

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Zdravotně sociální fakulta

Vliv nezaměstnanosti na psychiku člověka

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Autor práce: Bc. Lucie Vitešnicková

Vedoucí práce: Ing. Ivan Loukota

V Českých Budějovicích dne 28.5. 2007

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji diplomovou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své diplomové práce, a to v nezkrácené podobě Zdravotně sociální fakultou elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách.

V Českých Budějovicích dne:

Podpis:.....

THE UNEMPLOYMENT'S INFLUENCE OF A HUMAN MENTALL CONDITION

The unemployment leads to a deprivation of basic needs. Seriousness of unemployment depends on the length of its duration. Long-term unemployment leads to the apathy and evokes a short-time thinking. One of the main targets of employment policy is reduction of a long - term unemployment.

The method of questionnaire investigation was used to gather the information. There were two questionnaire forms, one of them for the employed and second one for the jobless informants. Both forms contained total of 16 questions. Questions in a form for the employed were aimed to a fear of a losing of the job and questions aimed to the spending of a leisure time. In questionnaire forms for the jobless were questions aimed to a spending of a leisure time and questions aimed to their tendency to find a job.

The experimental set of the employed was formed by the inhabitants of Budweis in South Bohemia. Rate of the returned questionnaire forms was 98%. The experimental set of the unemployed was formed from the jobless people registered in employment office in Budweis. Rate of the returned questionnaires reached 87%.

In my work I wanted to refer about problems of the unemployment with regard to human mentall condition. The aim of my work was to evaluate if the unemployment influenced human mentall condition.

I predicted three hypotheses. ***Hypothesis No.1:*** Groups of person with problematic use on the employment market have a fear of losing the job, was confirmed. ***Hypothesis No.2:*** The employed people are using their leisure time for their personal growth than the people unemployed for more than 6 months, was confirmed. ***Hypothesis No.3:*** The people unemployed for a period more than 6 months have a smaller interest to find a job than the people unemployed for the period of 6 months and less, was confirmed also.

The thesis treats the unemployment's influence of a human mentall condition. This work has personally for me an impact of getting a theoretical knowledge about studied topic. The results point-out the fact that the unemployment influence a leisure-time

activities. Duration of the unemployment influences an interest to find a job and competence to the risk group of the employed leads to the fear of losing a job and to the fear of searching for a new job. Benefit of my thesis might be useful for the education at the Faculty of Health and Social Studies

Ráda bych poděkovala Ing. Ivanu Loukotovi za cenné rady, připomínky a trpělivý přístup při vedení mé diplomové práce. A dále bych ráda poděkovala všem respondentům, kteří se účastnili výzkumu.

OBSAH

ÚVOD	4
1. Současný stav	5
1.1 Základní pojmy	5
1.2 Druhy nezaměstnanosti	6
1.3 Význam zaměstnání pro člověka	6
1.3.1 Harrisonův model reakcí na nezaměstnanost	7
1.4 Vliv nezaměstnanosti na člověka	7
1.4.1 Životní úroveň	8
1.4.2 Zkušenost deprivace	8
1.4.3 Zkušenost změny času	8
1.4.4 Rodina	9
1.4.5 Nezaměstnanost a reprodukční chování	9
1.4.6 Sociální izolace	9
1.4.7 Nezaměstnanost a fyzické zdraví	10
1.4.8 Nezaměstnanost a psychické zdraví	10
1.4.9 Ztráta statusu	10
1.4.10 Nezaměstnanost a participace	11
1.4.11 Stigma	11
1.4.12 Nezaměstnanost a sociálně patologické jevy	11
1.4.13 Nezaměstnanost a veřejnost	11
1.5 Problémové skupiny nezaměstnaných	12
1.5.1 Mladší věkové skupiny do 30 let	12
1.5.2 Starší lidé	13
1.5.3 Ženy	13
1.5.4 Osoby se zdravotním postižením	13
1.5.5 Lidé bez kvalifikace	14
1.5.6 Romské etnikum	14
1.6 Postavení uchazeče o zaměstnání	14

1.6.1 Právo na práci	15
1.6.2 Práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání	15
1.6.3 Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání	16
1.6.4 Podpora v nezaměstnanosti	17
1.6.5 Ukončení evidence uchazeče o zaměstnání	19
1.7 Práva a povinnosti zaměstnavatelů	19
1.8 Dlouhodobá nezaměstnanost	20
1.8.1 Boj proti dlouhodobé nezaměstnanosti a cílové skupiny	21
1.8.2 Typy dlouhodobě nezaměstnaných	22
1.9 Společenské náklady nezaměstnanosti	23
1.10 Projekty na řešení nezaměstnanosti	24
1.10.1 Příprava na práci v Jihočeském kraji	24
1.10.2 Najdi si práci	25
1.10.3 Příležitostná registrovaná práce	25
1.10.4 Projekt návrat do práce	26
1.10.5 Program „AKTIV“	26
1.11 Psychologický intervenční program pro nezaměstnané	27
1.12 Politika zaměstnanosti	28
1.13 Národní plán zaměstnanosti	29
1.14 Aktivní politika zaměstnanosti	30
1.14.1 Rekvalifikace	31
1.14.2 Investiční pobídky	31
1.14.3 Veřejně prospěšné práce	32
1.14.4 Společensky účelná pracovní místa	32
1.14.5 Překlenovací příspěvek	33
1.14.6 Příspěvek na dopravu zaměstnanců	33
1.14.7 Příspěvek na zapracování	34
1.14.8 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	34
1.14.9 Příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa	34
2. CÍL PRÁCE A HYPOTÉZY	35

2.1 Cíl práce	35
2.2 Hypotézy	35
3. METODIKA	36
3.1 Metodika práce	36
3.2 Charakteristika výzkumného souboru	36
4. VÝSLEDKY	37
5. DISKUZE	72
6. ZÁVĚR	82
7. SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	84
8. KLÍČOVÁ SLOVA	89
9. SEZNAM PŘÍLOH	90

ÚVOD

Při rozhodování, jaké téma si zvolit pro svoji diplomovou práci jsem byla ovlivněna několika faktory. Jedním z nich byla zkušenost mé rodiny a mých známých se ztrátou zaměstnání. Přišli o zaměstnání a na vlastní kůži poznali, jaké těžkosti vznikají s hledáním nového zaměstnání. Mezi dalšími faktory patřili i moji spolužáci ze střední školy a bakalářského studia, kteří také byli nuceni bojovat s problémy, které nezaměstnanost přináší.

V neposlední řadě bylo mým důvodem pro toto téma i to, že já sama budu mít zanedlouho možnost poznat jaké to je, hledat uplatnění na trhu práce po ukončení studia. Všechny tyto důvody mě inspirovali k myšlence věnovat se problematice nezaměstnanosti. Ve své diplomové práci bych chtěla poukázat na problematiku nezaměstnanosti ve vztahu k psychice člověka.

Nezaměstnanost má vliv nejen na společenský život, ale především na život jednotlivce. Nezaměstnanost může vést k rozbití časové struktury dne, změně vnímání času, k deprivaci základních potřeb a k absenci pravidelných činností. Dále může vést k sociální izolaci která pramení z redukce sociálních kontaktů. Ztráta zaměstnání může vést také k pocitům bezmocnosti.

Závažnost nezaměstnanosti závisí především na délce jejího trvání. Nejzávažnější důsledky pro nezaměstnané má dlouhodobá nezaměstnanost. Ta vede k apatii a vyvolává krátký časový horizont uvažování. Jedním z hlavních cílů politiky zaměstnanosti je proto redukce dlouhodobé nezaměstnanosti.

1. SOUČASNÝ STAV

Po staletí je známo pravidlo, že práce je podmínkou právoplatného členství ve společnosti. Samozřejmě pokud se nejedná o dítě, nemocného nebo člověka na odpočinku. Zaměstnaný člověk je automaticky zařazen do určité společenské vrstvy. (28)

Míra nezaměstnanosti dosáhla v prvním čtvrtletí roku 2007 hodnoty 6,1%. V Jihočeském kraji byla míra nezaměstnanosti 3,6%. (26)

1.1 Základní pojmy

Zaměstnaný je člověk, který vykonává jakékoli zaměstnání nebo sebezaměstnání. Zaměstnaní jsou také ti, kteří zrovna nepracují, ale práci mají, např. jsou na dovolené nebo jsou nemocní. (4)

Nezaměstnaný je člověk, který je schopen pracovat, je ochoten do určité doby do zaměstnání nastoupit, nemá placené zaměstnání ani sebezaměstnání a aktivně si ho hledá. Tzv. registrovaná nezaměstnanost je podmíněna zaregistrováním se na úřadu práce, jehož prostřednictvím si nezaměstnaní hledají práci. (4)

Ekonomicky aktivní obyvatelstvo tvoří zaměstnaní a nezaměstnaní dohromady. Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo tvoří lidé, kteří nepatří ani do jedné z těchto skupin, např. studenti nebo důchodci. (4)

Formální trh práce je trhem oficiálních pracovních příležitostí, který je kontrolovaný společenskými institucemi sloužícími k jeho regulaci. (11)

Neformální trh je mimo kontrolu těchto institucí a je řazen obvykle do tzv. šedé ekonomiky. Pod tento pojem se zahrnují i různé formy sousedské a rodinné výpomoci. (11)

Pro určení výše nezaměstnanosti zpracovávají instituce údaje o stavu nezaměstnaných. Absolutní počet nezaměstnaných sice může mít určitou vypovídající hodnotu, ale pro vyjádření vývoje nezaměstnanosti se používá míra nezaměstnanosti. Je to procentní podíl počtu nezaměstnaných osob k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu.

(32) Vyjadřuje se v procentech. Míra nezaměstnanosti propočítává tzv. registrovanou nezaměstnanost, která se může od skutečné lišit. (4)

Vhodné zaměstnání je zaměstnání, ze kterého se odvádí pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, jehož délka pracovní doby je nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby. Musí být sjednáno na dobu neurčitou nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce a musí odpovídat zdravotní způsobilosti uchazeče o zaměstnání. Pokud možno mělo by odpovídat kvalifikaci uchazeče, jeho schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti uchazeče o zaměstnání. (21)

1.2 Druhy nezaměstnanosti

Frikční nezaměstnanost se vyskytuje na trhu práce v důsledku mobility pracovníků. Týká se především běžné změny zaměstnání. Doba nezaměstnanosti je ve většině případů krátká doba, během které hledají nezaměstnaní nové uplatnění. (11)

Strukturální nezaměstnanost je výsledek nerovnováhy mezi pracovní silou pohotovou pro práci a požadavky zaměstnavatelů po určitém typu práce. Při strukturální nezaměstnanosti je vysoký výskyt počtu nezaměstnaných se současným vysokým výskytem počtu volných míst. (11)

Sezónní nezaměstnanost je pravidelná cyklická nezaměstnanost, která je spojená s přírodním cyklem. Sezónní nezaměstnanost je typická pro zemědělské oblasti, stavebnictví a také služby. (11)

Skrytá nezaměstnanost je nezaměstnanost, kdy nezaměstnaná osoba se jako nezaměstnaná neregistruje a ani si práci nehledá. (11)

Nezaměstnanost můžeme dělit také na krátkodobou a dlouhodobou. Za dlouhodobou nezaměstnanost se považuje nezaměstnanost, která trvá déle než 6 měsíců. (12)

1.3 Význam zaměstnání pro člověka

Vyloučením ze zaměstnání dochází u člověka k deprivaci v základních potřebách, které zaměstnání a práce uspokojují. Práce je v naší kultuře hluboce zakotvena jak v uspořádání společnosti, tak v psychice člověka. Pokud nezaměstnaný nemá povinnost

ráno vstát a jít do práce, tak se ocitáme v nebezpečí, že ho ovládnou emoce a fantazie. Jedním z nejdůležitějších principů pořádajících životní dráhu člověka jsou přechod k ekonomické aktivitě a její ukončení. (11)

Nezaměstnanost přináší frustraci mnoha psychických potřeb. Jedna z nich je také potřeba stimulace. Nezaměstnaný může ve srovnání s minulostí trádat nedostatkem podnětů. Tím nezaměstnanému ubíhá čas pomaleji a zdá se mu, že čas nemá téměř žádnou strukturu. (12)

Bezprostředním efektem nezaměstnanosti je pokles příjmů, pro nezaměstnaného je však nejbolestnější ztráta vlastní ceny v očích okolí. Cíle, sociální kontakty, struktura našeho života i jednotlivých dní jsou primárně odvozovány z našeho zaměstnání. Vzdělání bývá chápáno jako příprava na zaměstnání a volný čas jako regenerace pro další práci. Při ztrátě zaměstnání jsou lidé staženi do nestrukturované sociální a morální prázdnoty. (11)

Zaměstnání uspokojuje pět základních potřeb. Vytváří pro člověka reálnou strukturu času, znamená příležitost sociální zkušenosti mimo rámec rodiny, umožňuje podílet se jedinci na cílech a účelech, které ho přesahují, vymezuje jeho osobní status a identitu a vynucuje si aktivity, k nimž bez zaměstnání není člověk motivovaný. (11)

1.3.1 Harrisonův model reakcí na nezaměstnanost

V první fázi, šoku, nezaměstnaný odmítá uvěřit faktu nezaměstnanosti. Postupem času dochází k akceptaci. V druhé fázi, optimismu, aktivně hledá novou práci. Nezaměstnaný je činorodý a má velké naděje. V třetí fázi, pesimismu, naděje mizí, aktivita v hledání zaměstnání klesá, zhoršuje se finanční situace a oslabuje se úsilí hledat novou práci. Ve čtvrté fázi, fatalismu, dochází k rezignaci, akceptování statutu nezaměstnaného a úsilí o nalezení práce ustává. (7)

1.4 Vliv nezaměstnanosti na člověka

Nezaměstnanost má vliv na společenský život i na život nezaměstnaných jedinců. Jde o pokles jejich životní úrovně, spojené s poklesem příjmů, ale také o důsledky nezaměstnanosti pro jejich každodenní život, společenské vztahy, hodnoty a zejména

pro rodinu. Důsledky nezaměstnanosti vedou k rozbití struktury denního času a změně vnímání času a tím deprivaci z absence pravidelných činností. Dále vedou k sociální izolaci plynoucí z redukce sociálních kontaktů, ztrátě participace na cílech širších skupin a společenství a ztrátě statusu, neboli sociální důstojnosti, rozkladu rodinných vztahů a změnám jeho postavení v rodině, ztrátě hodnot a respektu k veřejným autoritám. (11)

1.4.1 Životní úroveň

V nezaměstnanosti jsou lidé nuceni žít pouze z podpory v nezaměstnanosti nebo jen ze sociální podpory. To znamená pro nezaměstnaného a jeho rodinu velké snížení životní úrovně. Všichni nezaměstnaní nežijí v bídě a zároveň nejsou všichni chudí bez zaměstnání. Významnou část chudých tvoří handicapované osoby, špatně placení pracovníci s velkými rodinami nebo osamělé matky. Finanční potíže jsou hlavním faktorem, který nutí nezaměstnané brát hůře placenou a méně kvalifikovanou práci. (6)

1.4.2 Zkušenost deprivace

Deprivace nezaměstnaných je zapříčiněna jejich vyloučením ze sociálních vztahů a vyloučením z konzumu jako centrální aktivity společnosti. Deprivace je spojená s neschopností vlastnit určité množství zboží. Nyní převažuje relativní deprivace, která je chápána jako psychické strádání, které nezaměstnanost provází. Ta bývá zesilována také tlakem sociálního okolí na udržení určité úrovně spotřeby. (4)

1.4.3 Zkušenost změny času

Pro nezaměstnané jsou stresující změny ve vnímání času, což bývá zapříčiněno rozbitím časové struktury dne. To je jeden z nejmóraznějších psychologických důsledků nezaměstnanosti. Čas ubíhá nezaměstnanému pomaleji než v zaměstnání, přestává hrát důležitou roli a je vyplňován pocity nudy. Po určité době nelze odlišit víkend od všedních dnů. Se strukturou času se mění i jeho obsah. Čas je vyplňován sledováním televize, spánkem nebo ležením v posteli. Značná část nezaměstnaných ztrácí cíle, trpí pocity neužitečnosti a nepotřebnosti. S nezaměstnaností se lépe vyrovnávají osoby,

kteře nebyly v předchozím zaměstnání spokojeni, které zůstávají nezaměstnaní jen krátkou dobu, které mají našetřeny finanční prostředky na překlenutí doby do nalezení nového zaměstnání nebo ti, co mají legitimní důvody zůstat mimo pracovní trh. Největší potíže s adaptací mají naopak osoby, které ctí etiku práce, lidé ambiciózní a s aspiracemi. (6)

1.4.4 Rodina

Nezaměstnanost zasahuje větší počet osob, než kolik je nezaměstnaných, a to prostřednictvím jejich rodin. Nezaměstnanost má vliv na rodinu nejen prostřednictvím finančních potíží, ale také prostřednictvím strukturálních dezorganizací a krizí rodinného systému a narušením rodinných zvyklostí. Také změnami v sociálních vztazích a sociální izolací rodiny v nezaměstnanosti. (11)

Dochází ke změnám postavení nezaměstnaného jedince v rodinném systému, ten ztrácí svůj status a autoritu odvozenou ze zaměstnání a z jeho příspěvků do příjmů rodiny. Mění se také rozdělení domácích prací. Nezaměstnanost může v rodině také narušit i zcela rozbít vztahy mezi členy rodiny. Pro nezaměstnaného se rodina může stát útočištěm, což seřává pozitivní roli. Pokud se nezaměstnanost koncentruje, slábne podpůrná síla rodiny. Tím se jedinec s rodinou stávají klienty sociálního státu a objektem sociální práce. (11)

1.4.5 Nezaměstnanost a reprodukční chování

V části populace je těhotenství a mateřství příležitostí k úniku z nepříznivého statutu nezaměstnaných do výhodnějšího statutu matek a žen v domácnosti. (11)

1.4.6 Sociální izolace

K sociální izolaci vede nezaměstnanost v dvojím slova smyslu. Samotné zaměstnání je zdrojem sociálních kontaktů a to vede i k přerušení řady dalších sociálních kontaktů. V průběhu nezaměstnanosti dochází většinou ke snížení frekvence sociálních styků. Z důvodu prosté fyzické nepřítomnosti v zaměstnání nebo pocitu vlastní stigmatizace. (6)

1.4.7 Nezaměstnanost a fyzické zdraví

Souvislost mezi zhoršeným zdravotním stavem populace a nezaměstnaností naznačili již výzkumy prováděné ve 30. letech. Vztah mezi nezaměstnaností a fyzickým zdravím má společného jmenovatele ve stresu, imunitním systému a kardiovaskulárním systému. Často se přidávají zesilující faktory, jako je kouření, požívání alkoholu, léků a drog. (11)

1.4.8 Nezaměstnanost a psychické zdraví

U nezaměstnaných osob se vyskytuje vyšší průměrná úroveň napětí a negativních pocitů a nižší úroveň štěstí a životního uspokojení. Psychická deprivace bývá vysvětlována náhlým poklesem životní úrovně. Psychickou rovnováhu nezaměstnaných nenarušují pouze finanční obavy, ale zejména vyloučení člověka z institucí, které před ztrátou zaměstnání v jeho životě dominovaly a s tím i rozbití navykklé životní rutiny. (11)

Na psychickou rovnováhu a zdraví člověka působí také odříznutí od života organizace a jejich pravidel, restrukturalce času, ztráta časového a sociálního horizontu. Nezaměstnanost také bývá spojena s větší emocionální nestabilitou. Člověk ztrácí svou cenu ve vlastních očích i v očích ostatních, jsou ohroženy jeho hodnoty, cítí se podřadný a ztrácí sebedůvěru. U nezaměstnaných se ve srovnání se zaměstnanými vyskytuje vyšší výskyt depresí, jsou úzkostnější, nespokojenější, neurotičtější, mají snížené sebevědomí a sebeúctu a trpí poruchami spánku. (11)

1.4.9 Ztráta statusu

Ztráta zaměstnání znamená nejen ztrátu statusu spojeného s faktem mít zaměstnání, ale také s přijetím nového statusu nezaměstnaného spojeného s nepříjemnými povinnostmi. Nezaměstnaní se snaží co nejdéle udržet většinu viditelných znaků konzumní společnosti pro udržení osobní identity. Týká se to především pravidelné obměny šatstva a bytového zařízení. Specifické problémy mají mladí nezaměstnaní, pro které znamená konzumní standard znak dospělosti. (6)

1.4.10 Nezaměstnanost a participace

Zvláště problém dlouhodobé nezaměstnanosti bývá spojen i s otázkou participace na životě společnosti. Znamená to vyloučení z profesionálního společenství, přisouzení sociálního statusu, který má charakter stigmatu, vyloučení z aktivní účasti v odborech a vyloučení z plného občanství. Nezaměstnaný je zatlačován do pasivní role, protože vyplácení podpory v nezaměstnanosti je podmíněno tím, že se zdrží všech činností, které by mohly být klasifikovány jako zaměstnaní. Jedinou dovolenou aktivitou nezaměstnaného je hledání nového zaměstnání. Tím je znevýhodněná role nezaměstnaného spojena s omezením občanského principu. (11)

1.4.11 Stigma

Stigma bývá chápáno jako rozpor mezi tím, čím by jedinec měl být a tím, čím je skutečně. Status nezaměstnaného může být vnímáno jako stigma, které diskredituje nebo by mohlo diskreditovat. To vede řadu osob k tomu, že po ztrátě zaměstnání odmítá přijmout status nezaměstnaného a vyhýbá se všemu, co by je mohlo jako nezaměstnané identifikovat. Často se snaží skrýt ztrátu zaměstnání nejen před sousedy, ale i vlastní rodinou. (4)

1.4.12 Nezaměstnanost a sociálně patologické jevy

Nezaměstnanost se v řadě studií pojí s vyšším výskytem sebevražd i nedokonaných demonstrativních sebevražd. U jedinců může nezaměstnanost vyvolávat duševní deprese, kriminální delikty, nadměrné pití alkoholu nebo užívání drog. To může ve společnosti vyvolat sociálně patologické procesy, jako jsou krize hodnot, úpadek úcty k autoritám, alkoholismus a kriminalitu. Je zjištěna souvislost mezi mírou nezaměstnanosti a mírou kriminality, stejně jako vyšší výskyt delikventního chování mezi nezaměstnanými. (11)

1.4.13 Nezaměstnanost a veřejnost

Nezaměstnanému je ve společnosti přiřazován sice podřadný status, ale není osvobozen ze sociálních závazků. Očekává se, že je bude plnit bez ohledu na své finanční i

emocionální problémy. Předpokládá se, že bude svoji nezaměstnanost považovat za nežádoucí a že je za svou situaci odpovědný. Status nezaměstnaného je vnímán jako přechodný. Trvalý status je uznán pouze tam, kde je spojen s trvalou neschopností vykonávat zaměstnání. Ve společnosti je silný tlak, aby nezaměstnaný věnoval co nejvíce času a energie hledání práce. Veřejné mínění je toho názoru, že lidé mají hledat práci bez ohledu na možnost úspěchu, měli by být realističtější, přijmout zaměstnání za jakoukoliv mzdu a dát jí přednost před dávkami. (11)

1.5 Problémové skupiny nezaměstnaných

Pravděpodobnost úspěchu na trhu práce není distribuována náhodně, ale závisí na určitých charakteristikách. Ty jsou definovány zejména věkem, zdravotním stavem, pohlavím, rasou nebo národností. Lidé z těchto rizikových skupin mají i častější zkušenost s nezaměstnaností než ostatní populace.(11)

Tito lidé se uplatňují spíše na méně placených pracovních místech. Ke skupině osob s vyšším rizikem ztráty zaměstnání a dlouhodobou nezaměstnaností patří především mladí lidé, ženy s malými dětmi, zdravotně postižení občané, starší lidé, lidé s nízkým vzděláním, rómové a imigranti. Tyto skupiny potřebují také zvýšenou pomoc pracovní profesního a psychologického poradenství. (36)

1.5.1 Mladší věkové skupiny do 30 let

Značně znevýhodněni, oproti ostatním uchazečům, jsou absolventi středních a vysokých škol, kteří se ucházejí o své první zaměstnání. Nemají praktické zkušenosti, chybí jim základní pracovní návyky a také postrádají pracovní kontakty usnadňující lepší orientaci na trhu práce. Mladým lidem, kteří vstupují na trh práce, by měla společnost nabídnout různé rekvalifikace a jazykové kurzy. (36)

Absolventi mají často nereálné požadavky na finanční ohodnocení své práce a nedokáží reálně zhodnotit své možnosti uplatnit se na trhu práce. Vedle toho je u nich pozorována nechuť přijmout místo pod úrovní svého vzdělání nebo neodpovídající představě o výši platu, neochota podstoupit změnu své profesní orientace i přes omezený zájem části absolventů pracovat v původní profesi. (18)

Lidé ve věku 15–24 let mají velké potíže při hledání produktivní práce a čelí vysoké úrovni ekonomické nejistoty. Mladiství mají ve srovnání s dospělými třikrát větší pravděpodobnost, že budou nezaměstnaní. Jejich relativní nevýhoda je výraznější v rozvojových zemích než v zemích vyspělých. U velkého počtu mladých lidí neodpovídají pracovní podmínky standardu, který se považuje za odpovídající. Nemožnost najít zaměstnání vytváří u mladých lidí pocity zranitelnosti, méněcennosti, bezvýhodnosti a vytváří se prostor k zahálce. Vznikají problémy pro mladé lidi i ekonomické náklady v oblasti nevyužitých lidských zdrojů a sociální náklady spojené s aktivitami na potírání kriminality a zneužívání drog. (15)

1.5.2 Starší lidé

Lidé od 40 let prožívají ztrátu zaměstnání nejtěživěji. Prožívají pocity bezradnosti spojené se strachem, psychickou tenzí, nejistotou a postupnou ztrátou sebedůvěry. Společně s pracovní rezignací se projevuje i rezignace na společenskou aktivitu. Starší člověk se obtížněji a pomaleji přizpůsobuje novým životním situacím. Schopnost přizpůsobit se závisí na osobnosti člověka, psychických a fyzických vlastnostech, společenském postavení nebo rodinných poměrech. (36)

1.5.3 Ženy

Zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu pro její větší územní mobilitu a pro nezatíženost starostmi o domácnost. To způsobuje nepříznivé postavení žen na trhu práce. Malé děti způsobují matkám časté pracovní absence, které narušují plynulost pracovního procesu. Zaměstnanost žen je závažným problémem na celém světě. Ve vyspělých zemích se ukazuje cesta k řešení v nabídce zkrácených pracovních úvazků a v zavádění pružné pracovní doby. (36)

1.5.4 Osoby se zdravotním postižením

Tito lidé mají čím dál menší šanci uplatnit se na trhu práce vzhledem ke stále většímu důrazu na produktivitu a výkon. Vystupují do popředí problémy nejen

ekonomické, sociální a psychické, ale především problém přiměřeného smyslu života. (36)

1.5.5 Lidé bez kvalifikace

Největší skupinu dlouhodobě nezaměstnaných tvoří nekvalifikovaní pracovníci. Jde zejména o mladé lidi obtížně vzdělatelné, kteří mají většinou malý zájem o zaměstnání. Patří sem také lidé, podílející se na společensky nežádoucím deviantním chování. Při hledání pracovních příležitostí je rozhodující úroveň kvalifikace a profesionálních dovedností. Znamená to totiž větší možnost volby pro zaměstnavatele i pracovníka. (36)

1.5.6 Romské etnikum

Romské etnikum obtížně získává zaměstnání z důvodu rozsahu a kvality sociálních dovedností a úrovně kvalifikace. Zvýšená koncentrace romských obyvatel v určitých oblastech vytváří lokality s vysokou kriminalitou a rostoucí závislostí na prostředcích poskytované státní sociální sítí. (36)

1.6 Postavení uchazeče o zaměstnání

Uchazečem o zaměstnání může být osoba, která osobně požádá o zprostředkování zaměstnání úřad práce, v kterém správním obvodu má bydliště a splňuje zákonem stanovené podmínky pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání. (21)

Do evidence uchazečů o zaměstnání nemůže být zařazena osoba v pracovněprávním vztahu nebo ve služebním poměru, osoba samostatně výdělečně činná, osoba výdělečná v cizině, společník nebo jednatel společnosti s ručením omezením, komandista komanditní společnosti, společník veřejné obchodní společnosti, člen představenstva akciové společnosti, člen dozorčí rady obchodní společnosti, člen družstva, soudce, poslanec nebo senátor Parlamentu, člen zastupitelstva územního samosprávného celku, prezident republiky, člen vlády, prezident, viceprezident nebo člen Nejvyššího kontrolního úřadu, Veřejný ochránce práv nebo zástupce Veřejného ochránce práv, ředitel Bezpečnostní informační služby, člen Rady pro rozhlasové a televizní vysílání, nucený správce, správce nebo likvidátor, pěstoun vykonávající pěstounskou péči

v zařízeních pro výkon pěstounské péče nebo pěstoun, kterému je za výkon pěstounské péče vyplácena odměna. (21)

Dále nemůže být do evidence uchazečů o zaměstnání zařazena osoba, která se soustavně připravuje na budoucí povolání, je uznána dočasně neschopnou práce, pobírá peněžitou pomoc v mateřství, je plně invalidní, vykonává trest odnětí svobody, je ve vazbě, neposkytne úřadu práce identifikační údaje a neposkytne nebo zruší souhlas se zpracováním osobních údajů. (21)

1.6.1 Právo na práci

Právo na práci je zaručeno v Listině základních práv a svobod článku 26 - 29. Občan nemá právo na konkrétní zaměstnání, ale na práci. To znamená, aby mu bylo zaměstnání nabídnuto, když o to požádá příslušnou instituci.(35)

Každý občan má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu. Dále má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Pokud občan nemůže bez své viny toto právo vykonávat, stát ho zajišťuje hmotně. Každý občan má také právo se svobodně sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů. (31)

Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky při práci. Právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a zvláštní pracovní podmínky. Právo na zvláštní ochranu v pracovněprávních vztazích a na pomoc při přípravě na povolání mají mladiství a osoby zdravotně postižené. (35)

1.6.2 Práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání

Práva a povinnosti uchazeče a zájemce o zaměstnání stanovuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Uchazeč o zaměstnání má právo na zprostředkování zaměstnání, na podporu v nezaměstnanosti při splnění zákonem stanovených podmínek, na zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání, pokud ji potřebuje a na pracovní rehabilitaci, pokud je osobou se zdravotním postižením. (21)

Úřad práce poskytuje uchazečům o zaměstnání služby spojené se zprostředkováním vhodného zaměstnání, vyplácí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci, může zabezpečit rekvalifikaci, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce, může

poskytnout příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti, může poskytnout překlenovací příspěvek při zahájení samostatné výdělečné činnosti, apod. (29)

Cílem úřadu práce je také finančně podpořit zaměstnavatele, kteří přijímají do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání kumulovanými handicapy na trhu práce, jako je zhoršený zdravotní stav, dlouhodobá nezaměstnanost, vyšší věk, bydliště v mikroregionu s vysokou nezaměstnaností apod. (23)

Uchazeč o zaměstnání má povinnost spolupracovat s úřadem práce při zprostředkování zaměstnání a řídit se jeho pokyny. Musí úřadu práce sdělit údaje o svých zdravotních omezeních, sdělit, zda je osobou se zdravotním postižením. Uplatňuje-li pracovní omezení ze zdravotních důvodů, má povinnost je doložit lékařským posudkem. Dále má povinnost oznámit úřadu práce nástup do zaměstnání nejpozději v pracovní den, který předchází dni, který byl sjednán jako den nástupu do zaměstnání. (21)

Do 8 kalendářních dnů je povinen doložit vznik pracovněprávního vztahu. Má povinnost oznámit úřadu práce nejpozději do osmi kalendářních dnů změny skutečností rozhodných pro vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, které uvedl v žádosti o zprostředkování zaměstnání. Také do osmi dnů je povinen oznámit důvody, pro které se nedostavil na úřad práce ve stanoveném termínu a změnu bydliště v průběhu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání. (21)

1.6.3 Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání

Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání se věnuje uchazečům, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují. Jsou to především osoby se zdravotním postižením, osoby do 25 let, absolventi vysokých škol po dobu dvou let po úspěšném ukončení studia, těhotné a kojící ženy, matky do devátého měsíce po porodu, osoby pečující o dítě do 15 let věku, osoby starší 50 let, osoby evidované jako uchazeči o zaměstnání déle než 6 měsíců a osoby, které potřebují zvláštní pomoc. To jsou osoby, které se ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo

v nich žijí, osoby společensky nepřizpůsobivé, osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody a osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí. (38)

Úřad práce s těmito uchazeči může vypracovat individuální akční plán, který směřuje k možnosti zvýšení uplatnění uchazeče na trhu práce. Obsahem individuálního akčního plánu je stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření, která vedou ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání a to v souladu s dosaženou kvalifikací, možnostmi a schopnostmi uchazeče o zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání je povinen spolupracovat při vypracovávání individuálního akčního plánu a plnit podmínky, které jsou v něm stanovené. (38)

1.6.4 Podpora v nezaměstnanosti

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který vykonával v délce alespoň 12 měsíců v rozhodném období zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, která zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Dále musí požádat úřad práce, u kterého je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti. Rozhodným obdobím pro posuzování nároků na podporu v nezaměstnanosti jsou poslední 3 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání. (21)

Do předchozího zaměstnání se započítává i náhradní doba zaměstnání. Je to doba přípravy osoby se zdravotním postižením k práci, pobírání plného invalidního důchodu, výkonu vojenské základní služby, výkonu civilní služby, osobní péče o dítě ve věku do 4 let nebo o dítě ve věku do 18 let, je-li dlouhodobě těžce zdravotně postižené, osobní péče o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu nebo částečně bezmocnou fyzickou osobu starší 80 let, pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby nebo se považuje za osobu blízkou, doba výkonu dlouhodobé dobrovolnické služby v rozsahu překračujícím v průměru alespoň 20 hodin v kalendářním týdnu a doba soustavné přípravy na budoucí povolání. (20)

Doba, po kterou se podpora v nezaměstnanosti poskytuje, se určuje podle věku uchazeče o zaměstnání. Do 50 let věku se poskytuje po dobu 6 měsíců, od 50 do 55 let po dobu 9 měsíců a nad 55 let po dobu 12 měsíců. Výše podpory v nezaměstnanosti se

stanovuje v prvních třech měsících ve výši 50 % a po zbývající dobu ve výši 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku, který měl uchazeč o zaměstnání ve svém posledním zaměstnání. (19) Při nástupu na rekvalifikaci hmotné zabezpečení činí 60% po celou dobu rekvalifikace až do jejího skončení. (5)

Maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí 0,58 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství v kalendářního roku, který předchází roku, ve kterém byla žádost o podporu v nezaměstnanosti podána. (21)

Nevznikne-li uchazeči o zaměstnání nárok na hmotné zabezpečení nebo nedosahuje-li výše přiznaného hmotného zabezpečení životního minima nebo není-li občan veden v evidenci uchazečů o zaměstnání a zároveň jeho příjem nedosahuje životního minima, má právo si na příslušném obecním úřadu požádat o poskytování dávek sociální péče. (5)

Uchazeči o zaměstnání se podpora v nezaměstnanosti neposkytuje po dobu poskytování starobního důchodu, poskytování dávek nemocenského pojištění, poskytování podpory při rekvalifikaci a ve vazbě. (9)

Nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá uchazeč o zaměstnání, kterému vznikl nárok na výsluhový příspěvek nebo příspěvek za služby a tento příspěvek je vyšší než podpora v nezaměstnanosti. Pokud je tento příspěvek nižší, náleží mu podpora v nezaměstnanosti ve výši odpovídající rozdílu mezi podporou v nezaměstnanosti a příspěvkem. (21)

Uchazeči o zaměstnání, kterému uplynula celá podpůrní doba, má nárok na podporu v nezaměstnanosti, pokud po uplynutí této podpůrní doby nastoupil do zaměstnání zakládající povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, a to po dobu alespoň šesti měsíců. Tato doba se nevyžaduje, pokud ke skončení zaměstnání nebo výdělečné činnosti došlo ze zdravotních důvodů, nebo došlo-li ke skončení zaměstnání z organizačních důvodů nebo pro porušení povinností ze strany zaměstnavatele. (21)

1.6.5 Ukončení evidence uchazeče o zaměstnání

Úřad práce ukončí uchazeči o zaměstnání vedení v evidenci dnem nástupu do zaměstnání na základě jeho oznámení, podání písemné žádosti o ukončení vedení v evidenci nebo nástupem výkonu trestu odnětí svobody. (37)

Úřad práce uchazeče o zaměstnání z evidence uchazečů o zaměstnání vyřadí, pokud nastala některá ze skutečností, která brání zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, není podle lékařského posudku schopen spolupracovat s úřadem práce při zprostředkování zaměstnání, je ve vazbě po dobu delší než 6 měsíců, zrušil svůj souhlas se zpracováním osobních údajů nebo vykonává nelegální práci.(39)

Dále uchazeče o zaměstnání úřad práce z evidence vyřadí rozhodnutím, jestliže bez vážných důvodů odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání, odmítne nastoupit na dohodnutou rekvalifikaci nebo neplní povinnosti související s rekvalifikací, neplní podmínky stanovené v individuálním akčním plánu, odmítne se podrobit vyšetření svého zdravotního stavu nebo maří součinnost s úřadem práce. (37)

1.7 Práva a povinnosti zaměstnavatelů

Zaměstnavatelé mohou od úřadu práce požadovat informace a poradenství v otázkách spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, součinnost při vyhrazování pracovních míst zvláště vhodných pro osoby se zdravotním postižením, spolupráci při vytváření vhodných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením, spolupráci při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením. (22)

Zaměstnavatelé mají povinnost u míst oznamovaných úřadu práce označit, zda se jedná o pracovní místa vyhrazená pro osoby se zdravotním postižením. Mají informovat úřad práce o volných pracovních místech vhodných pro osoby se zdravotním postižením a rozšiřovat podle svých podmínek možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením individuálním přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek a vyhrazováním pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením. Také mají spolupracovat s úřadem práce při zajišťování pracovní rehabilitace a vést evidenci zaměstnávaných osob se zdravotním postižením. (22)

Zaměstnavatel má povinnost do 10 dnů oznámit příslušnému úřadu práce volná pracovní místa a uvést jejich charakteristiku. Stejná lhůta platí i pro případ, že se firmě podaří volná pracovní místa obsadit. Volná pracovní místa jsou ta, která nově vznikla nebo se uvolnila po odchodu zaměstnance a která chce firma obsadit novými pracovníky. Za neplnění oznamovací povinnosti může úřad práce zaměstnavateli uložit pokutu až do výše 500 tisíc korun. (2)

1.8 Dlouhodobá nezaměstnanost

Závažnost nezaměstnanosti závisí na délce jejího trvání. Pokud je krátkodobá, nepůsobí závažné problémy pracovníkům ani ekonomice. Člověk si při déle trvající nezaměstnanosti zvykne na to, že nepracuje a že i z podpory se dá skromněji žít. Žije volněji, protože mu odpadne tíže s hledáním nové práce. Tím dají přednost pohodlnějšímu a skromnějšímu životu ze sociálních dávek. Pro zaměstnavatele je to často signál, že pracovník nemá chuť pracovat, ztratil smysl pro povinnost a svoji odbornost. Proto ochota firem zaměstnávat takové pracovníky je minimální. (4)

Zdrojem nežádoucího sociálního chování je nízká úroveň mezd a systém relativně vysokých sociálních podpor. U pracovníků s žádnou či nízkou kvalifikací se sblíží úroveň mezd s úrovní životního minima. To vytváří past nezaměstnanosti, v které uvíznou ti, kteří nemají zájem o zaměstnání z důvodu minimálního příjmového zlepšení při přechodu ze sociální sítě na trh práce. U mnoha takových jde o cílenou strategii, kdy je pro ně výhodnější uspokojovat své potřeby ze sociálních dávek. Svoji finanční situaci si obvykle vylepšují výdělečnou činností v šedé ekonomice. U těchto lidí se snižuje motivace hledat si zaměstnání. Pro nezaměstnané, kteří dlouhodobě žijí výhradně ze sociálních dávek a stávají se závislými klienty sociálního státu se používá pojem „underclass“. (4)

Obvykle platí, že státy s vysokou mírou nezaměstnanosti mají i vysoký podíl dlouhodobě nezaměstnaných a naopak. Krátkodobá frikční a strukturální nezaměstnanost tvoří prvních několik procent nezaměstnanosti. Další procenta připadají na dlouhodobou a cyklickou nezaměstnanost. (4)

Novými trendy jsou růst dlouhodobé nezaměstnanosti i při poklesu celkové nezaměstnanosti. Tím se podíl dlouhodobě nezaměstnaných v celku nezaměstnanosti stále zvyšuje. V současnosti se dlouhodobá nezaměstnanost nejen velmi rozšířila, ale stala se i obtížným sociálně politickým problémem. Čím déle jsou lidé bez zaměstnání, tím menší mají naději si práci opět najít. (11)

Dlouhodobá nezaměstnanost nejdříve postihuje nepružnou, dlouhodobě zaměstnanou pracovní sílu, nekvalifikovanou pracovní sílu, osoby s nízkým vzděláním, osoby s kumulovanými osobními a sociálními handicap, příslušníky etnických minorit, imigranty, zdravotně postižené a mladistvé. (11)

Nepříznivé důsledky má dlouhodobá nezaměstnanost pro nezaměstnané jedince i pro společnost. K následkům dlouhodobé nezaměstnanosti pro jedince jsou především snížení životní úrovně, růst napětí v rodině a v ostatních interpersonálních vztazích, deprese, ztráta motivace a pocit bezmocnosti. Pro společnost dlouhodobá nezaměstnanost znamená zvýšené nároky na státní rozpočet, nárůst sociálně patologických jevů a nestabilitu společnosti. Z těchto důvodů se dlouhodobá nezaměstnanost ocitá v centru pozornosti. (11)

Dlouhodobá nezaměstnanost vede k apatii, kdy nezaměstnaní nevyužívají ani řídké pracovní příležitosti, které se jim naskytnou. Vyvolává krátký časový horizont uvažování, nízké sebevědomí, nízké aspirace, pocit bezmocnosti, vyloučení ze společenských institucí a fatalistickou mentalitu. (11)

1.8.1 Boj proti dlouhodobé nezaměstnanosti a cílové skupiny

Hlavním cílem politiky zaměstnanosti se stala redukce dlouhodobé nezaměstnanosti. Za hlavní nástroje boje proti dlouhodobé nezaměstnanosti jsou považovány zvyšování kvalifikace, poskytování informací dlouhodobě nezaměstnaným o situaci na trhu práce, podpory firmám vytvářejícím pracovní místa pro dlouhodobě nezaměstnané, zvyšování kvality výuky a výcviku mládeže a rekvalifikace, finanční příspěvky a rady pro ty, kteří začnou podnikat nebo se samozaměstnávají, speciální programy tvorby pracovních míst a různé aktivity zaměřené na nejrizikovější kategorie osob na trhu práce. (11)

Ve vyspělejších zemích Evropského společenství se pro dlouhodobě nezaměstnané upřednostňuje pracovní výcvik a další nástroje přizpůsobující dlouhodobě nezaměstnané pro existující pracovní místa. Kladen je důraz na přesnou strukturu nezaměstnanosti a na pracovní poradenství. Jsou rozvíjeny i speciální programy cílené na ohrožené kategorie osob. Většina států má pro cílové skupiny speciální programy rekvalifikace, rehabilitace a přípravy na trh práce. Značná pozornost je věnována etnickým minoritám, kde hraje roli i rasová diskriminace.(11)

Růst nezaměstnanosti mladých lidí je způsoben především zastavením příjmu zaměstnanců a snižováním stavu zaměstnanců. Nezaměstnanost mladých lidí prodlužuje jejich adolescenci, ohrožuje rozvoj osobní identity, prodlužuje závislost na rodičích, ohrožuje profesionální role, rozvoj a rozšiřování okruhu přátelství. Z těchto důvodů je nezaměstnanost mladých lidí velký problém. Tato nezaměstnanost je řešena pomocí systému podpor pro zaměstnavatele, kteří je přijímají do prvního zaměstnání. Menšího rozsahu jsou veřejně prospěšné práce, které pomáhají mladým osvojit si návyk pracovat. (11)

1.8.2 Typy dlouhodobě nezaměstnaných

Konformisti pokračují v hledání placeného zaměstnání ve snaze o zajištění odpovídající životní úrovně. Jen výjimečně pracují v šedé ekonomice a nezneužívají systém sociálních podpor. (6)

Ritualisti se vzdali naděje na získání zaměstnání a vyšší úroveň spotřeby. Ze setrvačnosti dodržují rituály spojené s hledáním nové práce. Jen zřídka pracují v šedé ekonomice a nepokoušejí se zneužívat systém sociálních podpor. (6)

Snažící se o únik z reality již rezignovali na práci i na vyšší úroveň spotřeby. Práci přestali nejen reálně hledat, ale přestali také s rituály spojenými s tímto hledáním. Nepracují v šedé ekonomice a také nezneužívají systém sociálních podpor. Žijí ve svém uzavřeném světě společně s alkoholem nebo drogou. (11)

Podnikaví, jejichž cílem zůstává práce a vyšší úroveň spotřeby, na rozdíl od předchozích typů se toho pokoušejí dosáhnout v neformální ekonomice. (6)

Kalkulující se snaží získat zaměstnání jen zřídka oficiálními způsoby. Svoji úroveň spotřeby se snaží získat kalkulací ze sociálních podpor a jiných alternativních příjmů sociálního státu. (6)

Autonomní, jejichž cíl není zaměstnání ani vyšší úroveň spotřeby, nemají hodnoty majoritní populace, zaměstnání nehledají a chtějí prostor pro vlastní činnosti. Nejde pouze o bezdomovce, ale i osoby věnující se dobrovolné práci, studiu nebo osoby žijící v různých komunitách. (11)

1.9 Společenské náklady nezaměstnanosti

Z důvodu nezaměstnanosti ztrácí celá společnost i nezaměstnaný. Rozlišujeme ztráty individuální i společenské, přitom obě spolu souvisí. (4) Náklady na jednoho nezaměstnaného činí ročně 118 tisíc Kč. (3)

Ztráta makroekonomického produktu vychází ze skutečnosti, že se ekonomika nenachází ve stavu plné zaměstnanosti. Stát, ve kterém nepracují všichni ekonomicky aktivní lidé, dosahují nižší úrovně makroekonomického produktu, než jaké by mohla dosáhnout, kdyby všichni pracovali. (4)

Nevyužití ekonomické zdroje vznikají při nedobrovolné nezaměstnanosti, kdy není plně využíván výrobní faktor práce a tím dochází i k nevyužívání dalších výrobních faktorů. Lidé, pobírající místo mzdy sociální dávky, mají nižší spotřebu, což snižuje kapitál k investování. (4)

Dochází také ke ztrátám na daních. Lidé neodvádějí daně z mezd, firmám se snižují zisky v důsledku nižší produkce, z čehož plynou také menší daně. Stát tím přichází o daňové příjmy, zatímco výdaje v důsledku nezaměstnanosti rostou. (4)

Vznikají také ztráty lidského kapitálu u lidí, kteří stojí mimo pracovní proces. Člověk nemá možnost účastnit se procesu získávání znalostí a zkušeností. To vede ke ztrátě kvalifikace a znehodnocení jeho vzdělání. Tím ztrácí celá ekonomika i samotný pracovník. (4)

Kompenzující přínos je volný čas, který člověk získá, pokud nepracuje. Hodnota volného času pro nezaměstnaného není příliš vysoká, protože pro něj představuje především nechtěnou zahálku. Pravděpodobně bude užitek volného času nižší než

trpěné ztráty. Užitek volného času závisí na schopnosti jeho smysluplného a kvalitního využití. (4)

1.10 Projekty na řešení nezaměstnanosti

1.10.1 Příprava na práci v Jihočeském kraji

Úřad práce v Českých Budějovicích vyhlásil veřejnou zakázku na realizaci národního projektu Příprava na práci v Jihočeském kraji. Projekt začal být realizován 30.1. 2006. Předpokládaný konec projektu byl stanoven na 30.6. 2007.(16)

Hlavními cíli projektu je pomoci osobám sociálně vyloučeným nebo ohroženým sociálním vyloučením zlepšit jejich situaci na trhu práce do takové míry, že většina z nich nebude nadále závislá na sociálních dávkách a aktivně se zapojí do procesu hledání práce. A dále dodat některé základní vědomosti a dovednosti s cílem zvýšit reálné možnosti účastníků uplatnit se na trhu práce. Tyto možnosti jsou u osob s nízkým vzděláním velmi omezené. (16)

Dílčí cíle projektu jsou zvýšit motivaci a připravenost sociálně vyloučených osob přijmout a udržet si práci, identifikovat a minimalizovat překážky v přístupu na trh práce, zprostředkovat pracovní zkušenosti sociálně vyloučeným osobám a umístit sociálně vyloučené osoby na pracovní místa. (16)

Aktivity projektu jsou činnosti přípravné, které slouží k vytvoření předpokladů pro realizaci ostatních činností, činnosti pořádané pro cílové skupiny projektu, výběry účastníků do projektu, informační schůzky, poradenství pro volbu rekvalifikace a zprostředkování zaměstnání, rekvalifikační kurz Základy obsluhy PC, profesní příprava, činnosti spojené s publicitou projektu, činnosti související s řízením a realizací projektu. Všechny popsané aktivity probíhají v rámci projektu současně a neustále. (16)

Do projektu se mohou zapojit nezaměstnaní se zdravotním postižením v evidenci úřadu práce déle než 6 měsíců, nezaměstnaní nad 40 let věku bez vzdělání nebo se základním vzděláním v evidenci úřadu práce déle než 6 měsíců a osoby do 25 let bez vzdělání nebo se základním vzděláním, sociálně vyloučené nebo ohrožené sociálním vyloučením. (16)

1.10.2 Najdi si práci

Veřejnou zakázku na realizaci národního projektu Najdi si práci v Jihočeském kraji vyhlásil Úřad práce v Českých Budějovicích dne 20.7.2005. Aktivity projektu jsou realizace motivačně vzdělávacích kurzů v rámci všech okresů Jihočeského kraje pro cca 1000 osob, realizace následných krátkodobých a střednědobých rekvalifikačních kurzů dle zadání pro cca 500 osob, kteří jsou vybráni z absolventů motivačně vzdělávacích kurzů, zprostředkování zaměstnání účastníkům kurzů pro 350 osob, poskytování individuálního poradenství účastníkům projektu pro cca 1000 osob, logistické zabezpečení a realizace publicity plnění této veřejné zakázky. Projekt byl zahájen 22.11.2005 a termín pro ukončení projektu je stanoven na 31.3.2007. (33)

Do projektu se mohou zapojit osoby které nedávno přišly o zaměstnání, jsou ve výpovědi pro nadbytečnost, jsou ohroženy hromadným propouštěním, končí u nich, nebo právě skončila mateřská či rodičovská dovolená, osoby pečující o závislou osobu, mají silnou motivaci pracovat, ale některé dovednosti a znalosti potřebují obnovit. Z hlediska osob, které jsou evidovány na ÚP jako uchazeči o zaměstnání se jedná o tyto cílové skupiny: 18 – 24 let při délce evidence do 6 měsíců, 25 – 39 let při délce evidence do 8 měsíců a nad 39 let při délce evidence do 6 měsíců. (33)

Projekt má pomoci zvoleným cílovým skupinám především k co nejrychlejšímu návratu na trh práce a to takovými aktivitami, které bezprostředně oživí a zvýší atraktivnost osob těchto cílových skupin pro jejich stávající, či potenciální zaměstnavatele. (33)

1.10.3 Příležitostná registrovaná práce

Od října 2005 do února 2006 probíhala pilotní fáze projektu tzv. Příležitostné registrované práce (PRP) na úřadu práce ve Znojmě, Vyškově a Hodoníně. Cílem projektu bylo přispět ke snížení dlouhodobé nezaměstnanosti a pomoci dlouhodobě nezaměstnaným zapojit se aktivně do pracovního procesu a udržet si tak základní pracovní návyky a sociální vazby. (17)

Cílem pilotního odzkoušení PRP bylo ve stanoveném období zaměstnat alespoň 100 nezaměstnaných na 2000 hodin. Vzhledem ke značnému zájmu ze strany

zaměstnavatelů i nezaměstnaných byl tento cíl splněn již o měsíc a půl dříve. Projekt PRP pro nezaměstnané představuje legální možnost limitovaného přivýdělku až do výše poloviny minimální mzdy, aniž by přišli o nárok na podporu v nezaměstnanosti. Z 560 oslovených se téměř všichni nezaměstnaní rozhodli projektu zúčastnit, 118 z nich se podařilo zaměstnat a 8 dlouhodobě nezaměstnaných na jejím základě našlo trvalou práci. (17)

Projekt PRP byl převzat ze zahraničí, kde v řadě zemí úspěšně funguje již mnoho let. Nyní se uvažuje o rozšíření PRP do celé České republiky a o zapojení fyzických osob jako zaměstnavatelů. Občané by si tak mohli najímat nezaměstnané na drobné domácí a údržbářské práce, jak je to běžné v zahraničí. Pilotní projekt se financoval z prostředků EU. (17)

1.10.4 Projekt Návrat do práce

Projekt Návrat do práce probíhá po celé republice a je určen pro nezaměstnané, osoby ohrožené nezaměstnaností i uchazeče o zaměstnání. Jeho základním principem je zdokonalování dovedností jednotlivce, které nejlépe podpoří jeho integraci na trhu práce. Účastníkům projektu pomáhá při jejich začlenění na trh práce individuální poradenství. Projekt zajišťuje proškolení účastníků ve všeobecných a odborných dovednostech, schopnostech a znalostech požadovaných zaměstnavateli prostřednictvím neprofesních a rekvalifikačních školení a kurzů. S klienty pracují kvalifikovaní lektori, individuální poradci a psycholog, kteří jim pomáhají získat a rozšířit znalosti a dovednosti požadované dnešním trhem práce. Projekt poskytuje několik druhů neprofesních školení a 30 druhů rekvalifikací. (14)

1.10.5 Program „AKTIV“

Úřad práce ve Frýdku-Místku zpracoval speciální program s názvem „AKTIV“. Cílem programu bylo zvýšit zaměstnatelnost a následně i zaměstnanost osob ve věku 45 a více let, které jsou déle než 6 měsíců evidovány na úřadě práce. Program byl zahájen v květnu 2006 a jeho realizace bude ukončena závěrečným vyhodnocením dlouhodobých výsledků v červnu 2007. Program „AKTIV“ nabízí účastníkům jako

výstup reálnou šancí získat pracovní uplatnění. V programu bylo stanoveno uskutečnit motivační program, vybrat vhodného zaměstnavatele pro výkon praxe a následně účastníkům programu vyhledávat vhodné pracovní uplatnění.

Do programu bylo zařazeno 60 uchazečů o zaměstnání. První částí programu byl dvouměsíční motivační program s praxí a poté následovala tříměsíční fáze, ve které realizátoři programu hledali pracovní uplatnění pro účastníky programu. Podle podmínek programu bylo stanoveno uplatnit v plnohodnotném zaměstnání nejméně 35 % zařazených účastníků. Do pracovního poměru nastoupilo k 31.10. 2006 celkem 59 % účastníků. Na tomto pozitivním výsledku se podílel fakt, že v rámci bezplatné praxe u firem mohli účastníci programu prokázat své kvality. Z hodnocení samotných účastníků programu vyplývá převážně jejich spokojenost se získáním jak teoretických, tak i praktických dovedností a obnovení pracovních návyků. (33)

1.11 Psychologický intervenční program pro nezaměstnané

Cílem tohoto programu je redukce stresu nezaměstnaného, podnícení jeho aktivity k větší flexibilitě, k získání sebejistoty a k osvojení potřebných sociálních dovedností. Doporučení jsou důležitá zejména pro mladé lidi, kteří nenašli uplatnění na trhu práce a doposud si neosvojili pracovní návyky. Životní styl, který si v tuto dobu zvolí, velmi často rozhoduje o jejich úspěšném uplatnění na trhu práce, i v celém jejich budoucím životě. Pro překonání krizového období ztráty práce by měl nezaměstnaný dodržovat určité zásady. (5)

Neztrácejte naději a nepodléhat tlaku nepříznivé situace, aby se člověk nedal odradit případným neúspěchem v hledání práce. Žádost o práci je spojena s možností odmítnutí, ale v mnoha případech nevypovídá o odborných a osobních kvalitách člověka. Je důležité, aby si nezaměstnaný vážil sebe i svého života, uchoval si sebedůvěru i zdravou hrdost. (5) Nezaměstnaný by si měl aktivně a vytrvale hledat novou práci, třeba i v jiném oboru a nebo na částečný úvazek. (7)

Naplánování pravidelných denních aktivit, péči o vzdělání, rozšiřováním kvalifikace a získávání dovedností, které budou užitečné v budoucnosti. Péče o volnočasové aktivity, pokud to umožňují finanční prostředky, jsou zdrojem potěšení, životního

naplnění a zdrojem navázání nových kontaktů. Péče o dobré vztahy v rodině a se svými blízkými, v kterých může nezaměstnaný nalézt podporu a pomoc při nepříznivé životní situaci. (5)

Využití času k možnosti zhodnocení dosavadních životních a pracovních zkušeností. Zpracovat osobní audit svých vědomostí, znalostí, dovedností a schopností. (5)

Rozšířit si právní vědomí a znát práva a povinnosti nezaměstnaného. Vědět, že při skončení zaměstnání má člověk právo na vydání posudku o pracovní činnosti. Zaměstnavatel je také povinen vydat písemnosti týkající se osobních údajů a potvrzení o zaměstnání. (5)

Neuzavírat se do sebe, sledovat dění kolem sebe, udržovat stálý kontakt s trhem práce a širším sociálním okolím. To je jedním z nejvýznamnějších zdrojů včasné a kvalitní informace o možnosti zaměstnání. (5)

Promyslet si úspornou životní strategii a přehodnotit dosavadní životní hodnoty. Drahý automobil, nesmyslné hromadění předmětů, plýtvání energiemi a podobně nemusí být denní nutností. (5)

Pečovat o své zdraví, protože obavy ze ztráty zaměstnání nebo nezaměstnanost jsou často provázeny pocity úzkosti, smutku a depresemi. Ty se mohou po čase začít somatizovat a vyvolat psychosomatická onemocnění. Nepříznivé duševní stavy provázené ztrátou zaměstnání se dají zmírnit přiměřeným tělesným cvičením, relaxací nebo psychoterapií. Dobrý zdravotní stav pomáhá udržovat také dostatek odpočinku a aktivity. I když v době ztráty zaměstnání chybí dříve pravidelný denní rytmus, je potřebné ho udržovat i nadále přiměřeně naplánovaným denním programem. (5)

V období nezaměstnanosti jsou zvláště nebezpečné návykové látky a hazardní hry, proto je vhodné se jim vyhýbat. (7)

1.12 Politika zaměstnanosti

Nezaměstnanost sebou nese mnoho negativních důsledků, proto je ji nutné ovlivňovat. Politika zaměstnanosti je definována jako činnost, která směřuje k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Jejím cílem je

vytváření optimálních podmínek a předpokladů pro dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. (10)

Funkce politiky zaměstnanosti se dá shrnout do základních čtyř funkcí. První z nich je pasivní finanční podpora těch, kteří jsou nezaměstnaní. Jde o nenárokovou časově omezenou podporu v nezaměstnanosti, která předpokládá řešení situace jedince v několikaměsíčním časovém horizontu. Za druhé jde o zvyšování absorpční schopnosti trhu práce. Zde se jedná o podporu zaměstnanců vytvářením nových pracovních příležitostí, podporu ekonomického růstu a podnikání snižováním daní, investicemi do infrastruktury. Za třetí je to příprava pracovních sil pomocí rekvalifikace či v rámci celoživotního učení. Poslední funkcí je zprostředkování informací o trhu práce. K naplňování výše uvedených funkcí se Česká republika zavazuje dokumentem zpracovaným podle metodiky EU, Národním plánem zaměstnanosti, schváleným vládou ČR. (8)

1.13 Národní plán zaměstnanosti

Tento dokument reaguje na nezaměstnanost v České republice a nabízí nový pohled na řešení problému nezaměstnanosti. Snaží se postihnout příčiny vzniku nezaměstnanosti a navrhuje jejich řešení. Zdůrazňuje nutnost spolupráce resortů a institucí při koncipování aktivních opatření v oblasti zaměstnanosti. Opatření, která jsou navržena v Národním plánu zaměstnanosti jsou zaměřena jak na stranu nabídky, tak poptávky na trhu práce. Realizace těchto opatření má vést k řešení situace uchazečů o práci, prevenci nezaměstnanosti nebo alespoň k udržení současné míry nezaměstnanosti a tvorbě předpokladů pro vznik nových pracovních míst.(31)

Národní plán zaměstnanosti se skládá ze čtyř hlavních pilířů, které vycházejí z evropské strategie zaměstnanosti. Jde o podporu zaměstnatelnosti, podporu podnikání, podporu schopnosti podniků a zaměstnanců přizpůsobit se změnám a podporu rovných příležitostí všech osob. (13)

Podpora zaměstnatelnosti znamená vybavení pracovní síly po stránce kvalifikace, flexibility a mobility tak, aby mohla reagovat na měnící se požadavky trhu práce. Pro podporu podnikání je prioritou zejména drobné a střední podnikání, kterému mají být

vytvořeny podmínky pro rozvoj. Další opatření by měli vyrovnávat konkurenční prostředí pro investory a revitalizaci vybraných podniků pro zvýšení či udržení zaměstnanosti. (31)

Principem podpory schopnosti podniků a zaměstnanců přizpůsobit se změnám je vytváření podmínek pro modernizaci organizace práce, nové formy pracovní doby, motivace zaměstnavatelů zvyšovat a rozšiřovat kvalifikaci svých zaměstnanců jako prevence pro lepší uplatnění na trhu práce. Smyslem podpory rovných příležitostí všech osob je odstranění diskriminace v přístupu k zaměstnání posílením právních a institucionálních mechanismů. Dále to je vytvoření podmínek pro přijímání mimořádných dočasných opatření ve prospěch občanů, jejichž situace na trhu práce je ztížena. (31)

1.14 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti podporuje strukturální změny zaměstnanosti a sociálně ekonomický rozvoj v regionu, směřuje k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, podporuje rozvoj samostatně výdělečné činnosti, hmotně stimuluje podnikatele a zaměstnavatele při zřizování nových pracovních míst, podporuje rekvalifikační projekty, podněcuje k hledání a vytváření nových pracovních míst a tvorbou pracovních příležitostí nabízí možnost pracovního uplatnění uchazečům o zaměstnání. (1)

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření, která směřují k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Je realizována prostřednictvím rekvalifikace, investičních pobídek, veřejně prospěšných prací, společensky účelných pracovních míst, překlenovacího příspěvku, příspěvku na dopravu zaměstnanců, příspěvku na zapracování a příspěvku při přechodu na nový podnikatelský program. Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je také poradenství, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením a cílené programy k řešení zaměstnanosti. (38)

Poradenství provádí nebo zabezpečují úřady práce za účelem zjistit osobnostní a kvalifikační předpoklady pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru

vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti je financována z prostředků státního rozpočtu. O poskytnutí příspěvku v rámci aktivní politiky zaměstnanosti uzavírá úřad práce se zaměstnavateli písemnou dohodu. (38)

1.14.1 Rekvalifikace

Pokud uchazeč o zaměstnání nemůže najít vhodné zaměstnání z důvodu své kvalifikace, může úřad práce jeho situaci řešit pomocí rekvalifikace. Základní informace o možnostech rekvalifikace obdrží klient od svého zprostředkovatele, tedy úřadu práce. V případě zařazení klienta do rekvalifikace s ním je uzavřena dohoda o rekvalifikaci, kde se klient zaváže, že bude plnit dohodnuté podmínky. (30)

Rekvalifikací se rozumí získání, rozšíření nebo zvýšení kvalifikace. Rekvalifikaci může provádět pouze zařízení, které je k tomu akreditované. Úřad práce má uzavřenou dohodu s akreditovaným zařízením a hradí mu náklady spojené s rekvalifikací. Úřad práce může uchazeči o zaměstnání poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací. Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi uchazečem o zaměstnání a úřadem práce. (38)

Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopnosti a zkušenosti fyzické osoby. V případě neabsolvování kurzu bez vážných důvodů uhradí uchazeč o zaměstnání jeho náklady a náklady s ním spojené. Uchazeč o zaměstnání je zabezpečený prostřednictvím podpory při rekvalifikaci, tj. 60% průměrného měsíčního čistého výdělku. Uchazeči o zaměstnání jsou zařazováni do konkrétních rekvalifikačních kurzů na základě potřeb příslušného trhu práce. (27)

1.14.2 Investiční pobídky

Investiční pobídky podporují zaměstnavatele ve vytváření nových pracovních míst a rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců. Hmotná podpora může být poskytnuta zaměstnavateli na vytvoření nových pracovních míst v územní oblasti, kde průměrná míra nezaměstnanosti za poslední 2 pololetí dosahuje nejméně průměrné míry

nezaměstnanosti v České republice. Hmotná podpora je určena účelově a proto nemůže být použita na jiný účel, než je uvedený v dohodě o jejím poskytnutí. (38)

1.14.3 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti, které spočívají v činnostech ve prospěch obcí a státních nebo obecně prospěšných institucí. Jde zejména o údržbu veřejných prostranství, úklid a údržbu veřejných budov a komunikací. Zaměstnavatel je vytváří nejdéle na 12 po sobě jdoucích měsíců, může i opakovaně. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny s úřadem práce na základě dohody, který mu může poskytnout příspěvek. Příspěvek lze poskytnout až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů, včetně pojistného na sociální a zdravotní pojištění. (38)

1.14.4 Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelnými pracovními místy jsou pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Příspěvek na společensky účelná pracovní místa může úřad práce poskytnout i uchazeči o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. (38)

Výše příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa se stanovuje podle míry nezaměstnanosti v daném okrese. Pokud daný okres nedosahuje průměrné míry nezaměstnanosti v České republice, může příspěvek činit maximálně čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství. Při zřízení více než 10 pracovních míst může výše příspěvku činit na jedno společensky účelné pracovní místo maximálně šestinásobek této průměrné mzdy. (38)

Pokud míra nezaměstnanosti v daném okrese dosahuje průměrné míry nezaměstnanosti v České republice nebo je vyšší, může činit maximálně šestinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství. Při zřízení více než 10 pracovních míst může výše příspěvku na jedno společensky účelné pracovní místo činit maximálně osminásobek této průměrné mzdy. Přijme-li zaměstnavatel na vyhrazené pracovní místo osobu se zdravotním postižením, osobu do 25 let věku, absolventa vysoké školy po

dobu 2 let po úspěšném ukončení studia nebo osobu starší 50 let může být příspěvek poskytován nejdéle po dobu 12 měsíců. (38)

Příspěvek na společensky účelné pracovní místo vytvořené uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti, se může poskytnout jako návratný příspěvek, příspěvek na úhradu úroků z úvěrů nebo jiný účelově určený příspěvek. Samostatná výdělečná činnost musí být vykonávána nejméně po dobu dvou let. Při rozhodování o poskytnutí příspěvku na zřízení společensky účelného pracovního místa přihlíží úřad práce zejména k situaci na trhu práce, k věku, ke kvalitě podnikatelského záměru, k délce evidence uchazeče o zaměstnání na úřadu práce a k nákladům souvisejícím se zřízením nového pracovního místa. (25)

1.14.6 Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek může být poskytnutý na základě dohody s úřadem práce osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání. Příspěvek se poskytuje nejdéle po dobu 3 měsíců, ve výši 0,12 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství. Příspěvek na vyhrazení jednoho společensky účelného pracovního místa může být poskytován až do výše vyplacených mzdových nákladů, včetně sociálního a zdravotního pojištění. (38)

1.14.7 Příspěvek na dopravu zaměstnanců

Příspěvek na dopravu zaměstnanců může úřad práce poskytnout zaměstnavateli, pokud zabezpečuje každodenní dopravu svých zaměstnanců do zaměstnání i ze zaměstnání. Podmínkou je, že doprava není provozována nebo není v rozsahu odpovídající potřebám zaměstnavatele. Příspěvek se poskytuje ve výši 50 % nákladů vynaložených na dopravu zaměstnanců. (38)

Příspěvek může být poskytnut i zaměstnavateli, který zajišťuje dopravu svých zaměstnanců s těžkým zdravotním postižením, kteří nemohou vzhledem ke svému zdravotnímu stavu využívat dopravu hromadnými dopravními prostředky. Příspěvek poskytuje ve výši 100 % nákladů. (38)

1.14.8 Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování může úřad práce poskytnout zaměstnavateli, který přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči. Příspěvek lze poskytovat po dobu maximálně 3 měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance pověřeného zapracováním může činit maximálně polovinu minimální mzdy. (38)

1.14.9 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může úřad práce poskytnout zaměstnavateli, který přechází na nový podnikatelský program a z toho důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy, která podle pracovněprávních předpisů zaměstnancům přísluší. Příspěvek se poskytuje maximálně po dobu 6 měsíců a na jednoho zaměstnance může činit měsíčně nejvýše polovinu minimální mzdy. (38)

1.14.10 Příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa

Chráněné pracovní místo je pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením, vytvořené zaměstnavatelem na základě písemné dohody s úřadem práce. Chráněná pracovní dílna je pracoviště zaměstnavatele, pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60 % těchto zaměstnanců. Chráněné pracovní místo nebo chráněnou pracovní dílnu je zaměstnavatel podmíněn provozovat nejméně po dobu dvou let. Poskytnutý příspěvek je možné použít výhradně na úhradu sjednaných a prokazatelných nákladů spojených s vytvořením chráněného pracovního místa nebo chráněné pracovní dílny. Výše příspěvků se odvíjí od násobku průměrné mzdy v národním hospodářství předchozího kalendářního roku, od míry zdravotního postižení a počtu zřízených pracovních míst. (24)

2. CÍL PRÁCE A HYPOTÉZY

2.1 Cíl práce

Cílem diplomové práce je zjistit, zda má nezaměstnanost vliv na psychiku člověka.

2.2 Hypotézy

Hypotéza č. 1: Rizikové skupiny osob z hlediska uplatnitelnosti na trhu práce mají strach ze ztráty zaměstnání

Hypotéza č. 2: Zaměstnaní lidé využívají svůj volný čas více pro osobní rozvoj než lidé nezaměstnaní déle než 6 měsíců

Hypotéza č. 3: Nezaměstnaní více než 6 měsíců mají menší zájem získat práci než osoby nezaměstnané 6 měsíců a méně

3. METODIKA

3.1 Metodika práce

Výzkum byl prováděn kvantitativně, technikou dotazníků. Dotazníky jsem použila dva. Jeden byl pro zaměstnané a druhý pro nezaměstnané. Oba dotazníky obsahovaly 16 otázek, byly anonymní a vyplňovány byly dobrovolně. Otázky v dotaznících byly otevřené, polootevřené a uzavřené. V dotazníku pro zaměstnané byly otázky identifikační, otázky týkající se obav ze ztráty zaměstnání a otázky týkající se trávení volného času. V dotazníku pro nezaměstnané byly také otázky identifikační, dále otázky týkající se trávení volného času a otázky týkající se zájmu získat zaměstnání.

3.2 Charakteristika výzkumného souboru

Výzkumný soubor zaměstnaných tvořili obyvatelé Českých Budějovic. Druhý výzkumný soubor, nezaměstnaní, tvořili nezaměstnaní registrovaní na úřadě práce v Českých Budějovicích. Celkem jsem rozdala 150 dotazníků pro zaměstnané a 100 dotazníků pro nezaměstnané. Návratnost dotazníků od zaměstnaných byla 98%. Návratnost dotazníků od nezaměstnaných byla 87%. Dotazníková akce probíhala u zaměstnaných v Českých Budějovicích od 1.12. 2006 do 31.1. 2007. Dotazníková akce u nezaměstnaných probíhala na úřadě práce v Českých Budějovicích od 1.2. 2007 do 31.3 2007. Výsledky výzkumu byly zpracovány formou grafů.

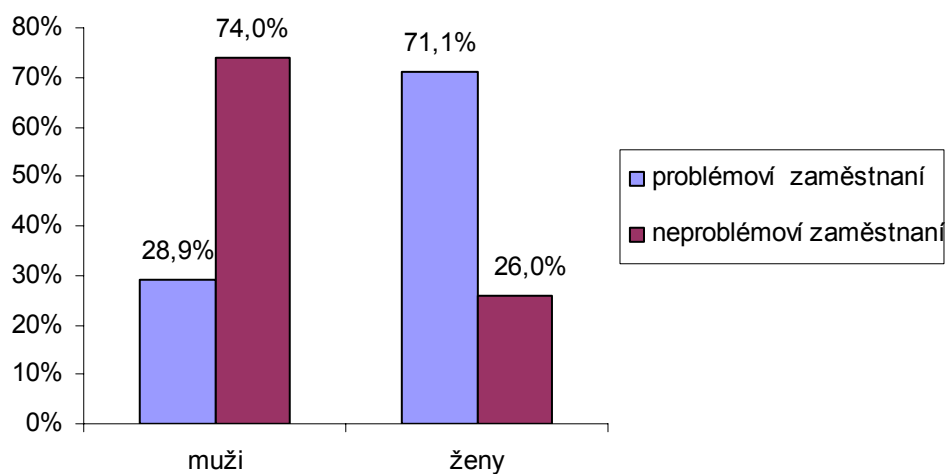
4. VÝSLEDKY

Jaké je vaše pohlaví?

Z 97 problémových zaměstnaných odpovědělo 28,9 % (28) mužů a 71,1% (69) žen.

Z 50 neprobémových zaměstnaných odpovědělo 74,0% (37) mužů a 26,0% (13) žen.

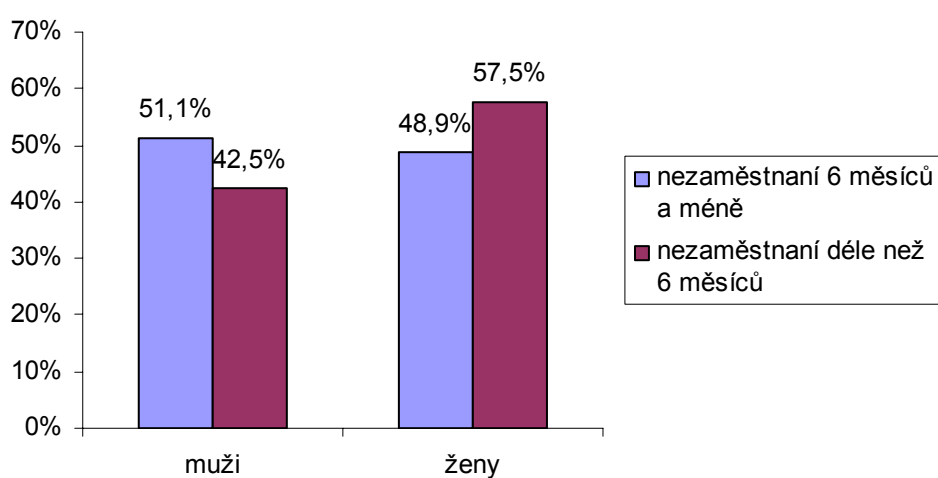
Graf č. 1 Pohlaví zaměstnaných



Jaké je vaše pohlaví?

Z 47 nezaměstnaných 6 měsíců a méně odpovědělo 51,1% (24) mužů a 48,9% (23) žen. Z 40 nezaměstnaných déle než 6 měsíců odpovědělo 42,5% (17) mužů a 57,5% (23) žen.

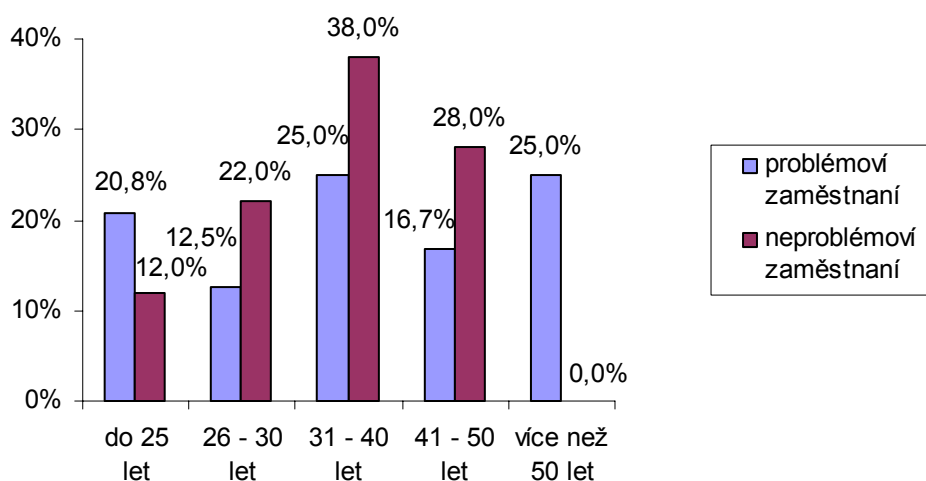
Graf č. 2 Pohlaví nezaměstnaných



Kolik Vám je let?

Z 97 problémových zaměstnaných odpovědělo ve věku do 25 let 20,8% (20) zaměstnaných, ve věku 26 – 30 let 12,5% (12) zaměstnaných, ve věku 31– 40 let 25,0% (24) zaměstnaných, ve věku 41 – 50 let 16,7% (16) zaměstnaných a starších 50 let 25,0% (24) zaměstnaných. Z 50 neproblémových zaměstnaných odpovědělo do 25 let 12,0% (6) zaměstnaných, ve věku 26 – 30 let 22,0% (11) zaměstnaných, ve věku 31 – 40 let 38,0% (19) zaměstnaných, ve věku 41 – 50 let 28,0% (14) zaměstnaných a starších 50 let 0,0% (0) zaměstnaných.

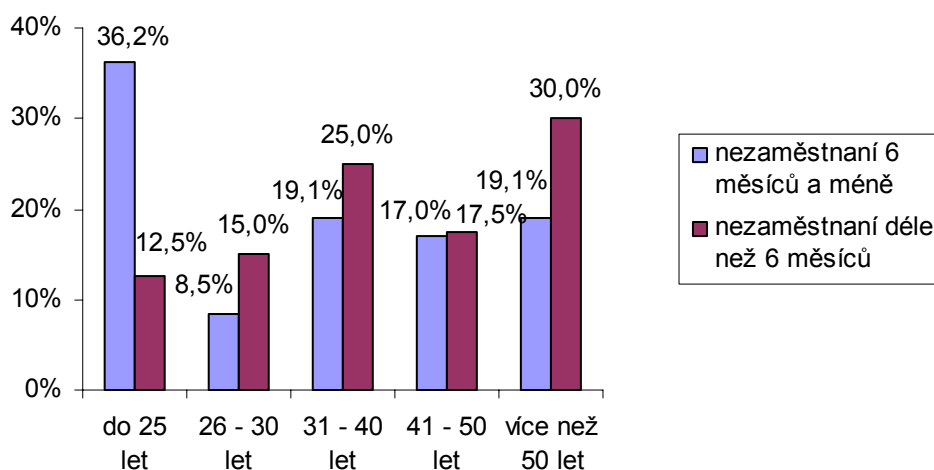
Graf č. 3 Věk zaměstnaných



Kolik Vám je let?

Z 47 nezaměstnaných 6 měsíců a méně odpovědělo ve věku do 25 let 36,2% (17) nezaměstnaných, ve věku 26 – 30 let 8,5% (4) nezaměstnaných, ve věku 31– 40 let 19,1% (9) nezaměstnaných, ve věku 41 – 50 let 17,0% (8) nezaměstnaných a starších 50 let 19,1% (9) nezaměstnaných. Z 40 nezaměstnaných déle než 6 měsíců odpovědělo ve věku do 25 let 12,5% (5) nezaměstnaných, ve věku 26 – 30 let 15,0% (6) nezaměstnaných, ve věku 31– 40 let 25,0% (10) nezaměstnaných, ve věku 41 – 50 let 17,5% (7) nezaměstnaných a starších 50 let 30,0% (12) nezaměstnaných.

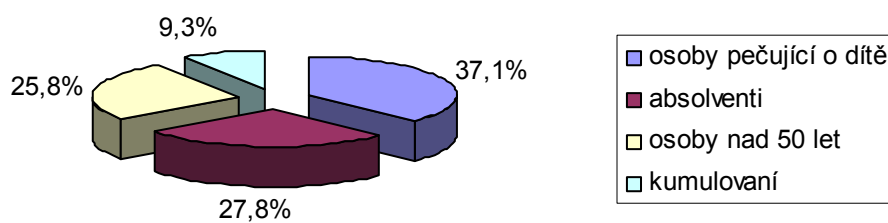
Graf č. 4 Věk nezaměstnaných



Patříte do některé z problémových skupin?

Z 97 problémových zaměstnaných odpovědělo 37,1% (36) osob pečujících o dítě, 27,8% (27) absolventů, 25,8% (25) osob nad 50 let a 9,3% (9) osob s kumulovanými handicapami.

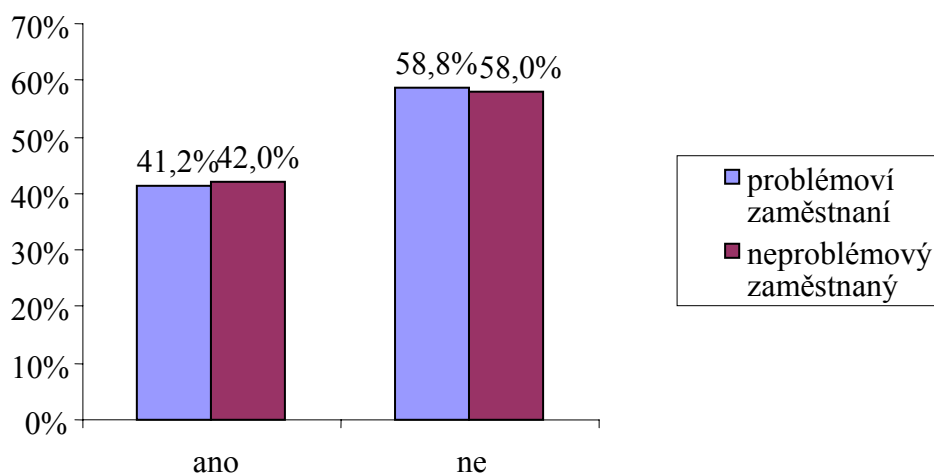
Graf č. 5 Problémoví zaměstnaní



Bojíte se, že můžete ztratit zaměstnání?

Z 97 problémových zaměstnaných má obavy ze ztráty zaměstnání 58,8% (57) zaměstnaných a nemá obavy 41,2% (40) zaměstnaných. Z 50 neproblémových zaměstnaných má obavy ze ztráty zaměstnání 42,0% (21) zaměstnaných a nemá obavy 58,0% (29) zaměstnaných.

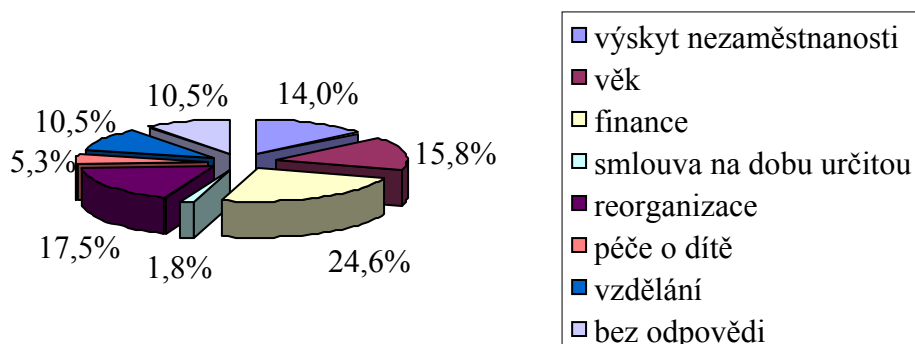
Graf č. 6 Obava ze ztráty zaměstnání



Z jakého důvodu se bojíte ztráty zaměstnání?

Z 57 problémových zaměstnaných uvedlo jako důvod obavy ze ztráty zaměstnání výskyt nezaměstnanosti 14,0% (8) zaměstnaných, věk 15,8% (9) zaměstnaných, finance 24,6% (14) zaměstnaných, smlouvu na dobu určitou 1,8% (1) zaměstnaných, reorganizace 17,5% (10) zaměstnaných, péči o dítě 5,3% (3) zaměstnaných, vzdělání 10,5% (6) zaměstnaných a neodpovědělo 10,5% (6) zaměstnaných.

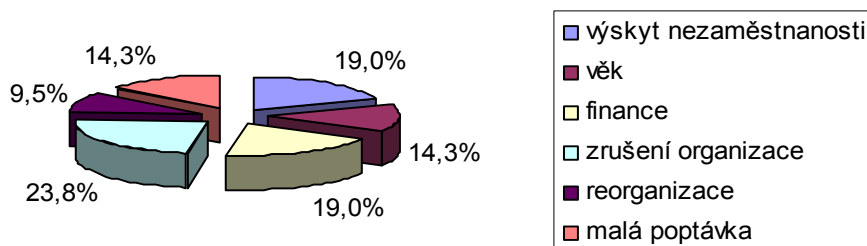
Graf č. 7 Důvod obavy ze ztráty zaměstnání u problémových zaměstnaných



Z jakého důvodu se bojíte ztráty zaměstnání?

Z 21 neproblémových zaměstnaných uvedlo jako důvod obavy ze ztráty zaměstnání výskyt nezaměstnanosti 19,0% (4) zaměstnaných, věk 14,3% (3) zaměstnaných, finance 19,0% (4) zaměstnaných, zrušení organizace 23,8% (5) zaměstnaných, reorganizace 9,5% (2) zaměstnaných a malou poptávku 14,3% (3) zaměstnaných.

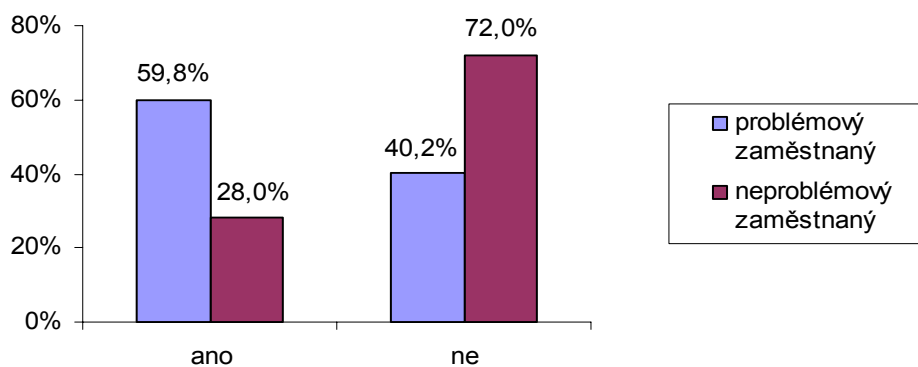
Graf č. 8 Důvod obavy ze ztráty zaměstnání u neproblémových zaměstnaných



Myslíte si, že byste při ztrátě zaměstnání, obtížně hledal/a nové místo?

Z 97 problémových zaměstnaných si myslí, že by obtížně hledali nové místo 59,8% (58) zaměstnaných a nemyslí si, že by nové místo obtížně hledali 40,2% (39) zaměstnaných. Z 50 neproblémových zaměstnaných si myslí, že by obtížně hledali nové místo 28,0% (14) zaměstnaných a nemyslí si to 72,0% (36) zaměstnaných.

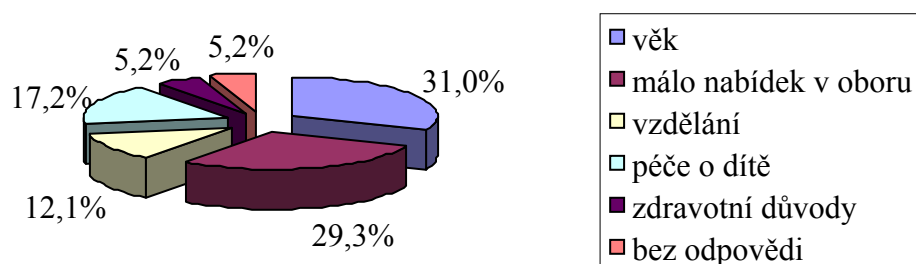
Graf č. 9 Obtížné nalezení nového místa



Z jakého důvodu si myslíte, že byste obtížně hledal/a nové místo?

Z 58 problémových zaměstnaných uvedlo jako důvod obtížného nalezení nového místa věk 31,0% (18) zaměstnaných, málo nabídek v oboru 29,3% (17) zaměstnaných, vzdělání 12,1% (7) zaměstnaných, péči o dítě 17,2% (10) zaměstnaných, zdravotní důvody 5,2% (3) zaměstnaných a neodpovědělo 5,2% (3) zaměstnaných.

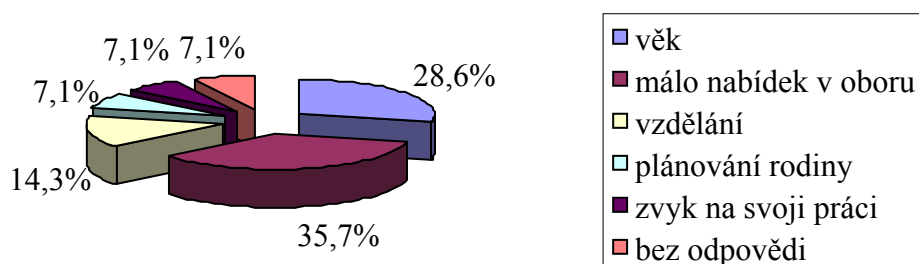
Graf č. 10 Důvod obtížného nalezení nového místa u problémových zaměstnaných



Z jakého důvodu si myslíte, že byste obtížně hledal/a nové místo?

Ze 14 neproblémových zaměstnaných uvedlo jako důvod obtížného nalezení nového místa věk 28,6% (4) zaměstnaných, málo nabídek v oboru 35,7% (5) zaměstnaných, vzdělání 14,3% (2) zaměstnaných, plánování rodiny 7,1% (1) zaměstnaných, zvyk na svoji práci 7,1% (1) zaměstnaných a neodpovědělo 7,1% (1) zaměstnaných.

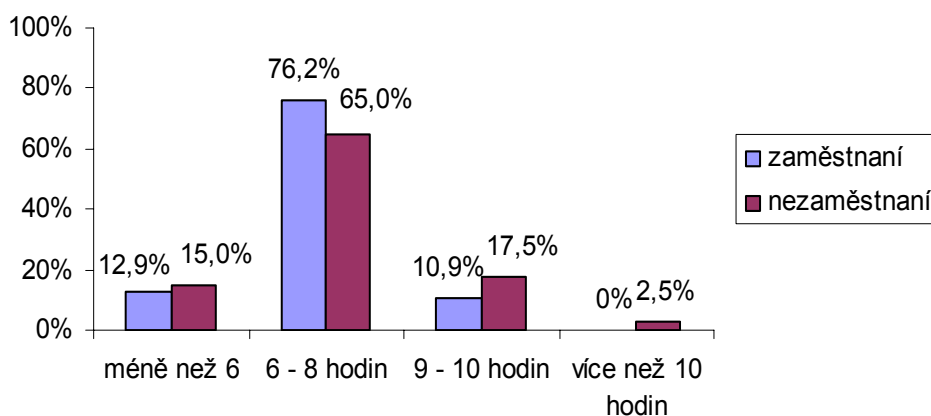
Graf č. 11 Důvod obtížného nalezení nového místa u neproblémových zaměstnaných



Kolik hodin denně spíte?

Ze 147 zaměstnaných spí méně než 6 hodin 12,9% (19) zaměstnaných, 6 – 8 hodin 76,2% (112) zaměstnaných, 9 – 10 hodin 10,9% (16) zaměstnaných a více než 10 hodin 0,0% zaměstnaných. Ze 40 nezaměstnaných déle než 6 měsíců spí méně než 6 hodin 15,0% (6) nezaměstnaných, 6 – 8 hodin 65,0% (26) nezaměstnaných, 9 – 10 hodin 17,5% (7) nezaměstnaných a více než 10 hodin 2,5% (1) nezaměstnaných.

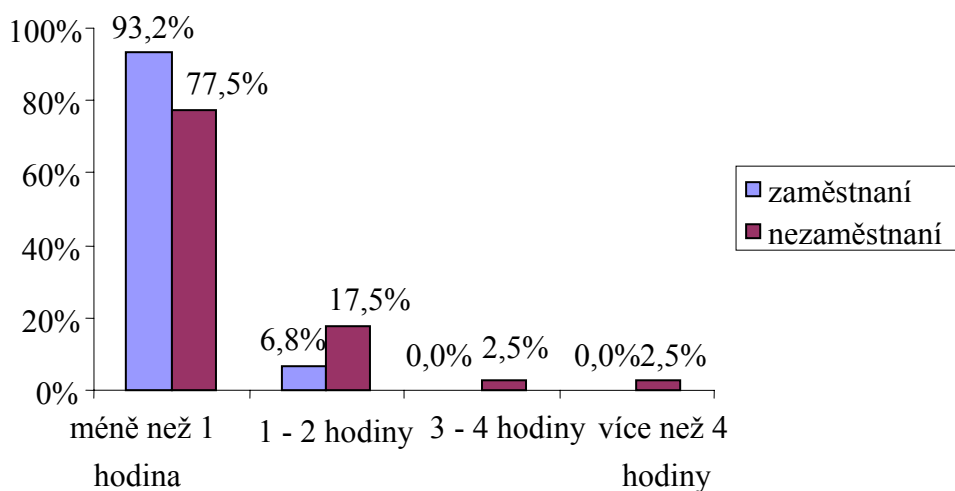
Graf č. 12 Délka spánku



Kolik hodin denně hraje počítačové hry?

Ze 147 zaměstnaných hraje denně počítačové hry méně než 1 hodinu 93,2% (137) zaměstnaných, 1- 2 hodiny 6,8% (10) zaměstnaných, 3 – 4 hodiny 0,0% zaměstnaných a více než 4 hodiny 0,0% zaměstnaných. Ze 40 nezaměstnaných déle než 6 měsíců hraje denně počítačové hry méně než 1 hodinu 77,5% (31) nezaměstnaných, 1 - 2 hodiny 17,5% (7) nezaměstnaných, 3 – 4 hodiny 2,5% (1) nezaměstnaných a více než 4 hodiny 2,5% (1) nezaměstnaných.

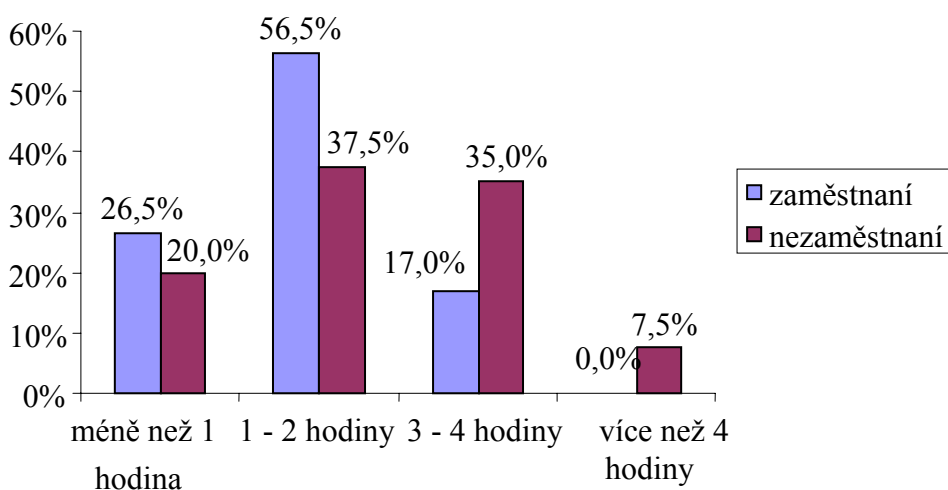
Graf č. 13 Délka hraní počítačových her



Kolik hodin denně sledujete televizi?

Ze 147 zaměstnaných sleduje denně televizi méně než 1 hodinu 26,5% (39) zaměstnaných, 1 – 2 hodiny 56,5% (83) zaměstnaných, 3 – 4 hodiny 17,0% (25) zaměstnaných a více než 4 hodiny 0,0% zaměstnaných. Ze 40 nezaměstnaných déle než 6 měsíců sleduje denně televizi méně než 1 hodinu 20,0% (8) nezaměstnaných, 1 – 2 hodiny 37,5% (15) nezaměstnaných, 3 – 4 hodiny 35,0% (14) nezaměstnaných a více než 4 hodiny 7,5% (3) nezaměstnaných.

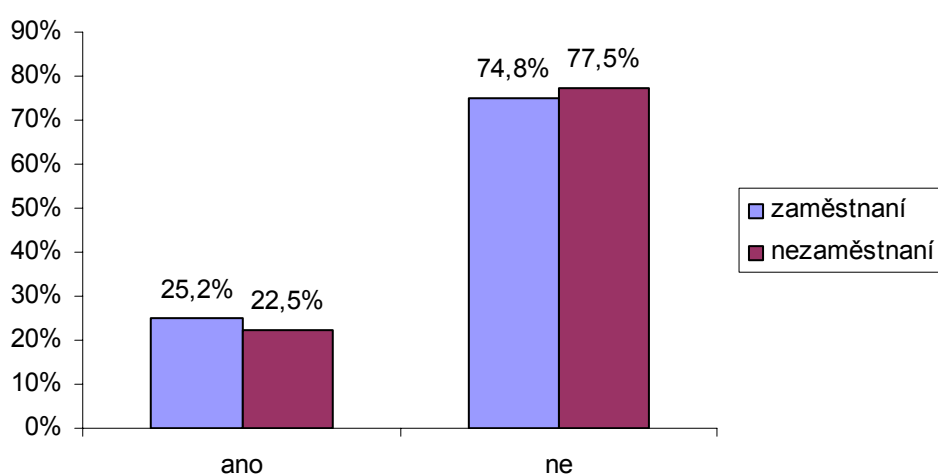
Graf č. 14 Délka sledování televize



Věnujete se aktivně nějakému sportu?

Ze 147 zaměstnaných sportuje aktivně 25,2% (37) zaměstnaných a nesportuje 74,8% (110) zaměstnaných. Ze 40 nezaměstnaných dříve než 6 měsíců sportuje aktivně 22,5% (9) nezaměstnaných a nesportuje 77,5% (31) nezaměstnaných.

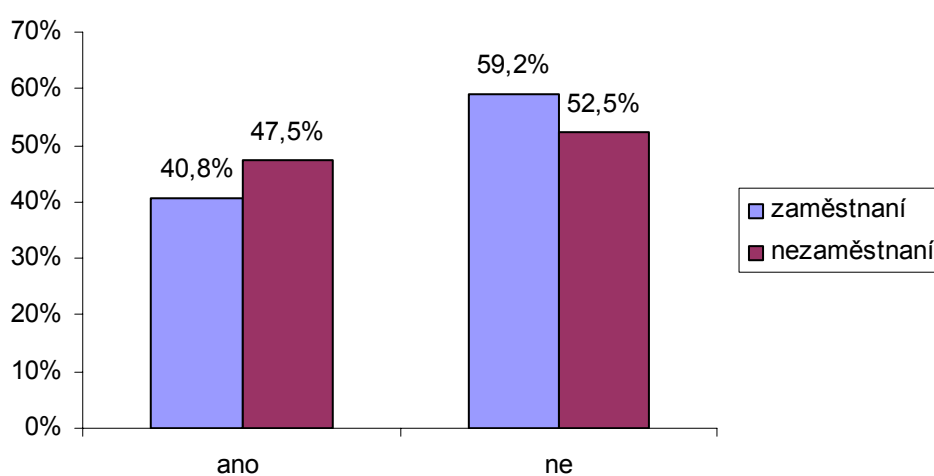
Graf č. 15 Aktivní sportování



Věnujete se ve svém volném čase sebevzdělávání?

Ze 147 zaměstnaných se věnuje sebevzdělávání 40,8% (60) zaměstnaných a nevěnuje 59,2% (87) zaměstnaných. Ze 40 nezaměstnaných dříve než 6 měsíců se věnuje sebevzdělávání 47,5% (19) nezaměstnaných a nevěnuje 52,5% (21) nezaměstnaných.

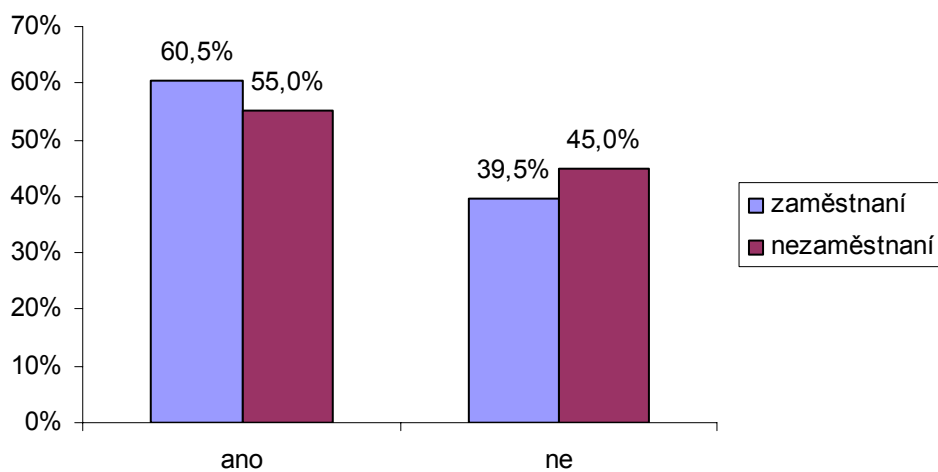
Graf č. 16 Sebevzdělávání se ve volném čase



Navštěvujete kulturní akce?

Ze 147 zaměstnaných kulturní akce navštěvuje 60,5% (89) zaměstnaných a nenavštěvuje 39,5% (58) zaměstnaných. Ze 40 nezaměstnaných déle než 6 měsíců kulturní akce navštěvuje 55,0% (22) nezaměstnaných a nenavštěvuje 45,0% (18) nezaměstnaných.

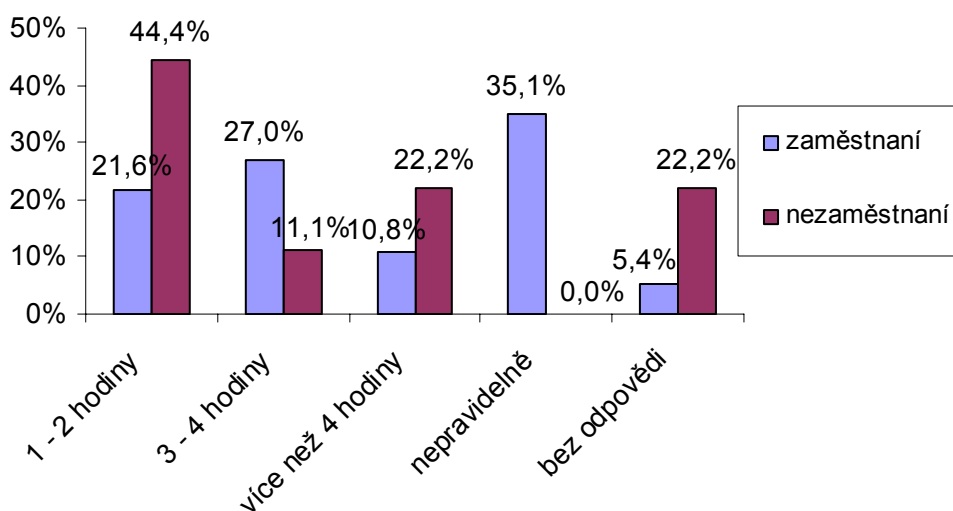
Graf č. 17 Navštěvování kulturních akcí



Kolik hodin týdně se věnujete sportu?

Z 37 zaměstnaných, kteří aktivně sportují, se věnují sportu týdně 1 – 2 hodiny 21,6% (8) zaměstnaných, 3 – 4 hodiny 27,0% (10) zaměstnaných, více než 4 hodiny 10,8% (4) zaměstnaných, nepravidelně 35,1% (13) zaměstnaných a neodpovědělo 5,4% (2) zaměstnaných. Z 9 nezaměstnaných déle než 6 měsíců, kteří aktivně sportují, se věnují sportu týdně 1 – 2 hodiny 44,4% (4) nezaměstnaných, 3 – 4 hodiny 11,1% (1) nezaměstnaných, více než 4 hodiny 22,2% (2) nezaměstnaných a neodpovědělo 22,2% (2) nezaměstnaných.

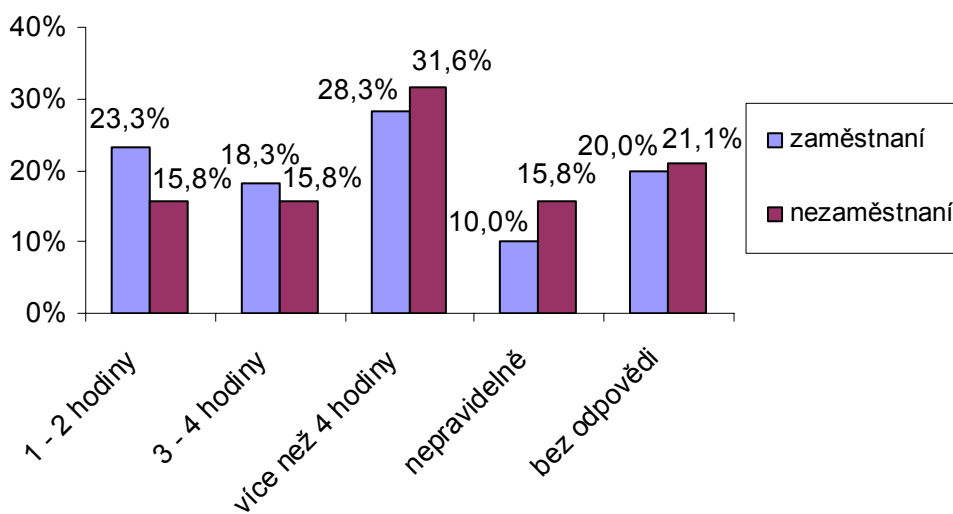
Graf č. 18 Doba sportování



Kolik hodin týdně se věnujete ve svém volném čase sebezvzdělávání?

Z 60 zaměstnaných, kteří se věnují sebezvzdělávání, se týdně věnuje sebezvzdělávání 1 – 2 hodiny 23,3% (14) zaměstnaných, 3 – 4 hodiny 18,3% (11) zaměstnaných, více než 4 hodiny 28,3% (17) zaměstnaných, nepravidelně 10,0% (6) zaměstnaných a neodpovědělo 20,0% (12) zaměstnaných. Ze 17 nezaměstnaných déle než 6 měsíců, kteří se věnují sebezvzdělávání, se týdně věnuje sebezvzdělávání 1 – 2 hodiny 15,8% (3) nezaměstnaných, 3 – 4 hodiny 15,8% (3) nezaměstnaných, více než 4 hodiny 31,6% (6) nezaměstnaných, nepravidelně 15,8% (3) nezaměstnaných a neodpovědělo 21,1% (4) nezaměstnaných.

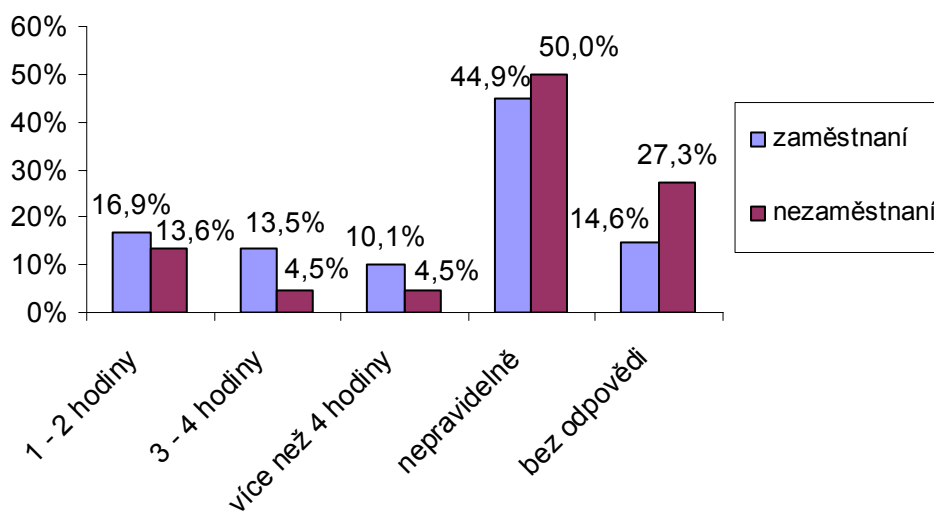
Graf č. 19 Doba sebezvzdělávání



Kolik hodin týdně se věnujete kulturním akcím?

Z 89 zaměstnaných, kteří navštěvují kulturní akce, se jim týdně věnuje 1 – 2 hodiny 16,9% (15) zaměstnaných, 3 – 4 hodiny 13,5% (12) zaměstnaných, více než 4 hodiny 10,1% (9) zaměstnaných, 1x měsíčně 12,4% (11) zaměstnaných, několikrát ročně 6,7% (6) zaměstnaných, nepravidelně 25,8% (23) zaměstnaných a neodpovědělo 14,6% (13) zaměstnaných. Z 17 nezaměstnaných déle než 6 měsíců, kteří navštěvují kulturní akce, se jim týdně věnuje 1 – 2 hodiny 13,6% (3) nezaměstnaných, 3 – 4 hodiny 4,5% (1) nezaměstnaných, více než 4 hodiny 4,5% (1) nezaměstnaných, 1x měsíčně 22,7% (5) nezaměstnaných, nepravidelně 27,3% (6) nezaměstnaných a neodpovědělo 27,3% (6) nezaměstnaných.

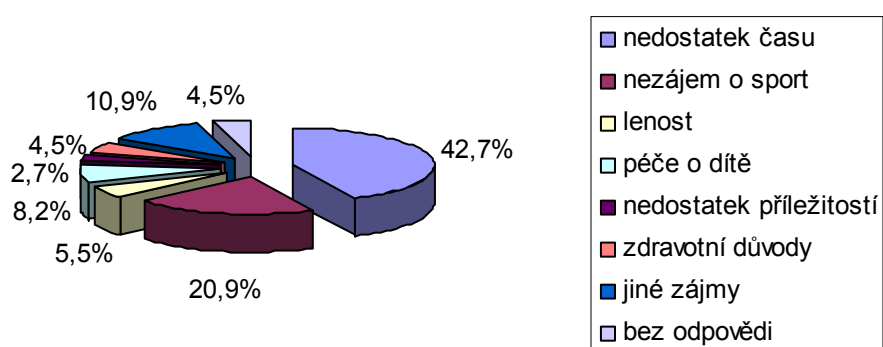
Graf č. 20 Doba kulturních akcí u nezaměstnaných déle než 6 měsíců



Z jakého důvodu nespportujete?

Ze 110 zaměstnaných, kteří se nevěnují aktivně sportu, jako důvod uvedlo nedostatek času 42,7% (47) zaměstnaných, nezájem o sport 20,9% (23) zaměstnaných, lenost 5,5% (6) zaměstnaných, péči o dítě 8,2% (9) zaměstnaných, nedostatek příležitostí 2,7% (3) zaměstnaných, zdravotní důvody 4,5% (5) zaměstnaných, jiné zájmy 10,5% (12) zaměstnaných a neodpovědělo 4,5% (5) zaměstnaných.

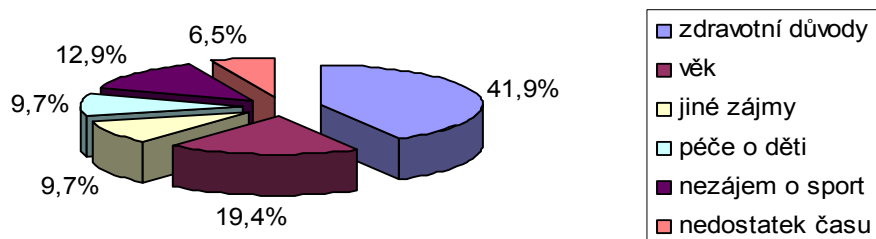
Graf č. 21 Důvod nespportování u zaměstnaných



Z jakého důvodu nespportujete?

Z 23 nezaměstnaných déle než 6 měsíců, kteří se nevěnují aktivně sportu, jako důvod uvedlo zdravotní důvody 41,9% (13) nezaměstnaných, věk 19,4% (6) nezaměstnaných, jiné zájmy 9,7% (3) nezaměstnaných, péči o děti 9,7% (3) nezaměstnaných, nezájem o sport 12,9% (4) nezaměstnaných a nedostatek času 6,5% (2) nezaměstnaných.

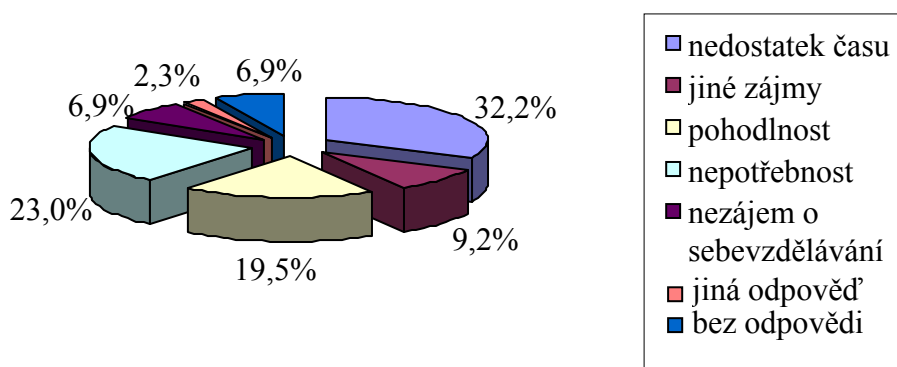
Graf č. 22 Důvod nespportování u nezaměstnaných déle než 6 měsíců



Z jakého důvodu se nesebevzděláváte ve svém volném čase?

Z 87 zaměstnaných, kteří se nesebevzdělávají ve svém volném čase, uvedlo jako důvod nedostatek času 32,2% (28) zaměstnaných, jiné zájmy 9,2% (8) zaměstnaných, pohodlnost 19,5% (17) zaměstnaných, nepotřebnost 23,0% (20) zaměstnaných, nezájem 6,9% (6) zaměstnaných, jinak odpovědělo 2,3% (2) zaměstnaných a neodpovědělo 6,9% (6) zaměstnaných.

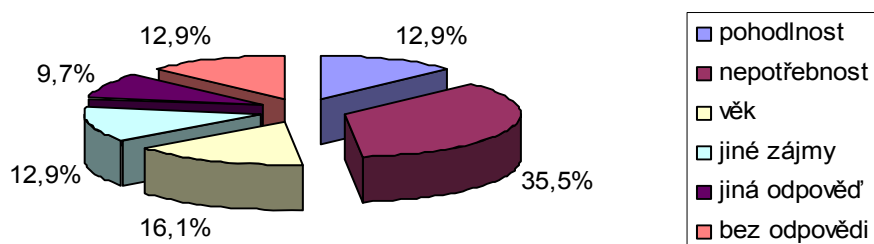
Graf č. 23 Důvod nesebevzdělávání se u zaměstnaných



Z jakého důvodu se nesebevzděláváte ve svém volném čase?

Ze 21 nezaměstnaných déle než 6 měsíců, kteří se nesebevzdělávají ve svém volném čase, uvedlo jako důvod pohodlnost 12,9% (4) nezaměstnaných, nepotřebnost 35,5% (11) nezaměstnaných, věk 16,1% (5) nezaměstnaných, jiné zájmy 12,9% (4) nezaměstnaných, jinak odpovědělo 9,7% (3) nezaměstnaných a neodpovědělo 12,9% (4) nezaměstnaných.

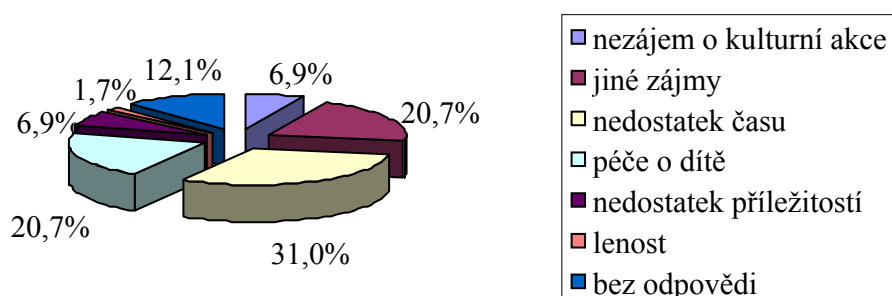
Graf č. 24 Důvod nesebevzdělávání se u nezaměstnaných déle než 6 měsíců



Z jakého důvodu nenavštěvujete kulturní akce?

Z 58 zaměstnaných, kteří nenavštěvují kulturní akce, uvedlo jako důvod nezájem o kulturu 6,9% (4) zaměstnaných, jiné zájmy 20,7% (12) zaměstnaných, nedostatek času 31,0% (18) zaměstnaných, péči o dítě 20,7% (12) zaměstnaných, nedostatek příležitostí 6,9% (4) zaměstnaných, lenost 1,7% (1) zaměstnaných a neodpovědělo 12,1% (7) zaměstnaných.

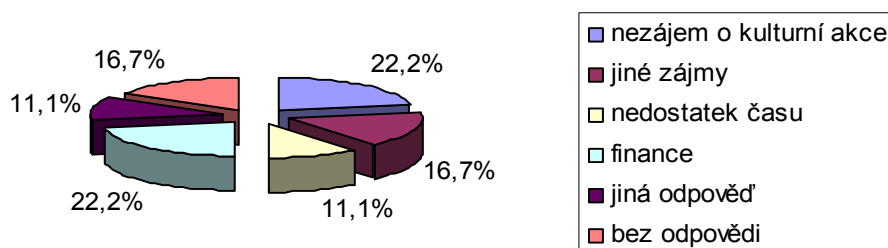
Graf č.25 Důvod nenavštěvování kulturních akcí u zaměstnaných



Z jakého důvodu nenavštěvujete kulturní akce?

Z 18 nezaměstnaných déle než 6 měsíců, kteří nenavštěvují kulturní akce, uvedlo jako důvod nezájem o kulturní akce 22,2% (4) nezaměstnaných, jiné zájmy 16,7% (3) nezaměstnaných, nedostatek času 11,1% (2) nezaměstnaných, finance 22,2% (4) nezaměstnaných, jinak odpovědělo 11,1% (2) nezaměstnaných a neodpovědělo 16,7% (3) nezaměstnaných.

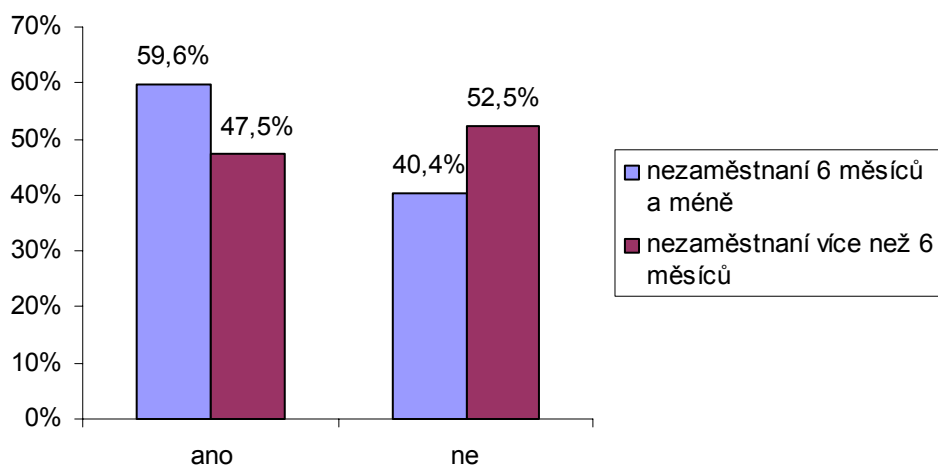
Graf č. 26 Důvod nenavštěvování kulturních akcí u nezaměstnaných déle než 6 měsíců



Měl/a byste zájem o rekvalifikaci?

Z 47 nezaměstnaných 6 měsíců a méně má zájem o rekvalifikaci 59,6% (28) nezaměstnaných a nemá 40,4% (19) nezaměstnaných. Z 40 nezaměstnaných déle než 6 měsíců má zájem o rekvalifikaci 47,5% (19) nezaměstnaných a nemá 52,5% (21) nezaměstnaných.

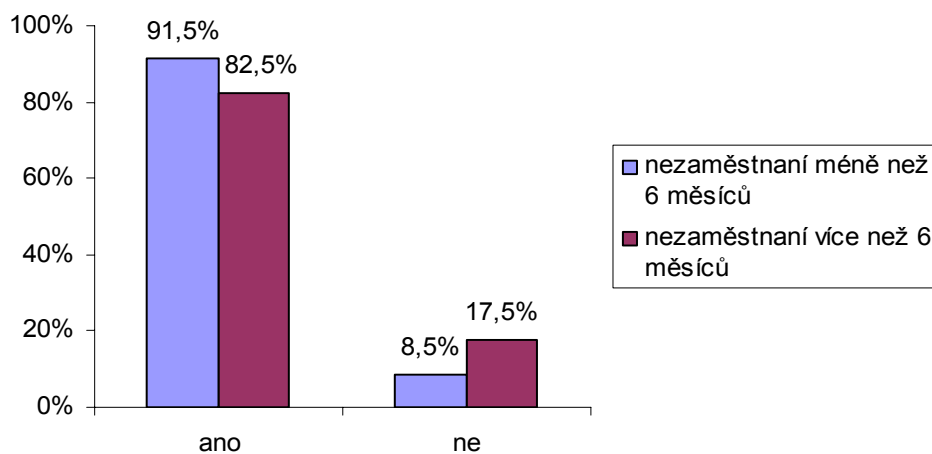
Graf č. 27 Zájem o rekvalifikaci



Sledujete nabídky zaměstnání ve sdělovacích prostředcích?

Z 47 nezaměstnaných 6 měsíců a méně sleduje nabídky ve sdělovacích prostředcích 91,5% (43) nezaměstnaných a nesleduje 8,5% (4) nezaměstnaných. Z 40 nezaměstnaných déle než 6 měsíců sleduje nabídky ve sdělovacích prostředcích 82,5% (33) nezaměstnaných a nesleduje 17,5% (7) nezaměstnaných.

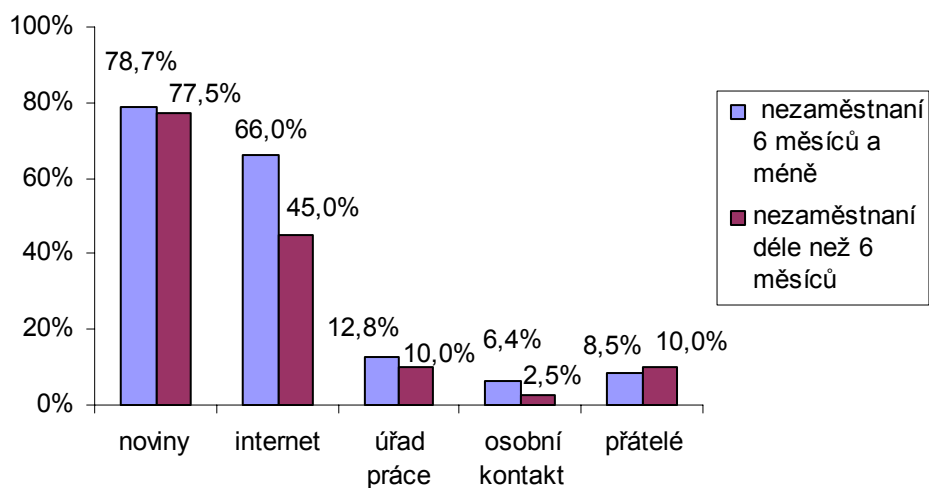
Graf č. 28 Sledování nabídek zaměstnání ve sdělovacích prostředcích



V kterých sdělovacích prostředcích sledujete nabídky zaměstnání?

Ze 47 nezaměstnaných 6 měsíců a méně sleduje nabídky zaměstnání v novinách 78,7% (37) nezaměstnaných, na internetu 66,0% (31) nezaměstnaných, na úřadě práce 12,8% (6) nezaměstnaných, osobním kontaktem 6,4% (3) nezaměstnaných a přes přátelé 8,5% (4) nezaměstnaných. Z 40 nezaměstnaných déle než 6 měsíců sleduje nabídky zaměstnání v novinách 77,5% (31) nezaměstnaných, na internetu 45,0% (18) nezaměstnaných, na úřadě práce 10,0% (4) nezaměstnaných, osobním kontaktem 2,5% (1) nezaměstnaných a přes přátelé 10,0% (4) nezaměstnaných.

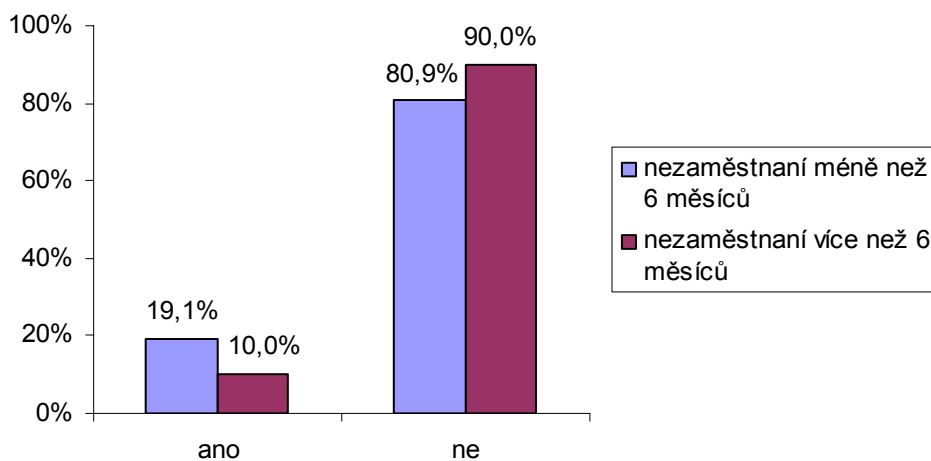
Graf č. 29 Místo sledování nabídky zaměstnání u nezaměstnaných



Jste zaregistrovaný na internetovém portále zprostředkovávající zaměstnání ?

Z 47 nezaměstnaných 6 měsíců a méně je zaregistrováno na internetovém portále zprostředkovávající zaměstnání 19,1% (9) nezaměstnaných a není 80,9% (38) nezaměstnaných. Z 40 nezaměstnaných více než 6 měsíců je zaregistrováno na internetovém portále zprostředkovávající zaměstnání 10,0% (4) nezaměstnaných a není 90,0% (36) nezaměstnaných.

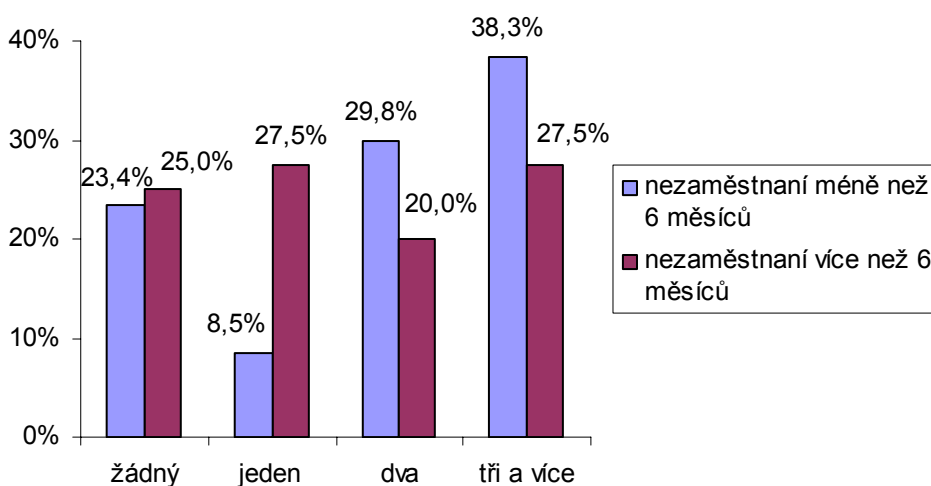
Graf č. 30 Registrace na internetovém portále zprostředkovávající zaměstnání



Kolik telefonických kontaktů kvůli zaměstnání průměrně týdně uděláte?

Ze 47 nezaměstnaných 6 měsíců a méně udělá průměrně v týdnu kvůli zaměstnání žádný telefonát 23,4% (11) nezaměstnaných, jeden telefonát 8,5% (4) nezaměstnaných, dva telefonáty 29,8% (14) nezaměstnaných a tři a více telefonáty 38,3% (18) nezaměstnaných. Ze 40 nezaměstnaných déle než 6 měsíců udělá průměrně v týdnu kvůli zaměstnání žádný telefonát 25,0% (10) nezaměstnaných, jeden telefonát 27,5% (11) nezaměstnaných, dva telefonáty 20,0% (8) nezaměstnaných a tři a více telefonáty 27,5% (11) nezaměstnaných.

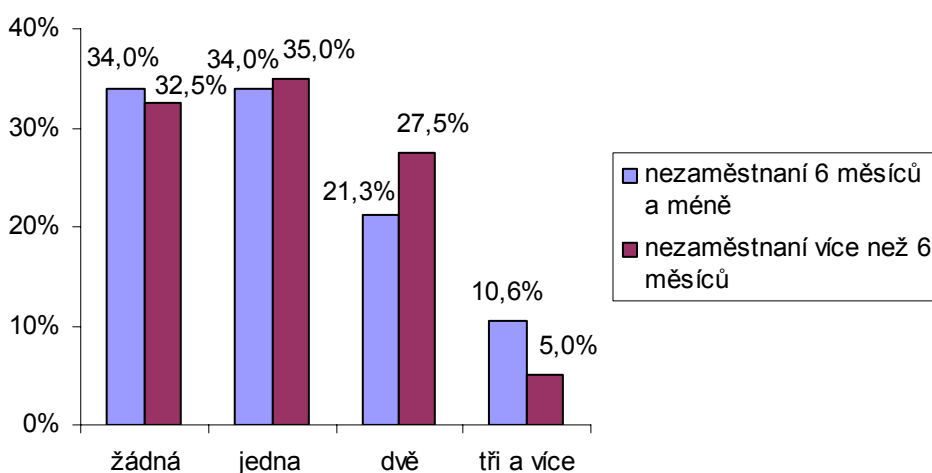
Graf č. 31 Průměrný týdenní počet telefonátů kvůli zaměstnání



Kolik zaměstnavatelů týdně navštívíte z důvodu hledání nového zaměstnání?

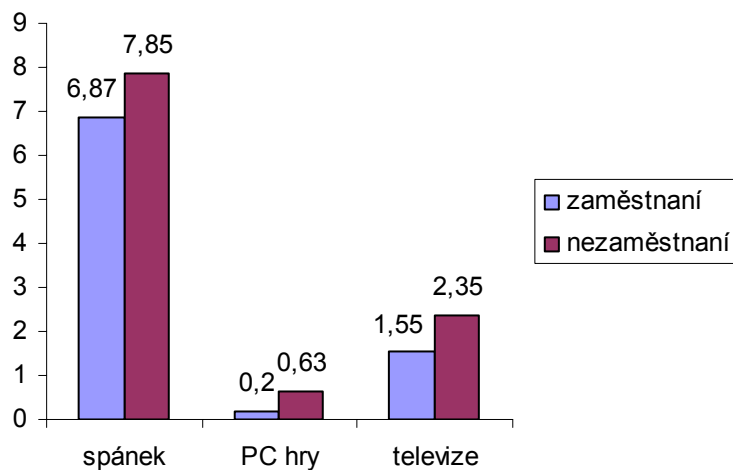
Ze 47 nezaměstnaných 6 měsíců a méně navštíví týdně kvůli zaměstnání žádného zaměstnavatele 34,0% (16) nezaměstnaných, jednoho 34,0% (16) nezaměstnaných, dva 21,3% (10) nezaměstnaných a tři a více 10,6% (5) nezaměstnaných. Ze 40 nezaměstnaných déle než 6 měsíců navštíví týdně kvůli zaměstnání žádného zaměstnavatele 32,5% (13) nezaměstnaných, jednoho 35,0% (14) nezaměstnaných, dva 27,5% (11) nezaměstnaných a tři a více 5,0% (2) nezaměstnaných.

Graf č. 32 Průměrný týdenní počet návštěv u zaměstnavatelů



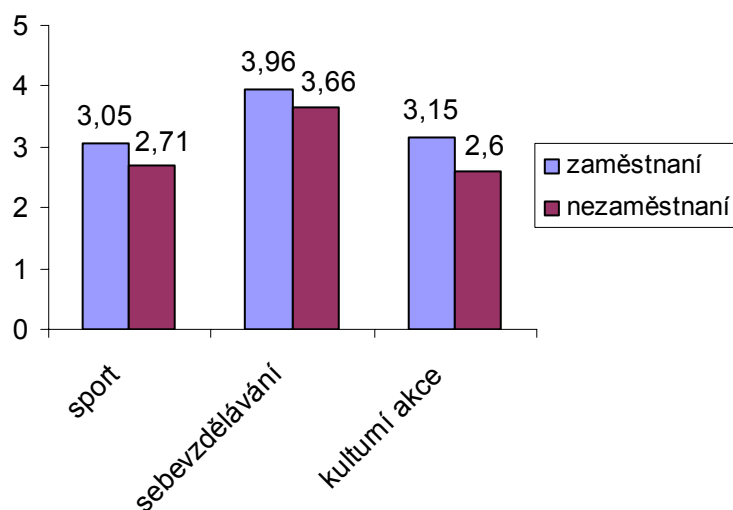
Ze 147 zaměstnaných spí každý průměrně denně 6,87 hodin, každý průměrně denně hraje počítačové hry 0,2 hodiny a sleduje televizi každý průměrně denně 1,55 hodin. Ze 40 nezaměstnaných déle než 6 měsíců spí každý denně 7,85 hodin, každý průměrně denně hraje počítačové hry 0,63 hodiny a sleduje televizi každý průměrně denně 2,35 hodin.

Graf č. 33 Průměrná délka spánku, hraní PC her a sledování televize



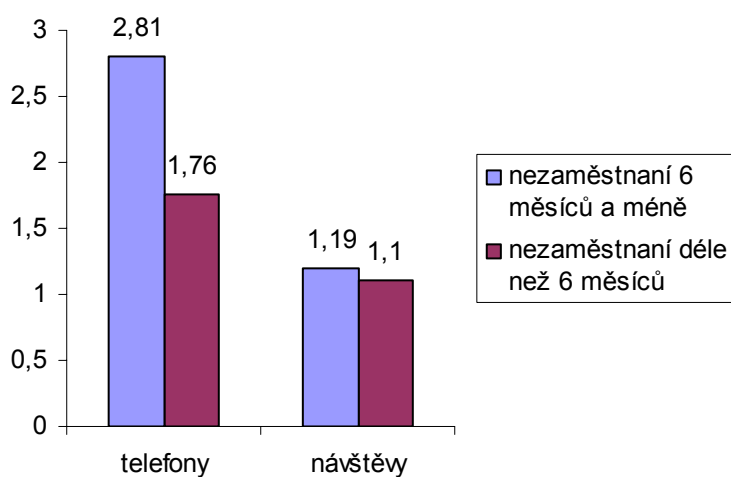
Ze 147 zaměstnaných aktivně sportuje každý týden průměrně 3,05 hodin, každý se průměrně týdně sebevzdělává 3,96 hodin a každý navštěvuje kulturní akce průměrně týdně 3,15 hodin. Ze 40 nezaměstnaných déle než 6 měsíců aktivně sportuje každý týden 2,71 hodin, každý se průměrně týdně sebevzdělává 3,66 hodin a každý navštěvuje kulturní akce průměrně týdně 2,6 hodin.

Graf č. 34 Průměrná délka sportování, sebevzdělávání a navštěvování kulturních akcí



Ze 47 nezaměstnaných 6 měsíců a méně udělá každý průměrně týdně kvůli zaměstnání 2,81 telefonátů a každý průměrně týdně udělá 1,19 návštěv u zaměstnavatelů. Z 40 nezaměstnaných déle než 6 měsíců udělá každý průměrně týdně kvůli zaměstnání 1,76 telefonátů a každý průměrně týdně udělá 1,10 návštěv u zaměstnavatelů.

Graf č. 35 Průměrný počet telefonátů a návštěv u zaměstnavatelů



4. DISKUZE

V diskuzi bych se ráda zmínila o výsledcích výzkumu. První graf porovnává pohlaví u zaměstnaných respondentů. Z problémových zaměstnaných odpovědělo 71,1% žen. Vyšší výskyt žen mezi problémovými zaměstnanými byl zapříčiněn převážně z důvodu péče o dítě. Z neproblemových zaměstnaných tvořili největší skupinu muži se 74,0%.

Druhý graf porovnává pohlaví u nezaměstnaných. V tomto porovnání nebyly mezi nezaměstnanými 6 měsíců a méně velké rozdíly. Z nezaměstnaných 6 měsíců a méně odpovědělo celkem 51,1% mužů a 48,9% žen. Z nezaměstnaných déle než 6 měsíců odpovědělo celkem 57,5% žen. U nezaměstnaných žen déle než 6 měsíců se projevil závažný problém zaměstnanosti žen, o kterém píše Výrost ve své publikaci Aplikovaná sociální psychologie II. Tím, že většinou ženy pečují o děti, které jim způsobují pracovní absence, dávají zaměstnavatelé při zaměstnávání přednost mužům. Dalším problémem je podle mého názoru také vyšší absence v zaměstnání z důvodu těhotenství a mateřství. Výrost uvádí řešení v nabídce zkrácených pracovních úvazků a pružné pracovní době. Doplnila bych řešení ještě v možnosti práce z domova.

Třetí graf zjišťoval věk zaměstnaných respondentů. Největší skupinu problémových zaměstnaných tvořili respondenti ve věku 31– 40 let, 25,0% zaměstnaných a osoby starší 50 let, 25,0% zaměstnaných. Osoby ve věku 31 – 40 let tvořili převážně osoby pečující o dítě. Osoby starší 50 let patří samostatně do problémové skupiny a byli pohlavím vyrovnané. Nejmenší skupinu tvořili osoby ve věku 26 – 30 let, 12,5% zaměstnaných.

Největší skupinu neproblemových zaměstnaných tvořili respondenti ve věku 31 – 40 let, 38,0% zaměstnaných. Osoby starší 50 let se zde nevyskytovali, protože jsou sami o sobě problémová skupina. Nejméně neproblemových zaměstnaných tvořili tedy respondenti do 25 let, 12,0% zaměstnaných. Respondenty do 25 let tvořili převážně absolventi, kteří byli zařazeni do problémové skupiny zaměstnaných.

Čtvrtý graf zjišťoval věk u nezaměstnaných respondentů. Největší skupinu nezaměstnaných 6 měsíců a méně tvořili respondenti ve věku do 25 let, 36,2% nezaměstnaných. Myslím si, že je to způsobeno tím, že absolventi škol nenašli ještě své

první zaměstnání a jsou proto registrováni na úřadu práce. Nejmenší skupinu tvořili respondenti ve věku 26 – 30 let, 8,5% nezaměstnaných.

Z nezaměstnaných déle než 6 měsíců tvořili největší skupinu osoby starší 50 let 30,0% nezaměstnaných. Osoby starší 50 let tvoří problémovou skupinu nezaměstnaných. Výrost ve své publikaci Aplikovaná sociální psychologie II. uvádí, že pracovní uplatnění u osob starších 50 let je ztíženo také tím, že se obtížněji a pomaleji přizpůsobují novým situacím. Dle mého názoru zde hraje roli i skutečnost, že si zaměstnavatelé myslí, že osoby starší 50 let mají menší produktivitu. Nejmenší skupinou byli osoby ve věku do 25 let, 12,5% nezaměstnaných.

Pátý graf zjišťoval u zaměstnaných, do které problémové skupiny patří. Respondenty jsem zařadila do čtyř skupin, které jsem hodnotila. Byli to osoby pečující o dítě, absolventi, osoby starší 50 let a osoby s kumulovanými handicapami. Nejpočetnější skupinu tvořili osoby pečující o dítě, 37,1% zaměstnaných a nejmenší skupinu tvořili osoby s kumulovanými handicapami, 9,3% osob. Mezi osoby s kumulovanými handicapami se objevily nejčastěji kombinace zdravotně postižených osob a osob starších 50 let a dále absolventi s osobami pečujícími o dítě.

Šestý graf ukazuje, zda mají zaměstnání obavu ze ztráty zaměstnání. Z problémových zaměstnaných má obavy ze ztráty zaměstnání 58,8% zaměstnaných. Z neprobémových zaměstnaných má obavy ze ztráty zaměstnání 42,0% zaměstnaných. Podle mého názoru skutečnost, že člověk patří do problémových skupin zaměstnaných, má za následek větší strach ze ztráty zaměstnání.

Sedmý graf znázorňuje důvod obavy ze ztráty zaměstnání u problémových zaměstnaných. Nejvíce respondentů má obavu ze ztráty zaměstnání z důvodu financí, 24,6% zaměstnaných. Druhou nejpočetnější skupinou byla obava z důvodu reorganizace v zaměstnání 17,5% zaměstnaných a třetí nejpočetnější skupinou byla obava z důvodu věku 15,8% zaměstnaných. Věk uváděli respondenti již od věku 40 let. Také Výrost uvádí ve své publikaci Aplikovaná sociální psychologie II, že ztrátu zaměstnání prožívají nejtěživěji osoby od 40 let. Podle mého názoru, by se politika zaměstnanosti měla zaměřit již na ně.

Osmý graf znázorňuje důvod obavy ze ztráty zaměstnání u neproblémových zaměstnaných. Nejvíce respondentů uvedlo důvod obavy ze ztráty zaměstnání zrušení organizace, 23,8% zaměstnaných. Dále jako důvod obavy uvedlo výskyt nezaměstnanosti, 19,0% zaměstnaných, a finance, 19,0% zaměstnaných.

Devátý graf ukazuje, zda si respondenti myslí, že by obtížně hledali nové místo. Z problémových zaměstnaných si celkem 59,8% zaměstnaných myslí, že by obtížně hledalo nové místo. Z neproblémových zaměstnaných si to myslí, celkem 28,0% zaměstnaných.

Desátý graf zjišťoval důvod obtížného nalezení nového místa u problémových zaměstnaných. Nejvíce respondentů uvedlo jako důvod obtížného nalezení nového místa věk, 31,0% zaměstnaných. Důvod věku uváděli respondenti již od věku 40 let. Druhou nejpočetnější skupinu tvořilo málo nabídek v oboru, 29,3% zaměstnaných.

Jedenáctý graf zjišťoval důvod obtížného nalezení nového místa u neproblémových zaměstnaných. Nejvíce respondentů uvedlo jako důvod obtížného nalezení nového místa málo nabídek v oboru, 35,7% zaměstnaných. Na druhém místě uvedli jako důvod věk, 28,6% zaměstnaných.

Dvanáctý graf porovnává délku spánku u zaměstnaných a nezaměstnaných déle než 6 měsíců. Nejvíce zaměstnaných spí denně 6 – 8 hodin, 76,2% zaměstnaných. Více než 10 hodin nespí žádný zaměstnaný. Průměrná délka spánku u zaměstnaných je 6,87 hodin. Nejvíce nezaměstnaných déle než 6 měsíců spí denně také 6 – 8 hodin, 65,0% nezaměstnaných. Více než 10 hodin spí 2,5% nezaměstnaných. Průměrná délka spánku u nezaměstnaných déle než 6 měsíců je 7,85 hodin. O této situaci píše i Mareš ve své publikaci *Nezaměstnanost jako sociální problém*, kdy nezaměstnaní vyplňují svůj volný čas spánkem.

Třináctý graf přináší výsledky o délce hraní počítačových her u zaměstnaných a nezaměstnaných déle než 6 měsíců. Nejvíce zaměstnaných hraje denně počítačové hry méně než 1 hodinu, 93,2% zaměstnaných. Žádný zaměstnaný nehraje počítačové hry 3 – 4 hodiny ani více než 4 hodiny. Zaměstnaní hrají v průměru počítačové hry denně 12 minut. Nejvíce nezaměstnaných déle než 6 měsíců hraje denně počítačové hry méně než 1 hodinu, 77,5% nezaměstnaných. Celkem 2,5% nezaměstnaných hraje počítačové hry

3 – 4 hodiny a také více než 4 hodiny hraje počítačové hry 2,5% nezaměstnaných. Nezaměstnaní déle než 6 měsíců hrají počítačové hry v průměru 37,5 minuty. Tyto rozdíly jsou dle mého názoru velmi výrazné. Myslím si, že nezaměstnaní hrají počítačové hry, aby vyplnili svůj volný čas.

Čtrnáctý graf znázorňuje délku sledování televize u zaměstnaných a nezaměstnaných déle než 6 měsíců. Nejvíce zaměstnaných sleduje denně televizi 1 – 2 hodiny, 56,5% zaměstnaných. Více než 4 hodiny nesleduje televizi žádný zaměstnaný. Zaměstnaní sledují průměrně denně televizi 1,55 hodin. Z nezaměstnaných déle než 6 měsíců nejvíce respondentů sleduje denně televizi také 1 – 2 hodiny, 37,5% nezaměstnaných. Více než 4 hodiny sleduje televizi 7,5% nezaměstnaných. Nezaměstnaní déle než 6 měsíců sledují denně televizi v průměru 2,35 hodin. I Mareš ve své publikaci Nezaměstnanost jako sociální problém uvádí, že nezaměstnaní vyplňují svůj volný čas sledováním televize.

Patnáctý graf zjišťoval aktivní sportování u zaměstnaných a nezaměstnaných déle než 6 měsíců. Ze zaměstnaných sportuje aktivně 25,2% zaměstnaných. Z nezaměstnaných déle než 6 měsíců sportuje aktivně 22,5% nezaměstnaných. Myslím si, že aktivní sportování je jedna z aktivit, která slouží k osobnímu rozvoji. Podle těchto výsledků, kde se aktivnímu sportování věnuje více zaměstnaných než nezaměstnaných déle než 6 měsíců, vyplývá, že nezaměstnaní tráví svůj volný čas jiným způsobem.

Šestnáctý graf byl zaměřen na sebevzdělávání se ve volném čase u zaměstnaných a nezaměstnaných déle než 6 měsíců. Ze zaměstnaných se věnuje sebevzdělávání 40,8% zaměstnaných. Z nezaměstnaných déle než 6 měsíců se věnuje sebevzdělávání 47,5% nezaměstnaných. Podle mého názoru je sebevzdělávání základní aktivita, která slouží k osobnímu rozvoji. Nezaměstnaní déle než 6 měsíců se jí věnují více než osoby zaměstnané. Toto si vysvětluji tím, že úřady práce je přesvědčují, aby nastoupili na rekvalifikaci.

Sedmnáctý graf porovnává navštěvování kulturních akcí u zaměstnaných a nezaměstnaných déle než 6 měsíců. Ze zaměstnaných kulturní akce navštěvuje 60,5% zaměstnaných. Z nezaměstnaných déle než 6 měsíců kulturní akce navštěvuje 55,0% nezaměstnaných. Navštěvování kulturních akcí patří podle mého názoru do aktivit

sloužících pro osobní rozvoj. I zde jsou patrné výsledky, že zaměstnaní využívají svůj volný čas více pro osobní rozvoj.

Osmnáctý graf ukazuje dobu aktivního sportování u zaměstnaných a nezaměstnaných déle než 6 měsíců. Nejvíce zaměstnaných se věnuje aktivně sportu 3 – 4 hodiny, 27,0% zaměstnaných. Nejméně zaměstnaných se věnuje týdně aktivně sportu více než 4 hodiny, 10,8% zaměstnaných. Zaměstnaní aktivně sportují průměrně v týdnu po dobu 3,05 hodin. Nejvíce nezaměstnaných déle než 6 měsíců týdně aktivně sportuje 1 – 2 hodiny, 44,4% nezaměstnaných. Nejméně nezaměstnaných déle než 6 měsíců průměrně týdně aktivně sportuje 3 – 4 hodiny, 11,1% nezaměstnaných. Týdně se nezaměstnaní déle než 6 měsíců věnují aktivnímu sportování v průměru po dobu 2,71 hodin. Podle mého názoru i tento výsledek poukazuje na to, že nezaměstnaní tráví více času jiným způsobem.

Devatenáctý graf znázorňuje dobu sebevzdělávání se u zaměstnaných a nezaměstnaných déle než 6 měsíců. Nejvíce zaměstnaných se věnuje sebevzdělávání týdně více než 4 hodiny, 28,3% zaměstnaných. Nejméně zaměstnaných se věnuje sebevzdělávání týdně 3 – 4 hodiny, 18,3% zaměstnaných. Zaměstnaní se věnují sebevzdělávání týdně v průměru 3,96 hodin. Z nezaměstnaných déle než 6 měsíců se sebevzdělávání věnuje nejvíce nezaměstnaných více než 4 hodiny 31,6% nezaměstnaných. Nejméně nezaměstnaných déle než 6 měsíců se týdně věnuje sebevzdělávání 1 – 2 hodiny, 15,8% nezaměstnaných a 3 – 4 hodiny 15,8% nezaměstnaných. Nezaměstnaní déle než 6 měsíců se věnují sebevzdělávání průměrně v týdnu 3,66 hodin. Myslím si, že se v tomto grafu projevil výsledek, který ukazuje na to, že se sebevzdělávání sice věnuje více nezaměstnaných déle než 6 měsíců než zaměstnaných, ale délka sebevzdělávání je u nezaměstnaných déle než 6 měsíců menší.

Dvacátý graf přináší výsledky o době, které se věnují zaměstnaní a nezaměstnaní déle než 6 měsíců kulturním akcím. Nejvíce zaměstnaných navštěvuje kulturní akce 1 – 2 hodiny, 16,9% zaměstnaných. Nejméně zaměstnaných navštěvuje kulturní akce více než 4 hodiny, 10,1% zaměstnaných. V průměru týdně navštěvují zaměstnaní kulturní akce 3,15 hodin.

Z nezaměstnaných déle než 6 měsíců nejvíce navštěvuje kulturní akce týně 1 – 2 hodiny 13,6% nezaměstnaných. Nejméně nezaměstnaných déle než 6 měsíců navštěvuje kulturní akce 3 – 4 hodiny, 4,5% nezaměstnaných, a více než 4 hodiny, 4,5% nezaměstnaných. Průměrně navštěvují nezaměstnaní déle než 6 měsíců kulturní akce po dobu 2,6 hodin. Myslím si, že i tento rozdíl je zapříčiněn tím, že nezaměstnaní preferují jiný způsob trávení volného času.

Dvacátý první graf zjišťoval, z jakého důvodu se zaměstnaní nevěnují sportu. Nejvíce zaměstnaných uvedlo jako důvod, kvůli kterému se nevěnují sportu, nedostatek času, 42,7% zaměstnaných. Druhý nejčastější důvod byl nezájem o sport, který uvedlo 20,9% zaměstnaných.

Dvacátý druhý graf byl zaměřen na důvod nesportování u nezaměstnaných déle než 6 měsíců. Nezaměstnaní déle než 6 měsíců uvedli jako nejčastější důvod, kvůli kterému se nevěnují aktivně sportu, zdravotní důvody, 41,9% nezaměstnaných. Mezi dalšími důvody se objevili věk, 19,4% nezaměstnaných.

Dvacátý třetí graf ukazuje důvod nesebevzdělávání se ve svém volném čase u zaměstnaných. Jako nejčastější důvod uvedli respondenti nedostatek času, 32,2% zaměstnaných. Druhý nejčastější důvod uvedli respondenti nepotřebnost, 23,0% zaměstnaných a třetí nejčastější důvod uvedli respondenti pohodlnost, 19,5% zaměstnaných.

Dvacátý čtvrtý graf znázorňuje důvod nesebevzdělávání se u nezaměstnaných déle než 6 měsíců. Nejčastější důvod u nezaměstnaných byla nepotřebnost, 35,5% nezaměstnaných. Mezi dalšími odpověďmi se objevil věk, 16,1% nezaměstnaných. Myslím si, že nepotřebnost u nezaměstnaných déle než 6 měsíců vypovídá především o tom, že již mají malý zájem získat zaměstnání.

Dvacátý pátý graf přináší výsledky o důvodu nenavštěvování kulturních akcí u zaměstnaných. Nejčastější důvod uvedli respondenti nedostatek času, 31,0% zaměstnaných. Další častý důvod, kvůli kterému nenavštěvují kulturní akce uvedli péči o dítě, 20,7% zaměstnaných, a jiné zájmy, 20,7% zaměstnaných.

Dvacátý šestý graf zjišťoval důvod nenavštěvování kulturních akcí u nezaměstnaných déle než 6 měsíců. Nejčastější důvody uvedli nezájem o kulturní akce,

22,2% nezaměstnaných, a finance, 22,2% nezaměstnaných. Myslím si, že finance jsou podstatný důvod, kvůli kterému nenavštěvují nezaměstnaní kulturní akce. Tím u nich samozřejmě dochází i k sociální izolaci, o které se zmiňuje i Mareš ve své publikaci *Nezaměstnanost jako sociální problém*.

Dvacátý sedmý graf byl zaměřen na porovnání zájmu o rekvalifikaci u nezaměstnaných 6 měsíců a méně a nezaměstnaných déle než 6 měsíců. Z nezaměstnaných 6 měsíců a méně má zájem o rekvalifikaci 59,6% nezaměstnaných a z nezaměstnaných déle než 6 měsíců má zájem o rekvalifikaci 47,5% nezaměstnaných. Také Brožová, ve své publikaci *Společenské souvislosti trhu práce*, uvádí, že si nezaměstnaní zvyknou na to, že nepracují, žijí volněji a odpadnou jim starosti s hledáním nového zaměstnání. Tím si vysvětlují i to, že ztrácí zájem o rekvalifikaci.

Dvacátý osmý graf ukazuje, zda nezaměstnaní sledují nabídky zaměstnání ve sdělovacích prostředcích. Z nezaměstnaných 6 měsíců a méně sleduje nabídky ve sdělovacích prostředcích 91,5% nezaměstnaných a z nezaměstnaných déle než 6 měsíců sleduje nabídky ve sdělovacích prostředcích 82,5% nezaměstnaných. Sledování nabídek ve sdělovacích prostředcích podle mého názoru ukazuje, že nezaměstnaní déle než 6 měsíců mají menší zájem získat práci.

Dvacátý devátý graf znázorňuje místo, kde sledují nezaměstnaní nabídky zaměstnání. Celkem 87 nezaměstnaných uvedlo 139 možností. Z nezaměstnaných 6 měsíců a méně sleduje nejvíce nabídky zaměstnání v novinách 78,7% nezaměstnaných. Z nezaměstnaných déle než 6 měsíců sleduje nabídky zaměstnání nejvíce také v novinách 77,5% nezaměstnaných. Na internetu sleduje nabídky zaměstnání z nezaměstnaných 6 měsíců a méně 66,0% nezaměstnaných. Oproti nezaměstnaným déle než 6 měsíců, kterých na internetu sleduje nabídky 45,0% nezaměstnaných.

Třicátý graf přináší výsledky o registraci nezaměstnaných na internetovém portále zprostředkávající zaměstnání. Z nezaměstnaných 6 měsíců a méně je zaregistrováno na internetovém portále zprostředkávající zaměstnání 19,1% nezaměstnaných a z nezaměstnaných více než 6 měsíců je zaregistrováno na internetovém portále zprostředkávající zaměstnání 10,0% nezaměstnaných. Myslím si, že pomocí internetu dochází také ke snižování nezaměstnanosti. Vycházím z toho předpokladu, že registrace

na internetovém portále je trvalá. Menší počet registrovaných nezaměstnaných déle než 6 měsíců, vypovídá tedy o tom, že i pomocí internetu našli někteří nezaměstnaní méně než 6 měsíců své nové zaměstnání.

Třicátý první graf zjišťoval průměrný počet telefonátů týdně kvůli zaměstnání. Nejvíce nezaměstnaných 6 měsíců a méně udělá průměrně v týdnu kvůli zaměstnání tři a více telefonáty, 38,3% nezaměstnaných. Nejméně nezaměstnaných 6 měsíců a méně udělá jeden telefonát, 8,5% nezaměstnaných. Z nezaměstnaných 6 měsíců a méně udělá každý v průměru týdně 2,81 telefonátů. Nejvíce nezaměstnaných déle než 6 měsíců udělá průměrně v týdnu kvůli zaměstnání jeden telefonát, 27,5% nezaměstnaných, a tři a více telefonáty, 27,5% nezaměstnaných. Nejméně nezaměstnaných déle než 6 měsíců udělá průměrně týdně kvůli zaměstnání dva telefonáty, 20,0% nezaměstnaných. Nezaměstnaní déle než 6 měsíců udělají týdně v průměru 1,76 telefonátů kvůli zaměstnání. Myslím si, že tento rozdíl je také výrazný a ukazuje menší zájem nezaměstnaných déle než 6 měsíců získat zaměstnání.

Třicátý druhý graf byl zaměřen na průměrný týdenní počet návštěv u zaměstnavatelů. Nejvíce nezaměstnaných 6 měsíců a méně navštíví týdně kvůli zaměstnání žádného zaměstnavatele, 34,0% nezaměstnaných, a jednoho zaměstnavatele, 34,0% nezaměstnaných. Nejméně nezaměstnaných 6 měsíců a méně navštíví týdně tři a více zaměstnavatelů 10,6% nezaměstnaných. Nezaměstnaní 6 měsíců a méně navštíví v průměru 1,19 zaměstnavatelů týdně.

Nejvíce nezaměstnaných déle než 6 měsíců navštíví průměrně týdně kvůli zaměstnání jednoho zaměstnavatele, 35,0% nezaměstnaných. Nejméně nezaměstnaných déle než 6 měsíců navštíví průměrně týdně tři a více zaměstnavatelů, 5,0% nezaměstnaných. Nezaměstnaní déle než 6 měsíců navštíví v průměru 1,10 zaměstnavatelů týdně.

Třicátý třetí graf ukazuje výsledky spánku, hraní počítačových her a navštěvování kulturních akcí přepočtené na každého zaměstnaného a nezaměstnaného. Ze 147 zaměstnaných spí každý průměrně denně 6,87 hodin, každý průměrně denně hraje počítačové hry 0,2 hodiny a sleduje televizi každý průměrně denně 1,55 hodin. Z 40 nezaměstnaných déle než 6 měsíců spí každý denně 7,85 hodin, každý průměrně denně

hraje počítačové hry 0,63 hodin a sleduje televizi každý průměrně denně 2,35 hodin. Podle mého názoru jsou na přepočtených hodnotách lépe vidět rozdíly, které ukazují způsob trávení volného času, které preferují jednotlivé skupiny.

Třicátý čtvrtý graf porovnává výsledky aktivního sportování, sebevzdělávání a navštěvování kulturních akcí přepočteného na každého zaměstnaného a nezaměstnaného, který se dané činnosti věnuje. Ze 147 zaměstnaných aktivně sportuje každý týden průměrně 3,05 hodin, každý se průměrně týdně sebevzdělává 3,96 hodin a každý navštěvuje kulturní akce průměrně týdně 3,15 hodin. Z 40 nezaměstnaných déle než 6 měsíců aktivně sportuje každý týden 2,71 hodin, každý se průměrně týdně sebevzdělává 3,66 hodin a každý navštěvuje kulturní akce průměrně týdně 2,6 hodin. Na přepočtených hodnotách jsou lépe vidět rozdíly. Především u sebevzdělávání, kdy se mu věnovalo více nezaměstnaných než zaměstnaných. Z tohoto grafu vyplývá, že nezaměstnaní průměrně věnují méně času sebevzdělávání.

Třicátý pátý graf přináší výsledky průměrného počtu telefonátů kvůli zaměstnání a návštěv u zaměstnavatelů. Z 47 nezaměstnaných 6 měsíců a méně udělá každý průměrně týdně kvůli zaměstnání 2,81 telefonátů a každý průměrně týdně udělá 1,19 návštěv u zaměstnavatelů. Z 40 nezaměstnaných déle než 6 měsíců udělá každý průměrně týdně kvůli zaměstnání 1,76 telefonátů a každý průměrně týdně udělá 1,10 návštěv u zaměstnavatelů. Podle mého názoru je z tohoto grafu patrné, že nezaměstnaní déle než 6 měsíců si zvyknou na status nezaměstnaného a tím již nemají zájem získat zaměstnání. Toto uvádí i Brožová ve své publikaci Společenské souvislosti na trhu práce.

Moji první hypotézu: Rizikové skupiny osob z hlediska uplatnitelnosti na trhu práce mají strach ze ztráty zaměstnání potvrzovaly grafy číslo 6 a číslo 9. Grafy číslo 7 a číslo 8 zjišťovali důvod obavy ze ztráty zaměstnání a otázky číslo 10 a číslo 11 zjišťovaly proč si respondenti myslí, že by obtížně hledali nové místo. Podle vyplněných dotazníků jsem zjistila, že problémoví zaměstnaní mají větší strach ze ztráty zaměstnání než neproblémoví zaměstnaní. Dále jsem zjistila, že problémoví zaměstnaní si myslí, že by obtížně hledali nové místo ve větším počtu než neproblémoví zaměstnaní. Zajímavý byl také výsledek, že neproblémoví zaměstnaní mají strach ze

ztráty zaměstnání ve 42,0% a celkem 28% si myslí, že by obtížně hledali nové místo. Oproti problémovým zaměstnaným, kteří měli strach ze ztráty zaměstnání v 58,8% a celkem 59,8% problémových zaměstnaných si myslí, že by nové místo obtížně hledali.

Moje první hypotéza se potvrdila.

Moji druhou hypotézu: Zaměstnaní lidé využívají svůj volný čas více pro osobní rozvoj než lidé nezaměstnaní déle než 6 měsíců ověřovaly grafy číslo 12 až číslo 20. Grafy číslo 21 až číslo 26 zjišťoval z jakého důvodu se zaměstnaní a nezaměstnaní déle než 6 měsíců nevěnují sportu, sebevzdělávání a kulturním akcím. Grafy číslo 33 a číslo 34 shrnovaly průměrné hodnoty. Podle vyplněných dotazníků jsem zjistila, že zaměstnaní lidé spí denně méně hodin, sledují méně televizi a hrají méně počítačové hry než nezaměstnaní déle než 6 měsíců. Oproti tomu zaměstnaní lidé se více věnují sportu a kulturním akcím než nezaměstnaní déle než 6 měsíců. Pouze sebevzdělávání se věnuje více nezaměstnaných. Při porovnání doby sebevzdělávání se u zaměstnaných projeví větší pravidelnost a delší čas věnovaný sebevzdělávání. **Moje druhá hypotéza se potvrdila.**

Moji třetí hypotézu: Nezaměstnaní více než 6 měsíců mají menší zájem získat práci než osoby nezaměstnané 6 měsíců a méně ověřovaly grafy číslo 27 až číslo 32. Graf číslo 35 shrnoval průměrné hodnoty. Podle vyplněných dotazníků jsem zjistila, že nezaměstnaní 6 měsíců a méně mají větší zájem o rekvalifikaci, sledují více nabídky zaměstnání a jsou ve větším počtu registrovaní na internetovém portále zprostředkovávající zaměstnání. Dále nezaměstnaní 6 měsíců a méně udělají kvůli zaměstnání týdně více telefonátů a více návštěv u zaměstnavatelů než nezaměstnaní déle než 6 měsíců. **Moje třetí hypotéza se také potvrdila.**

6. ZÁVĚR

Svou diplomovou prací jsem chtěla poukázat na problematiku nezaměstnanosti ve vztahu k psychice člověka. Cíl mé práce směřoval k zjištění, zda má nezaměstnanost vliv na psychiku člověka.

Na základě tohoto cílu jsem si stanovila tři hypotézy. První hypotéza zněla: Problémové skupiny osob z hlediska uplatnitelnosti na trhu práce mají strach ze ztráty zaměstnání. Tato hypotéza se potvrdila, neboť podle vyplněných dotazníků jsem zjistila, že problémoví zaměstnaní mají větší strach ze ztráty zaměstnání než neproblémoví zaměstnaní. Dále jsem zjistila, že problémoví zaměstnaní si myslí, že by obtížně hledali nové místo ve větším počtu než neproblémoví zaměstnaní. Zajímavý byl také výsledek, že neproblémoví zaměstnaní mají strach ze ztráty zaměstnání ve 42,0%, ale celkem 72% si nemyslí, že by obtížně hledali nové místo. Oproti problémovým zaměstnaným, kteří měli strach ze ztráty zaměstnání v 58,8% a celkem 40,2% (39) problémových zaměstnaných si nemyslí, že by nové místo obtížně hledali.

Druhá hypotéza zněla: Zaměstnaní lidé využívají svůj volný čas více pro osobní rozvoj než lidé nezaměstnaní déle než 6 měsíců. Tato hypotéza se potvrdila, neboť podle vyplněných dotazníků nezaměstnaní déle než 6 měsíců věnují více času spánku, sledování televize i hraní počítačových her. Oproti tomu zaměstnaní lidé svůj volný čas věnují více pro aktivní sportování a navštěvování kulturních akcí. Sebevzdělávání se sice věnuje více nezaměstnaných než zaměstnaných, ale čas věnovaný sebevzdělávání je u nezaměstnaných déle než 6 měsíců menší než u zaměstnaných.

Třetí hypotéza zněla: Nezaměstnaní více než 6 měsíců mají menší zájem získat práci než osoby nezaměstnané 6 měsíců a méně. Tato hypotéza se potvrdila, neboť podle vyplněných dotazníků mají nezaměstnaní 6 měsíců a méně větší zájem o rekvalifikaci, sledují více nabídky zaměstnání ve sdělovacích prostředcích, jsou více registrovaní na internetovém portále zprostředkovávající zaměstnání než nezaměstnaní déle než 6 měsíců. Dále nezaměstnaní 6 měsíců a méně udělají kvůli zaměstnání více telefonátů i více návštěv u zaměstnavatelů než nezaměstnaní déle než 6 měsíců.

Z výsledků výzkumu vyplývá, že nezaměstnanost má velký vliv na psychiku člověka. Délka nezaměstnanosti ovlivňuje zájem o získání zaměstnání a má velký vliv na trávení volného času. Příslušnost k rizikové skupině zaměstnaných vede k větším obavám ze ztráty zaměstnání a k názoru, že by při ztrátě zaměstnání obtížně hledali nové místo. Úřady práce by se měly stále zaměřovat na problémové skupiny nezaměstnaných, jako jsou osoby pečující o dítě, absolventi, osoby starší 50 let a osoby s kumulovanými handicapami. Politika zaměstnanosti by se podle mého názoru měla zaměřit také na osoby již od 40 let, protože i tito snášejí ztrátu zaměstnání velmi tíživě. Vhodné jsou jistě i programy na řešení nezaměstnanosti, které probíhají republikově nebo i místně.

7. SEZNAM POUŽITÉ LITERATURA

1. *Aktivní politika zaměstnanosti*. [online]. [citováno 2006-10-12]. Dostupné z URL: <<http://www.czech.cz/cz/prace/prace-v-cr/aktivni-politika-zamestnanosti/>>.
2. **BERÁNKOVÁ, K.** *Firmy mají povinnost hlásit volná pracovní místa už od roku 1991*. Praha: 2006 [online]. [citováno 2006-10-12]. Dostupné z URL: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/2355/240106.pdf>>.
3. **BERÁNKOVÁ, K.** *Program na podporu tvorby nových pracovních míst bude prodloužen*. Praha: 2006 [online]. [citováno 2006-10-12]. Dostupné z URL: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/2598/220306c.pdf>>.
4. **BROŽOVÁ, D.** *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s.
ISBN: 80-86429-16-4
5. **BUCHTOVÁ, B.** *Nezaměstnanost Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. 240 s.
ISBN: 80-247-9006-8
6. *Dlouhodobá nezaměstnanost a její důsledky* [online]. [citováno 2006-10-12]. Dostupné z URL: <http://www.epolis.cz/download/pdf/materials_4_1.pdf>.
7. **HÁLA, J.** *Psychosociální práce s maladjustovanými osobami*. 1. vyd. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích 2005. 52 s.
ISBN 80- 7040-815-4

8. **HUDEČKOVÁ, H.** *Úvod do sociální politiky*. 1. vyd. Praha: Česká zemědělská univerzita, 2003. 122 s.
ISBN 80-213-1086-3
9. *Jak hledat zaměstnání v ČR*. [online]. [citováno 2006-10-12]. Dostupné z URL: <http://www.czech.cz/cz/prace_studium/article_detail.aspx?id=2190>.
10. **KOTÝNKOVÁ, M.** *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2003. 199 s.
ISBN 80-86419-48-7
11. **MAREŠ, P.** *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s.
ISBN: 80-86429-08-3
12. **MATOUŠEK, O.** *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005. 352 s.
ISBN 80-7367-002-X
13. *Národní plán zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha: MPSV, 1999. 80 s.
ISBN 80-85529-59-9
14. *Nedáme vám ryby, ale naučíme vás rybařit*. [online]. [citováno 2006-10-12]. Dostupné z URL: <<http://www.mpsv.cz/cs/3814>>.
15. *Nezaměstnanost a chudoba tíživě dopadá na mladistvé*. [online]. [citováno 2006-10-12]. Dostupné z URL: <<http://www.mpsv.cz/cs/3811>>.
16. *Úvod*. [online]. [citováno 2007-03-30]. Dostupné z URL: <<http://pripravanapraci.cz/>>.

17. **PELÁN, K.** *Příležitostná registrovaná práce je novou šancí pro dlouhodobě nezaměstnané, zájem o ni výrazně předčil očekávání.* 2006 [online]. [citováno 2006-10-12]. Dostupné z URL: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/2683/040406b.pdf>>.
18. **PETERKOVÁ, Z.** *Využití programu Rekvalifikace - stáž v ČR.* Diplomová práce na Zdravotně sociální fakultě Jihočeské univerzity. Vedoucí práce: Kozlová, L. České Budějovice. 2005. 137 s. ZS - DP – 1619
19. *Podpora v nezaměstnanosti - Příjemci a podmínky nároku.* [online]. [citováno 2006-10-12]. Dostupné z URL: <http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_cr/zp_podr/soc_zab/nezamestnanost/>.
20. *Podpora v nezaměstnanosti.* [online]. [citováno 2006-10-12]. Dostupné z URL: <http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/708?POSTUP_ID=82&PRVEK_ID=627>.
21. *Práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání.* [online]. [citováno 2006-10-12]. Dostupné z URL: <<http://www.czech.cz/cz/prace/prace-v-cr/prava-a-povinnosti-uchazece-o-zamestnani/>>.
22. *Práva a povinnosti zaměstnavatelů podle §§ 79 až 81 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.* [online]. [citováno 2006-10-12]. Dostupné z URL: <<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniiosob/pravapovinnosti/>>.
23. *Program a strategie APZ.* [online]. [citováno 2006-10-12]. Dostupné z URL: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/cb_info/apz/program_a_strategie_apz>.
24. *Příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa.* [online]. [citováno 2006-10-12]. Dostupné z URL: <http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/708?uzel=629&POSTUP_ID=621&PRVEK_ID=762>.

25. *Príspevek na zřízení společensky účelného pracovního místa.* [online]. [citováno 2006-10-12]. Dostupné z URL: <http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/708?uzel=629&POSTUP_ID=621&PRVEK_ID=763>.
26. *Rekordní pokles nezaměstnanosti v historii ČR.* [online]. [citováno 2006-10-12]. Dostupné z URL: <<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam050407.doc>>.
27. *Rekvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání.* [online]. [citováno 2006-10-12]. Dostupné z URL: <http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/708?POSTUP_ID=82&PRVEK_ID=619>.
28. **SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P.** *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika.* 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita Brno, 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8
29. *Služby a činnosti úřadu práce.* [online]. [citováno 2006-10-12]. Dostupné z URL: <<http://www.czech.cz/cz/prace/prace-v-cr/urad-prace/>>.
30. **STRADAL, J.** *Vzdělávací systém v ČR.* In Seminář poradenských pracovníků příhraničních úřadů práce v ČR a SRN. Sborník příspěvků, 1. vyd., Praha: Národní vzdělávací fond, 2002. 62 s. ISBN 80-903125-7-8
31. **TOMEŠ, I.** *Sociální správa.* 1.vyd. Praha: Portál, 2002. 304 s. ISBN 80-7178-560-1
32. **TULEJA, P.** *Základy makroekonomie.* 1. vyd. Brno: Computer Press a. s., 2006. 311 s. ISBN 80-251-0952-6

33. *Úvod*. [online]. [citováno 2006-03-30]. Dostupné z URL: <<http://najdisipraci.cz/>>.
34. **UHROVÁ, M.** *Jak zvýšit zaměstnanost osob vyššího věku?*. Frýdek - Místek: 2006 [online]. [citováno 2006-10-12]. Dostupné z URL: <<http://archiv.noviny.mpsv.cz/clanek.php?id=1355>>.
35. **VÁGNEROVÁ, M.** *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 3. vyd. Praha: Portál, 2004. 740 s.
ISBN 80-7178-802-3
36. **VÝROST, J., SLAMĚNÍK, I.** *Aplikovaná sociální psychologie II*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2001. 260 s.
ISBN: 80-247-0042-5
37. *Základní práva a povinnosti uchazeče a zájemce o zaměstnání*. [online]. [citováno 2006-10-12]. Dostupné z URL: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch/>.
38. *Zákon o zaměstnanosti*. [online]. [citováno 2006-10-12]. Dostupné z URL: <<http://www.sagit.cz/pages/sbirkatxt.asp?zdroj=sb04435&cd=3&typ=r>>
39. *Ztráta zaměstnání*. [online]. [citováno 2006-10-12]. Dostupné z URL: <http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/708?POSTUP_ID=82&PRVEK_ID=633>.

8. KLÍČOVÁ SLOVA

Nezaměstnanost

Problémové skupiny nezaměstnaných

Psychika nezaměstnaného

Aktivní politika zaměstnanosti

Projekty na řešení nezaměstnanosti

9. SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1: Dotazník pro zaměstnané

Příloha č. 2: Dotazník pro nezaměstnané

Příloha č. 3: Zaměstnanost a nezaměstnanost od 1. čtvrtletí 2005

Příloha č. 4: Přírůstek (úbytek) pracujících podle postavení v zaměstnání a odvětví NH

Příloha č. 5: Míra zaměstnanosti 15 – 64 letých v členských zemích EU ve 3. čtvrtletí 2006

Příloha č. 6: Míra zaměstnanosti 15 – 64 letých a 55 – 64 letých v členských zemích EU ve 3. čtvrtletí 2006

Příloha č. 7: Počet osob s jedním (hlavním) zaměstnáním podle krajů

Příloha č. 8: Podíl pracujících na částečný úvazek z celkového počtu hlavních zaměstnání v zemích EU ve 3. čtvrtletí 2006

Příloha č. 9: Dlouhodobě nezaměstnaní podle věkových skupin a pohlaví v 1. čtvrtletí 2007

Příloha č. 10: Počet nezaměstnaných podle krajů

Příloha č. 11: Míra nezaměstnanosti 15 – 64 letých v členských zemích EU ve 3. čtvrtletí 2006

Příloha č. 1: Dotazník pro zaměstnané

Vážený pane, vážená paní

Jmenuji se Lucie Vitešnicková a jsem studentkou Zdravotně sociální fakulty v Českých Budějovicích. Před sebou máte dotazník, který je součástí mé diplomové práce, pomocí které bych chtěla zjistit vliv nezaměstnanosti na psychiku člověka. Prosím Vás o vaši spolupráci tím, že vyplníte předložený dotazník. Každou otázku si pozorně přečtete a odpovězte nebo zakroužkujete odpověď. Dotazník je anonymní a bude využitý jen pro moji diplomovou práci.

Děkuji za spolupráci.

1. Jste: a) muž b) žena

2. Kolik Vám je let?

Prosím vypište:

3. Jaké jste národnosti?

Prosím vypište:

4. Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- a) základní
- b) vyučen/a
- c) středoškolské s maturitou
- d) vyšší odborné
- e) vysokoškolské
- f) jiné, prosím napište

5. Kolik hodin denně spíte?

- a) méně než 6 hodin
- b) 6 – 8 hodin
- c) 9 – 10 hodin
- d) více než 10 hodin

6. Kolik hodin denně sledujete televizi?

- a) méně než 1 hodinu
- b) 1 – 2 hodiny
- c) 3 – 4 hodiny
- d) více než 4 hodin

7. Kolik hodin denně hraje počítačové hry?

- a) méně než 1 hodinu
- b) 1 – 2 hodiny
- c) 3 – 4 hodiny
- d) více než 4 hodin

8. Jste osoba zdravotně postižená?

- a) ano
- b) ne

9. Jste osoba pečující o dítě mladší 15 let?

- a) ano
- b) ne

10. Absolvoval/a jste školu před více než 2 roky?

- a) ano
- b) ne

11. Bojíte se, že můžete ztratit zaměstnání?

a) ano

b) ne

Pokud ano, napište z jakého důvodu:

.....
.....

12. Myslíte si, že při ztrátě zaměstnání byste špatně hledal/a nové místo?

a) ano

b) ne

Pokud ano, napište z jakého důvodu

.....
.....

13. Jak dlouho pracujete v nynějším zaměstnání?

Prosím vypište:

14. Věnujete se aktivně nějakému sportu?

a) ano

b) ne

Pokud ano, napište jakému a kolik hodin týdně.

.....
.....

Pokud ne, napište hlavní důvod, proč ne.

.....
.....

15. Věnujete se ve svém volném čase sebevzdělávání? (např. cizí jazyk, PC, vzdělávání v oboru)

a) ano

b) ne

Pokud ano, napište jakému a kolik hodin týdně.

.....
.....

Pokud ne, napište hlavní důvod, proč ne.

.....
.....

16. Navštěvujete kulturní akce?

a) ano

b) ne

Pokud ano, napište jaké a kolik hodin týdně.

.....
.....

Pokud ne, napište hlavní důvod, proč ne.

.....
.....

Příloha č. 2: Dotazník pro nezaměstnané

Vážený pane, vážená paní

Jmenuji se Lucie Vitešníková a jsem studentkou Zdravotně sociální fakulty v Českých Budějovicích. Před sebou máte dotazník, který je součástí mé diplomové práce, pomocí které bych chtěla zjistit vliv nezaměstnanosti na psychiku člověka. Prosím Vás o vaši spolupráci tím, že vyplníte předložený dotazník. Každou otázku si pozorně přečtete a odpovězte nebo zakroužkujete odpověď. Dotazník je anonymní a bude využitý jen pro moji diplomovou práci.

Děkuji za spolupráci.

1. Jste: a) muž b) žena

2. Kolik Vám je let?

Prosím vypište:

3. Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- a) základní
- b) vyučen/a
- c) středoškolské s maturitou
- d) vyšší odborné
- e) vysokoškolské
- f) jiné, prosím napište

4. Pokolikáté jste nezaměstnaný?

- a) poprvé
- b) podruhé
- c) potřetí
- d) počtvrté a více

5. Jak dlouho jste nezaměstnaný/á?

Prosím vypište:

6. Měl/a byste zájem o rekvalifikaci?

a) ano

b) ne

7. Sledujete nabídky zaměstnání ve sdělovacích prostředcích

a) ano

b) ne

Pokud ano, zaškrtněte všechny možnosti, které se Vás týkají

a) nabídky v novinách

b) nabídky na internetu

c) jiné, prosím napište

8. Jste zaregistrovaný na internetovém portále zprostředkávající zaměstnání např. www.prace.cz, www.jobs.cz, atd.?

a) ano

b) ne

9. Kolik telefonických kontaktů kvůli zaměstnání průměrně týdně uděláte?

a) žádný

b) jeden

c) dva

d) tři a více

10. Kolik zaměstnavatelů týdně navštívíte z důvodu hledání nového zaměstnání?

a) žádného

b) jednoho

c) dva

d) tři a více

11. Kolik hodin denně spíte?

- a) méně než 6 hodin
- b) 6 – 8 hodin
- c) 9 – 10 hodin
- d) více než 10 hodin

12. Kolik hodin denně sledujete televizi?

- a) méně než 1 hodinu
- b) 1 – 2 hodiny
- c) 3 – 4 hodiny
- d) více než 4 hodin

13. Kolik hodin denně hraje počítačové hry?

- a) méně než 1 hodinu
- b) 1 – 2 hodiny
- c) 3 – 4 hodiny
- d) více než 4 hodin

14. Věnujete se aktivně nějakému sportu?

- a) ano
- b) ne

Pokud ano, napište jakému a kolik hodin týdně.

.....
.....

Pokud ne, napište hlavní důvod, proč ne.

.....
.....

15. Věnujete se ve svém volném čase sebevzdělávání? (např. cizí jazyk, PC, vzdělávání v oboru)

a) ano

b) ne

Pokud ano, napište jakému a kolik hodin týdně.

.....
.....

Pokud ne, napište hlavní důvod, proč ne.

.....
.....

16. Navštěvujete kulturní akce?

a) ano

b) ne

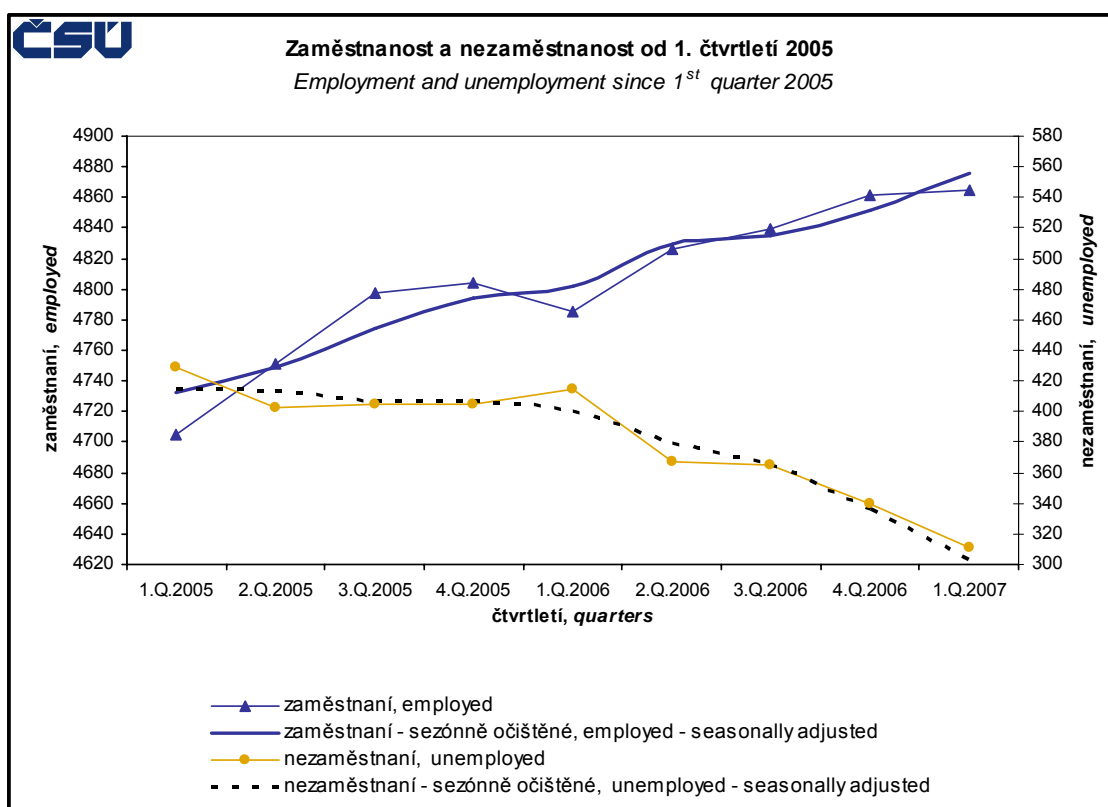
Pokud ano, napište jaké a kolik hodin týdně.

.....
.....

Pokud ne, napište hlavní důvod, proč ne.

.....
.....

Příloha číslo 3: Zaměstnanost a nezaměstnanost od 1. čtvrtletí 2005



Zdroj: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/gzam05040707.xls>

Příloha číslo 4: Přírůstek (úbytek) pracujících podle postavení v zaměstnání a odvětví NH

Přírůstek (úbytek) pracujících v hlavním zaměstnání podle postavení v zaměstnání a odvětví NH

vtis.

Sektor, vybrané kategorie odvětví činnosti	1. Q. 2007			Přírůstek / úbytek 1. Q. 2007 - 1. Q. 2006		
	celkem	zaměstnanci vč. členů prod. družstev	podnikatelé vč. pomáhajících rodinných příslušníků	celkem	zaměstnanci vč. členů prod. družstev	podnikatelé vč. pomáhajících rodinných příslušníků
Celkem	464,9	4077,8	786,2	79,7	52,8	26,4
z toho:						
Sektory:						
Zemědělství	174,8	141,4	33,3	-1,9	-1,0	-0,9
Průmysl	1949,6	1678,0	271,7	38,7	31,0	7,7
Služby	2739,7	2257,8	481,0	43,2	22,8	19,9
Kategorie odvětví						
z toho:						
Zemědělství, myslivost a lesnictví	172,2	139,2	33,0	-1,0	-0,2	-0,9
Rybolov a chov ryb	2,6	2,2	.	-0,8	-0,8	.
Těžba nerostných surovin	55,5	54,5	1,0	4,0	4,6	-0,6
Zpracovatelský průmysl	1386,8	1276,5	110,3	39,2	32,1	7,1
Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody	73,4	69,6	3,8	-3,8	-4,7	0,8
Stavebnictví	433,9	277,3	156,6	-0,7	-1,1	0,4
Obchod, opr. motor. vozidel a spotřeb. zboží	616,5	469,2	147,3	-4,3	-6,4	2,4
Ubytování a stravování	184,1	147,1	37,0	2,0	1,6	0,4
Doprava, skladování a spoje	356,9	308,6	48,3	-2,5	-1,0	-1,3
Finanční zprostředkování	93,7	67,3	26,2	-0,2	-6,5	6,0
Nemovitosti a pronájem, podnikatel. činnosti	336,9	214,6	121,9	23,9	11,5	12,0
Veřej. správa a obrana, povinné soc. zabezp.	324,7	320,1	4,6	11,3	11,0	0,3
Vzdělávání	292,8	281,9	10,9	-4,9	-6,8	1,9
Zdravotní a sociální péče, veterin. činnosti	339,4	309,0	30,4	18,5	17,0	1,5
Ostatní veřejné, sociální a osobní služby	189,4	136,1	53,1	0,2	2,9	-2,9

Zdroj: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/72D00039F843>

Příloha číslo 5: Míra zaměstnanosti 15 – 64 letých v členských zemích EU ve 3. čtvrtletí 2006

**Míra zaměstnanosti 15-64letých a 55-64letých v členských zemích EU
ve 3. čtvrtletí 2006**

v %

Země	3q2006					
	15-64 let			55-64 let		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
EU-25	65,1	72,7	57,6	43,9	53,3	35,2
EU-15	66,4	74,1	58,6	45,5	54,5	36,9
Belgie	61,2	68,1	54,2	32,2	40,6	23,9
Česká republika	65,4	73,9	56,8	45,3	59,6	32,3
Dánsko	78,2	82,1	74,1	60,9	67,2	54,6
Německo	67,7	73,5	61,8	48,9	57,3	40,8
Estonsko	67,9	71,2	64,9	57,6	55,1	59,4
Irsko	69,6	78,7	60,3	52,9	66,8	38,9
Řecko	61,5	75,0	48,1	42,6	59,4	27,0
Španělsko	65,2	76,7	53,4	43,8	60,5	27,9
Francie	63,4	69,1	57,9	37,6	40,0	35,3
Itálie	58,4	70,7	46,1	33,1	44,6	22,2
Kypr	70,4	80,7	60,8	56,0	72,7	40,2
Lotyšsko	68,0	72,9	63,5	53,7	58,8	49,8
Litva	64,2	66,7	61,8	49,5	55,6	44,9
Lucembursko	:	:	:	:	:	:
Maďarsko	57,6	64,2	51,2	33,3	41,0	27,0
Malta	55,5	74,3	36,5	30,4	51,1	11,4
Nizozemsko	74,7	81,3	67,9	48,2	58,6	37,7
Rakousko	71,9	79,1	64,7	36,4	46,6	26,7
Polsko	55,6	62,2	49,2	29,5	39,7	20,6
Portugalsko	68,2	74,3	62,2	50,7	59,0	43,2
Slovinsko	67,2	72,1	62,1	32,8	43,8	22,2
Slovensko	59,9	67,5	52,4	33,7	50,6	19,4
Finsko	70,8	73,6	68,0	54,9	55,2	54,5
Švédsko	74,7	77,0	72,3	69,3	72,3	66,3
Spojené království	71,7	77,9	65,7	57,7	66,4	49,2

Zdroj: Eurostat

Zdroj: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/72D00039F843>

Příloha číslo 6: Míra zaměstnanosti 15 – 64 letých a 55 – 64 letých v členských zemích EU ve 3. čtvrtletí 2006

**Míra zaměstnanosti 15-64letých a 55-64letých v členských zemích EU
ve 3. čtvrtletí 2006**

v %

Země	3q2006					
	15-64 let			55-64 let		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
EU-25	65,1	72,7	57,6	43,9	53,3	35,2
EU-15	66,4	74,1	58,6	45,5	54,5	36,9
Belgie	61,2	68,1	54,2	32,2	40,6	23,9
Česká republika	65,4	73,9	56,8	45,3	59,6	32,3
Dánsko	78,2	82,1	74,1	60,9	67,2	54,6
Německo	67,7	73,5	61,8	48,9	57,3	40,8
Estonsko	67,9	71,2	64,9	57,6	55,1	59,4
Irsko	69,6	78,7	60,3	52,9	66,8	38,9
Řecko	61,5	75,0	48,1	42,6	59,4	27,0
Španělsko	65,2	76,7	53,4	43,8	60,5	27,9
Francie	63,4	69,1	57,9	37,6	40,0	35,3
Itálie	58,4	70,7	46,1	33,1	44,6	22,2
Kypr	70,4	80,7	60,8	56,0	72,7	40,2
Lotyšsko	68,0	72,9	63,5	53,7	58,8	49,8
Litva	64,2	66,7	61,8	49,5	55,6	44,9
Lucembursko	:	:	:	:	:	:
Maďarsko	57,6	64,2	51,2	33,3	41,0	27,0
Malta	55,5	74,3	36,5	30,4	51,1	11,4
Nizozemsko	74,7	81,3	67,9	48,2	58,6	37,7
Rakousko	71,9	79,1	64,7	36,4	46,6	26,7
Polsko	55,6	62,2	49,2	29,5	39,7	20,6
Portugalsko	68,2	74,3	62,2	50,7	59,0	43,2
Slovinsko	67,2	72,1	62,1	32,8	43,8	22,2
Slovensko	59,9	67,5	52,4	33,7	50,6	19,4
Finsko	70,8	73,6	68,0	54,9	55,2	54,5
Švédsko	74,7	77,0	72,3	69,3	72,3	66,3
Spojené království	71,7	77,9	65,7	57,7	66,4	49,2

Zdroj: Eurostat

Zdroj: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/72D00039F843>

Příloha číslo 7: Počet osob s jedním (hlavním) zaměstnáním podle krajů

Kraje	1. čtvrtletí		Přírůstek / úbytek 1.Q. 2007 – 1.Q. 2006	Index (v %) 1.Q. 2006 = 100
	2006	2007		
Celkem	4785,2	4864,9	79,7	101,7
Hl. m. Praha	628,9	628,0	-0,9	99,9
Středočeský	560,2	576,7	16,6	103,0
Jihočeský	298,1	305,5	7,4	102,5
Pízeňský	268,1	266,4	-1,7	99,4
Karlovarský	143,4	146,0	2,5	101,8
Ústecký	359,2	360,2	1,0	100,3
Liberecký	198,8	197,0	-1,9	99,0
Královéhradecký	261,2	265,3	4,1	101,6
Pardubický	235,6	238,0	2,5	101,0
Vysočina	234,2	245,3	11,2	104,8
Jihomoravský	508,7	524,3	15,5	103,1
Olomoucký	287,8	292,0	4,2	101,5
Zlínský	269,1	278,0	8,9	103,3
Moravskoslezský	531,9	542,2	10,3	101,9

vtis.

Zdroj: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/72D00039F843>

Příloha číslo 8: Podíl pracujících na částečný úvazek z celkového počtu hlavních zaměstnání v zemích EU ve 3. čtvrtletí 2006

Podíl pracujících na částečný úvazek z celkového počtu hlavních zaměstnání v zemích EU ve 3. čtvrtletí 2006

v %

Země	3. čtvrtletí 2006		
	celkem	muži	ženy
EU-25	17,9	6,8	31,8
EU-15	19,9	7,2	35,9
Belgie	21,2	6,5	39,9
Česká republika	4,4	1,6	7,9
Dánsko	23,0	12,7	34,7
Německo	25,0	8,1	45,3
Estonsko	6,1	3,5	8,8
Irsko	:	:	:
Řecko	5,3	2,5	9,6
Španělsko	11,2	4,0	21,8
Francie	16,8	5,3	30,1
Itálie	12,5	4,1	25,4
Kypr	5,8	2,4	10,2
Lotyšsko	5,2	4,0	6,4
Litva	8,6	6,0	11,1
Lucembursko	:	:	:
Maďarsko	3,8	2,5	5,5
Malta	10,0	5,1	20,1
Nizozemsko	45,5	21,8	74,3
Rakousko	20,8	5,5	39,3
Polsko	8,7	6,2	11,8
Portugalsko	7,9	4,1	12,4
Slovinsko	7,9	6,1	9,9
Slovensko	2,8	1,3	4,7
Finsko	12,7	8,1	17,7
Švédsko	23,8	10,2	39,0
Spojené království	24,3	9,3	41,6

Zdroj: Eurostat

Zdroj: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/72D00039F843>

Příloha číslo 9: Dlouhodobě nezaměstnaní podle věkových skupin a pohlaví v 1. čtvrtletí 2007

Dlouhodobě nezaměstnaní podle věkových skupin a pohlaví v 1. čtvrtletí 2007

Pohlaví	Celkem	z toho věková skupina				
		15-19	20-29	30-39	40-49	50-59
abs. v tis.						
Celkem	169,7	2,9	33,6	47,6	42,2	41,8
Muži	70,8	1,7	18,8	13,6	16,2	19,6
Ženy	98,9	1,2	14,8	34,0	26,0	22,2
přrůstek (úbytek) proti 1. čtvrtletí 2006 v tis.						
Celkem	-48,4	-6,9	-17,8	-6,1	-7,4	-8,8
Muži	-32,0	-5,5	-8,8	-8,0	-4,7	-4,0
Ženy	-16,4	-1,4	-9,0	1,9	-2,7	-4,8

Zdroj: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/72D00039F843>

Příloha číslo 10: Počet nezaměstnaných podle krajů

Počet nezaměstnaných podle krajů

Kraje	1. čtvrtletí		Přrůstek / úbytek 1.Q.2007 – 1.Q.2006	Míra nezam. (v %) 1.Q.2007
	2006	2007		
Celkem	414,1	311,2	-102,9	6,0
Hl. m. Praha	20,1	17,9	-2,3	2,8
Středočeský	30,4	24,3	-6,2	4,0
Jihočeský	20,5	11,4	-9,2	3,6
Plzeňský	13,8	11,2	-2,6	4,0
Karlovarský	17,4	13,8	-3,5	8,7
Ústecký	63,0	45,8	-17,2	11,3
Liberecký	15,7	13,9	-1,8	6,6
Královéhradecký	14,9	12,6	-2,3	4,5
Pardubický	16,2	12,4	-3,8	5,0
Vysočina	17,0	13,1	-3,9	5,1
Jihomoravský	49,8	35,3	-14,5	6,3
Olomoucký	29,5	21,2	-8,2	6,8
Zlínský	23,8	18,2	-5,6	6,1
Moravskoslezský	82,0	60,1	-21,8	10,0

vtis.

Příloha číslo 11: Míra nezaměstnanosti 15 – 64 letých v členských zemích EU ve 3. čtvrtletí 2006

**Míra nezaměstnanosti 15-64letých v členských zemích EU
ve 3. čtvrtletí 2006**

v %

Země	3q2006		
	celkem	muži	ženy
EU-25	8,0	7,2	9,0
EU-15	7,6	6,8	8,5
Belgie	8,2	6,7	9,9
Česká republika	7,1	5,7	8,8
Dánsko	3,7	3,1	4,4
Německo	9,9	9,8	10,0
Estonsko	5,5	5,3	5,8
Irsko	4,9	5,1	4,6
Řecko	8,5	5,2	13,1
Španělsko	8,2	6,1	11,2
Francie	9,0	8,1	10,1
Itálie	6,2	4,9	8,0
Kypr	4,0	3,1	5,2
Lotyšsko	6,4	7,0	5,7
Litva	5,7	5,9	5,6
Lucembursko	:	:	:
Maďarsko	7,5	7,0	8,1
Malta	6,8	6,1	8,1
Nizozemsko	3,6	3,3	4,0
Rakousko	4,3	3,7	5,0
Polsko	13,2	12,1	14,5
Portugalsko	7,9	6,6	9,4
Slovinsko	5,7	4,7	6,8
Slovensko	12,9	11,8	14,3
Finsko	6,8	6,2	7,6
Švédsko	6,4	6,2	6,6
Spojené království	5,7	6,0	5,3

Zdroj: Eurostat

Zdroj: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/72D00039F843>