, Josef a Zdeněk, BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2. přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4282-3.

BUCHTOVÁ, Božena a kolektiv. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.

BUCHTOVÁ, Božena. *Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti*. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2000. ISBN 80-210-2425-9.

ČERVINKA, Tomáš, HŮRKA, Petr, LEIBLOVÁ, Zdeňka, MUŠKA, František, PELECH, Petr, PŘIB, Jan, TRLYČ, Ladislav a ŽENÍŠKOVÁ, Marta. *ZAMĚSTNÁVÁNÍ občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. 5. aktualiz. vyd. Ostrava: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263751-5.

DISMAN, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. 3. vyd. 5. dotisk. Praha: Karolinum, 2008. ISBN 978-80-246-0139-7.

Employment services in the Czech Republic: ten years in service of the citizens Praha: Ministry of Labour and Social Affairs, 2000. ISBN 80-85529-77-7.

GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. 94. publikace. Brno: Paido, 2000. ISBN 80-85931-79-6.

GIDDENS, Anthony. *Sociologie*. 1. vyd. revidované Philipem W. SUTTONEM. Praha: Argo, 2013. ISBN 978-80-257-0807-1.

GOLANTY, Eric, GORDON, Edlin. *Health and wellnes*. 10. Editon. Sudbury: Jones & Barlett, 2014. ISBN 978-0-7637-6593-4.

GRUDZIŇSKÁ, Alice. *Nezaměstnanost a její psychologické dopady na osoby se zdravotním postižením*. České Budějovice: Nová Forma, 2012. ISBN 978-80-7453-214-6.

- HARTL, Pavel a HARTLOVÁ Helena. *Velký psychologický slovník*. 4. vyd. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-686-5.
- HUBÁLEK, Michal, ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina, ZAMBOJ Ladislav. *Trh práce & diskriminace*. Praha: Poradna pro občanství/občanská a lidská práva, 2008. ISBN 978-80-254-2662-3.
- JANÍČKO, Pavel. *Zaměstnanost mladých v České republice: pohled ČMKOS*. Praha: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2012. ISBN 978-80-87748-04-6.
- KACZOR, Pavel. *Sociální politika a sociální systém ČR*. Praha: Vysoká škola ekonomická, Oeconomica, 2015. ISBN 978-80-245-2096-4.
- KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Sociální ochrana chudých v České republice*. Praha: Vysoká škol ekonomická v Praze, Oeconomica, 2007. ISBN 978-80-245-1302-7.
- KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 6. přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-921-2.
- KUCHAŘ, Pavel. *TRH PRÁCE SOCIOLOGICKÁ ANALÝZA*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.
- MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. dopl. vyd. Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ, 1998. ISBN 80-901424-9-4.
- MARUŠKA, Zdeněk. *Nenechte si líbit nezaměstnanost!: hospodářská krize a nezaměstnanost jsou odstranitelné*. Olomouc: Z. Maruška, 2012. ISBN 978-80-260-2443-9.
- MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. Praha: Portál, s. r. o., 2003. ISBN 80-7178-549-0.
- MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Základy sociální práce*. Praha: Portál, 2012. ISBN: 978-80-262-0211-0.
- MERTL, Jiří. *Perozdělování welfare: nástroj pomoci nebo kontroly?* Brno: Doplněk, 2017. ISBN 978-80-7239-332-9.
- POTUŽÁKOVÁ, Zuzana. *Český trh práce v evropském kontextu*. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2013. ISBN 978-80-7372-946-2.
- PUNCH, Keith F. *Základy kvantitativního šetření*. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-381-9.
- SEIWERT, J. Lothar a TRACY, Brian. *Jak sladit práci a osobní život*. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-4021-8.
- SIROVÁTKA, Tomáš, HORA, Ondřej (eds.). *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-7326-140-5.

SIROVÁTKA, Tomáš a ŘEZNÍČEK, Ivo. *Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť*. Brno: Masarykova univerzita v Brně pro Ekonomicko-správní fakultu, 1994. ISBN 80-210-1246-3.

ŠTĚPÁNKOVÁ, Petra. *Income Maintenance Policies, Household Characteristics nad Work Incentives in the Czech Republic*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2001. ISBN 80-85950-92-8.

TOMEŠ, Igor. *SOCIÁLNÍ POLITIKA: TEORIE A MEZINÁRODNÍ ZKUŠENOST*. 2. přeprac. vyd. Praha: SOCIOKLUB, 2001. ISBN 80-86484-00-9.

TOMEŠ, Igor, ŠÁMALOVÁ, Kateřina. *Sociální souvislosti aktivního stáří*. Praha: Karolinum, 2017. ISBN 978-80-246-3612-2.

VÁGNEROVÁ, Marie. *Současná psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 2014. ISBN 978-80-262-0696-5.

INTERNETOVÉ ZDROJE

BALÁŽ Roman. rozhovor Tomáš Sirovátka: Řešení nezaměstnanosti po Česku: dvacet miliard na dávky a tři miliardy na přímou práci s nezaměstnanými. Sociální práce [on line]. © 2014. [cit. 2018.01.20]. Dostupné z: <http://socialniprace.cz/zpravy.php?oblast=1&clanek=490>

BĚLÍKOVÁ, JANA. Minimální a zaručená mzda. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. [on line]. © 2018. [cit. 2018.04.10]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/7667>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 3. Využití lidských zdrojů. Český statistický úřad [on line]. © 2014. [cit. 2018.04.18]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/13-2108-06-v-letech-2000-az-2005-3-3-nezamestnanost>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – Metodika. Český statistický úřad [on line]. © 2018, [cit. 2018.03.31]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Příjmy a životní úroveň*. [online]. © 2017 [cit. 24. 7. 2017]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/871>

ODBOR 41, ODDĚLENÍ 411. Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti. Integrovaný portál MPSV [on line]. ©2013, [cit. 2018.03.31]. Dostupné z:

https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce a podíl nezaměstnaných osob. Český statistický úřad. [on line]. ©2018, [cit. 2018.03.13]. Dostupné z:

<https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&zo=N&pvo=ZAM11-A&skupId=766&katalog=30853&pvo=ZAM11-A&str=v194>

VYBRANÉ KAPITOLY ZE SOCIOEKONOMICKÉ GEOGRAFIE ČESKÉ REPUBLIKY, Pedagogická fakulta Masarykovy univerzity, RNDr. Hana Svobodová, Ph.D., a kolektiv. [on line]. ©2013, [cit.2018.03.13]. Dostupné z:

<https://is.muni.cz/do/rect/el/estud/pedf/js13/geograf/web/pages/03-trh-prace.html>

VÝZKUMNÝ ÚSTAV BEZPEČNOSTI PRÁCE. Svět práce a kvalita života v globalizované ekonomice, sborník z mezinárodní konference. Kvalita života. [on line].©2007. [cit. 2017.12.12], Dostupné z: http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/sbornik_mezinarodni_konference/sbornik_2.pdf

SEZNAM TABULEK, GRAFŮ A OBRÁZKŮ

Tab. č. 1 – UoZ v evidenci ÚP ČR a podíl nezaměstnaných osob (stav vždy k 31.12.)	8
Tab. č. 2 tab. – Vývoj vybraných ukazatelů charakterizujících situaci na trhu práce v ČR v letech 1990 – 2011	9
Tab. č. 3 - Vývoj minimální mzdy od jejího zavedení v roce 1991	30
Tab. 4 - Stanovení výše nároku na podporu	36
Tab. č. 5 - Přehled vývoje podpory v nezaměstnanosti v letech 2016 – 2018	37
Graf č. 1 – Přehled míry nezaměstnanosti za období 1990 – 2011 (stav k 31.12.)	9
Obrázek č. 1 - Struktura faktorů ovlivňujících zaměstnatelnost	19

SEZNAM TABULEK A GRAFŮ Z VÝSLEDKŮ PRŮZKUMU

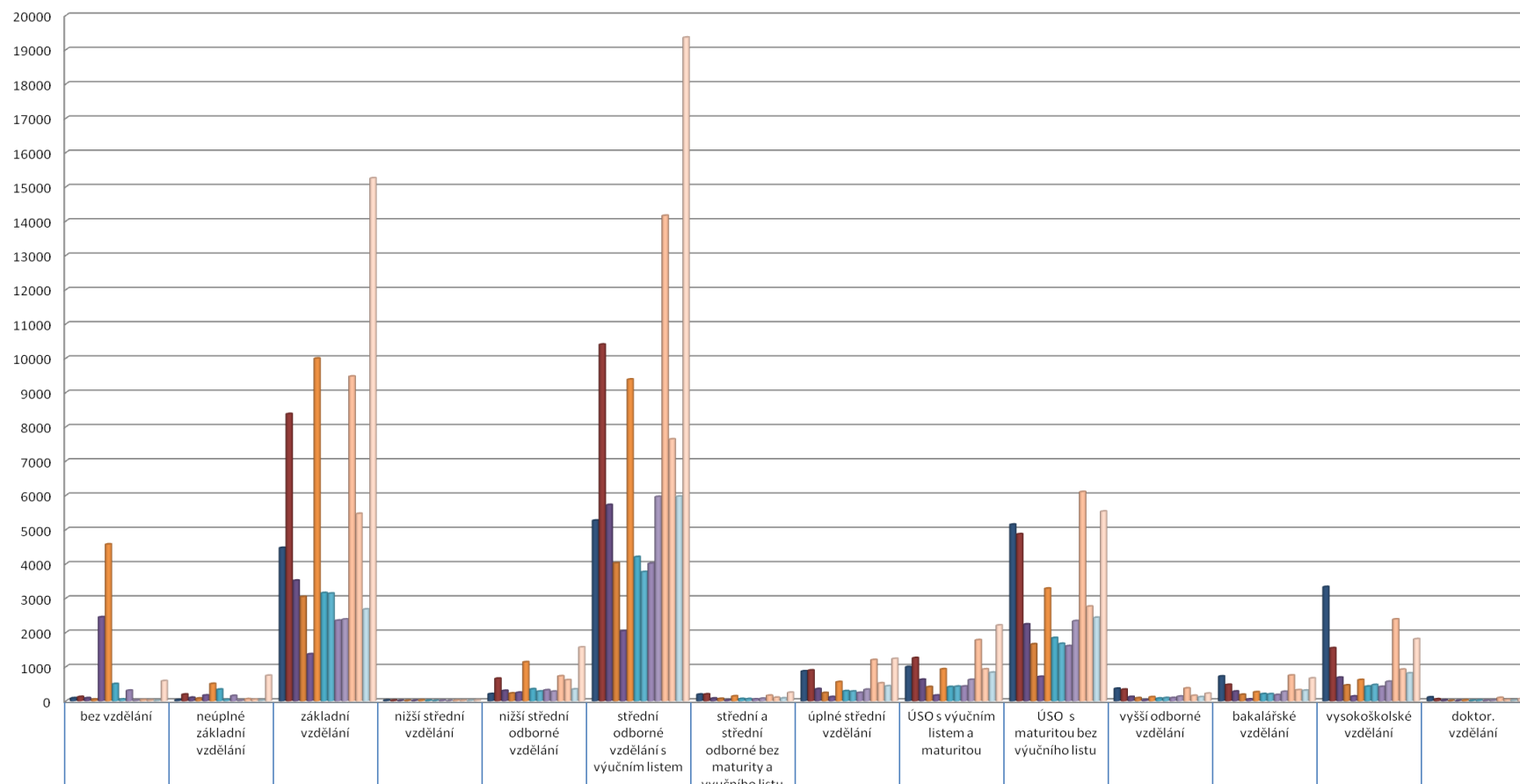
Otázka č. 1	60
Otázka č. 2	61

Otázka č. 3	62
Otázka č. 4	63
Otázka č. 5	64
Otázka č. 6	65
Otázka č. 7	66
Otázka č. 8	67
Otázka č. 9	68
Otázka č. 10	69
Otázka č. 11	70
Otázka č. 12.....	71
Hypotetická otázka č. 13.....	72
Otázka č. 14.....	73
Otázka č. 15.....	74
Hypotetická otázka č. 16.....	75
Otázka č. 17.....	76
Hypotetická otázka č. 18.....	77
Otázka č. 19.....	78
Otázka č. 20.....	79
Otázka č. 21.....	80
Otázka č. 22.....	81
Otázka č. 23.....	82
Otázka č. 24.....	83
Hypotetická otázka č. 25.....	84

SEZNAM PŘÍLOH

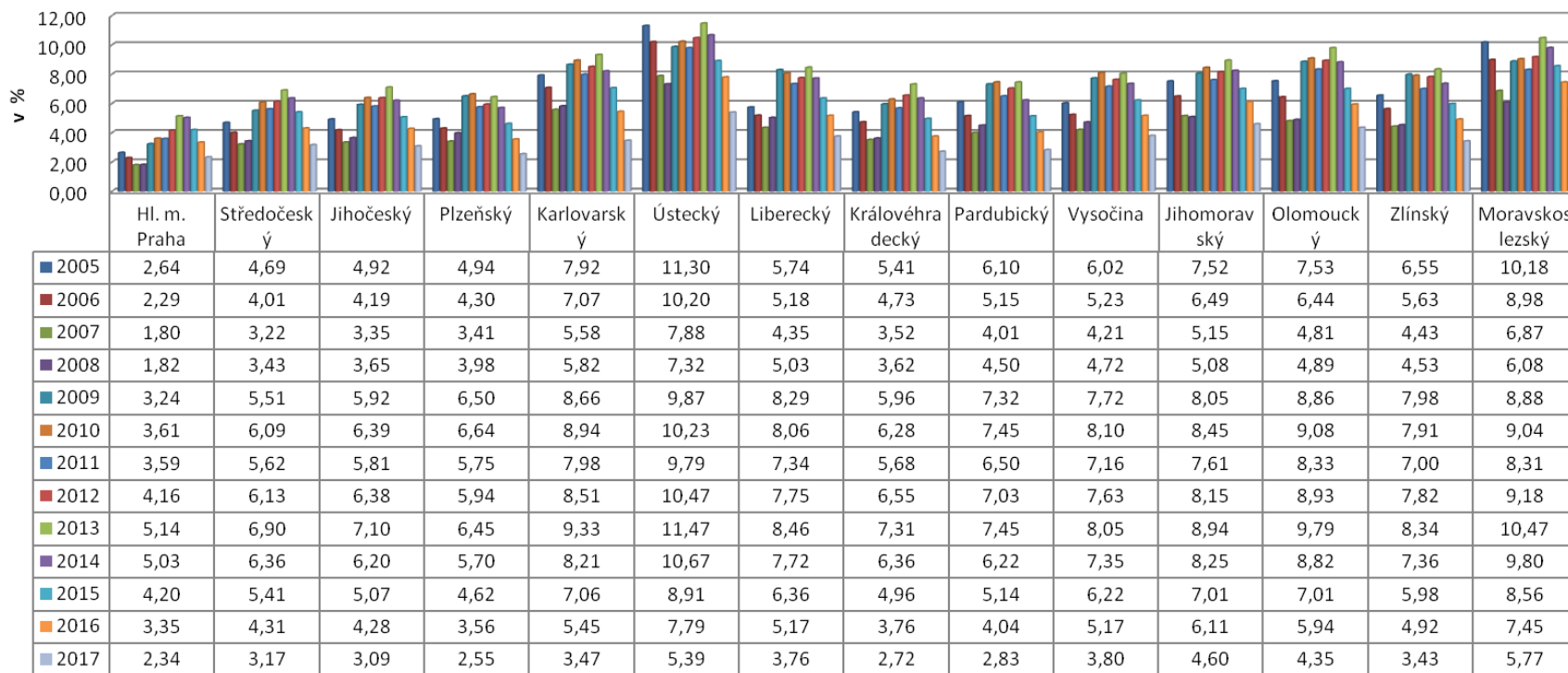
PŘÍLOHA 1 NEZAMĚSTNANOST PODLE VZDĚLANOSTNÍ STRUKTURY V KRAJÍCH ČR (STAV K 31.12.2017) - ZDROJ: VLASTNÍ ŠETŘENÍ.....	5
PŘÍLOHA 2 NEZAMĚSTNANOST PODLE KRAJŮ (STAV K 31.12.2017) – ZDROJ: VLASTNÍ ŠETŘENÍ	5
PŘÍLOHA 3 DOTAZNÍK VLASTNÍ STRUKTURY	5

NEZAMĚŠTNANOST PODLE VZDĚLANOSTNÍ STRUKTURY



	bez vzdělání	neúplně základní vzdělání	základní vzdělání	nižší střední vzdělání	nižší střední odborné vzdělání	střední odborné vzdělání s výučním listem	střední a střední odborné bez maturity a výučního listu	úplně střední vzdělání	ÚSO s výučním listem a maturitou	ÚSO s maturitou bez výučního listu	vyšší odborné vzdělání	bakalářské vzdělání	vysokoškolské vzdělání	doktor. vzdělání
■ Praha	83	33	4 467	20	204	5 264	189	868	994	5 147	362	718	3 328	110
■ Středočeský kraj	121	191	8 374	16	654	10 399	195	893	1 254	4 868	334	474	1 544	53
■ Jihočeský kraj	85	97	3 514	8	299	5 720	74	350	623	2 238	120	278	683	23
■ Plzeňský kraj	46	74	3 039	9	223	4 022	65	236	409	1 657	86	186	457	8
■ Karlovarský kraj	2 446	164	1 366	6	245	2 039	23	118	161	707	24	49	135	5
■ Ústecký kraj	4 571	501	9 993	22	1 135	9 381	140	556	929	3 281	115	259	616	23
■ Liberecký kraj	498	335	3 153	12	346	4 203	62	290	410	1 840	74	204	423	11
■ Královéhradecký kraj	48	38	3 137	5	278	3 765	59	279	422	1 671	89	200	470	22
■ Pardubický kraj	305	151	2 347	13	316	4 009	51	239	425	1 603	90	177	414	12
■ Kraj Vysočina	18	12	2 380	3	276	5 957	70	332	620	2 333	133	271	564	23
■ Jihomoravský kraj	33	57	9 470	16	724	14 158	159	1 199	1 778	6 101	371	747	2 383	94
■ Olomoucký kraj	20	43	5 463	13	611	7 637	100	519	927	2 758	155	319	918	36
■ Zlínský kraj	12	16	2 675	10	342	5 966	79	432	830	2 432	115	305	810	16
■ Moravskoslezský kraj	584	741	15 252	21	1 568	19 356	245	1 232	2 208	5 531	218	662	1 807	62

NEZAMĚŠTNANOST PODLE KRAJŮ



Dobrý den,

Tímto bych Vás ráda požádala o vyplnění dotazníku, který je součástí diplomové práce s názvem Sociální práce s dlouhodobě nezaměstnanými lidmi v evidenci úřadu práce. Studuji obor Sociální práce se zaměřením na komunikaci a aplikovanou psychoterapii na Pražské vysoké škole psychosociálních studií.

Informace získané tímto dotazníkem budou použity pouze při zpracování výzkumné části diplomové práce. Dotazník je zcela anonymní.

Děkuji za vyplnění dotazníku.

Erika Lášková
Studentka 5. ročníku

1. Pohlaví

- a) Žena
- b) Muž

2. Kolik je Vám let?

- a) 18 – 30
- b) 31 – 40
- c) 41 – 50
- d) 51 a více

3. Máte děti?

Ano

Ne

4. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- a) Základní
- b) Střední odborné s výučním listem
- c) Střední odborné učiliště s maturitou
- d) Střední škola, gymnázium

5. Byl/a jste už někdy v minulosti nezaměstnaný/á?

Ano

Ne

6. Jak dlouho jste bez zaměstnání?

- a) 12 měsíců
- b) do 2 let
- c) do 3 let
- d) 4 roky a více

7. Pobíráte sociální dávky od státu?

Ano

Ne

8. Změnil se Váš denní režim v období nezaměstnanosti?

Ano

Ne

9. Znamená pro Vás nezaměstnanost hodně volného času?

Ano

Ne

10. Je pro Vás nezaměstnanost spojena se špatnou finanční situací?

Ano

Ne

11. Navštěvujete zdravotnické zařízení častěji během své nezaměstnanosti?

Ano

Ne

12. Máte nějaké dlouhodobé zdravotní problémy, či zdravotní omezení?

Ano Ne

13. Využíváte možnost přivýdělku (brigády) při evidenci na úřadu práce?

Ano Ne

14. Vidíte možnost rozšíření kvalifikace jako větší šanci na získání nového zaměstnání?

Ano Ne

15. Pomáhá Vám Úřadu práce v získání nového zaměstnání?

Ano Ne

16. Setkal/la jste se někdy Vy osobně v minulosti s nelegálním zaměstnáváním?

Ano Ne

17. Mají podle Vás význam kontroly u zaměstnavatelů z hlediska zabránění „práce na černo“?

Ano Ne

18. Jste ochoten/a pracovat i za minimální mzdu 12 200,- Kč?

Ano, jsem ochoten/a Ne, nejsem ochoten/a

19. Jaká je Vaše představa o nástupní mzdě?

- a) 12 200,-
- b) 13 000,- až 14 000,-
- c) 15 000,- až 16 000,-
- d) 17 000,- a více

20. Byl/a byste ochoten/a pracovat i v jiném oboru než je Váš?

Ano Ne

21. Jste ochoten/a do práce dojíždět, pokud ano do jaké vzdálenosti?

- **ano, jsem ochoten/a** – vyberte do kolika kilometrů od bydliště a zakroužkujte.
 - a) Do 10 km
 - b) Do 20 km
 - c) Do 50 km
- **nejsem ochoten/a** dojíždět do zaměstnání

22. Cítíte se psychicky vyrovnaní, i přesto, že jste nezaměstnaní?

Spíše ano Spíše ne

23. Je podle Vás nedostatečná kvalifikace nezaměstnaných důvodem dlouhodobé nezaměstnanosti?

Ano Ne

24. Je podle Vás pasivita nezaměstnaných hlavním důvodem dlouhodobé nezaměstnanosti?

Ano Ne

25. Jste motivováni k aktivnímu hledání zaměstnání?

Ano Ne

Děkuji za Váš čas při vyplňování dotazníku!

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno a příjmení autora:	Erika Lášková
Studijní program:	Sociální politika a sociální práce
Studijní obor:	Sociální práce se zaměřením na komunikaci a aplikovanou psychoterapii
Název práce:	Sociální práce s dlouhodobě nezaměstnanými lidmi v evidenci na úřadu práce ČR
Počet stran (bez příloh):	81
Celkový počet stran příloh:	107
Počet titulů české literatury a pramenů:	35
Počet titulů zahraniční literatury a pramenů:	3
Počet internetových odkazů:	9
Vedoucí práce:	doc. PaedDr. Slavomír Laca, Ph.D.
Rok dokončení:	2018

**Posudek vedoucího/oponenta bakalářské/diplomové práce
na Pražské vysoké škole psychosociálních studií**

Jméno a příjmení studenta/-tky: Bc. Erika Lašková

Obor studia: Sociální práce se zaměřením na komunikaci a aplikovanou psychoterapii

Název práce: Sociální práce s dlouhodobě nezaměstnanými lidmi v evidenci na úřadu práce ČR

Vedoucí/oponent* práce: doc. PaedDr. Slavomír LACA, Ph.D.

Technické parametry práce:

Počet stránek textu (bez příloh): 81

Počet stránek příloh: 4

Počet titulů v seznamu literatury: 47

0**	1	2	3	4
-----	---	---	---	---

Výběr tématu

Závažnost tématu

	X			
--	---	--	--	--

Oborová příslušnost tématu

	X			
--	---	--	--	--

Originalita tématu a jeho zpracování

	X			
--	---	--	--	--

Formální zpracování

Jazykové vyjádření (respektování pravopisné normy, stylistické vyjadřování, zvládnutí odborné terminologie)

		X		
--	--	---	--	--

Práce s odbornou literaturou a prameny (citace, parafráze, odkazy, dodržení norem pro citace, cizojazyčná literatura)

		X		
--	--	---	--	--

Formální zpracování (jasnost tématu, rozčlenění textu, průvodní aparát, poznámky, přílohy, grafická úprava)

			X	
--	--	--	---	--

Metody práce

Vhodnost a úroveň použitých metod

		X		
--	--	---	--	--

Využití výzkumných empirických metod

		X		
--	--	---	--	--

Využití praktických zkušeností

	X			
--	---	--	--	--

Obsahová kritéria a přínos práce

Přístup autora k řešené problematice (samostatnost, iniciativa, spolupráce s vedoucím práce)

			X	
--	--	--	---	--

Naplnění cílů práce

		X		
--	--	---	--	--

Vyváženost teoretické a praktické části v daném tématu

			X	
--	--	--	---	--

** 0 – nehodnoceno; 1 – výborně; 2 – velmi dobře; 3 – dobře; 4 – nepospěl/a

Návaznosť kapitol a subkapitol

	X			
--	---	--	--	--

Dosažené výsledky, odborný vklad, použiteľnosť výsledkov v praxi

			X	
--	--	--	---	--

Vhodnosť prezentácie záverov práce (publikácie, referáty, apod.)

			X	
--	--	--	---	--

Otázky a námety k diskusi pri obhajobe:

Nemám otázky do diskusie, všetky boli vydiskutované v rámci konzultácií.

Celkové hodnotenie práce (klady, nedostatky):

Autorka Erika Lašková sa zaoberá vo svojej práci aktuálnou problematikou v súčasnej spoločnosti, ktorou je „dlhodobě nezamestnani lidi v evidenci na úřadu práce ČR“. Štruktúra práce je dobrá a je vyvážená v jednotlivých kapitolách a podkapitolách teoretickej časti. V úvode autorka charakterizuje celú problematiku, ktorú rozoberá v jednotlivých kapitolách. Autorka pri písaní použila adekvátnu odbornú literatúru, ktorú uvádza v zozname bibliografických odkazov, chýbajú mi zahraničné publikácie, k tejto problematike. Záver práce je ukončený prílohou, v ktorej sa nachádza dotazník.

Predkladaná diplomová práca sa člení na teoretickú a empirickú časť. V rámci teoretickej časti práce chválím diplomantku, ktorá opisuje pohľad na zvolenú problematiku (nezamestnanosti, nezamestnanosti v ČR s dlhodobou nezamestnanými, sociálna práca s nezamestnanými iné). Praktickú časť tvorí posledná kapitola. Autorka použila metódu štruktúrovaného dotazníka a zvolila si hypotézy, kde na overovanie svojich výsledkov použila metódu Chí-kvadrát test.

Moje výhrady sú k formálnym stránkam, a spolupráce v rámci empirickej časti, ktoré boli minimálne a mohli byť lepšie spracované. Z tohto dôvodu znižujem hodnotenie. Ale aj napriek týmto nedostatkom sa domnievame, že predložená práca je zaujímavou spracovaná a spĺňa požiadavky kladené na diplomovú prácu.

Doporučení k obhajobe: doporučuji/nedoporučuji*

- práca spĺňa požiadavky kladené na diplomovú prácu, preto ju doporučujem k obhajobe.

Navrhovaná klasifikácia:

- klasifikujem ju stupňom – 2 (veľmi dobre).

Datum, podpis: 10.05.2018



**Posudek oponenta diplomové práce
na Pražské vysoké škole psychosociálních studií**

Jméno a příjmení studenta/-tky: Erika Lášková

Obor studia: Sociální politika a sociální práce

Název práce: Sociální práce s dlouhodobě nezaměstnanými lidmi v evidenci na úřadu práce ČR

oponent* práce: doc. PhDr. Jaroslav Kořa

Technické parametry práce:

Počet stránek textu (bez příloh): 81

Počet stránek příloh:

Počet titulů v seznamu literatury: 35+3+9

0**	1	2	3	4
-----	---	---	---	---

Výběr tématu

Závažnost tématu

	1			
--	---	--	--	--

Oborová příslušnost tématu

	1			
--	---	--	--	--

Originalita tématu a jeho zpracování

	1			
--	---	--	--	--

Formální zpracování

Jazykové vyjádření (respektování pravopisné normy, stylistické vyjadřování, zvládnutí odborné terminologie)

		2		
--	--	---	--	--

Práce s odbornou literaturou a prameny (citace, parafráze, odkazy, dodržení norem pro citace, cizojazyčná literatura)

	1			
--	---	--	--	--

Formální zpracování (jasnost tématu, rozčlenění textu, průvodní aparát, poznámky, přílohy, grafická úprava)

	1			
--	---	--	--	--

Metody práce

Vhodnost a úroveň použitých metod

		2		
--	--	---	--	--

Využití výzkumných empirických metod

		2		
--	--	---	--	--

Využití praktických zkušeností

	1			
--	---	--	--	--

Obsahová kritéria a přínos práce

Přístup autora k řešené problematice (samostatnost, iniciativa, spolupráce s vedoucím práce)

0				
---	--	--	--	--

Naplnění cílů práce

		2		
--	--	---	--	--

Vyváženost teoretické a praktické části v daném tématu

		2		
--	--	---	--	--

** 0 – nehodnoceno; 1 – výborně; 2 – velmi dobře; 3 – dobře; 4 – neprospěl/a

Návaznost kapitol a subkapitol

	1			
--	---	--	--	--

Dosažené výsledky, odborný vklad, použitelnost výsledků v praxi

		2		
--	--	---	--	--

Vhodnost prezentace závěrů práce (publikace, referáty, apod.)

			3	
--	--	--	---	--

Otázky a náměty k diskusi při obhajobě:

V čem spočívají slabé stránky řešení problému s nezaměstnanými v ČR?
V čem by bylo možné zlepšit aktivity úřadu práce v oblasti vyšší zaměstnanosti?
Jak by měly znít legitimní závěry celé diplomové práce včetně empirického šetření?

Celkové hodnocení práce (klady, nedostatky):

Diplomantka předložila k posouzení práci věnovanou závažnému problému – a to je otázka řešení problému nezaměstnaných. Zvláště úvodní teoretická část svědčí o značné erudici a pečlivosti autorky při shromažďování dat o nezaměstnanosti v delších časových úsecích. Probrala velice zevrubně řešení této problematiky pomocí dávek nejrůznějšího druhu, vhodně odlišila krátko- a dlouhodobou nezaměstnanost, ukázala rozdíly v nezaměstnanosti mužů a žen. Věnovala se i sociálním, psychologickým a ekonomickým důsledkům dlouhodobé nezaměstnanosti. Pozornost věnovala i problematice nelegálního zaměstnávání. Problémovější částí je empirická sonda, s jejímiž výsledky autorka zachází jako s výsledky velkého validního vzorku (argumentuje tím, že výsledky této sondy se shodují s výsledky předchozích výzkumů). Slabinou jsou závěry práce, které jsou řadou doporučení ad hoc a jsou zřejmě vyvozeny především z jejích praktických zkušeností. Vytknout lze pasáže, v nichž se objevují překlepy nebo věty, které by si zasloužily lepší korekturu (zřejmě vynechaná slova apod.) (Překlepy jsou již v prvním odstavci práce na s. 4, dále viz s. 9, 43, 80, 81 etc.)
Za klad práce lze považovat zvláště pečlivě a zpracovaný široký teoretický náhled s řadou dat v teoretické části práce.
Práce splňuje požadavky kladené na diplomové práce a lze ji doporučit k obhajobě.

Doporučení k obhajobě: doporučuji

Navrhovaná klasifikace: velmi dobře

Datum, podpis: 15. 5. 2018

doc. PhDr. Jaroslav Kořan