

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
FILOZOFICKÁ FAKULTA
KATEDRA ANDRAGOGIKY A PERSONÁLNÍHO ŘÍZENÍ

bakalářské prezenční studium
2006–2010

Daria Černostová

Problematika nezaměstnanosti

Unemployment Issues

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Praha 2010

Vedoucí práce:

PhDr. Ivana Šnýdrová, Csc.

P r o h l a š u j i,

že tuto předloženou bakalářskou práci jsem vypracovala zcela samostatně
a uvádím v ní všechny použité prameny a literaturu.

V Praze dne 11. dubna 2010

Podpis

Poděkování:

Děkuji PhDr. Ivaně Šnýdrové, Csc. za její všestrannou pomoc a ochotu při řešení problémů, cenné připomínky a odborné vedení při zpracování této bakalářské práce.

Obsah

0	ÚVOD	7
1	HISTORIE	8
2	INTERPRETACE NEZAMĚŠTNANOSTI Z POHLEDU EKONOMICKÝCH TEORIÍ	11
3	DRUHY NEZAMĚŠTNANOSTI.....	15
3.1	Frikční	15
3.2	Strukturální	15
3.3	Cyklická	16
3.4	Dobrovolná a nedobrovolná	16
3.5	Skrytá	17
3.6	Dlouhodobá.....	17
4	DŮSLEDKY NEZAMĚŠTNANOSTI Z POHLEDU JEDINCE	18
4.1	Psychologie nezaměstnaného jedince	18
4.2	Psychologické důsledky nezaměstnanosti	22
4.3	Somatické důsledky nezaměstnanosti.....	23
4.4	Sociální důsledky nezaměstnanosti.....	25
5	ASPEKTY NEZAMĚŠTNANOSTI Z HLEDISKA SPOLEČNOSTI	27
5.1	Rizikové skupiny ohrožené nezaměstnaností.....	28
5.2	Afrika	31
5.3	Romové v ČR.....	32
6	DISKRIMINACE	34
6.1	Ošetření diskriminace zákonem.....	34
6.2	Kazuistika	34
7	ZAMĚŠTNANOST A ZAMĚŠTNATELNOST	38
7.1	Ovlivnitelné a neovlivnitelné faktory zaměstnatelnosti	38
7.2	Zaměstnatelnost z pohledu vzdělání.....	39
7.2.1	Výše odměn v závislosti na dosaženém vzdělání	39

	7.2.2	Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK).....	40
8		PŘÁVNÍ ÚPRAVA – PODMÍNKY V ČR	42
	8.1	Právo na práci a nezaměstnanost	42
	8.2	Podpora v nezaměstnanosti.....	42
9		NÁSTIN ŘEŠENÍ NEZAMĚSTNANOSTI	44
	9.1	Národní plán zaměstnanosti.....	44
	9.2	Současná podpora zaměstnatelnosti.....	44
	9.2.1	European Employment Services (Evropské služby zaměstnanosti)	45
	9.3	Krácení úvazků, sdílená místa	45
	9.4	Outplacement.....	46
	9.5	Rekvalifikace	46
	9.6	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ)	47
	9.7	Osoby se zdravotním postižením	48
	9.8	Program Integrace	49
	9.9	Snížení podpory v nezaměstnanosti.....	49
10		ZÁVĚR.....	50
		BIBLIOGRAFIE	51

Resumé

Cílem této práce je shrnout nejdůležitější aspekty nezaměstnanosti. Snažila jsem se přiblížit problematiku nezaměstnanosti v co nejširším kontextu. V první části se zaměřuji na obecný úvod do tohoto souboru jevů, jako jsou historické souvislosti a pohled ekonomických teorií. Další kapitola podává přehled o klasickém dělení nezaměstnanosti, a to jak z pohledu státu, tak z pohledu časového a přístupu k nezaměstnanosti jedincem. Po té se má bakalářská práce věnuje rozboru nezaměstnanosti po psychologické stránce a poukazuje na možné dopady na život jednotlivce. Součástí je i kapitola diskriminace a její výskyt v České republice i zahraničí. Důležitou kapitolou je zaměstnatelnost, která je úzce spojena se vzděláním. Závěrem předkládá právní ošetření nezaměstnanosti v České republice a sumarizuje možné způsoby boje s nezaměstnaností, jako jsou Operační programy, pomoc lidem se zdravotním postižením, rekvalifikace či opatření z hlediska organizací i státu. V celé práci jsem se snažila vycházet nejen z historických podkladů, ale i z moderních přístupů a ze zahraničních materiálů, které umožňují kontrastní porovnání se současnou situací u nás.

The purpose of this thesis is to summarize the most important aspects of unemployment. I have attempted to analyze in detail the issue of unemployment within the broadest possible context. The first part deals with a general introduction to this complex phenomenon in terms of historical context and economic theories. Another chapter presents an overview of the standard division of unemployment from the perspective of the state, in terms of time and in terms of an individual's approach. Further, my thesis analyzes unemployment in terms of psychology and refers to potential effects on an individual's life. In addition, the thesis deals with the issue of discrimination and its occurrence in the Czech Republic and abroad. The chapter on employability is very important, dealing with its close relevance to education. In conclusion, I present legal governance of unemployment in the Czech Republic and summarize the possible ways of fighting unemployment, such as Operational Programs, handicapped persons' support, re-training or measures taken by corporations or the state. In addressing the respective topic, I have relied upon underlying historical documents as well as modern approaches and foreign materials allowing for contrast comparison with the current situation in our country.

0 Úvod

Tématem této bakalářské práce je nezaměstnanost. Toto téma se stávalo zásadním problémem k řešení již v minulosti. Velmi aktuální je ale zejména v dnešní době, kdy míra nezaměstnanosti v České republice dosáhla v únoru 2010 9,9 %, což představuje průměr v rámci zemí Evropské unie. Významný přírůstek lidí bez práce zaznamenaly dokonce i země s tradičně vysokou zaměstnaností, jako je Japonsko, kde se míra nezaměstnanosti v prosinci 2009 vyšplhala k 5,2 %. Nejvíce současný stav ale poznamenal Lotyšsko (míra nezaměstnanosti necelých 23 %) a Španělsko (19 %).

Příčinou dnešní vysoké celosvětové nezaměstnanosti je globální krize. Tento fenomén, známý již v minulosti, není ovšem jediným původem nezaměstnanosti, avšak svým rozsahem je jedním z nejzásadnějších.

V této práci se pokusím nastínit alespoň základní souvislosti problematiky nezaměstnanosti. Ráda bych učinila exkurz do většiny oblastí, které postihuje, i když se vzhledem k rozsahu tohoto fenoménu, bude jednat pouze o krátký průřez celé problematiky. Soubor jevů nezaměstnanosti nejprve uvedu historii, poté se pokusím o ekonomický náhled na toto téma, následně připojím velmi důležitou perspektivu z pohledu jedince bez práce a závěrem připojím i pohled společenský. V dalších kapitolách přiblížím právní ošetření v České republice a možnosti řešení nezaměstnanosti.

Mým cílem je tedy postihnout co nejvíce aspektů, které se do tématu nezaměstnanosti promítají a nahlédnout tento problém z co nejvíce úhlů tak, aby vznikl komplexní přehled oblastí, jichž se dotýká.

1 Historie

Nezaměstnanost lze nahlížet z různých úhlů, existuje několik možností, jak ji dělit, několik oborů, ve kterých se může nezaměstnanost jako objekt výzkumu či pozorování objevit. Je to fenomén, který v některých svých druzích není, alespoň do určité míry, důvodem ke znepokojení a je považován za přirozený ekonomický jev.

V některých případech je ale jevem rozsáhlým a nebezpečným. Masová nezaměstnanost je často spojována s ekonomickou krizí. I dnešní vysoká míra nezaměstnanosti je důsledkem globální krize. V odborných člancích je častou analogií s dnešní situací Velká hospodářská krize třicátých let dvacátého století.

Hned prvním bodem, který vybízí k tomuto srovnání, je pohled do historie, kde vznikla. Velká hospodářská krize třicátých let měla rovněž původ ve Spojených státech amerických. Po konci první světové války byla Evropa velmi zadlužena u Spojených států, které nebyly tolik zasaženy a staly se velmi silnou finanční mocností. Jejich rychlý ekonomický rozvoj měl za následek snížení opatrnosti finančních institucí při poskytování úvěrů a přehnané investování do akcií. Malý zájem o prověřování dlužníků bank, levné úvěry a nevytváření rezerv měly katastrofální dopad po krachu na Newyorské burze v říjnu 1929. Následkem toho klesla produkce a nezaměstnanost ve Spojených státech dosáhla do roku 1933 až 25 %.

V důsledku propojenosti trhů se krize na Evropském kontinentu nejdříve projevila v Rakousku a Německu. Postupně se šířila celou Evropou a míra nezaměstnanosti se v různých regionech pohybovala od 20 % do 30 %. Zřejmě nejméně zasaženou zemí bylo Rusko.

Československo také zaznamenalo citelný pokles výroby a nárůst nezaměstnanosti, oč později, o to však razantněji. Do té doby se Československo orientovalo na export, kam šla většina produkce. Tato strategie se ukázala být v době krize nevýhodnou z důvodu zvýšení cel. Různá odvětví produkce poklesla na 50 %, místy dokonce až 30 % dosavadní výroby. Jak uvádí Kárník (in Buchtová 2002), nezaměstnanost v Československu dosáhla k roku 1933 25 %.

Místopisné rozvržení produkce po ČSR se později ukázalo být nerovnoměrné. Různým odvětvím se dařilo různě a výše produkce u jednotlivých podniků se značně lišila. Bylo to nejen z hlediska perspektivnosti daného oboru; určující byl především podíl exportu produkce, který, jak již bylo řečeno, byl v této době znevýhodněn. Podniky zaměřené převážně na export byly lokalizovány v příhraničních oblastech, obývaných především Němci, a stejně tak i podíl kapitálu a zaměstnanců v těchto organizacích převládal německý. Naproti tomu těžký průmysl soustředěný do vnitrozemí, kde dominovali Češi, zaznamenával vzestup.

Důsledkem toho bylo, že v německých okresech byla dvakrát tak větší nezaměstnanost, než v českých. Tyto skutečnosti se promítly i do politiky. Pro německou stranu tak bylo nasnadě tvrdit, že je to Čechy sledovaný záměr, že se jedná o prosazování Čechů na úkor Němců. I tato skutečnost později přispěla k prosazování SdP (Sudetendeutsche Partei) v podnicích, kde převažovali Němci.

Období od konce druhé světové války do revoluce v roce 1989 bylo pro Československo specifické. Nezaměstnanost v podstatě neexistovala, díky čemuž bylo z hlediska totalitní vlády velmi snadné získat dokonalou kontrolu nad všemi obyvateli. Jak ale uvádí Kárník (in Buchtová 2002), ne všechna pracovní místa byla z hlediska vykonávání smysluplné práce zcela nezbytná, a tak plnila spíše úlohu „kontrolovatelného stanoviště“.

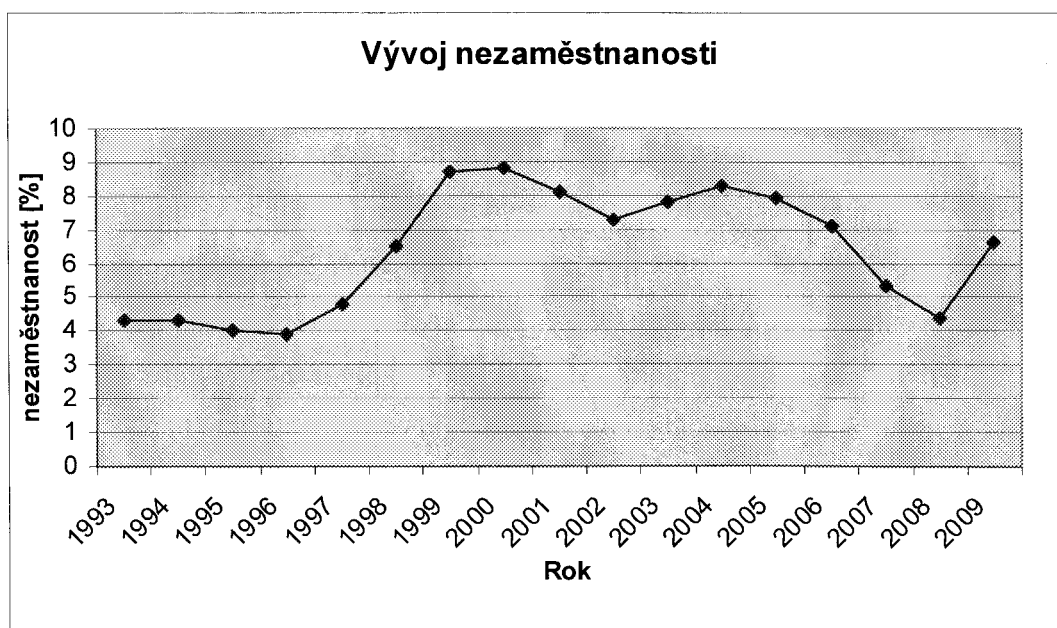
Problém nezaměstnanosti se tak prakticky v naší zemi objevil až s pádem komunistického režimu. Přesto byla míra nezaměstnanosti v devadesátých letech velmi nízká, pohybovala se kolem tří procent, což bylo částečně způsobeno značným zájmem o soukromé podnikání.

Znatelný obrat potom nastal od roku 1997, kdy došlo ke zpomalení hospodářského růstu a vlivem restrukturalizací podniků (díky racionalizaci práce, využitím nových technologií) docházelo k většímu propouštění v přezaměstnaných organizacích, a to zejména těch se státní účastí. Až v roce 1999 dosáhla nezaměstnanost výše 9,43 % (Brožová, 2003).

Brožová dále uvádí, že došlo ke změně v poptávce na trhu práce. Žádanými se staly nové profese, zatímco pro některé původní už nebylo využití. „Zároveň se vymezily problémové regiony s nadprůměrnou mírou nezaměstnanosti: regiony s vysokým podílem průmyslu procházejícím restrukturalizací a poklesem výroby (severní Morava, severní Čechy) a regiony s vysokým podílem zaměstnanosti v primárním sektoru (příhraniční zemědělské okresy).“ (Brožová, 2003, str. 90) Autorka dále hovoří o tzv. pasti nezaměstnanosti, lidem, kteří přišli o práci právě z důvodu přechodu na nové technologie, se nevyplatí rekvalifikace, neboť výše odměn za práci v novém oboru nepřesáhne náklady a úsilí spojené s rekvalifikací a mzda v novém zaměstnání se příliš neliší od pobírané podpory v nezaměstnanosti.

Míra nezaměstnanosti od roku 1999 do roku 2006 oscilovala kolem 7 až 8 %, v roce 2007 se v průměru pohybovala už okolo 5 % a v roce 2008 klesla dokonce ke 4,4 %. Podle Eurostatu pak nezaměstnanost v České republice během roku 2009 stoupala až na úroveň 8 %. Současné zprávy hovoří o 9,9 % nezaměstnaných k 28.únoru 2010 na našem území, z toho nejvyšší míru nezaměstnanosti vykazuje okres Jeseník, kde dosáhla 19,4 %. Přehled vývoje nezaměstnanosti v České republice od roku 1993 ukazuje graf číslo 1.

Graf č.1



*Vývoj nezaměstnanosti v ČR od roku 1993 do roku 2009, Zdroj: ČSÚ [online]
[<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/kalendar/aktual-zam>]*

2 Interpretace nezaměstnanosti z pohledu ekonomických teorií

„Převis nabídky nad poptávkou na trhu práce je označován za nezaměstnanost. Její rozsah je v hospodářské praxi vyjadřován dvěma způsoby. 1. Počtem nezaměstnaných osob. Jde o absolutní číslo, které bývá uváděno jako tzv. zásobník nezaměstnaných. 2. Mírou nezaměstnanosti, která vyjadřuje počet nezaměstnaných jako procento z ekonomicky aktivního obyvatelstva.“ (Vlček, 2005, str. 257)

V rámci vývoje ekonomického myšlení nahlíží například Brožová (2003) nezaměstnanost z pohledu klasického paradigmatu, neklasické ekonomie, Keynesovy teorie nedobrovolné nezaměstnanosti, monetaristického konceptu, nové klasické makroekonomie, ekonomie strany nabídky a nové keynesovské makroekonomie.

- **Klasické paradigma**

„Podle klasicismu má hospodářství svůj vlastní přirozený, spontánní řád a řídí se přirozenými zákony, které jsou nezávislé na vůli a rozhodování lidí. Tyto zákony je třeba zkoumat, analyzovat a poznávat, ale nelze je měnit. Z toho plyne i liberalizmus klasiků v oblasti hospodářské politiky a zdrženlivost v oblasti státních zásahů.“ (Brožová, 2003, str. 45)

Toto paradigma vychází z předpokladu, že kapitalisté nebyli nuceni ke spotřebě celých svých důchodů. Nakumulování kapitálu jim následně umožňovalo investovat do výroby a zaměstnávat dělníky, hovoří se o vytváření tzv. mzdové zálohy. „Velikost zaměstnanosti je v paradigmatu klasické ekonomie funkcí akumulace kapitálu. Jsou to prostředky, které musí kapitalista vyčlenit na výplaty mzdových záloh a klasická ekonomie je nazývá mzdovým fondem. Akumulovaný kapitál umožňuje prostřednictvím mzdového fondu zaměstnávat práci. Poptávka po práci se zvyšuje s růstem národního bohatství a nejvyšší mzdy jsou v zemích, které bohatnou nejrychleji.“ (Brožová, 2003, str. 45- 46) Obecně lze tedy v rámci této teorie vyvodit, že zmenšování mzdového fondu, vlivem zvýšené spotřeby zboží, způsobuje snižování zaměstnanosti.

- **Neoklasická ekonomie**

Neoklasická ekonomie se zaměřuje na mikrostrukturu, ohniskem jejího zájmu je dílčí subjekt – firma nebo spotřebitel, zaměřuje se na poptávku.

- **Pigouova teorie nezaměstnanosti**

Výchozí teze neoklasické teorie zaměstnanosti jsou: „1. Mzda se rovná příjmu z mezního produktu práce. 2. Na trhu je zaměstnáno takové množství práce, při němž se příjem z mezního produktu práce právě rovná mezní újmě z práce. Ten, kdo práci nabízí, nepůjde pod úroveň mezní újmy z práce, která představuje dolní hranici. Pokud by byla mzda pod její úrovní, odmítl by za ni pracovat a nabídl by nižší množství práce. Poptávající firma sleduje horní hranici: nevyplatí vyšší mzdu, než je příjem z mezního produktu práce. Jinak by snižovala zaměstnanost.“ (Brožová, 2003, str. 56-57) Aby došlo k rovnovážnému stavu trhu práce, musí se tedy rovnat mezní újma z práce příjmu z mezního produktu práce.

Neoklasická teorie připouští existenci frikční, potažmo dobrovolné nezaměstnanosti, tedy té, která je krátkodobým jevem, který vzniká při přechodech do zaměstnání nebo po dokončení studia, před vstupem do zaměstnání. Jinou formu nezaměstnanosti neoklasikové nepřipouští. Jejich názorem totiž je, že se nadbytečné nabídky či poptávky práce trh zbavuje díky flexibilitě reálných mezd. V případě, že by se vyskytla větší nabídka práce, než jaká by byla poptávka po ní, došlo by ke snižování mezd což by následně vedlo ke snížení nabízené práce. Tímto způsobem dochází tedy, podle neoklasiků, k rovnováze samoregulačně, automaticky. Celá tato teorie vychází ze Sayova zákona, který hovoří o vnitřní stabilitě trhu, jenž plyne z přesvědčení, že si každá nabídka sama vytváří poptávku.

Další zajímavou myšlenkou neoklasické teorie je: „Pokles cenové hladiny v depresi (který je rychlejší než pokles nominálních mezd) zvyšuje reálnou hodnotu peněz, které domácnosti drží, a vyšší reálné bohatství stimuluje spotřební výdaje, zvyšuje poptávku a zaměstnanost.“ (Brožová, 2003, str. 58)

• Novodobá hospodářská politika

Základem novodobé hospodářské politiky je keynesiánská ekonomie. Užívají se pojmy plná zaměstnanost a přirozená míra nezaměstnanosti, které v ekonomice označují stejný stav. Termínem plná zaměstnanost označujeme stav, kdy neexistuje nedobrovolná nezaměstnanost, nebo je pouze mizivá. Fuchs k tomu uvádí: „Stav plné zaměstnanosti odpovídá úrovni zaměstnanosti při rovnováze na trhu práce, tedy ekonomika alokuje to množství práce, které je vzhledem k rozsahu a kvalitě ostatních výrobních faktorů při dané nabídce práce a poptávce po práci optimální.“ (Fuchs in Buchtová 2002, str. 71)

Podle Keynesa kapitalistická ekonomika automaticky nevytváří agregátní (celkovou) poptávku tak, aby vždy docházelo k plné zaměstnanosti. Stát tedy zasahuje pomocí fiskální a měnové politiky stimulováním agregátní poptávky, například státními nákupy, přerozdělováním důchodů, snižováním úrokových měr vedoucím ke stimulaci soukromých investic. „Růst agregátní poptávky vytváří prostor pro růst výroby a zvyšování úrovně zaměstnanosti na rozsah plné zaměstnanosti.“ (Fuchs in Buchtová, 2002, str. 72)

Dnešní hospodářská politika a ekonomické teorie dávají nezaměstnanost do souvislosti s inflací. „Přirozená míra nezaměstnanosti odpovídá úrovni zaměstnanosti, při které je míra inflace stabilní, neroste ani neklesá. Keynesiánská ekonomie i hospodářská politika formulovaly zaměstnanost a stabilitu cenové hladiny jako dva základní cíle.“ Fuchs k dnešní hospodářské politice dále uvádí: „...nástroj, kterým se stimulovala zaměstnanost (snižovala míra nezaměstnanosti), vyvolával růst cenové hladiny (inlace), a naopak.“ (Fuchs in Buchtová, 2002, str. 72)

V roce 1967 ekonom Friedman přednesl na půdě Americké ekonomické společnosti kritiku Keynesova modelu, kde vysvětlil, že růst inflace zároveň vyvolá i růst nezaměstnanosti. Hovoří o takzvané peněžní iluzi, jde o neschopnost rozlišit mezi nominálními a reálnými cenami a mzdami. „Jestliže centrální banka zvýší nabídku peněz a dojde k růstu nominálních mezd, je vzestup vnímán jako růst reálných mezd. Důsledkem je růst nabízeného množství práce – při vyšší mzdě jsou ochotni pracovat další uchazeči o práci.“ (Fuchs in Buchtová, 2002, str. 73)

V důsledku toho organizace zvyšují produkci a přijímají další zaměstnance, dochází tedy ke snižování nezaměstnanosti. Po určité době dojde ale k „prozření“ této iluze a nabídka začne být snižována. Došlo ke zvýšení mezd, ale i cen zboží a služeb. Dochází k návratu přirozené míry nezaměstnanosti. Tyto teorie tedy odrážejí neoklasickou teorii trhu práce, která hovoří o „samočisticí“ funkci trhu flexibilitou reálných mzdových sazeb.

3 Druhy nezaměstnanosti

Z hlediska ekonomie je nezaměstnaný takový člověk, který nemá žádný příjem plynoucí z placeného zaměstnání. Předpokládá ale, že se bude moci opět do práce vrátit a zároveň proto vynakládá úsilí a zaměstnání si aktivně hledá a je ochoten do něj nastoupit.

Existují různé pohledy na rozeznání různých druhů nezaměstnanosti, jedním způsobem je dělení tohoto fenoménu na nezaměstnanost frikční, strukturální a cyklickou.

3.1 Frikční

Tento typ nezaměstnanosti je považován za přirozený a dobrovolný. Jedná se o časově krátký úsek bez zaměstnání. Je přirozená u absolventů hledajících si práci po dokončení studia, období při přechodu z jednoho zaměstnání do druhého, ať už se jedná o dobrovolný odchod z původního zaměstnání nebo o odchod z důvodu organizačních změn podniku. Do této kategorie spadá i hledání zaměstnání v novém místě bydliště. Někteří uchazeči o zaměstnání vyčkávají na takovou nabídku místa, která by pro ně byla atraktivní, v tomto případě je rychlost jejich výběru též velmi ovlivněna výší dávek v nezaměstnanosti.

3.2 Strukturální

„Nezaměstnanost tohoto typu je důsledkem strukturálních změn v ekonomice: v té jsou vždycky odvětví, která právě prožívají svůj rozkvět a expandují, a odvětví, která jsou v útlumu a uvolňují prostor.“ (Brožová, 2003, str. 83)

Strukturální změny v ekonomice jsou přirozené a jsou dokladem jejího vývoje. Zatímco v zanikajících odvětvích závisle klesá poptávka po s nimi spojených profesích, nově vznikají pracovní místa v jiných, rozvíjejících se oblastech. V této souvislosti vzniká potřeba rekvalifikací, jež se obvykle dotýká pracovníků s nižším vzděláním, pro které je to, po zaniknutí jejich oboru nebo po výrazné změně v jejich pracovním odvětví, často jediná možnost znovuzískání práce.

„Strukturální nezaměstnanost může být podmíněna existencí bariér v pohybu pracovní síly (dopravní omezení, bydlení atd.) a je hlavním faktorem ovlivňujícím regionální rozdíly míry nezaměstnanosti na trhu práce.“ (Fuchs, in Buchtová 2002, str. 67)

3.3 Cyklická

Tento druh nezaměstnanosti neřadíme do přirozených. „Cyklická nezaměstnanost souvisí s krátkodobými výkyvy hospodářské aktivity, s hospodářským cyklem. Pokud ekonomika prochází fází celkového hospodářského poklesu, klesá vyrobený produkt ve všech odvětvích a nezaměstnanost postihuje také víceméně všechna odvětví. Proto pracovníci propuštění v jednom odvětví nemohou najít pracovní místo jinde, neboť poptávka po práci klesá všude.“ (Brožová, 2003, str. 84) Tento druh nezaměstnanosti je svázán s celkovým poklesem poptávky v ekonomice.

Palán přidává k výše uvedeným ještě **sezónní** nezaměstnanost. „Vzniká nevyužitím disponibilních kapacit převísem nabídky na trhu, způsobené obvykle přírodní cykličností (např. zedníci v zimě).“ (Palán, 2002, str.133)

3.4 Dobrovolná a nedobrovolná

Z pohledu uchazeče o zaměstnání rozeznáváme nezaměstnanost dobrovolnou a nedobrovolnou. Dobrovolně nezaměstnaný je člověk, který by práci našel, ale za nižší odměnu, než by si představoval. Jeho volný čas je mu pak cennější než práce, která je v jeho očích neadekvátně ohodnocena. Takový jedinec končí svou dobrovolnou nezaměstnanost ve chvíli, kdy najde dle svého soudu výhodnou nabídku, nebo poté, co nemůže patričné ohodnocení hledaného místa dlouho najít, v takovém případě se většinou jedná o původně neúměrné požadavky nezaměstnaného. Tato situace je též ovlivněna výší sociálních dávek a délkou jejich vydávání, motivace přijmout hůře placenou práci klesá s vyššími dávkami. Jiným způsobem řešení může být i rekvalifikace.

Naopak nedobrovolnou nezaměstnaností bývají postiženi lidé, jejichž pracovní místa byla zrušena a podobná už neexistují nebo je nemožné je v jejich regionu najít. Tato nezaměstnanost může v tomto případě trvat například pouze, než proběhne rekvalifikace uchazeče o práci. Tímto typem nezaměstnanosti můžou též trpět lidé se zdravotním postižením v případě zrušení či restrukturalizace organizace. Negativně se může projevit i uzákoněná minimální mzda, a to v případě, že by mohl zaměstnavatel nabídnout uchazeči

méně peněz, nemusel by například omezovat počet pracovníků. Objevují se i případy, kdy si nezaměstnaný zvykne na příliv peněz ze sociálních dávek, množství volného času a po určité době neúspěšného hledání práce rezignuje, aktivně zaměstnání už nevyhledává, stává se tak z nedobrovolně – dobrovolně zaměstnaným.

3.5 Skrytá

O skryté nezaměstnanosti hovoří Palán (2002) jako o takové, kdy nezaměstnaní nejsou přihlášení na úřadě práce, ať už proto, že si hledají práci sami nebo proto, že byli pro neplnění povinností spojených s evidencí na těchto úřadech vyloučeni. Nebo hledají jiné východisko ze situace například zahájením studia či „odchodem“ na mateřskou dovolenou.

Za další druh nezaměstnanosti můžeme považovat i nezaměstnanost **neúplnou**, což je: „Přijetí pracovní nabídky na částečný úvazek nebo pracovního místa pod úrovní vlastní kvalifikace.“ (Palán, 2002, str.133)

3.6 Dlouhodobá

Dlouhodobá nezaměstnanost je závažným problémem. Na úrovni jedince může přivodit vedle psychických a existenčních problémů, které se mohou dotknout i všech členů domácnosti, i sociální vyloučení, v extrémních případech - bezdomovectví. Velké problémy ale působí i v ekonomice. Je jevem spjatým s dlouhotrvajícím obdobím hospodářské deprese či krize.

Jak uvádí Brožová: „Další příčinou mohou být dlouhodobé mzdové strnulosti na pracovních trzích, kdy mzdy neklesají ani v době velké nezaměstnanosti. Poklesu mezd totiž často brání dlouhodobé mzdové dohody, které jsou výsledkem kolektivních vyjednávání odborů se zaměstnavateli.“ (Brožová, 2003, str.87) V případě, že by firmy mohly na práci přijmout pracovníky z vnějšku organizace, tedy uchazeče o zaměstnání, došlo by k poklesu mezd, což za současného stavu není legálně možné.

V nejzazších případech hovoříme o nezaměstnanosti generační, která se může stát problémem například v regionech s tradičně vysokou mírou nezaměstnanosti nebo v určitých komunitách. Nezaměstnanost je pak v těchto subkulturách považována za přirozený jev, o jehož nápravu se nemusíme snažit. V případě, že jedinec vyrůstá v prostředí, kde jsou rodiče nebo jiní blízcí příbuzní dlouhodobě bez práce, může převzít potomek jejich úděl automaticky.

4 Důsledky nezaměstnanosti z pohledu jedince

4.1 Psychologie nezaměstnaného jedince

- Jednou z velmi významných studií o dopadu nezaměstnanosti, a to jak ze sociologického, tak z psychologického hlediska, je bezesporu rozsáhlý výzkum Marie Jahodové, Paula Lazarsfelda a Hanse Zisela v rakouském Marienthalu. Přesto, že tato studie byla prováděna ve 30. letech minulého století, zjištění, která přinesla, jsou stále platná.

Jak píše Buchtová (2002), Marienthal byla průmyslová obec se závody na zpracování lnu, které byly v souvislosti se světovou krizí zavřeny, důsledkem byla rozsáhlá nezaměstnanost celé oblasti, do které jezdili za prací i lidé z Čech, Moravy a Německa. Shromažďované podklady pro tento výzkum, samozřejmě vedle pozorování, byly například životopisy, záznamy o rodinách, školní písemné práce, záznamy o jídle, časové přehledy dne či statistické údaje. Komplexnosti celého výzkumu se podařilo dosáhnout „splynutím“ výzkumníků s místními a poskytnutím pomoci například ve formě bezplatného ošacení ze sbírek z Vídně. Další výpomocí nezaměstnaným v Marienthalu byly kurzy šití či gymnastiky a bezplatná lékařská péče.

Díky nedostatku financí v obci, byla zavřena i mateřská školka. Výzkumníci zaznamenali i pokles výpůjček v knihovně, snížil se odběr novin, stejně tak i zájem o další volnočasové aktivity – například ochotnické divadlo.

Rodiny se musely naučit hospodařit se svými jedinými příjmy – sociálními dávkami, které dosahovaly přibližně čtvrtiny průměrných výdělků ze zaměstnání. Dotazovaní popisovali naprosto přesně veškeré výdaje rodiny. Z jídelníčku zmizelo maso (některé rodiny uváděly, že jí kočky) a nebo pouze koňské, které bylo nejdostupnější. Po určité době se začal projevovat nedostatek peněz na oblečení a obuvi, které si lidé museli opravovat sami.

Rodiny se daly dle přístupu rozdělit do několika skupin. Jednou z nich byly rodiny, ve kterých došlo k úplnému rozvratu, rodiče se hádali, děti byly zanedbané, domácnost neudržovaná, rozpočet nebyl dostatečně rozplánován, pročež docházelo k situacím, že už krátce po vyplacení dávek neměly na jídlo. V některých případech bylo dokonce

zaznamenáno iracionální utrácení za zbytečné věci, které se samozřejmě projevilo na jídelníčku celé rodiny.

Protipólným příkladem byly udržované domácnosti, často se zahradou, kde chovali drobné zvířectvo, aby si alespoň částečně přilepšili. Rozpočet byl vyrovnaný, děti si nosily stále stejné svačiny bez ohledu na den výplaty podpory. Ženy z těchto domácností pečovaly svědomitě o děti a zároveň jevíly zájem i o již zmíněné kurzy poskytované výzkumníky, jejich čas byl navzdory nezaměstnanosti strukturován, což přispívalo k lepší psychické vyrovnanosti.

Z rozborů školních písemných prací vyplynulo, že i malé děti si byly velmi dobře vědomy tíživé ekonomické situace své rodiny. V popisech své budoucnosti vyjadřovaly obavy z nemožnosti najít si práci, a tak jako dospělí, hovořily pouze o blízké budoucnosti než o vzdálených plánech. Možnost zlepšení situace viděly často ve změně bydliště.

Zajímavou pozorovanou proměnnou byla rychlost chůze. Všeobecně byla zaznamenána nižší rychlost, čas přestal být vzácný. I tady byly ovšem zachyceny rozdíly, a to mezi muži a ženami. Zatímco muži v drtivé většině postrádali jakoukoliv členitost či strukturu času, ženám nadále zůstala péče o domácnost a děti, k čemuž se přidaly ještě drobné opravy oděvů. Ženy tedy navzdory nezaměstnanosti trávily většinu času prací, oproti svým mužským protějškům, kteří celé dny trávili v nečinnosti nebo konverzací s ostatními muži. (in Buchtová, 2002)

Jahodová, Lazarsfeld a Ziesel ve svém výzkumu v Marienthalu rozdělili rodiny nezaměstnaných dělníků z psychologického hlediska do čtyř skupin: rezignované, zoufalé, apatické a nezlomené. Buchtová ve své knize cituje z marienthalských výzkumů hlavní psychologické důsledky ztráty zaměstnání: „...snížení aktivity, narušené vnímání času a ustavičné upadání do apatie, projevující se v různých stádiích a postojích“. (Buchtová 2002, str. 176)

- Stručnější dělení nezaměstnaných z psychologického pohledu životního přístupu nacházíme u autorů Bollové a Kuhla (In Blatníková, Mareš, 2002) ve sborníku Dlouhodobá nezaměstnanost a její důsledky, kde jsou popsány tyto dva typy – aktivní a pasivní. „Aktivní – snaží se neustále vyhledávat nové informace ve všech dostupných zdrojích, stresová situace ztráty práce u tohoto typu mobilizuje psychickou energii.

Pasivní – novým informacím se vyhýbá, vyčkává na řešení samo od sebe, pokouší se na situaci nemyslet, nepřipouštět si ji, čímž se snaží eliminovat stresové podněty na nejnižší možnou míru.“ (Bollová, Kuhl in Mareš, 2002) V závislosti na délce bezúspěšného hledání zaměstnání se ale i aktivní typ může změnit v pasivní.

Buchtová uvádí výsledky dalšího výzkumu Jahodové, tentokrát z Varšavy, kde popisuje: „Nezaměstnanost provokuje nejdříve silné emocionální stavy vzrušení a kolísání nálad, které sahají od panického strachu přes smutek až po pocity pomsty a otevřené nenávisti. Bezvýhodnost situace a zkušenost individuální bezmocnosti, způsobující nejprve celkové psychické ochromení, přecházely později do fáze relativního uklidnění.“ (Buchtová 2002, str.169) Po dalším marném úsilí však opět propadali beznaději, která vrcholila při vyčerpání financí. Toto negativní prožívání se v této fázi projevovalo vnitřně mnohdy končilo myšlenkami či přímo pokusy o sebevraždu. Následovala hluboká apatie, rezignace.

Výsledky výzkumu, který provedla Buchtová v roce 1992, poukazují nejen na ztrátu zaměstnání z pohledu jednotlivce (s jeho osobními specifiky), ale i na dopady z hlediska kraje postiženého hromadným propouštěním a celkový koncept výzkumu poskytuje komplexní náhled na tuto problematiku i ze strany společnosti.

Na straně rodin bylo zaznamenáno u nezaměstnaných jedinců více konfliktů a u jejich dětí nárůst vývojových poruch. Nezaměstnaní jedinci se stranili společnosti a vykazovali více psychosomatických onemocnění. Velmi negativně též bývalí zaměstnanci hodnotili způsob předání výpovědi, o které nebyli dopředu informováni, a byla jim doručena neosobní cestou prostřednictvím pošty. Tuto skutečnost pak většina lidí nesla tím hůře, čím déle byli zaměstnáni, 44 % těchto propuštěných bylo v zaměstnaneckém poměru u stejného podniku až 30 let. Obecně byla situace v této organizaci, díky neinformovanosti, velmi špatná a pro zůstávající zaměstnance demotivující a stresující.

Extrémní délka pracovního poměru u jednoho zaměstnavatele vedla u propuštěných jedinců do značné míry k rigiditě při hledání nové práce s příslušnými úřady. Kvalifikovaní dělníci s dlouholetou praxí odmítali změnu druhu práce i jejího nižšího ohodnocení a mnozí z nich si stěžovali na neosobní přístup na úřadech práce. Dalším negativem byla neinformovanost o právech a povinnostech nezaměstnaných.

Jak píše Buchtová: „Zvládání situace ztráty práce je velmi individuální a je podmíněno řadou faktorů.“ (Buchtová 2002, str. 76) K těmto faktorům řadí autorka psychickou odolnost daného jedince, velmi důležitou roli pak sehrává věk, od kterého se odvíjí povinnosti jedince v souvislosti se zabezpečením prokreační rodiny. V této souvislosti též hovoří o rozdílnosti přijetí nezaměstnanosti z hlediska genderu. Ženy mají totiž společensky přirozenou možnost přechodu ze zaměstnání do domácnosti, kde se mohou též svým způsobem realizovat. Zdá se, že ztrátu zaměstnání lépe přijmou vzdělanější lidé, kteří si hledají práci snadněji, zároveň bývají oproti lidem s nižším vzděláním aktivnější v doplňování si vzdělání či rekvalifikaci. Dalším faktorem je finanční zázemí, kterým jedinec disponuje. Velmi významným činitelem je pro nezaměstnané podpora okolí, výzkumy ukázaly, že nejdůležitější je podpora ze strany partnera a rodiny.

Business Week uveřejnil studii *Ésme Deprez* (2009), která se opírá o výzkum State University of New Jersey pojednávající o dopadu nezaměstnanosti na jedince. Tento výzkum proběhl ve Spojených státech amerických v poslední době a účastnilo se ho 1200 respondentů, kteří zůstali bez práce někdy během období od roku 2007 dodnes. Drtivá většina těchto lidí uvedla, že v poslední době pocítili úzkost, bezmocnost, depresi či stres v návaznosti na ztrátu zaměstnání. U mnoha z nich se objevily problémy se spaním a pocíťovali napětí ve vztazích, uvedli též, že se vyhýbali sociálním kontaktům. Někteří popisovali, že nemohli najít práci kvůli vyššímu věku, jiní začali pochybovat o výhodě vyššího vzdělání, které je mohlo podle jejich soudu znevýhodňovat pro určitý typ pozic, pro které byli překvalifikováni. Zároveň někteří uvedli, že nenašli sílu začít v novém oboru.

Spoluautor výzkumu Carl Van Horn upozorňuje na možné podhodnocení či přehlížení negativního psychického dopadu nezaměstnanosti na jedince. Část respondentů totiž uvedla, že pocíťuje pouze ekonomický, nikoli psychologický dopad situace. Profesor Van Horn dodává, že se lidé za ztrátu zaměstnání stydí a nejsou ochotni o ní hovořit, neboť se domnívají, že je to jejich vina. Zároveň ale dodává, že si tito lidé ještě stále hledají aktivně práci a nerezignovali.

Boleloucký (2002) uvádí tyto možné duševní následky nezaměstnanosti – deprese, poruchy chování, alkoholismus, sebevražedné pokusy nebo domácí násilí. Dlouhodobá nezaměstnanost vedoucí ke stresu zapříčiňuje v důsledku ztrátu sebeúcty, pocit závislosti na druhých, pocit nepotřebnosti a pochybování o sociální roli.

Doktor Emanuel Tanay (1983) hovoří o „Work Deprivation Depression“ což lze přeložit jako deprese plynoucí z pracovní deprivace, která nastává při ztrátě zaměstnání a postihuje všechny složky lidské podstaty – tedy na fyziologické, psychologické i sociální úrovni. Prožívání ztráty zaměstnání je u každého individuální, liší se však také mezi muži a ženami. Intenzita a hloubka prožívané deprese koreluje s mnoha faktory. Tanay se shoduje s dalšími výzkumy v tom, že člověk je více zasažen v případě, že nemá podporu rodiny či blízkého okolí. Dalším negativním aspektem je, když nezaměstnaný ztrátu práce připisuje pouze sobě a když je v tíživé finanční situaci. Ke zmírnění deprese přispívá, když má nezaměstnaný vizi získání nové práce a aktivně se o to snaží například rekvalifikací a vůbec věří, že může svou situaci ovlivnit.

Mareš (2002) v již zmiňovaném sborníku Dlouhodobá nezaměstnanost a její důsledky hovoří o životních strategiích nezaměstnaných. Vedle hledání nové práce a přizpůsobení se nižším příjmům nejen z ekonomického hlediska, zmiňuje i možnost případné nelegální alternativy zdrojů obživy. Dále uvádí, že jako obranu mohou dlouhodobě nezaměstnaní vyhledávat takové prostředí, kde je nezaměstnanost brána jako standardní jev, nebo se vyhýbají dalším pracovním pohovorům ze strachu z dalšího neúspěchu a tedy dalším stresujícím zkušenostem. Opačnou strategií je pak vzdělávání nebo navštěvování rekvalifikačního kurzu.

Rozeznávají se i fáze nezaměstnanosti. Do šesti týdnů hovoří odborníci o první fázi, do čtyř měsíců o druhé, o třetí do půl roku a čtvrtá nad tuto dobu.

4.2 Psychologické důsledky nezaměstnanosti

• Ergofobie

Podle výzkumů existuje ovšem i taková skupina lidí, kteří uvítají čas volný v podobě nezaměstnanosti, který mohou místo zaměstnání vyplnit svými zájmy a koníčky. Do této skupiny lidí by se podle všeho dali zařadit i jedinci trpící ergofobií – chorobným strachem z práce. Některé domněnky hovoří o tom, že se může jednat o kombinaci jiných fobií – například sociální fobie, strach jednat s lidmi, obavy z toho, jak se jedinec začlení do kolektivu, ale také strach, že nebude schopen splnit zadaný pracovní úkol. Odborníci uvádějí, že se chorobný strach z práce může, v závislosti na velikosti fobie, projevovat různými způsoby. Jedná se o širokou škálu projevů od pocení, či špatných pocitů až po záchvaty

úzkosti, hyperventilaci, pocit na omdlení, dušnost nebo pocit blížící se katastrofy. Tak jako v případě jiných silných fóbií je vhodné vyhledat pomoc odborníka.

• Sebevraždy

V odborném článku „Research on unemployment and suicide“ autorka Kposowa (2003) uvádí, že sebevražda je častější u nezaměstnaných jedinců a dále zmiňuje, že na tyto souvislosti poukazoval ve svých sociologických pracích už E. Durkheim. Podle něj vede nezaměstnanost k sociální izolaci, jenž může následně sklony k sebevraždě zapříčinit. V tomtéž článku ale autorka uvádí i protichůdné názory jiných odborníků, kteří poukazují na možnou korelaci mezi sebevraždou a duševními poruchami jedince. Jiní odborníci namítají i možnost opačné souslednosti, tedy že lidé se sklony k sebevraždě často končí jako nezaměstnaní.

Velkou souvztažnost mezi sebevraždou a nezaměstnaností potvrdily výzkumy v Austrálii, USA, Kanadě a Francii, naproti tomu se tato nepotvrdila v Japonsku, bývalém Západním Německu či Švédsku. V Německu a Švédsku ale byla v době výzkumu poskytována nezaměstnaným dostatečná podpora ze strany státu, nehledě na nízkou nezaměstnanost u mladých lidí. V Japonsku se o nezaměstnaného automaticky postarala rodina.

Blakely (in Kposowa, 2003) ve studii „Research on unemployment and suicide“ upozorňuje na špatnou odlišitelnost přesných příčin páchaní sebevražd, přesto uveřejňuje výsledky některých výzkumů pořádaných na území Nového Zélandu, které korelaci mezi nezaměstnaností a sebevraždami silně potvrzují – ač v návaznosti na další proměnné, jakými byly například věk, vzdělání či pohlaví. Na rozdíl od předchozích studií, ale tato novozélandská vůbec nepotvrzuje korelaci mezi sebevraždami nezaměstnaných jedinců a jejich případnými psychickými poruchami či socioekonomickou pozicí.

4.3 Somatické důsledky nezaměstnanosti

Kanadská studie z let 1978-9 (in Jin, R.L., 1995) uvádí, že lidé bez práce navštěvovali lékaře o 33 % častěji, než zaměstnaní. Trpěli více pocity tísně a symptomy doprovázejícími deprese. Toto tvrzení podporuje Boleloucký na výzkumech A. Krauta a záznamech chirurga E. Vintricha takto: „...obecně komplikovanější pooperační průběh, doprovázený horečnatými krizemi nejasné etiologie, někdy končící smrtí u oslabených nezaměstnaných nemocných.

Rány se operovaným podle něho obtížněji hojily v důsledku vyčerpání obranyschopnosti organismu.“ (Boleloucký in Buchtová 2002, str.142)

Podrobněji se některými somatickými onemocněními a nezaměstnaností zabývá Boleloucký ve své studii z roku 2002, kde uvádí tyto diagnózy: hypertenze, astma, diabetes, vředová choroba žaludku a dvanáctníku a nemoci kůže. Výzkumy v této oblasti hovoří o výrazně vyšším kurzu úmrtnosti zapříčiněném rakovinou mezi nezaměstnanými, než zaměstnanými muži. Také u pacientů s diabetem se v jejich onemocnění projevilo více komplikací v případě, že byli nezaměstnaní. Naopak se zdá, že projevy diabetu mohou negativně ovlivnit pracovní činnost a v případě ztráty zaměstnání znevýhodnit uchazeče o práci. V souvislosti s tím proběhl v USA výzkum korelací mezi ekonomickou situací rodin a nadváhou. Ukázalo se, že u rodin s nižším ekonomickým příjmem se nadváha vyskytuje častěji a snahy o změnu tohoto stavu jsou menší, velmi často se tento vztah projevoval právě u nezaměstnaných, kteří byli apatičtí i ke změně životního stylu. Boleloucký (2002) k tomu píše: „Nezaměstnanost patří u diabetiků spolu s nižší sociální vrstvou, příslušností k etnické minoritě, středním věkem a ženským pohlavím k rizikovým faktorům vzniku deprese.“ (Boleloucký, 2002)

Tradičně psychosomatické onemocnění – astma je s nezaměstnaností spojováno velmi často. Astmatické záchvaty mají různé příčiny, významnými negativními faktory vedoucími i k častější úmrtnosti se ukázaly být psychosociální problémy – deprese, alkoholismus, poruchy osobnosti a často právě nezaměstnanost.

Dalším onemocněním, které je dáváno do souvislosti s psychologickými, ale i sociálními problémy je již zmíněná hypertenze. Boleloucký (in Buchtová 2002) sumarizuje výsledky výzkumů z Kalifornie: „...že v obecné populaci nízké postavení v práci, nízký výkon a pohružka nebo fakt nezaměstnanosti zvyšují pravděpodobnost rozvoje hypertenze, zvláště mezi muži, a to nezávisle na demografických a behaviorálních rizikových faktorech.“ (Boleloucký, in Buchtová 2002, str. 149)

U vředových chorob žaludku a dvanáctníku byly též nalezeny silné korelace se sociální třídou, ze které jedinci pocházeli. I zde se potvrdilo, že se tyto choroby vyskytují více v socioekonomicky slabších třídách.

Robert L. Jin (1995) ve své studii sumarizuje několik průzkumů, které proběhly v různých zemích – například ve Velké Británii, Kanadě, Spojených státech, Nizozemsku, Finsku, Francii či Austrálii. Tyto jednotlivé studie zohledňují více aspektů, které mohou mít vliv na délku života. Částečně navazují na již zmíněnou práci Durkheima, ale kromě sebevražd se zabývají i dalšími příčinami smrti. Porovnávají nejen nezaměstnané vůči zaměstnaným, ale i jejich životní partnery (Jin R.L., 1995).

Tyto studie poukazují na to, že dlouhodobá nezaměstnanost, která má na délku života negativnější dopad než krátké období bez práce, může ovlivnit též zdraví životního partnera. První úvahy se opíraly o tvrzení, že stres z dlouhodobé nezaměstnanosti přispívá ke vzniku kardiovaskulárních chorob i s následkem smrti, později byly tyto choroby nahlíženy s dalšími aspekty ovlivňujícími zdraví, jako je například kouření, požívání alkoholických nápojů či nezdravých potravin. Přesto se prokázala korelace mezi nezaměstnaností a srdečními chorobami. Švédské studie z 80. let odhalily další dopady na zdravotní stav dělníků. Těmto zaměstnancům hrozila ztráta zaměstnání, následkem toho se u nich projevil v důsledku stresu zvýšený krevní tlak, nespavost, zvýšená hladina cholesterolu a někteří přibrali na váze (Jin R.L., 1995).

4.4 Sociální důsledky nezaměstnanosti

Z již zmiňovaného výzkumu University v New Jersey vyplývá, že většina lidí, kterým byl ukončen pracovní poměr, o této skutečnosti nevěděli dopředu. Z tohoto důvodu nestačilo, že omezili své výdaje, ale polovina nezaměstnaných respondentů musela sáhnout do svých úspor, důchodového spoření či požádat známé o půjčku. Jedna čtvrtina dotázaných se opozdila s platbou hypotéky nebo nájmu. Van Horn se domnívá, že dlouhodobá nezaměstnanost může vést k větší míře rozvodovosti. (Deprez, 2009)

Feather a Rowley (in Feather 1990) provedli v roce 1987 v Austrálii výzkum na vzorku 107 nezaměstnaných mužů, které rozdělili z hlediska věku na dvě skupiny – do první zahrnuli muže ve věku 15 až 24 let a do druhé ve věku 30 až 49 let. Hledali korelace mezi různými proměnnými, jakými byli například věk, pocíťovaná finanční tíseň, či délka nezaměstnanosti. Obecně vyvodili, že větší psychický tlak z nezaměstnanosti pocíťují respondenti ze starší skupiny. Naproti tomu stres z finanční tísně se u obou skupin zvyšoval s délkou nezaměstnanosti rovnoměrně. Stejně tak, jak výzkumníci předpokládali, byla u obou skupin patrná tendence snižování sebeúcty s prodlužujícím se časem nezaměstnanosti.

Respondenti, kteří byli bez práce déle, měli více tendence hodnotit své využívání času jako nestrukturované a málo účelné.

Toto hodnocení času popisovali zejména jedinci, kteří vykazovali větší míru stresu z nezaměstnanosti. Vyšší míra korelace se též vyskytla mezi negativním hodnocením strukturování a účelnému využívání času a sebeúctou. Hypotéza se nenaplnila v předpokladu, že muži ze starší skupiny budou pod tlakem finanční tísně hledat práci aktivněji než jejich mladší kolegové. Naopak se ukázalo, že skupina mladších nezaměstnaných mužů hledala práci ve vícero zdrojích, využívali více metod. Nepotvrdil se ani předpoklad, že s prodlužujícím se časem bez práce poklesne u respondentů aktivita hledání práce (in Feather, 1990).

Další Featherova studie se opírá o sociologické výzkumy ze světové hospodářské krize ve 30. letech, které zaznamenaly zejména zvýšení sociální izolace, která se u nezaměstnaných projevila tak, jak u rodin ubývalo sociálních aktivit, které vyžadovaly finanční prostředky (in Feather, 1990).

Featherovy výzkumy, které se zaměřovaly na sledování strukturovanosti času a jeho účelného využívání, ukazují na pozitivní korelaci mezi účelným využíváním času a vyšším sebehodnocením, jenž zároveň souvisí s nižší mírou deprese u nezaměstnaných jedinců. Jak uvádí též autor, Warrova a Paynova studie z osmdesátých let poukazuje na zvyšování četnosti domácích aktivit a naopak snižování zábavy, která vyžadovala peníze (in Feather, 1990).

5 Aspekty nezaměstnanosti z hlediska společnosti

Nezaměstnanost je komplexním problémem, má negativní dopad nejen na psychiku či zdraví jedince, ve větší míře na ekonomiku státu ale má i sociální rozměr. „Ztráta zaměstnání je pro většinu lidí nepříjemnou událostí: znamená totiž pokles životní úrovně a ekonomickou nejistotu do budoucnosti. Znamená ztrátu vztahů a kontaktů... Vyřazení z pracovního procesu vnímají někteří i jako zpochybnění svých vlastních schopností uplatnit se ve složitých společenských vztazích, a být tak plnohodnotným členem společnosti.“ (Brožová, 2003, str. 76)

Nebezpečný je již zmiňovaný jev pasti nezaměstnanosti, který je vytvářen minimálním rozdílem mezi dávkami v nezaměstnanosti a uzákoněnou sazbou minimální mzdy. Mzdu, která se pohybuje okolo této minimální mzdy, většinou pobírají lidé s nižší kvalifikací, kteří zároveň více inklinují k menší motivaci hledat si práci za daných podmínek. Brožová upozorňuje na možnost, kdy takoví lidé ani neočekávají, že by jejich eventuelní příjem z práce mohl přesáhnout sociální dávky. „Vytváří možnost vzniku kultury života výhradně ze sociálních dávek. Pokud by se takový vzor chování ve společnosti začal šířit, či dokonce v rodinách přenášet na další generace, vytvářela by se nevíтанá základna *tzv. sociálního parazitizmu* jakožto tolerovaného způsobu života.“ (Brožová, 2003, str. 105)

Dlouhodobě nezaměstnaní, které v řadě případů můžeme zařadit do skupiny „dobrovolně nezaměstnaných“, protože jejich úsilí v hledání práce opadlo, jsou označováni slovem „underclass“. Jsou dlouhodobě existenčně zcela závislí na státu, neboť jiný příjem, než sociální dávky nemají. „Tato závislost způsobuje, že podpora v nezaměstnanosti primárně určená k překlenutí přechodného období bez práce, se pro ně stává regulérním příjmem.“ (Brožová, 2003, str. 105) Jejich způsob života se od většinové společnosti liší.

S tímto statutem jsou spojeny i další aspekty v životě nezaměstnaného jedince. Vedle ztráty strukturovanosti času, sociálních kontaktů či společenského postavení, jako i snížení životní úrovně, poznamenává tento postoj i rodinné příslušníky. Společenský tlak je o to větší, čím více je nezaměstnanému a jeho rodině připomínán „nadstandard“ většinové společnosti, což se děje velmi výrazně i prostřednictvím médií a všudypřítomných reklam.

V této souvislosti se hovoří o teorii stigmatu. „Teorie stigmatu interpretuje nezaměstnanost jako viditelné znamení osobního selhání. Selhání naplnit společenská očekávání, a potvrdit schopnost zařadit se do společnosti a být jejím plnoprávným členem. Tato neschopnost společensky diskredituje.“ (Brožová, 2003, str. 108)

5.1 Rizikové skupiny ohrožené nezaměstnaností

Nezaměstnané můžeme též nahlížet z pohledu rizikovosti skupin. Mikšík (2006 b) ve své studii uvádí tyto rizikové skupiny dlouhodobě nezaměstnaných: lidé v předdůchodovém věku, naproti tomu mladí absolventi škol, ženy, a to zejména svobodné matky, zdravotně či mentálně handicapovaní a sociálně maladaptivní jedinci. Dalšími vnitřními subjektivními a vnějšími objektivními aspekty jsou například lokalita, profese, ale i psychické vlastnosti jedince. Vlastnosti, rysy, schopnosti a přístup k realitě zásadní měrou přispívá k vyrovnávání se s nezaměstnaností a boji s ní.

- **Ženy**

O ženách, coby rizikové skupině ohrožené nezaměstnaností píše i Kuchař (2007). Výzkumy prokazují, že zaměstnavatelé dávají přednost mužům před ženami. Nejedná se o preference z pohledu kvalifikace či výše dosaženého vzdělání potenciálních zaměstnanců, protože v některých lokalitách je více vysokoškoláček než vysokoškoláků, ale o obavu z nadměrného čerpání volna. Péče o domácnost a děti je totiž stále ještě vnímána primárně jako ženská záležitost a zaměstnavatelé se tak obávají častých absencí zaměstnankyň, například z důvodu péče o nemocné děti. U bezdětných mladých žen je zase předpoklad, že si rodinu teprve chtějí zakládat. Při přijímacích pohovorech do zaměstnání jsou některé otázky proto považovány za diskriminační a tedy protiprávní, avšak ne všechny společnosti postupují v souladu se zákonem.

- **Lidé starší padesáti let**

Postavení lidí starších padesáti let na trhu práce můžeme mnohdy vnímat jako diskriminační. Už z inzerátů poptávajících zaměstnance lze často tento druh diskriminace vytušit. Jedná se například o anonci typu „hledáme kolegy do našeho mladého týmu“. Starší lidé jsou často automaticky vnímáni jako neflexibilní a neotevření dalšímu vzdělávání, což je posuzováno jako handicap. S ohledem na jejich zkušenosti a praxi jsou také považováni za „dražší“. V případě, že se v organizaci jedná o hromadném propouštění, podle jedné strategie

jsou nejdříve uvolňováni ti pracovníci, kteří jsou v organizaci zaměstnáni nejdéle, neboť obecně platí, že jsou nejlépe placeni, a proto jejich propuštěním firma ušetří nejvíce. Slabinou této teorie je ovšem fakt nedocenění staršího dlouhodobého zaměstnance, který už se v rámci organizace dobře orientuje, zná i její historii a má tak cenné informace, které mohou pomoci v případě zavádění změn. Dalším znevýhodněním je relativně brzký odchod do důchodu, či častější nemocnost. Jejich výhody, jako je loajalita k firmě, zkušenosti a nízká fluktuace jsou bohužel většinou upozadřovány. Stejně tak jako fakt, že se věk odchodu do důchodu stále zvyšuje.

• Absolventi

I v této skupině však platí, že nejvíce nezaměstnaných je u absolventů základní školní docházky, druhou podskupinou jsou středoškoláci. Mezi absolventy vysokých škol je situace částečně odlišná, neboť mnozí studenti začínají pracovat již během studia a následně po jeho ukončení jich až padesát procent plynule přechází do zaměstnání.

Národní ústav odborného vzdělávání uveřejnil statistický přehled struktury nezaměstnaných absolventů z hlediska profesní skladby v roce 2008 na internetových stránkách www.infoabsolvent.cz.

Největší zájem na trhu práce se dle této statistiky zdá být o absolventy zdravotnických oborů. Mezi nimi byla zjištěna nejnižší nezaměstnanost a to jak mezi absolventy středních, tak i vysokých škol. Dá se předpokládat, že o tyto absolventy bude i do budoucna větší zájem, neboť jejich počet klesá, zřejmě úměrně k tomu, jak se zvyšují požadavky na jejich kvalifikaci (SŠ s maturitou již např. na zdravotní sestru nestačí) a zároveň s přihlédnutím k nízkým platům a velké odpovědnosti, kterou nesou.

Na trhu práce si také dobře stojí absolventi elektrotechnických oborů. Vůči ostatním absolventům průměrná je hladina nezaměstnanosti ve strojírenských oborech. Specifickým se zdá být obor stavební, který velmi rychle reflektuje ekonomickou situaci. Autoři výzkumu uvádí, že zatímco v roce 2006 byl patrný vzestup poptávky po absolventech tohoto oboru, na přelomu roku 2008 a 2009 už byl znatelný pokles. Absolventi navíc čelí konkurenci levnější nekvalifikované pracovní síle ze zahraničí.

Jednu z nejvyšších hladin nezaměstnanosti mezi absolventy drží už tradičně zemědělství, ve kterém je výše nezaměstnanosti oproti jiným až dvojnásobná. Velmi vysoká je též nezaměstnanost v textilní výrobě a to díky rozšířenému importu levného textilu zejména z Číny. Do kategorie s vyšší mírou nezaměstnanosti můžeme zařadit i absolventy učňovských oborů Kadeřník či Kosmetička, kde mají situaci ztíženou získáním živnostenského listu, což je vázáno na praxi. Jedním z oborů s největší mírou nezaměstnanosti je obor Technická chemie a chemie silikátů spojená s výrobou skla a keramiky.

Ekonomické obory, stejně jako gastronomie, hotelnictví a turismus se pohybují okolo průměru, tradičně vyšší míra nezaměstnanosti je u vyučených jedinců.

Internetový portál I-forum Univerzity Karlovy v Praze uvedl 12.3.2010 pohled na zaměstnatelnost absolventů z pohledu univerzit, na kterých získali vzdělání. Z průzkumu ČTK vyplývá, že větší uplatnění našli absolventi pražské Filozofické fakulty Karlovy univerzity, kterých podle tohoto zdroje bylo jedno procento nezaměstnaných, oproti osmi procentům nezaměstnaných absolventů Filozofické fakulty Západočeské univerzity v Plzni. Podle stejného zdroje hledají nejlépe práci absolventi architektury, farmacie, biologie a informatiky, kteří vykazují nulovou nezaměstnanost. Stejně dobře se pak uplatňují ekonomové, právníci a lékaři. Všeobecně je uplatnění vysokoškoláků v České republice lepší než například ve Švédsku, kde je vysokoškolsky vzdělaných lidí v celkovém poměru k ekonomicky aktivní populaci více, a proto vykonávají i práci pro kterou jsou překvalifikováni.

Sborník vydaný Ministerstvem práce a sociálních věcí (in Humečková, 2009) též předkládá rizikové skupiny, které jsou oproti jiným více ohroženy dlouhodobou nezaměstnaností. K již zmíněným skupinám autoři přidávají nekvalifikovanou pracovní sílu, tj. osoby z venkovských oblastí, příslušníky etnických minorit, nepružnou pracovní sílu, tj. osoby, které po ukončení (zejména nižší formy) vzdělání nastoupily do dlouhodobého zaměstnání, ze kterého byly později propuštěny, a konečně osoby spadající do již zmíněné skupiny maladaptivních jedinců, jako jsou osoby trestané a nespolehlivé v důsledku dlouhodobého užívání omamných látek, alkoholu a lidé s poruchou chování. Velmi početnou skupinou dlouhodobě nezaměstnaných (výzkumy hovoří až o 2/3 dlouhodobě nezaměstnaných) jsou bohužel osoby, které nemají vůbec zájem pracovat. Pohnutky k odmítání práce či jejímu aktivnímu nevyhledávání jsou různé. (in Blatníková, Mareš, 2002)

Jedná se například o malý či nulový rozdíl mezi sociálními dávkami pobíranými při zaregistrování se na úřadech práce a nabízenou mzdou v novém zaměstnání nebo chybějící motivaci k práci z hlediska psychosociálních potřeb, jakými mohou být potřeba sounáležitosti k pracovní skupině, profesní růst, kariéra, seberealizace. Jiným důvodem je asi u pětiny dlouhodobě nezaměstnaných nehlášený přívýdělek, přihlášením na úřadě práce si zajistí úhradu sociálního a zdravotního pojištění a k tomu mají nezdaněný příjem.

5.2 Afrika

Problém nezaměstnanosti nepostihuje ovšem pouze vyspělé země Evropy či Ameriky, naopak se ve značné míře vyskytuje i v dalších zemích a kontinentech, a to s ještě výraznějšími projevy. Jednou z takových zemí je pro srovnání například Jihoafrická republika.

Výzkum od autorů z University of Pretoria dokumentuje dopad fenoménu nezaměstnanosti v širších souvislostech, a to jak z hlediska celé společnosti, tak z hlediska dopadu na jednotlivce v Jihoafrické republice.

Míra celkové nezaměstnanosti v Jižní Africe dosahovala v době výzkumu (2002) podle oficiálních statistik 24 %, skutečnost ale poukazuje až na výši 40 % nezaměstnaných, některé statistiky z roku 1994 uvádějí dokonce 50 %. Z historického hlediska nezaměstnanost v JAR kontinuálně stoupá od roku 1975, a to navzdory ekonomickému růstu ve většině zemí světa. Největší počet nezaměstnaných je připisován nezaměstnanosti strukturální, zapříčiněné zejména nedostatečnou kvalifikací pracovní síly na trhu.

Statistiky často uvádějí podíl nezaměstnaných mužů versus žen a bělochů versus černochů a jiných etnických skupin žijících v této zemi. Z toho pohledu se nejvíce nezaměstnaných objevuje mezi ženami černé barvy pleti, a to navzdory paradoxu, že mají v průměru vyšší vzdělání než jejich mužské protějšky. Výzkumníci hledali též korelaci mezi nezaměstnaností a vzděláním, či případnou negramotností uchazečů o práci. Negramotnost se pohybuje mezi 13,5 a 18 %. Obecně je více nezaměstnaných v rurálních než v urbanistických oblastech. Z hlediska výše dosaženého vzdělání vykazují nejvyšší míru nezaměstnanosti lidé s nejnižším vzděláním, následováni lidmi bez vzdělání. Nejlépe se uplatňují více vzdělaní lidé, s výjimkou rurálních oblastí, kde je mezi nejvzdělanějšími lidmi nejvíce nezaměstnaných, a to 18,5 % bez vzdělání vůči 31,4 % nezaměstnaných lidí s vyšším vzděláním.

Bureau of Economic Research roku 1998 (in Mafiri, 2002) učinilo hrubý odhad nezaměstnaných na 9 milionů. Nepřesnost předchozích odhadů autorka výzkumu připisuje i faktu, že se před rokem 1978 hlásili nezaměstnaní na různé instituce v závislosti na jejich rase.

Při hodnocení hledání si práce musíme v těchto zeměpisných šířkách vzít v úvahu nedostupnost informací, v souvislosti s méně rozvinutou infrastrukturou, zejména některých venkovských oblastí. Dalším aspektem může být již zmíněná případná negramotnost části obyvatelstva. Z průzkumu dále vyplývá, že 11 % nezaměstnaných černochů práci aktivně nehledá, neboť to považuje za marné, mezi bílými nezaměstnanými je to pouhé 1 %.

Až 60 % nezaměstnaných je bez práce více než rok, podporu od státu při tom lze čerpat maximálně půl roku. Více než 50 % nezaměstnaných jsou lidé do 30 let věku, kteří nikdy nepracovali, což v praxi znamená, že není z čeho jim podporu vypočítat, proto na žádnou nemají nárok a musí se spolehnout na podporu rodiny. Tato situace často vede ke kriminalitě, coby jediné možnosti přežití. V době kdy probíhal tento výzkum, hovořily statistiky o jednom spáchaném trestném činu každých 17 sekund, jedné vraždě každou půl hodinu, vloupání do domu každé dvě minuty a napadení každé 3 minuty.

Autorka cituje Ginsberga (1998), jehož statistika říká, že na tisíc trestných činů připadá pouhých 77 odsouzených k výkonu trestu a pouze 22 % trestných činů je stíháno. Věznice stěží pojmu stávající trestance. Se svými 4 trestanci na každých tisíc občanů se Jižní Afrika řadí k zemím s největším počtem lidí ve vězeních.

Tyto pro společnost nepříjemné dopady hromadné nezaměstnanosti uvádí i Buchtová, která sem vedle zvýšení kriminality řadí i zvyšování závislosti na drogách a již zmíněný nárůst počtu pacientů s psychosomatickými obtížemi. (Mafiri, 2002)

5.3 Romové v ČR

Internetový portál Českého rozhlasu uveřejnil ve spolupráci s Prof. PhDr. Ctiborem Nečasem, DrSc. – historikem článek „Historie Romů na území ČR“, kde autoři uvádějí, že k roku 2002 dosahovala nezaměstnanost Romů až 75 % (lokálně až 95 %!) a to nejen díky jejich nedostatečné kvalifikaci, ale také vlivem skrytého rasismu. Nejrůznější organizace se proto zaměřují v této oblasti zejména na vzdělávání romské populace. Týž zdroj uvádí též svérázné řešení vysoké nezaměstnanosti romské minority z roku 1965, kdy bylo nařízeno

vládou, že počet romských obyvatel v obci nesmí přesáhnout 5 %, čímž mělo být dosaženo jednak pokrytí deficitu nekvalifikovaných dělníků v některých oblastech a jednak snížení nezaměstnanosti Romů, zejména ze Slovenska. Ani tato strategie se ale neukázala být úspěšná.

6 Diskriminace

6.1 Ošetření diskriminace zákonem

Diskriminace je závažnou etickou otázkou, proto je jí věnována pozornost i v oblasti pracovně-právních vztahů. Konkrétně se touto oblastí zabývá Zákon o zaměstnanosti, který říká: „Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.“ (Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb. § 4 odstavec 2). V případě, že zaměstnavatel poruší tato ustanovení, může mu úřad práce uložit pokutu až jeden milion korun.

6.2 Kazuistika

Ministerstvo práce a sociálních věcí uveřejnilo 20. října 2009 článek o Rozhodnutí Evropského soudního dvoru (in Humečková, 2009). Jednalo se o případ, který byl v závěru posouzen jako diskriminace přes to, že se handicap přímo netýkal aktérky sporu. Žalobcem byla žena - zaměstnankyně advokátní kanceláře, která se vrátila po mateřské dovolené. Její syn se bohužel narodil se zdravotním postižením, a proto vyžadoval zvýšenou péči. Tato zaměstnankyně ukončila pracovní poměr a poté podala na svého bývalého zaměstnavatele žalobu z důvodu diskriminace na základě zdravotního postižení, ve které poukázala na odlišný způsob zacházení, který byl uplatňován vůči ní oproti ostatním zaměstnankyním na stejné pozici. Uvedla, že jí kolegové vytvořili na pracovišti nepřátelskou atmosféru, po návratu z mateřské dovolené jí neumožnili návrat na stejné místo, zatímco ostatním zaměstnankyním toto ve stejné situaci umožněno bylo, a na rozdíl od ostatních ji nebylo vyhověno v oblasti časové flexibility v souvislosti s péčí o dítě.

Autorka článku Humečková (2009) k tomu dodává: „Antidiskriminační směrnice 2000/78/ES poskytuje totiž ochranu před diskriminací v zaměstnání a povolání nejen osobám se zdravotním postižením, ale i zaměstnancům, kteří jsou s nimi ve vztahu. Zaměstnavatelé s nimi již nebudou moci zacházet méně výhodně než s ostatními zaměstnanci ve srovnatelné situaci.“ (Humečková, 2009)

Diskriminací, jak již bylo řečeno, je mnoho druhů a zdá se, že se jejich počet zvyšuje. Na tuto skutečnost poukazuje portál BBC Czech.cz ve svém článku uveřejněném 25. října 2005, který se odvolává na internetový průzkum provedený ve Velké Británii, jenž proběhl na vzorku dvou tisíc personalistů. Údajně polovina respondentů vyjádřila názor, že má obezita negativní dopad na pracovní produktivitu a přibližně stejně velká skupina dotázaných uvedla, že lidem s nadváhou chybí sebekázeň. V případě prokázání pravdivosti těchto údajů bude britská vláda pravděpodobně muset přistoupit k legislativním opatřením vůči této nové formě diskriminace.

Otázka diskriminace uchazečů o práci či zaměstnanců z hlediska jejich fyzických proporcí není ale zdaleka pouze ojedinělou záležitostí Velké Británie. V nedávné době uveřejnilo mnoho internetových portálů zprávu o rozhodnutí indického soudu ve věci propouštění stewardů leteckou společností Air India. Zástupci aerolinek se, mimo jiné, hájili tím, že personál na jejich – pro létání nepřijatelný - vzhled upozorňovali a zároveň jim dali dvouměsíční lhůtu k nápravě v této věci. Dalším argumentem byla prokazatelná konkurence v indickém leteckém průmyslu v podobě nízkonákladových leteckých společností, jejichž palubní průvodčí byly výhradně štíhlé, mladé ženy v uniformních minisukních. Letecká společnost Air India v této kauze zvítězila a nemusela tedy propuštěné letušky s nadváhou znovu přijmout (Bouc, 2009).

V leteckém průmyslu obecně nebyla o diskriminaci nouze. Už z historie tohoto odvětví se dovídáme, že původně mohli být palubním personálem výhradně muži. A to do roku 1930, to znamená asi jedenáct let po vzniku první dopravní letecké společnosti, kdy se historicky první letuškou stala Ellen Church, zdravotní sestra a pilot. S následně přijímanými letuškami byly okamžitě rozvázány pracovní poměry, když se vdaly nebo dovršily třicátý rok

věku. Přesto, že některé ženy absolvovaly pilotní výcvik, nemohly se této profesi věnovat, zaměstnání pilota bylo totiž výhradně mužskou záležitostí. (Němeček, 1981, Šedý, 2009)

Dalším typem diskriminace v zaměstnání je věk. Odborný časopis *Práce a mzda* uveřejnil v 8. čísle ročníku 2009 článek „Diskriminace při výběru nadbytečných zaměstnanců a obrácené důkazní břemeno“ autora JUDr. Petra Bukovjana, specialisty na pracovní právo. V tomto článku popisuje předmět sporu takto: „Zda při výběru údajně nadbytečných zaměstnanců na jednom útvaru zaměstnavatele nedošlo k jejich diskriminaci z důvodu věku (zaměstnavatelem byla v tomto případě Česká republika, konkrétně Úřad vlády coby její organizační složka).“ V tomto případě se jednalo o propouštění na základě organizačních změn u zaměstnavatele, propuštění byli zaměstnanci nad padesát let věku a na vykonávání jejich pracovní náplně byli přijati pracovníci do 30 let. Bývalému zaměstnanci – žalobci v této kauze – soudci nevyhověli, jak ale uvádí autor článku: „Obecné soudy, včetně Nejvyššího soudu České republiky, nevyhověly jeho žalobě na určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, a svými rozhodnutími porušily jeho právo na spravedlivý proces a právo na nediskriminační zacházení ve věcech týkajících se vzniku a zániku pracovního poměru.“ (Bukovjan, 2009)

Za účelem ochrany zaměstnanců proti věkové diskriminaci vznikl například v USA v roce 1967 zákon „Age Discrimination in Employment Act (ADEA)“, jehož účelem je poskytovat ochranu zaměstnancům od čtyřicátého roku věku. V některých státech USA je pak tento zákon ještě doplněn dalšími zpřísněnými opatřeními. (Age Discrimination in Employment Act, 2010)

Proti všem formám diskriminace v zaměstnání se snaží bojovat i Evropská unie formou vytváření antidiskriminačních právních předpisů. V tomto směru se stala základním dokumentem Amsterodamská smlouva, která má za cíl bojovat proti diskriminaci na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace, a kterou podepsali zástupci všech 27 zemí EU v roce 1997. O právech občanů v této oblasti informovala kampaň „Pro rozmanitost. Proti diskriminaci“, jež měla též poukázat na přínos diverzity pracovní síly v rámci organizací, tak jak o tom píše například Bedrnová a Nový (1998) v knize *Psychologie a sociologie řízení*.

V našich zeměpisných šířkách méně zastoupenou formou diskriminace, zejména díky stále ještě malému, přesto rychle se zvyšujícímu počtu etnických menšin, je diskriminace rasová. Výsledky statistik nezaměstnanosti Romů na území České republiky jsem zmiňovala

již v předcházející kapitole a s tím související údaje o dosaženém vzdělání budou předmětem další kapitoly. Více se problémem rasové diskriminace zabývá například Renzetti a Curran (2003), kteří vedle diskriminace na základě pohlaví uvádí právě i dopady rasové diskriminace v zaměstnání. Opírají se o statistiky z USA, z kterých vyplývá, že ženy v devadesátých letech obecně vydělávaly přibližně 80 % příjmu mužů.

Renzetti (2003) tento fakt dokládá i historicky na biblické citaci, kdy Bůh nakazuje Mojžíšovi uznat ženě nižší odměnu než muži, a to ve výši tří pětin mužské odměny. Následně byla nižší odměna ženám ospravedlňována tím, že je jejich zaměstnání pouze dočasné, například v době světových válek, kdy byl nedostatek mužské pracovní síly, dále pak jejich eventuálním odchodem na mateřskou dovolenou a péčí o děti (Renzetti, Curran, 2003, kapitola 7). Tyto statistiky navíc uvádějí, že ještě nižší příjem než bělošky, měly v době výzkumu ženy afroamerického původu – jednalo se přibližně o necelé dvě třetiny příjmu bělošek, zatímco příjmy Hispánek tvořily zhruba 52 % příjmu bělošek (Renzetti, Curran, 2003, str. 290).

7 Zaměstnanost a zaměstnatelnost

Zaměstnatelnost je definována: „...jako schopnost jednotlivce najít takové zaměstnání, které je v souladu jak s jeho individuálními charakteristikami, tak s objektivními požadavky trhu práce.“ (Kuchař, 2007, str.113) Je tedy spojena s kvalifikacemi, dalším vzděláváním a zkušenostmi z praxe – z předchozích zaměstnání.

7.1 Ovlivnitelné a neovlivnitelné faktory zaměstnatelnosti

Existují ale i další faktory, které ovlivňují zaměstnatelnost. Tyto faktory Kuchař (2007) rozděluje na ovlivnitelné a neovlivnitelné. Do druhé kategorie spadají makroekonomické, makrosociální a demografické faktory. Makroekonomické a makrosociální faktory vnímáme na straně zaměstnavatele, jedná se o situaci na trhu, kulturní charakteristiky dané oblasti, stejně jako sociálně-politický a právní systém či ekonomickou situaci. Neovlivnitelné faktory na straně jedince jsou demografické. Jedná se o původ jednotlivce - sociální zázemí, národnost, věk, pohlaví či psychosomatické dispozice.

Ovlivnitelnými faktory jsou z hlediska zaměstnavatele pracovní podmínky, úroveň technologická či úroveň mezd. Na straně zaměstnance jsou ovlivnitelnými faktory již zmíněné vzdělání, praxe, kvalifikace, ale i motivace.

Z pohledu demografických faktorů může být příčinou nezaměstnanosti tedy například velká vzdálenost místa zaměstnání od bydliště. Tento faktor je dost specifický pro Českou republiku, neboť zde ještě stále není dojíždění za prací či dokonce přestěhování se příliš častým jevem. Kuchař (2007) uvádí, že tento faktor je u nás velmi častým důvodem mezi dlouhodobě nezaměstnanými, stejně tak, jako představa vyšší mzdy či platu, jež se stává důvodem odmítnutí zaměstnání, což už nelze chápat, jako neovlivnitelné faktory. V této souvislosti hovoří autor, stejně jako Buchtová, o pasti nezaměstnanosti. Dlouhodobě nezaměstnaní se stávají součástí subkultury, kde je nezaměstnanost považována za přirozenou a díky dostatečným sociálním dávkám často není vrcholící hmotnou nouzí, z pohledu člena této skupiny není proto nutné tento stav měnit.

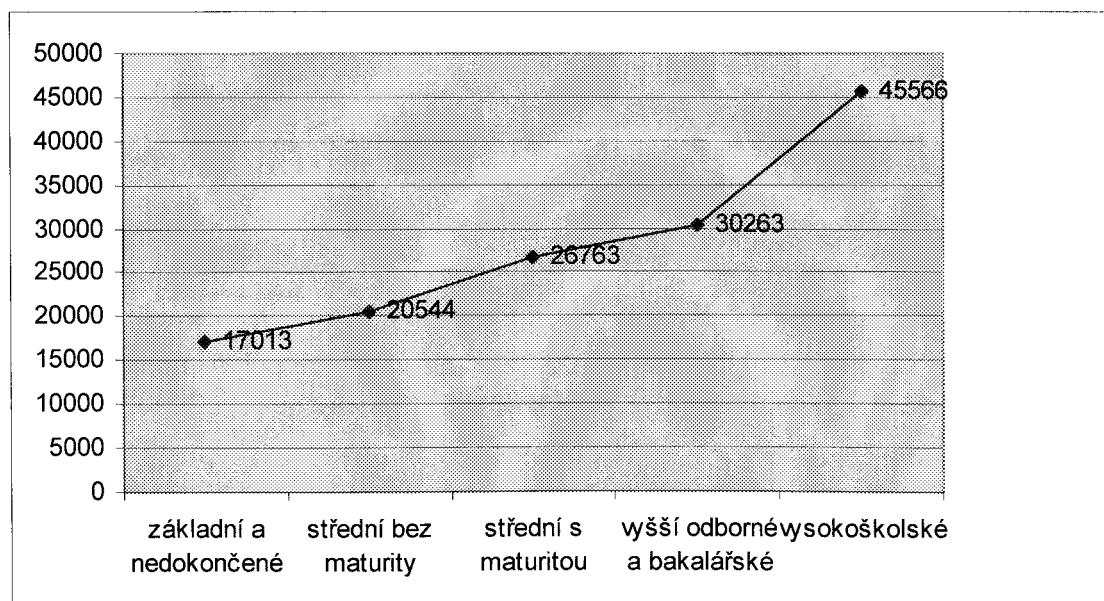
7.2 Zaměstnatelnost z pohledu vzdělání

Drtivá většina výzkumů, alespoň v České republice dokládá, že nejvíce nezaměstnaných se nachází mezi lidmi bez kvalifikace či s velmi nízkým vzděláním. Pozice lidí nabízejících nekvalifikovanou práci je zhoršena ještě přílivem levné zahraniční pracovní síly. Problémem této skupiny lidí je také většinou odmítavý postoj k dalšímu vzdělávání. Celé situaci nahrává i fakt, že výše sociálních dávek v nezaměstnanosti je dostatečná, aby zabezpečila „pohodlný“ život i bez zaměstnání, takže tato pomoc státu je ve svém důsledku demotivující.

7.2.1 Výše odměn v závislosti na dosaženém vzdělání

Český statistický úřad uveřejnil na svých stránkách srovnání průměrných mezd nejen dle pohlaví, ale i dle výše dosaženého vzdělání. Tato statistika z roku 2008 dokládá, že se průměrná mzda jedince se základním vzděláním liší od vysokoškolsky vzdělaného zaměstnance přibližně o 28 tisíc korun, to znamená, že nevzdělaný člověk, nebo člověk se základním vzděláním v průměru vydělá asi 37 % mzdy vysokoškoláka, tak jak ukazuje graf číslo 2, kde svislá osa znázorňuje hrubou mzdu v korunách.

Graf č. 2



Průběžné hrubé měsíční mzdy podle vzdělání. Zdroj: ČSÚ, Základní tabulky – rok 2008) [online] [http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/p/3109-09]

7.2.2 Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK)

Iniciativu ve vzdělávání lze nalézt i ze strany Evropské unie a to Evropskými strukturálními fondy vyhlášený Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost. Z tohoto programu jsou financovány projekty, které vymezují základní osy: Počáteční vzdělávání, Terciární vzdělávání, Výzkum a vývoj, Další vzdělávání, Systémový rámec celoživotního učení a Technická pomoc.

První osa – Počáteční vzdělávání se soustředí na implementaci kurikulárních změn ve školských institucích. Patří sem rozšiřování výuky jazyků, integrace učiva – důraz na korelaci mezi vyučovanými předměty, rozvoj kompetencí na straně žáků, poskytování asistenčních služeb a další vzdělávání odborníků pohybujících se v tomto oboru, zejména v oblasti manažerských kompetencí.

Terciární vzdělávání, výzkum a vývoj tvoří druhou osu OP VK a představuje: „Inovace studijních programů na VOŠ a VŠ v souladu s požadavky znalostní ekonomiky a potřebami trhu práce, zapojení odborníků z praxe i ze zahraničí při vytváření a realizaci těchto programů, další vzdělávání učitelů, řídicích pracovníků a administrativních pracovníků na VOŠ, další specifické odborné vzdělávání pracovníků výzkumu a vývoje.“ (Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost) Patří sem i obohacování řídicích kompetencí těchto pracovníků.

Třetí osa je zaměřena na další vzdělávání, čímž je míněno zejména rozvíjení tzv. měkkých kompetencí (práce s počítačem, jazykové dovednosti apod.)

Čtvrtou osou je snaha o rozvinutí systémového rámce celoživotního učení – vytvoření kontinuity ve vzdělávání od počátečního po další vzdělávání.

Značnou část dlouhodobě nezaměstnaných tvoří například příslušníci romské minority. Kuchař (2007) píše o vůči většinové populaci odlišném hodnotovém žebříčku, z kterého jasně vyplývá, že vzdělání v této části populace nezaujímá přední příčky, ba naopak je upozaděno. V této souvislosti uvádí statistiky o vzdělání romské populace: „...více než 80 % romských dětí vychází ze zvláštních škol, tři čtvrtiny romských uchazečů o zaměstnání mají jen základní a 10 % neukončené základní vzdělání. Pro řadu z nich je tak obtížně překonatelná i jazyková bariéra, neboť tyto děti neovládají dobře český jazyk, a to jak z hlediska gramatického, tak co do rozsahu slovní zásoby.“ (Kuchař, 2007, str. 158) Autor dále

odhaduje, že míra nezaměstnanosti mezi Romy v produktivním věku může dosahovat až 60 %. Jako příčinu své neaktivity na trhu práce uvádí 54 % Romů zdravotní důvody.

8 Právní úprava – podmínky v ČR

8.1 Právo na práci a nezaměstnanost

„Právo na práci neznamena právo na určitou práci, ale jen právo na pomoc státu při získávání práce a podporu v nezaměstnanosti. Hlavním cílem sociální politiky v této oblasti proto zpravidla bývá podpora vytváření nových pracovních příležitostí, podpora samostatné (nikoliv zaměstnanecké) ekonomické aktivity a přípravy lidí na zaměstnání nebo jinou ekonomickou činnost.“ (Tomeš, 2001, str. 142) Jedná se o aktivní politiku zaměstnanosti.

8.2 Podpora v nezaměstnanosti

- **Historie**

O systému vyplácení podpor v nezaměstnanosti v ČSR roku 1925 píše Kárník: „Státní podporu obdrží odborově organizovaný zaměstnanec, oficiálně se přihlásivší jako nezaměstnaný, a to ve výši, jakou mu poskytne v nezaměstnanosti jeho odborová organizace.“ (Kárník in Buchtová 2002, str.45) Tento systém později doznal změn, neboť v době největší krize roku 1933 už přestal, díky počtu lidí bez práce, být pro odbory únosný. Zpřísnění podmínek přidělování podpor se týkalo nejen jejich přiznání, ale i snížením jejich dávek.

Pro ostatní nezaměstnané, jejichž počet vzrůstal, bylo zapotřebí dalších systémů pomoci. Kárník hovoří o různých typech stravovacích akcí a tzv. produktivní péči o nezaměstnané, kdy se nezaměstnaní například podíleli na budování silnic organizovaném obcemi. Nejvyhrocenější situace byla tou dobou v Podkarpatské Rusi, kde docházelo ke střetům mezi nezaměstnanými a státním aparátem.

Český fenomén Tomáš Baťa se reflektoval na krizi razantními opatřeními. Těmi bylo snížení cen obuvi o 50 % a po dohodě se zaměstnanci i jejich mzdy, a to o 40 %. Jak uvádí autor Nováček (in Buchtová 2002), pro Baťovy zaměstnance byly i tyto podmínky ještě snesitelné vzhledem k vysokým mzdám, které Baťa poskytoval a které byly právě o přibližně 40 % nad průměrnou mzdou v ČSR v té době. Baťovi se podařilo tímto krokem zvýšit prodej a přes původní ztrátu, kterou tímto utrpěl, mohl opět rozjet výrobu, což mu umožnilo další

posun a to i z hlediska otevření dalších poboček v zahraničí, čímž se vyhnul placení cel a dalším nákladům spojeným s exportem.

- **Podpory v nezaměstnanosti dnes**

Podmínky pro získání podpory v nezaměstnanosti stanovuje zákon, který za poslední dobu doznal významných změn. Oproti minulosti došlo ke zpřísnění těchto podmínek, a tak čerství absolventi nemají na tuto podporu nárok. Ten vzniká až žadatelům, kteří díky předešlé výdělečné činnosti odváděli důchodové pojištění alespoň dvanáct měsíců před tím, než se zaregistrovali na pracovním úřadě. Žadateli též pro získání podpory v nezaměstnanosti nesměl být v předcházejících šesti měsících ukončen pracovní poměr na základě hrubého porušení kázně. Úřad práce též může rozhodnout o poskytnutí podpory při rekvalifikaci v případě, že je tato rekvalifikace zabezpečována samotným úřadem.

Výše podpory je taktéž stanovena Zákonem o zaměstnanosti a běžně může v prvních dvou měsících činit až 65 % čistého příjmu v předchozím zaměstnání. Následně se tato finanční podpora snižuje v dalších dvou měsících na 50 % příjmu z bývalého zaměstnání a po té na 45 %.

9 Nástin řešení nezaměstnanosti

9.1 Národní plán zaměstnanosti

Národní plán zaměstnanosti spadá do střednědobé strategie politiky zaměstnanosti. Byl vypracován tak, aby začal působit k roku 2000, tedy ještě před vstupem do Evropské unie. Byl koncipován ve čtyřech osách – pilířích, a to Podpora zaměstnatelnosti, Podpora podnikání, Podpora schopnosti podniků a zaměstnanců přizpůsobit se měnám, Podpora rovných příležitostí všech osob.

9.2 Současná podpora zaměstnatelnosti

Díky vstupu České republiky do Evropské unie je naše politika velmi provázána s tímto sdružením, a to se odráží i v politice zaměstnanosti a vzdělávání.

Současné trendy v politice zaměstnanosti směřují například ke snižování sazeb nemocenského pojištění, zvyšování investic do lidského kapitálu – v návaznosti na Národní plán zaměstnanosti se jedná o zesílení vazeb mezi podniky (potenciálními zaměstnavateli) a školskými institucemi (budoucími zaměstnanci) tak, aby byla sladěna poptávka na pracovním trhu s nabídkou. Patří sem i uznávání různých forem dalšího vzdělávání, například neformálního nebo prostupnost oborů vzdělání, strategie celoživotního učení. Dalším bodem je prosazování rovných příležitostí ve vzdělávání, například prostřednictvím mentoringu pro sociálně znevýhodněné děti, ale i překonávání genderových stereotypů. Podpora studia v oborech, které jsou tradičně genderově děleny a například i podpora uplatňování žen ve výzkumu, který je tradičně ovládán spíše muži.

Další již zmíněnou oblastí, kam je směřována pozornost, je podpora dalšího vzdělávání a to i občanského. Přizpůsobování kvalifikací v reflexi na potřeby trhu. Strategie celoživotního učení, což je jev, se kterým jsme se před revolucí v roce 1989 příliš nesetkávali.

Všechny tyto snahy jsou ukotveny v Operačních programech podporovaných Evropskými fondy, například již zmíněný OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost nebo níže uvedený OP Lidské zdroje a zaměstnanost.

9.2.1 European Employment Services (Evropské služby zaměstnanosti)

„Úřady práce se po připojení České republiky k Evropské unii staly součástí sítě EURES, jejímž základním posláním je usnadňovat mezinárodní mobilitu pracovních sil. Služba EURES (EUROpean Employment Services – Evropské služby zaměstnanosti) nabízí veřejné služby zaměstnanosti všech 27 členských států EU, dále Norska, Islandu a Lichtenštejnska, které jsou součástí Evropského hospodářského prostoru (EHP). Dohodu o účasti v síti EURES má i Švýcarsko.“ (European Employment Services)

Tato síť poskytuje v rámci práva volného pohybu osob služby zaměstnavatelům i pracovníkům. Jedná se jednak o databáze EURES a jednak poskytování informačních a poradenských služeb prostřednictvím zaměstnanců EURES na úřadech práce.

Základem všech databází EURES je Evropský portál pracovní mobility při Evropské komisi, zahrnuje databáze životopisů, databáze volných pracovních míst, databázi životních a pracovních podmínek, informace o zemích EU, do kterých jsou platná jiná kritéria pro volný vstup (jedná se o původní státy EU před jejím rozšířením, u kterých fungují určité restriktce) a databázi vzdělávání – evropský portál PLOTEUS, kde jsou uveřejněny vzdělávací příležitosti v rámci Evropy.

9.3 Krácení úvazků, sdílená místa

Jedním z alespoň částečných řešení nezaměstnanosti je podporování zkrácených a částečných úvazků. Může se například jednat o sdílení místa, tj. jedno pracovní místo je sdíleno dvěma či více zaměstnanci. Vzhledem k dnešní ekonomické krizi se ale tato tendence objevuje spíše v souvislosti se snížením množství práce, zaměstnavatelé tedy začali zkracovat úvazky, ne však z důvodu „zdvojení místa“, ale naopak z nedostatku práce.

Právní a daňový magazín newsletter Ministerstva Práce a sociálních věcí uveřejnil v listopadu 2005 článek o příležitostné registrované práci pro nezaměstnané. Jednalo se o spolupráci Znojemského, Vyškovského a Hodonínského úřadu práce, Ministerstva práce a sociálních věcí a společnosti Sodexo Pass Česká republika. Projekt nesl název Příležitostná registrovaná práce a kladl si za cíl působit preventivně proti dlouhodobé nezaměstnanosti. Protože přívýdělek z tohoto projektu nepřesáhne polovinu minimální mzdy, nezaměstnaní nepřijdou o státní podporu v nezaměstnanosti, ale zároveň se budou moci alespoň částečně začlenit do světa práce.

Pro zaměstnavatele to má i takové výhody, že kromě toho, že nemusí odvádět za zaměstnance sociální a zdravotní pojištění (které zůstává na státu v důsledku trvající evidence pracovníka na příslušném úřadu práce), odpadá i administrativa. Tento projekt by měl ve svém důsledku motivovat dlouhodobě nezaměstnané k aktivnímu hledání si práce. Zároveň by měl působit preventivně proti nelegální práci. Financování tohoto projektu proběhlo z prostředků Evropské unie. (in Nový nástroj k řešení nezaměstnanosti, 2005)

9.4 Outplacement

„Tzv. outplacement je proces pomáhání nadbytečným pracovníkům při hledání jiného zaměstnání a zahajování nové kariéry.“ (Armstrong, 1999, str. 417) Jedná se o proces, který může zahrnovat konzultace i poradenství ohledně psaní životopisů, vyhledávání zdrojů s inzercí volných míst apod. Na tyto služby se specializují některé společnosti, které mohou aktivně vyhledávat náhradní vhodná pracovní místa pro zaměstnance propuštěné pro nadbytečnost, ale hlavně poskytují poradenskou činnost. Sem patří například pomoc při sestavování životopisů, příprava na přijímací pohovor, posouzení možných oborů, ve kterých by se mohl jedinec uplatnit, ale i pracovní-právní poradenství. Poradci upřesní, kam se má nezaměstnaný obrátit, jaký je postup žádání o podporu v nezaměstnanosti, jaké doklady si připravit. Kromě aktivního vyhledávání pracovních míst pomohou propuštěným s orientací v inzerci, sdělí internetové odkazy, poukáží na další možné zdroje informací.

9.5 Rekvalifikace

„Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.“ (Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb., § 108 odst. 1)

Toto odvětví právně spadá pouze do kompetence státu. Jednak z toho pohledu, že rekvalifikace může být doporučena úřadem práce, kterým je i podporována a dále tak, že

rekvalifikační kurzy může poskytovat pouze školitel, který pro to získal akreditaci Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy.

9.6 Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ)

„Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost je zaměřený na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky na trhu práce, profesního vzdělávání, dále na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech.“ (www.strukturalni-fondy.cz/**oplzz**)

Tento program je sponzorován z prostředků fondů Evropské Unie. Jak uvádí internetové stránky Evropských fondů, jedná se o částku 1,84 mld. Eur, což činí necelých 7% celkového objemu financí plynoucích České republice z EU.

OP LZZ je rozdělen do šesti celků – tzv. os. Tyto osy jsou Adaptabilita, Aktivní politika trhu práce, Sociální integrace a rovné příležitosti, Veřejná správa a veřejné služby, Mezinárodní spolupráce a Technická pomoc.

První osa – Adaptabilita je zaměřena na další profesní vzdělávání v rámci organizací, jedná se tedy o oblast vzdělávání zaměstnanců a podporu například pružných forem organizace práce.

Aktivní politika trhu práce je druhou osou, zaměřenou na pomoc nezaměstnaným například formou rekvalifikací. Jedná se o oblast spojovanou se státem, potažmo obcemi. Spadá sem pomoc při aktivním hledání si práce, poradenství, podpora veřejně prospěšných prací, podpora osob samostatně výdělečně činných nebo například podpora školících programů pro ty uchazeče o zaměstnání, kteří jsou ohroženi sociálním vyloučením.

Pod osu Sociální integrace a rovné příležitosti patří např.: “poskytování sociálních služeb a podpora dalších nástrojů, které vedou k sociálnímu začleňování a k prevenci sociálního vyloučení, transformace pobytových zařízení pro cílové skupiny osob, zavádění procesu zvyšování kvality, kontroly a zajištění dostupnosti sociálních služeb, vzdělávací programy, kurzy, odborné vzdělávání pro sociálně vyloučené...” (Operační program lidské zdroje a zaměstnanost OPLZZ)

Mezi takové nástroje začleňování patří vzdělávání, antidiskriminační opatření a motivace lidí sociálně vyloučených nebo různé typy poradenství zaměstnavatelům.

V rámci čtvrté osy – Veřejná správa a veřejné služby se například podporuje vzdělávání zaměstnanců úřadů veřejné správy, oblast řízení lidských zdrojů, jeho efektivita a to zejména ve veřejné správě.

K páté ose – Mezinárodní spolupráce, internetové stránky Evropských Strukturálních Fondů uvádí: „výměna zkušeností a přenos dobré praxe mezi členskými státy v otázkách týkajících se věcného zaměření ESF, vznik tématických sítí, zaměřených na řešení specifického problému apod.“ (Operační program lidské zdroje a zaměstnanost OPLZZ)

Poslední, šestá osa nazvaná Technická pomoc je de facto zaměřená na osvětu - marketingovou podporu celého programu, měla by poskytovat pomoc, rady uchazečům o granty, pomoci při vyřizování administrativních formalit. Stejně jako analýzy, výběr projektů a jejich monitorování.

Časově je celý tento program ohraničen roky 2007 až 2013.

9.7 Osoby se zdravotním postižením

Odborný časopis HRM uveřejnil v letním čísle roku 2009 článek RNDr. Olgy Karousové, ve kterém autorka přibližuje možnosti zvýšení uplatnění lidí se zdravotním postižením na pracovním trhu. Asi 7 % obyvatel České republiky má určitý druh zdravotního postižení, tato skutečnost je pro většinu z nich spojena s nemožností nalézt zaměstnání. Závažným důvodem, vedle absence bezbariérových přístupů, je nedostatečné vzdělání či předsudky potenciálních zaměstnavatelů. K řešení této situace se snaží stát částečně přispívat úlevami na daních zaměstnavateli, který zdravotně postiženého člověka zaměstná.

Karousová (2009) uvádí, že na základě absolvování vzdělávacích kurzů v oblasti počítačových technologií a soft skills v kombinaci s individuálním pracovním poradenstvím si 50 % účastníků těchto akcí našlo zaměstnání. Vedle náplně kurzů jako jsou kurzy rozvoje osobnosti, komunikační a prezentační dovednosti, zvládání stresu či základy pracovního práva, byli účastníci proškoleni v oblasti počítačových znalostí. Dalším krokem bylo otevření rekvalifikačních kurzů v oboru Administrativní pracovník, Lektor a Operátor call centra. Návaznost vzdělání je pro absolventy zajištěna distančním e-learningovým způsobem. Většina nákladů na tyto mezinárodní projekty je hrazena z prostředků Evropské komise.

9.8 Program Integrace

Dalším zdrojem pomoci v nezaměstnanosti handicapovaných lidí, ať už se jedná o lidi v částečném invalidním důchodu, či mentálně postižené občany, je Program Integrace. Ve výroční zprávě za rok 2008 se dočítáme: „Během projektu jsme rekvalifikovali 33 osob se zdravotním postižením v oblastech základní manipulace s počítačem, skladování, managementu a marketingu. Pracovní příležitosti dostalo více než 30 občanů cílové skupiny a stálé zaměstnání získalo 10 zaměstnanců cílové skupiny.“ (Výroční zpráva Projekt Integrace) Jednalo se o projekt začleňování osob se zdravotním postižením do pracovního procesu.

Toto sdružení provozuje takzvané chráněné dílny, kde se postižení občané mohou v „chráněném prostředí“ adaptovat na pracovní proces, socializovat se s pracovní skupinou a je jim poskytnuta i poradenská služba. Některé tyto projekty vznikají ve spolupráci s Operačním programem Lidské zdroje a zaměstnanost.

9.9 Snížení podpory v nezaměstnanosti

Systém pojištění v nezaměstnanosti a systém státní pomoci v nezaměstnanosti jsou formy pasivní politiky zaměstnanosti.

Jak už bylo zmíněno, tyto státem poskytované relativně vysoké podpory v nezaměstnanosti mohou působit ne příliš motivujícím způsobem. Někteří nezaměstnaní necítí potřebu začít znovu pracovat, nebo si hledají zaměstnání laxně. „V mnoha evropských zemích není problém motivace lidí k práci tak naléhavý, neboť i ta nejnižší mzda je obvykle mnohem vyšší než životní minimum. Podíl životního minima na hrubé minimální mzdě (v %) představuje např. ve Francii 38 %, Švýcarsku 46 %, Rakousku 56 %, ...“ (Brožová, 2003, str. 131)

Možným způsobem motivace by proto mohlo být snížení sociálních dávek v nezaměstnanosti, urychlení hledání si práce uchazeči nebo by dokonce mohlo působit preventivně před vznikem dlouhodobé nezaměstnanosti. Problémem u tohoto řešení můžou být ovšem ti nezaměstnaní, kteří jsou bez práce opravdu nedobrovolně, to znamená, že si práci sice aktivně hledají, ale nemohou ji najít – například vzhledem ke svému znevýhodnění z hlediska místa bydliště, neuplatnitelné oborové praxi či zdravotnímu stavu.

10 Závěr

V této bakalářské práci jsem si kladla za cíl učinit průřez jednotlivými oblastmi nezaměstnanosti. Na začátku jsem se snažila nastínit celosvětovou nezaměstnanost z historického pohledu a najít paralelu celosvětové krize před druhou světovou válkou s dnešní globální krizí coby mechanismu zapříčiňujícím nezaměstnanost. Dále jsem nahlédla tento problém z pohledu ekonomických teorií a rozdělila nezaměstnanost dle způsobu, jak jí vnímá stát a podle doby jejího trvání.

Následně jsem se zaměřila na dopady nezaměstnanosti na jednotlivce, jeho vnímání této situace a negativní doprovodné jevy, které s sebou přináší. Významné pro mě při tom byly studie Marie Jahodové, které dovolují přímý „vhled“ do domácností zasažených nezaměstnaností ve třicátých letech. Další kapitolu jsem věnovala společenským souvislostem tohoto tématu a pro srovnání jsem přidala sociologické postřehy z jiných zemí.

Při studiu materiálů s tematikou nezaměstnanosti jsem došla k závěru, že jedním z klíčových témat je vzdělání. Proto jsem zařadila kapitolu o zaměstnatelnosti. Z výzkumů totiž jasně vyplývá, že v našich zeměpisných šířkách mají vysokoškoláci zcela nejlepší uplatnění a nezaměstnanost je nepostihuje v takové míře ani v době již zmíněné krize.

Neodmyslitelnou součástí je právní úprava nezaměstnanosti a pomoc státu, které jsem také postihla. Jako důležitou vnímám poslední kapitolu shrnující možná řešení nezaměstnanosti s ohledy na angažovanost Evropské unie.

Práce pojednávající o problematice nezaměstnanosti mají prameny převážně ve starších výzkumech nebo se jedná přímo o koncepty řešení tohoto socio-ekonomického problému převážně z evropských zdrojů. Ve své práci jsem se snažila neopomenout žádný z významných aspektů nezaměstnanosti, udělat průřez všemi oblastmi, nejen z hlediska psychologického, ale i socio-ekonomického a přiblížit i hlavní způsoby jejího řešení a nahlížet problematiku nezaměstnanosti z různých úhlů a komplexně.

Pevně věřím, že tato práce podává stručný a vypovídající přehled předmětné problematiky a souvisejících témat a že se zařadí mezi přínosné zdroje pro další studium dané oblasti.

Bibliografie

- Armstrong, M. *Personální management*. Praha: Grada Publishing, 1999, ISBN 80-247-0469-2
- Bedrnová, E., Nový, I. a kol. *Psychologie a sociologie řízení*. Praha: Management press, 1998, ISBN 80-85943-57-3
- Boleloucký, Z. *Somatická onemocnění a nezaměstnanost*. Brno: Interní medicína pro praxi 9/2002
- Brožová, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, ISBN 80-86429-16-4
- Buchtová, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002, ISBN 80-247-9006-8
- Bukovjan, P. Diskriminace při výběru nadbytečných zaměstnanců a obrácené důkazní břemeno. *Práce a mzda : odborný časopis pro praxi personalistů a mzdových účetních*. vol. 2009, no. 8. ISSN 0032-6208.
- Feather, N.T. *The psychological impact of unemployment*. New York: Springer-Verlag, 1990, ISBN 0-387-97027-č
- Giddens, A. *Sociologie*. Praha: Argo 2001, ISBN 80-7203-124-4
- Hartl, P.; Hartlová, H. *Psychologický slovník*. Praha: Portál 2004, ISBN 80-7178-303-X
- Hill, L. *History of employment and manpower policy in the United states*. Washington: U.S.Government printing office, 1965
- HRM – Human Resources Management, odborný časopis 4/09 (článek Vzdělávací programy zvyšují šance na práci osob se zdravotním postižením, RNDr. Karousová O.)
- Kučař, P. *Trh práce – sociologická analýza*. Praha: Karolinum, 2007, ISBN 978-80-246-1383-3
- Mafiri, M.I. *Socio-economic impact of unemployment in South Africa*, 2002, University of Pretoria etd.
- Mikšík, O. *Psychologické souvislosti, zdroje a důsledky nezaměstnanosti*, Psychologická řada. FSV UK, Praha 2006 (a)
- Mikšík, O. *Ekonomické, osobnostní a situační pozadí základních postojů k životní realitě*, Psychologická řada. FSV UK, Praha 2006 (b)

Možný, I. *Rodina a společnost*. Praha: Slon, 2006, ISBN 80-86429-58-X

Němeček, V. *Civilní letadla I Vzducholodě a dopravní letouny s pístovými motory*. Praha, Nakladatelství dopravy a spojů 1981.

Palán, Z. *Lidské zdroje*. Praha: Academia, 2002. ISBN 80-200-0950-7

Renzetti, C.M.; Curran, D.J. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2

Štikar, J.; Rymeš, M.; Riegel, K.; Hoskovec, J. *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum, 2003, ISBN 80-246-0448-5

Tanay, E. *Work Deprivation Depression*. Ottawa: Psychiatric Journal, 1983

Tomeš, I. *Sociální politika teorie a mezinárodní zkušenost*. Praha: Socioklub, 2001, ISBN 80-86484-00-9

Tureckiová, M. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. Praha: Grada, 2004, ISBN 80-247-0405-6

Vlček, J. a kol. *Ekonomie a ekonomika*. Praha: ASPI, 2005, ISBN 80-7357-103-X

Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb. Automatizovaný systém právních informací.

Internetové zdroje:

Age Discrimination in Employment Act (ADEA) [online]. 2010 [cit.2010-15-02]. Dostupné z WWW <<http://www.hrhero.com/topics/adea.html>>

Blatníková, Mareš: *Dlouhodobá nezaměstnanost a její důsledky* [online]. 2002 [cit.2010-15-02]. Dostupné z WWW <www.ceskaghetta.cz/download/dlouhodobá_nezamestnanost.pdf>

Boj proti diskriminaci in Evropská komise: Zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti [online]. Dostupné z WWW <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=423&langId=cs>>

Bouc, F. *Dávají výpověď kvůli nadváze* [online]. 2009. 2009-01-10 [cit.2010-20-02] Dostupné z WWW <http://www.lidovky.cz/davaji-vypoved-kvuli-nadvaze-djp-/ln_noviny.asp?c=A090110_000042_ln_noviny_sko&klic=229440&mes=090110_0>

Buřinská, B. *Pohled do historie: jak začala velká hospodářská krize v roce 1929* [online]. 2008-23-10. [cit.2010-20-03]. Dostupné z WWW <http://finance.idnes.cz/pohled-do-historie-jak-zacala-velka-hospodarska-krize-v-roce-1929-p7g-/bank.asp?c=A081022_135219_bank_bab>

Deprez, É. *Study shows psychological impact of unemployment* [online]. 2009-03-09. [cit.2010-19-01] Dostupné z WWW: <http://www.businessweek.com/bwdaily/dnflash/content/sep2009/db2009092_648686.htm>

European Employment Services [online]. 2009-21-04. [cit.2010-19-02] Dostupné z WWW <http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures>

Humečková, J. *Chrání Evropská směrnice proti diskriminaci v zaměstnání i pečující osoby?* [online]. 2009-20-10. [cit.2010-20-02] Dostupné z WWW <<http://www.mpsv.cz/cs/7725>>

Jin, L.R. *The impact of unemployment on health: Review of the evidence. in Canadian Medical Association Journal.* [online]. Toronto, 1995. 1995-01-09. [cit.2010-19-01]. Dostupné z WWW <<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1487417/pdf/cmaj00077-0027.pdf>>

Kposowa, A.J. *Research on unemployment and suicide*[online]. 2003. [cit.2010-25-01] Dostupné z WWW <www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1732541>

Národní plán zaměstnanosti [online]. MPSV 2006. 2006-28-04. [cit.2010-25-02] Dostupné z WWW <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/narodniplan1999/narodniplanzamest>

Nečas, C. *Historie Romů na území České republiky*, [online]. Praha, 2002. 2002-02-12 [cit.2010-20-02] Dostupné z WWW <<http://romove.radio.cz/cz/clanek/18785>>

Nový nástroj k řešení dlouhodobé nezaměstnanosti in Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2005-10-10 [cit.2010-05-03] Dostupné z WWW <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/1926/101005b.pdf>>

Obézní Britové mívají problém se sháněním práce [online]. 2005. 2005-25-10 [cit.2010-05-03] Dostupné z WWW <http://www.bbc.co.uk/czech/britain/story/2005/10/051025_uk_obesity_1900.shtml>

Operační program Vzdělání pro Konkurenceschopnost (OPVK) [online]. [cit.2010-20-02] Dostupné z WWW <www.strukturalni-fondy.cz/opvpk>

Operační program lidské zdroje a zaměstnanost (OPLZZ) [online]. [cit.2010-20-02] Dostupné z WWW <www.strukturalni-fondy.cz/oplzz>

Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle vzdělání a pohlaví, in Základní tabulky - dopočtené výsledky za ČR, A4. Český statistický úřad [online]. 2008. [cit.2010-25-03] Dostupné z WWW <<http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/p/3109-09>>

Program Integrace in Výroční zpráva 2008 [online]. 2009-13-08. [cit.2010-20-03] Dostupné z WWW <<http://www.projektintegrace.cz/index.php?strana=aktuality&id=33>>

Struktura nezaměstnaných absolventů, Národní ústav vzdělávání. [online]. 2007. [cit.2010-15-02] Dostupné z WWW <[http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/SStranka.aspx?Fulltext=struktura nezaměstnaných absolventů&CiloveSkupiny=6&KodStranky=5.1.06](http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/SStranka.aspx?Fulltext=struktura%20nezaměstnaných%20absolventů&CiloveSkupiny=6&KodStranky=5.1.06)>

Šedý, M. *Jak se cvičí letušky* [online]. 2009. 2009-27-05 [cit.2010-20-02] Dostupné z WWW <<http://vztlak.net/Technika-a-legislativa/Jak-se-cvici-letusky>>

*Zaměstnatelnost absolventů fakult se může výrazně lišit in I-forum UK [online]. 2010.
[cit.2010-15-02] Dostupné z WWW <<http://www.ceses.cuni.cz/IFORUM-6703.html>>*