

MASARYKOVA UNIVERSITA  
EKONOMICKO-SPRÁVNÍ FAKULTA



# Dlouhodobá nezaměstnanost a stigmatizace nezaměstnaných

SEMINÁRNÍ PRÁCE DO PŘEDMĚTU PRACOVNÍ TRHY A POLITIKA NEZAMĚŠTNANOSTI

7. listopadu 2004

Jarmila Neshybová  
Martina Petrová  
Svatava Tesáčková

# Obsah

<b>1</b>	<b>Úvod</b>	<b>2</b>
1.1	Definice dlouhodobé nezaměstnanosti . . . . .	2
1.2	Činitelé ovlivňující dlouhodobou nezaměstnanost . . . . .	2
<b>2</b>	<b>Dlouhodobá nezaměstnanost v EU</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>USA a Evropa</b>	<b>4</b>
<b>4</b>	<b>Charakteristiky a dopady dlouhodobé nezaměstnanosti</b>	<b>6</b>
4.1	Charakteristika dlouhodobě nezaměstnaných: . . . . .	6
4.2	Ekonomické dopady . . . . .	7
4.3	Sociální dopady . . . . .	7
4.3.1	Typy reakcí na zprávu výpovědi ze zaměstnání . . . . .	8
4.4	Využití volného času a postoje nezaměstnaných . . . . .	9
4.5	Důsledky nezaměstnanosti na životní podmínky a chování rodin . . . . .	10
4.6	Strategie dlouhodobě nezaměstnaných . . . . .	11
<b>5</b>	<b>Nezaměstnanost a veřejnost</b>	<b>11</b>
<b>6</b>	<b>Vztah dlouhodobě nezaměstnaných kúřadům práce</b>	<b>12</b>
<b>7</b>	<b>Regionální nezaměstnanost</b>	<b>12</b>
<b>8</b>	<b>Politika pracovního trhu ve vztahu kd dlouhodobě nezaměstnaným</b>	<b>14</b>
8.1	Problémy pracovního trhu . . . . .	14
8.1.1	Problém 1.: Flexibilita trhu práce . . . . .	14
8.1.2	Problém 2. : Dlouhodobá nezaměstnanost . . . . .	14
8.1.3	Problém 3.: Lidé nechtějí pracovat v EU . . . . .	15
8.1.4	Problém 4.: Platy v problémových regionech . . . . .	15
8.1.5	Problém 5.: Rychle rostoucí minimální mzda . . . . .	15
8.1.6	Problém 6.: Vzdělanost . . . . .	15
8.2	Opatření státu . . . . .	16
<b>9</b>	<b>Závěr</b>	<b>17</b>

# 1 Úvod

Nezaměstnanost je jedním z hlavních problémů moderní společnosti. V tržních ekonomikách je obvyklým stavem, že část praceschopného obyvatelstva nemá zaměstnání. Část takového obyvatelstva zaměstnání aktivně hledá, ale vždy existuje i taková část nezaměstnaných, která o práci nejeví zájem. Za nezaměstnané se považují pouze ti, kteří aktivně hledají práci a jsou zaregistrováni na úřadu práce.

Novým rysem nezaměstnanosti posledního desetiletí je její relativně vysoká míra a stálost, zejména v evropských zemích. Nezávisle na změnách ekonomického cyklu zůstává mimo pracovní trh značné procento osob v produktivním věku.

## **Možné ovlivňující faktory:**

- přesun průmyslové výroby na východ
- dostupnost a výše podpor v nezaměstnanosti
- pokles produktivity práce v 80. letech (vyšší  $N$  – menší  $D$  po  $L$ )

## **1.1 Definice dlouhodobé nezaměstnanosti**

Šířeji může být definována jako ztráta pracovního místa na období přesahující např. jeden rok (EU) nebo 6 měsíců dle USA a ČR (přechod z nezaměstnaneckého pojištění na sociální podporu)

## **1.2 Činitelé ovlivňující dlouhodobou nezaměstnanost**

**Dlouhodobou nezaměstnanost ovlivňuje řada činitelů, mezi nejvýznamnější lze počítat následující:**

- nezájem a diskriminace určitých kategorií ze strany zaměstnavatelů
- nezájem o málo placená místa ze strany uchazečů o zaměstnání
- hodnotová orientace některých skupin uchazečů o zaměstnání (nezájem o práci, závislost na podpoře)
- nedostatečná kvalifikace, málo pracovních zkušeností, malá sebedůvěra
- objektivní okolnosti (dojíždění, bydlení)

Vysoký podíl dlouhodobě nezaměstnaných, typický pro velké množství evropských zemí, má vážné sociální dopady. Lidé ztrácejí pracovní návyky, základní kontakt s běžným společenským životem, rychle pohodlní a zvykají si na štědrý systém sociálních dávek. Ten je nejčastější příčinou nárůstu počtu dlouhodobě nezaměstnaných.

Problémem nemusí být vždy pouze vysoká podpora v nezaměstnanosti. V České republice jsou jedním z klíčových problémů špatně nastavené dávky sociální podpory, které bohatě dotují rodiny s velkým počtem dětí. Stát tak nepodporuje zodpovědnost při plánování rodiny, naopak kontraproduktivně zvýhodňuje život lidí bez práce.

Počet a podíl dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů (tj. nezaměstnaných déle než dvanáct měsíců) rostl v posledních letech v závislosti na růstu nezaměstnanosti. Počet těchto uchazečů se z úrovně cca 36 tisíc osob v roce 1995 postupně zvýšil na více jak dvojnásobek v roce 1998 (87 tisíc osob). V roce 1999 vzrostl počet těchto uchazečů výrazným způsobem - zatímco počet uchazečů celkem vzrostl o 26 %, počet dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů vzrostl o plných 67 % a dosáhl 144,7 tis. osob. K 31. 12. 2000 se vzrůst zatím zastavil na hodnotě 175,6 tisíc osob, k 31. 12. 2001 klesl na stav 171,2 tisíc osob a k 31. 12. 2002 opět vzrostl na 191,3 tisíc. Obdobným způsobem se vyvíjel i jejich podíl na celkovém počtu uchazečů z 20,2 % v roce 1996 na 38,4 % v roce 2000. K 31. 12. 2001 poklesl jejich podíl na 37,1 % a k 31. 12. 2002 mírně vzrostl na 37,2 %.

Přičteme-li k dlouhodobě nezaměstnaným (nad 12 měsíců) i kategorii nezaměstnaných uchazečů 6 - 12 měsíců, pak koncem roku 2001 podíl všech těchto uchazečů na celkovém počtu nezaměstnaných dosáhl plných 54,9 %, k 31. 12. 2002 došlo k nárůstu podílu těchto osob na 56,4 %. V absolutním počtu to představovalo nárůst z 253,4 tisíc na 290,1 tisíc osob. Nadále se prodlužuje průměrná délka evidence, jež vzrostla z 9,5 měsíce v roce 1998 na 15,3 měsíce k 31.12. 2001 a na 16,1 měsíce k 31. 12. 2002. Obdobně i délka průměrné ukončené evidence vzrostla z 4,7 měsíce v roce 1998 na 7,1 měsíce v roce 2001 a 7,3 měsíce v roce 2002.

### **Dlouhodobá nezaměstnanost nejčastěji postihuje tyto skupiny občanů:**

- Občany s nízkou kvalifikací
- Občany se sociálními a osobními handicapy
- Příslušníky etnických menšin
- Imigranty
- Zdravotně postižené občany
- Obyvatele venkova nebo upadajících regionů
- Občany předdůchodového věku
- Mladistvé
- Občany zaměstnané dlouhodobě u jednoho zaměstnavatele a na jednom místě

## 2 Dlouhodobá nezaměstnanost v EU

Nezaměstnanost v Evropské unii je vyšší než ve Spojených státech amerických nebo v Japonsku. Dlouhodobě nezaměstnaní tvoří často více než polovinu nezaměstnaných. Proč? Mají štědré sociální systémy zhoubný vliv na pracovní morálku a chuť pracovat? Osoby, které jsou více než jeden rok nezaměstnané, tvoří dnes v zemích Evropské unie více než 50 % celkového počtu nezaměstnaných (z nich celou polovinu tvoří nezaměstnaní déle než 2 roky). Například Japonsko uvádí okolo 15 % dlouhodobě nezaměstnaných a USA 7 %.

V současné době je vysoká nezaměstnanost zejména ve Španělsku, Německu, Francii a Itálii. Naopak nejnížší nezaměstnanost je v Nizozemí, Velké Británii nebo Lucembursku. Lidé bez práce v oblastech s vysokou nezaměstnaností nemigrují směrem do regionů s vysokou poptávkou po práci. Důvodem jsou především přetrvávající jazykové a informační bariéry. Velká část Evropanů stále neví o tom, kde a jaká práce je poptávána, nebo se jazykem země, kde by se mohli ucházet o zaměstnání, nedomluví.

V rámci Evropské unie migruje za prací přes hranice členských států necelé jedno procento ekonomicky aktivního obyvatelstva ročně. Tato situace je živnou půdou pro trvalý růst dlouhodobě nezaměstnaných v některých oblastech (Španělsko, Itálie). Na druhé straně oblasti dynamického rozvoje (jižní Anglie, Nizozemí, centrální Portugalsko) postrádají velké množství kvalifikované pracovní síly. Dalším důvodem je vysoké daňové zatížení práce spojené se štedrou sociální sítí (Francie, Švédsko a Dánsko). Vysoké daňové zatížení odrazuje ekonomicky aktivní od práce a štědré sociální dávky oslabují motivaci nezaměstnaných k migraci za prací.

Vedle těch, kterým se pracovat nevyplatí, patří mezi dlouhodobě nezaměstnané také úzce specializovaní nebo nízcе kvalifikovaní pracovníci, kteří přišli o své místo kvůli strukturálním změnám ve výrobě. Jejich osud závisí na dostatečně účinné aktivní politice zaměstnanosti - především formou efektivních rekvalifikačních programů, podporou mobility pracovní síly a investicemi v regionech postižených strukturálními změnami.

## 3 USA a Evropa

Ve Spojených státech existuje nízká, ale závažná míra velmi dlouhodobé nezaměstnanosti, která způsobuje chudobu a strádání. Její rozsah jde mimo měřitelné množství dlouhodobé nezaměstnanosti, neboť většina jedinců, kteří jsou ve Spojených státech bez práce dlouhá časová období, je raději klasifikována jako „pracovní síla“ než nezaměstnaná. Avšak ačkoliv je tato dlouhodobá nezaměstnanost problém a zdroj chudoby, není to cyklický problém, který podléhá expanzi měnové nebo fiskální politiky.

Současná dlouhodobá nezaměstnanost se velmi liší od nezaměstnanosti za velké hospodářské krize, kdy značná část pracovních sil byla nezaměstnaná a rok nebo déle bez práce. Současná dlouhodobá nezaměstnanost se rovněž značně liší od cyklické nezaměstnanosti, kterou dnes spatřujeme ve Spojených státech. Období cyklické nezaměstnanosti jsou většinou krátká a končí dříve než po deseti týdnech. Během těchto období nezaměstnanosti je pokles spotřeby velmi nízký. Pojištění proti nezaměstnanosti obvykle pokryje více než

polovinu ztraceného čistého příjmu těch, kdo pobírají podporu, a příjmy druhé výdělečně činné osoby v domácnosti nezaměstnaného pomáhají stabilizovat celkový příjem domácnosti. I když nezaměstnaní nemívají přístup k formálním druhům úvěru, jsou často schopni splácet dluhy během části nebo celého období nezaměstnanosti.

Situace je ovšem jiná v Evropě, kde míry nezaměstnanosti mají tendenci růst během recese, ale neklesat během oživení. Cyklická nezaměstnanost se zde v důsledku nepříznivých stimulů evropského systému podpor v nezaměstnanosti a sociálních dávek stává nezaměstnaností dlouhodobou. Tabulka 1 zobrazuje podíl dlouhodobé nezaměstnanosti v dané zemi na celkové nezaměstnanosti. V tabulce číslo 2 je uvedeno v kolika procentech domácností žije alespoň jeden dlouhodobě nezaměstnaný.

Země	Nezaměstnanost (v %)
Belgie	55,8
Dánsko	21,0
Finsko	22,1
Francie	43,9
Irsko	52,4
Itálie	60,2
Lucembursko	21,9
Německo	50,7
Nizozemí	31,6
Portugalsko	42,8
Rakousko	27,6
Řecko	56,4
Španělsko	40,8
Švédsko	30,1
Velká Británie	28,2
Estonsko	59,1
Litva	67,3
Lotyšsko	61,3
Maďarsko	43,7
Malta	21,6
Polsko	41,7
Slovensko	59,2
Slovinsko	46,4
ČR	40,2

Tabulka 1: Dlouhodobá nezaměstnanost (delší než jeden rok) v roce 2002 (Statistics in Focus, Labour Force Survey 2002)

Země	Občané žijící v „nezaměstnaných domácnostech“ v %
Belgie	16,5
Dánsko	–
Finsko	–
Francie	13,0
Irsko	10,0
Itálie	11,9
Lucembursko	8,9
Německo	13,8
Nizozemsko	9,7
Portugalsko	5,0
Řecko	10,5
Rakousko	9,9
Španělsko	8,1
Švédsko	–
Velká Británie	14,2
EU 15	12,2

Tabulka 2: Nemonetární ukazatele chudoby občanů EU

## 4 Charakteristiky a dopady dlouhodobé nezaměstnanosti

### 4.1 Charakteristika dlouhodobě nezaměstnaných:

- Nižší úroveň vzdělání – vzdělání je mezi faktory „lidského kapitálu“ nejvýznamnější a nejsilněji souvisí s trváním nezaměstnanosti
- Zhoršený zdravotní stav
- Diskriminace ze strany zaměstnavatelů (romské etnikum, u žen děti)
- Příliš nízký nebo naopak příliš vysoký věk (spíše ve spojení s jinými faktory jako: zdravotní stav, zkušenosti, kvalifikace)
- Zvláštní význam pro trvání nezaměstnanosti mají osobní faktory a prožívání nezaměstnanosti. Potvrdilo se, že řada nezaměstnaných je charakterizována malou sebedůvěrou, nižší flexibilitou, a naopak větší pasivitou a závislostí.
- Samozřejmě nejvíce ovlivňujícím faktorem je poptávka po pracovní síle a její struktura v lokalitě.

Mezi dlouhodobě nezaměstnanými mají významný podíl i „dobrovolně nezaměstnaní“, mezi něž patří nejen sociálně nepřizpůsobiví, problematičtí lidé odmítající práci, ale i lidé

se snahou parazitovat na sociálních dávkách, především v důsledku relace mezi nízkými mzdami a sociálními dávkami. Téměř oficiální platnost má mezi pracovníky úřadu rozlišování na „market-oriented“ lidé orientovaní na trh práce, tzn. ti, kteří chtějí pracovat, a „welfare-oriented“ orientovaní na sociální dávky, tzn. ti, kteří pracovat nechťejí.

Všechny uvedené poznatky o dlouhodobé nezaměstnanosti ukazují rovněž na problém opakované nezaměstnanosti. Evidence délky nezaměstnanosti končí při každém i velmi krátkém nástupu do zaměstnání. Lze se proto setkat s lidmi, kteří například za posledních 5 let pracovali jen čtyřikrát 3 měsíce, tj. celkem 1 rok, což jsou skutečnosti, které evidence dlouhodobé nezaměstnanosti neobsahuje. Protože jde více o spekulativní jednání než o skutečnou ztrátu pracovního místa, je třeba vědět i o tomto druhu „dobrovolné nezaměstnanosti“.

## 4.2 Ekonomické dopady

Dlouhodobá nezaměstnanost má pro člověka značné sociální důsledky. Rostou však i výdaje státního rozpočtu na sociálních dávkách a službách a současně jsou nižší příjmy kvůli neodvedeným daním z příjmu a kvůli nižší koupěschopnosti obyvatelstva i DPH či spotřební daně. Hrubý národní produkt je svou úrovní pod hodnotou potenciálního HDP.

## 4.3 Sociální dopady

Dlouhodobá nezaměstnanost znamená vyřazení z pracovního procesu, a tento fakt sebou přináší řadu problémů jako ztrátu pracovních návyků a kvalifikace, sociální izolaci, alkoholismus a drogy. Řada těchto klientů se tak ocitá na okraji společnosti a stává se prakticky nezaměstnanou skupinou osob. Trvající nezaměstnanost sebou může nést hmotné, zdravotní, psychické, i sociální problémy a strádání. Tyto dopady jsou často diferencované zvláště v závislosti na dřívějším postavení nezaměstnaného na pracovním trhu a v závislosti na trvání nezaměstnanosti. Lidé, kteří zaujíмали dříve na pracovním trhu vyšší pozici, trpí při trvající nezaměstnanosti spíše psychicky než zhoršením finanční situace. Naopak u lidí, které bychom mohli spíše spojovat se sekundárními pracovními trhy, je výrazněji pociťován dopad finanční. Jako hlavní problém bývá označováno finanční zhoršení situace, přesto může být také označeno celkové zhoršení životní situace, nedostatek aktivity, zdravotní zhoršení, psychická újma. . .

Mají-li se analyzovat psychologické důsledky nezaměstnanosti, je třeba se na ně podívat ze třech rovin.

Z jednoho úhlu pohledu jsou všichni nezaměstnaní ve skutečnosti v jedné rovině, jsou vyloučeni z pracovní činnosti. Z druhého pohledu jsou jen někteří nezaměstnaní ve stejné rovině, a ti ostatní se od nich odlišují. Např. krátkodobá nezaměstnanost nezanechává psychologické důsledky, avšak dlouhodobá nezaměstnanost naruší duševní rovnováhu, snižuje rodinnou soudržnost a čím déle trvá, tím je menší šance opět práci najít. Z třetího pohledu je každý nezaměstnaný jedinečný. Člověku, který je nezaměstnaný, nepostačuje jen vyplácení podpory v nezaměstnanosti. Stav, ve kterém se nachází, je pro něho stresovým stavem. Jako psychologický moment v přetrvávající nezaměstnanosti vystupuje ta



skutečnost, že čím déle bude nezaměstnanost přetrvávat, tím více se bude ztrácet důvěra v nalezení zaměstnání.

U zaměstnaných vede zkušenost smasovou nezaměstnaností a stím spojený strach zhrozcího propuštění k:

- zesílení tlaku na výkon,
- zvýšení konkurenčního tlaku, což způsobuje ztrátu solidarity zaměstnanců podniku,
- omezení oprávněných odchodů na nemocenskou

#### 4.3.1 Typy reakcí na zprávu výpovědi ze zaměstnání

1. psychický šok
2. pasivita a rezignace tato reakce je důsledkem neinformovanosti pracovníků o situaci v organizaci i důsledkem špatných mezilidských vztahů
3. Obranný postoj projevuje se snahou diskutovat o problému, nalézat vysvětlení své výpovědi, nesmířovat se sdirektivním rozhodnutím organizace, která podle jejich mínění nezhodila jejich schopnosti a mnohaleté zkušenosti

Výzva k hledání nové práce aktivní přístup je charakteristický pro mladší věkové kategorie pracovníků do 30 let a mezi 31–40 lety

Zvládání situace ztráty práce je velmi individuální a je podmíněno řadou faktorů. Jednak je podmíněno odolností konkrétního člověka vůči psychické zátěži vůbec. Zdá se také, že lépe se vyrovnávají se ztrátou práce ti, kteří navzdory běžnému mínění hledají příčinu u sebe, a ne ve vnějších faktorech. Nepodléhají tolik panice, jsou aktivnější při hledání práce, vidí svou situaci konkrétněji, méně trpí psychosomatickými obtížemi, jsou méně podrážděni a stresováni než jejich osudu odevzdaní spolupracovníci.

Psychologický a sociální význam má také pohlaví. Ztratí-li žena práci, na změnu její role se nahlíží jinak než na změnu role muže jako živitele rodiny. Rodina podle některých autorů představuje pro ženu alternativní pracovní pole, které tlumí zátěž z nezaměstnanosti. Nezaměstnané ženy více než muži uvádějí, že se cítí podrážděné, unavené, depresivní a sklíčené. Zřídka se cítí v dobré náladě, uvolněné, často jsou nervózní, a především jsou více nespokojeny se svým vzděláním a zdravím než muži. Nezaměstnaní muži se jeví jako relativně méně postižení.

Rozhodující roli má dosažená kvalifikace, protože nekvalifikovaní lidé snadněji přijdou o práci a obtížně ji znovu nacházejí. Ve srovnání s vysoce kvalifikovanými pracovníky podléhají pracující spíše praktickým schopnostem a celkově nižší úrovni kvalifikace častěji pocitu, že se stali obětí technologických a společenských změn. Mají často sníženou schopnost vlastního aktivního a iniciativního jednání.

Zvládání ztráty práce je podstatně ovlivněno finančními možnostmi nezaměstnaného. I když se dnes ztráta práce už nemusí rovnat bídě, stále se i v dnešních podmínkách srostoucí dobou nezaměstnanosti vyhrcoje finanční strádání. Úsporná opatření v době ztráty práce

omezují například aktivity volného času, což může vyvolávat nepříjemné pocity vrámci dosavadního plnohodnotného životního stylu. Ztrátou zaměstnání nastává značný přírůstek volného času.

Dále bylo zjištěno i zhoršení zdravotního stavu dlouhodobě nezaměstnaných jedinců. Nezaměstnaní uvádějí subjektivní příznaky neurotických potíží, projevující se úzkostí, vnitřním neklidem, podrážděností, bolestmi hlavy, nespavostí, zvýšenou únavou, žaludečními potížemi.

V současné době je pracovní trh u nás omezený a je třeba vycházet z toho, že nezaměstnaní mají problémy zejména ve svém osobním životě. Mnozí z nich nejsou bez pomoci schopni najít si vůbec trvalou práci. Většina nezaměstnaných získá trvalou práci jedinečně tehdy, jestliže změní svůj postoj a své chování.

Nezaměstnaní postrádají jistotu, mají zábrany svobodně mluvit. Ukázalo se, že často neříkají nic, i když by měli co říci. Mají problémy s komunikací, což často vede k pocitu bezmocnosti a silným zábránám, které negativně ovlivňují jejich ucházení se o místo, zejména první kontakt (přijímací pohovor). Nezaměstnaní se nedovedou dobře prodat jako pracovní síla.

#### **4.4 Využití volného času a postoje nezaměstnaných**

Nezaměstnanost má značný vliv na společenský život i na život nezaměstnaných jedinců. Nejde jen o pokles jejich životní úrovně spojený s poklesem příjmů, ale i o hluboké důsledky nezaměstnanosti pro jejich každodenní život a společenské vztahy a hodnoty. Nezaměstnaní nemají práci a dostatek peněz, ale mají více než dost času. Způsob, jak s penězi a časem zacházejí, tvoří těžiště jejich pocitů a životních strategií.

Nezaměstnanost je spojena rovněž se změnami ve vnímání času. Rozbití časové struktury dne a změny ve vnímání času jsou považovány za jeden z nejvýznamnějších psychologických důsledků nezaměstnanosti. Nezaměstnanému ubíhá čas pomaleji, dny se vlečou, nemají žádnou strukturu a po určité době dochází ke ztrátě smyslu pro čas. Většina studií poukazuje na to, že obecně rozšířený obraz nezaměstnaných není výmyslem veřejnosti, ale nýbrž tvrdou realitou života.

Právě neomezené množství volného času paradoxně nezaměstnaným zabraňuje v tom, aby ho využívali. Zejména mladiství mají potíže při popisování svých denních zkušeností. Jejich volný čas je spojen především s nudou. Je to výrazně zvláště u osob, které nemají žádné osobní zkušenosti se vzory práce a jejich životní styl je pasivní.

Trávení volného času v nezaměstnanosti je jedním ze sociálně-psychologických problémů. Velmi důležité je zachování určitého stereotypu. Dlouhodobá nezaměstnanost vede k úplnému přetvoření volného času a k riziku jeho špatného trávení.

Výzkumy ukazují, že mezi uchazeči o zaměstnání jsou velké rozdíly v představách o trávení volného času v nezaměstnanosti. Většina považuje za hlavní aktivitu kontakt se zaměstnavateli, tj. hledání místa, dále rekvalifikaci a vzdělání, rozvíjení koníčků a vedlejší práci. Ženy méně často vyhledávají zaměstnavatele a častěji nacházejí realizaci v koníčkách (zejména šití, ruční práce apod.), které dokážou rodině materiálně pomoci.

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

Při průzkumu Institutu práce a sociálních věcí byl získán následující žebříček hodnot nezaměstnaného:

1. najít vhodné zaměstnání
2. přijatelná finanční situace
3. dobrá rodinná pohoda
4. nepodléhat strachu z budoucnosti
5. účelné využívání volného času
6. ocenění dobrého chování lidí a organizací
7. nepodléhat depresím
8. mít dostatek informací o možnostech řešení
9. udržet vysokou aktivitu a samostatnost
10. dobrý zdravotní stav

Jak je zřejmé, jde o podstatně odlišný žebříček oproti jiným skupinám obyvatel, kde na prvních místech figurují takové hodnoty, jako je zdraví, rodinná pohoda a další zcela odlišné hodnoty.

#### **4.5 Důsledky nezaměstnanosti na životní podmínky a chování rodin**

V mnoha případech působí tlak nezaměstnanosti finanční a emocionální napětí v rodině. Běžným důsledkem pak je rozpad právě těch vztahů, které měly nezaměstnanému poskytnout podporu při jeho snaze vrátit se na pracovní trh.

Vliv na rodinu má nezaměstnanost nejen prostřednictvím finančních potíží (pokles na polovinu příjmů), ale též prostřednictvím:

- krize rodinného systému a narušení denních rodinných zvyklostí
- změn v sociálních vztazích a sociální izolaci rodiny v nezaměstnanosti
- změn v postavení nezaměstnaného jedince v rodinném systému

- změn v rozdělení domácí práce.

Nezaměstnanost se dotýká vnitřních pravidel fungování rodiny a domácnosti, zejména dělby rolí a činnosti v rodině. Nezaměstnanost tak může narušit i zcela rozbít vztahy mezi jednotlivými členy rodiny. A to nejen napětím vznikajícím ze stresu způsobeného nedostatkem finančních prostředků, a tím nedostatkem prostředků k životu. Současně se ukazuje i souvislost mezi nezaměstnaností a násilnými činy v rodině, jak mezi partnery, tak i ve vztahu k dětem. Tento problém je ovšem komplexnější, tzv. domácí násilí nemusí být vyvoláno nezaměstnaností, ale může být spíše spojeno s určitými faktory (nízká úroveň vzdělání, různé psychické potíže a podobně), které jedince předurčují k tomuto násilí a ke snazší ztrátě zaměstnání. Pro nezaměstnanou osobu se ale někdy naopak stává rodina útočištěm. Podpora, které se nezaměstnaným dostává ze strany jejich vlastní rodiny a příbuzenstva, sehrává většinou pozitivní roli.

## 4.6 Strategie dlouhodobě nezaměstnaných

- Výraznější omezování výdajů spotřeby
- Využití podpor v nezaměstnanosti a po jejich vyčerpání sociálních podpor
- Rezignace, upadání do sociální izolace a apatie, spojených s rozkladem tradičních institucí jako jsou manželství a rodina.
- Hledání alternativních a doplňujících zdrojů v neformálním sektoru (šedá ekonomika, domácí hospodářství, příbuzní.)
- Setrvání na pokusech zařadit se do hlavního proudu společnosti, což může vést až kopětovnému nalezení nového zaměstnání na formálním trhu práce.

Po ztrátě zaměstnání většinou následuje krátká fáze pocitu uvolnění a svátečních dnů. Tato fáze je však záhy vystřídána fází úzkosti a deprese, v které postupně dochází ke ztrátě rovnováhy. Při dlouhodobé nezaměstnanosti přichází nakonec fáze adaptace na nový způsob života spojená se ztrátou nadějí a obavami z budoucnosti. Nízké očekávání zlepšení životní úrovně v případě získání zaměstnání je označováno jako „past nezaměstnanosti“.

## 5 Nezaměstnanost a veřejnost

Nezaměstnanému je ve společnosti přiřazován určitý status. Je s ním svázána řada povinností a očekávání jak ze strany státní moci (hlavně orgánů sociálního státu), tak ze strany veřejnosti. Je činen za svou situaci odpovědným. Jestliže nenachází práci, je považován za líného nebo neschopného. Status nezaměstnaného je tedy přechodný. Trvalý status nezaměstnaného je přiznán jen tam, kde je spojen s trvalou neschopností vykonávat zaměstnání (chronická nemoc, fyzický respektive mentální handicap..).

Veřejnost, stejně jako stání administrativa, očekávají od nezaměstnaných především aktivní hledání nového zaměstnání. Je zde silný společenský tlak na to, aby nezaměstnaný věnoval co nejvíce energie a času vyhledávání práce. Veřejné mínění nepříznivě posuzuje „lenivost nezaměstnaných“ a přepokládá, že budou hledat práci bez ohledu na možnost úspěchu. Současně je veřejné mínění toho názoru, že by nezaměstnaní měli být realističtí a přijmout zaměstnání i za horších platových podmínek. Měli by akceptovat jakoukoliv práci a jakoukoliv mzdu a dát jí přednost před dávkami sociálního státu, které jdou z kapes příčinlivých a zaměstnaných poplatníků.

## 6 Vztah dlouhodobě nezaměstnaných kúřadům práce

U nás se projevuje závislost větší části dlouhodobě nezaměstnaných na úřadech a spoléhání, že úředníci vyřeší jejich problém. Podle téměř poloviny dlouhodobě nezaměstnaných spolupráce súřady práce neměla vůbec žádný přínos. Naopak, úřad práce není pro nezaměstnané institucí, která by jim práci zajistila, ale je často pro ně institucí, která na ně vyvíjí tlak, aby si ji našli sami, eventuálně přijali práci jakoukoliv i takovou, která jim nevyhovuje.

Nezaměstnaní popisují řadu disciplinujících praktik, se kterými se setkali. Nejobvyklejší praktikou je z pohledu nezaměstnaných neúplné informování nebo byrokratická omezování, úmyslné i neúmyslné nabídky nevhodných zaměstnání, projevy despektu při jednání a neosobní a byrokratický styl jednání, i náznaky nezájmu. Pracovníci úřadů hovoří naopak o vysoké agresivitě klientů a někdy i o fyzickém ohrožování. Vyhovět tlaku úřadů znamená pro nezaměstnané ale také vzít nevhodné místo, aby se předešlo vyřazení zregistru.

## 7 Regionální nezaměstnanost

Průměrná míra nezaměstnanosti skrývá existující značné rozdíly v nezaměstnanosti mezi jednotlivými okresy a kraji. Ke konci roku 2002 dosáhla míra evidované nezaměstnanosti za ČR 9,8 %, přičemž v okresech Praha - západ činila 2,8 %, Praha - východ 3,6 %, Praha - 3,7 %, Benešov - 3,9 %, Pelhřimov - 4,5 %. Míru nezaměstnanosti vyšší než 12 % vykazalo 21 okresů, nejvyšší byla v okresech Most 21,7 %, Karviná 19,6 %, Louny 18,6 %, Teplice 18,2 %, Chomutov 17,7 % a Ostrava-město 17,2 %.

Dlouhodobá nezaměstnanost je jak absolutně, tak i podílem vyšší v regionech s nadprůměrnou nezaměstnaností z důvodu absolutního nedostatku volných pracovních míst. Nejvíce jsou dlouhodobou nezaměstnaností postiženy zejména Moravskoslezský kraj (podíl nezaměstnaných nad 6 měsíců 66,1 %, nad 12 měsíců 46,6 %), Ústecký kraj (66,0 %, resp. 47,4 %) a Olomoucký kraj (57,5%, resp. 38,8%), z okresů Most (75,4%, resp. 57,7 %), Karviná (72,2 %, resp. 53,7 %), Ostrava-město (68,7 %, resp. 49,4 %), Teplice (68,5 %, resp. 50,4 %), Ústí nad Labem (67,4 %, resp. 48,3 %), Chomutov (65,9 %, resp. 45,9 %), Frýdek-Místek (63,0 %, resp. 39,9 %) a Louny (62,7 %, resp. 43,3 %).

Naopak nejnižší podíl těchto uchazečů mají okresy s nízkou nezaměstnaností, a to

Pelhřimov (30,5 %, resp. 13,9 %), Benešov (31,9 %, resp. 12,7 %) a Praha-západ (33,0 %, resp. 16,3 %), z krajského pohledu pak Jihočeský kraj (42,4 %, resp. 25,0 %), hl. m. Praha (43,0 %, resp. 23,3 %) a Královéhradecký kraj (45,8 %, resp. 25,8 %).

V regionu deseti středoevropských zemí žily v roce 2000 téměř 3 miliony dlouhodobě nezaměstnaných (viz tabulka 3).

Země	Míra celk.nezam. (v %)	Míra dlouh.nezam. (v %)	Podíl dlouh. nezam. na celk. počtu nezam.
Maďarsko	6,7	3,2	41,9
Rumunsko	7,7	3,8	49,2
Slovinsko	7,0	4,5	62,7
ČR	9,0	4,5	50,0
Estonsko	13,6	6,5	47,3
Polsko	16,5	7,5	44,6
Lotyšsko	14,2	8,0	55,9
Litva	15,8	8,3	52,4
Bulharsko	16,5	9,5	58,7
Slovensko	19,2	10,3	54,7
Celkem	12,8	6,2	49,0

Tabulka 3: Dlouhodobá nezaměstnanost ve středoevropských zemích (Analýza „Dlouhodobá nezaměstnanost v mezinárodním srovnání 10 středoevropských tranzitivních zemí“, VÚPSV, 2003)

Největší problémy s dlouhodobě nezaměstnanými měly ve sledovaném období Slovensko a Bulharsko. Dobře si v tomto směru nevedly ani Litva a Lotyšsko. Naopak mezi země, které dlouhodobá nezaměstnanost příliš netrápí, patří Maďarsko a Rumunsko. Nízkou míru dlouhodobé nezaměstnanosti má i Slovinsko, kde však zároveň dlouhodobě nezaměstnaní tvoří více než 60 procent osob bez práce, což je nejvíce ze všech uvedených zemí. Právě příklad Slovinska ukazuje, jak je důležité sledovat obě charakteristiky. Jen pro srovnání - v Evropské unii bylo v roce 2000 bez zaměstnání 8,4 procenta práceschopného obyvatelstva, z toho dlouhodobě nezaměstnaní tvořili 3,9 procenta a jejich podíl na všech nezaměstnaných byl zhruba 46 procent.

Co se týče rozdílů podle pohlaví, celkově je míra dlouhodobé nezaměstnanosti i podíl na celkovém počtu nezaměstnaných vyšší u žen než u mužů. Při srovnání z hlediska věku, míra dlouhodobé nezaměstnanosti je nejvyšší u mladých lidí do 25 let. Starší lidé často dávají přednost odchodu do předčasného důchodu před nezaměstnaností. Na druhou stranu, pokud už jsou před odchodem do důchodu nezaměstnaní, pak jejich šance najít práci je ve srovnání s mladými lidmi daleko menší.

Jasná závislost se projevuje v případě vzdělání - nejvíce jsou dlouhodobou nezaměstnaností ohroženy osoby s nízkým nebo žádným vzděláním. Zatímco u celkové nezaměstnanosti jsou rozdíly mezi nejvyšším a nejnižším vzděláním zhruba trojnásobné, u míry dlouhodobé nezaměstnanosti jde o pětinasobek. I to je však pouze průměr za všech deset zemí. Například v České republice je tento rozdíl desetinásobný, na Slovensku dokonce až

dvacetinásobný.

## **8 Politika pracovního trhu ve vztahu kdlouhodobě nezaměstnaným**

### **8.1 Problémy pracovního trhu**

#### **8.1.1 Problém 1.: Flexibilita trhu práce**

Trh je flexibilní, pokud zajistí, že ten, kdo ztratí práci, bude co nejkratší dobu nezaměstnaným. V nejlepším případě, aby prostě jen změnil zaměstnavatele. Dlouhodobě se právě míra flexibility na trhu snižuje, vyplývá ze studie České národní banky. Stále méně lidí se z nezaměstnaných stává pracovníky.

Trh prostě nefunguje. V sociálních státech Evropy mají velkou sílu odbory. Ty hájí zájmy pracujících, nikoliv nezaměstnaných. Jinak by každoročně nehrozily stávkami a nebrojily za vysoký nárůst platů. Péči o nezaměstnané pak ponechávají na státu.

Sociální vlády jako by byly agenty odborů. Prosazují vysoké minimální mzdy a pracovní právo zajišťuje v porovnání se Spojenými státy relativně velkou ochranu pracovníků - propustit neschopného zaměstnance je nákladné. Vedle vysoké ochrany zaměstnaných je na vině i příliš vysoké zdanění práce.

V současnosti máte podle autorů studie 64procentní pravděpodobnost, že když jste bez práce, budete bez ní i za rok. Tato pravděpodobnost se od konce roku 1993 více než zdvojnásobila. Podmínkou k vyřešení problému je liberalizace pracovního práva. To znamená konkrétně třeba vytváření příznivějších podmínek pro částečné úvazky nebo zjednodušení výpovědí.

#### **8.1.2 Problém 2. : Dlouhodobá nezaměstnanost**

Neustále rostoucí počet lidí je z trhu práce prakticky vyloučen vinou dlouhodobé nezaměstnanosti. Více než rok bez práce je zhruba polovina nezaměstnaných. Ještě v roce 1994 to byla jen pětina. Jsou to především lidé s nejnižším vzděláním. „Jsou deprimováni nemožností najít práci, opět je zaměstnat je v takovém stavu velmi obtížné,“ tvrdí Vladislav Flek z ČNB, jenž byl koordinátorem výzkumné studie.

Stále více lidí pak na hledání práce rezignuje. Žijí ze sociálních dávek a občas si na černo přivydělají.

Dlouhodobou nezaměstnanost stát omezí, pokud nepracující donutí velice aktivně hledat si práci. Třeba nízkými dávkami či nutností hlásit se na úřadu práce mnohem častěji než dnes. Kromě toho může vláda podpořit poptávku po pracovní síle tím, že vytvoří kvalitní podnikatelské prostředí.

### 8.1.3 Problém 3.: Lidé nechtějí pracovat v EU

Jen minimum lidí chce podle posledního výzkumu odejít pracovat do zahraničí: Šest procent obyvatel odpovědělo „ano“ na otázku, zda se po vstupu Česka do EU určitě pokusí získat práci v jiné členské zemi.

Devět z deseti lidí to zdůvodní: „Tady mám prostě rodinu a přátele. Jinde bych se necítil jako doma“. Evropské země v čele s Německem tak uzavřely své trhy práce pro obyvatele Česka zbytečně. Cesta k nalezení nové práce přes možnost pracovat v zahraničí tedy nevede. Obyvatelstvo tuto možnost využít nechce, jak potvrzuje i studie ČNB.

### 8.1.4 Problém 4.: Platy v problémových regionech

V regionech s vysokou nezaměstnaností se mzdy v poslední době nepřizpůsobují dostatečně pružně, upozorňují autoři studie centrální banky. Jak je to možné? V takových regionech jsou lidé značně postiženi zejména dlouhodobou nezaměstnaností a ve skutečnosti se na trhu práce ani příliš nenabízejí. To ničí vztah nabídky a poptávky po práci.

Prostě nepřijdou za podnikatelem a neřeknou: „Budu tady teď pracovat za deset tisíc měsíčně, takže klidně můžete vyhodit toho, kdo pro vás dělá tu samou práci za patnáct tisíc.“ Navíc ani podnikatel by se navrhovaným způsobem zachovat ani nemohl. Propustit pracovníka a vzít na jeho místo nového je podle zákoníku práce takřka nemožné.

Lidé tedy dají opět přednost sociálním dávkám. Do jiného regionu se nepřestěhují, ať už z tradice k domovu nebo kvůli tomu, že by nesehnali nový byt či by nikdy nezaplatili třeba nájemné v Praze. Takové systémové problémy trhu práce neodstraní žádná aktivní politika zaměstnanosti a dokonce ani ekonomický růst. Cesta vede jen přes zvýšenou motivaci pracovat, podobně jako u dlouhodobé nezaměstnanosti.

### 8.1.5 Problém 5.: Rychle rostoucí minimální mzda

Ministerstvo práce a sociálních věcí zvyšuje minimální mzdu. Autoři studie k tomu uvádějí, že problém ani tak není její výše - nedosahuje ani polovinu průměrné mzdy a navíc ji bere podle odhadů okolo dvou procent lidí.

Zarážející ale je její růst v době, když stát „bojuje“ proti nezaměstnanosti. „Když už podnikatel za určitou výši minimální mzdy pracovníka nenaajme ani dnes, neboť se mu to nevyplatí, tak to přeci neudělá ani poté, co je její výše zvýšena,“ podotýká Flek.

Podle autorů studie proto při pokračujícím zvyšování minimální mzdy přijdou spíše dělníci s nízkými platy o práci, aniž by se jim zvýšila možnost, že brzy najdou novou. Hlavním problémem, který ale žádná statistika nepodchytí je to, kolik lidí kvůli rychle rostoucí minimální mzdě práci vůbec nedostane.

### 8.1.6 Problém 6.: Vzdělanost

Česko je z hlediska vzdělání tak trochu zvláštní národ. Stát má relativně největší podíl středoškolařů na populaci ze zemí organizace OECD. Co se týče vysokoškolařů je jejich počet



zase jeden z nejmenších. S takovýmto vzdělanostním složením národa je Česko dobrým terčem pro zahraniční investice v takových oborech zpracovatelského průmyslu, na které stačí středoškolské vzdělání. Země má dlouhodobě nejvyšší příliv přímých zahraničních investic v přepočtu na jednoho obyvatele.

Firmy ze Západu přicházejí za nižší mzdou, a tedy s vidinou úspor v nákladech. Hrozí ale, že třeba už za deset let budou české mzdy blíže německým, zahraniční společnosti se mohou opět odstěhovat dál na Východ. Je tedy podle expertů třeba ještě více zvýšit vzdělanost národa. A to třeba tak, že všichni, kdo o to budou stát, budou moci vystudovat alespoň bakalářský stupeň vysoké školy.

## 8.2 Opatření státu

Čím déle je nezaměstnaný bez práce, tím menší má naději nalézt práci znovu. I když se daří v jednotlivých členských zemích snižovat v určitém období nezaměstnanost, nedotkne se to dlouhodobé nezaměstnanosti. Uskutečňuje se proto řada aktivit k jejímu snižování:

- Programy na zvyšování kvalifikace
- Zvýhodnění a podpora firem, které zaměstnají dlouhodobě nezaměstnané
- Finanční příspěvky a poradenství pro ty, kdo začnou podnikat
- Zvyšování kvality výuky
- Místní orgány nabízejí krátkodobá zaměstnání

Nejdůležitější ovšem je přejít k nástrojům, které přimějí dlouhodobě nezaměstnané nastoupit na existující pracovní místa. Musí se změnit vnímání nezaměstnanosti ve společnosti. Občané a rodina se musí o sebe umět postarat, nelze spoléhat na stát - ten by měl být až poslední záchranná síť. Z hlediska hospodářského růstu je nutné nově stanovit priority zaměstnání pro skupiny lidí nejvíce ohrožených nezaměstnaností. Obnovení hospodářského růstu obnoví růst zaměstnanosti. V našich poměrech „divokého východu“ nesmí jít o růst zaměstnanosti zahraničních pracovníků „z východu“, ale naopak o výrazné snížení jejich ilegálního zaměstnávání a přísnější dodržování zákonných podmínek pro pracovní a podnikatelské povolení. Pro obnovu hospodářského růstu a pro novou zaměstnanost je z hlediska mobility lidí, zvýšení jejich kvalifikace a motivace k práci nutné stanovit následující priority:

1. Rychle snížit nezaměstnanost mládeže. Jde o to, aby především ti, kteří ještě nepoznali praxi a poměry „světa práce“, nastoupili do místa, v kterém získají první praxi. Chybějící praxe je nejčastějším argumentem zaměstnavatelů, kteří nechtějí zaměstnat mladé lidi. Na dnešní nezaměstnanosti půl milionu lidí se podílí 70 tisíc nových absolventů učilišť a škol. Celkově představuje nezaměstnanost mladých lidí do věku 25 let více než 30 % celkové nezaměstnanosti. Pro získání praxe a nové kvalifikace bylo vytvořeno v roce 1999 jen 11 tisíc praktikantských míst a tato místa nejsou

vybavena zkušenými a vhodnými „trenéry“ a „kouči“. Nezaměstnanost mladých je přitom drahá, sociální podpora stojí více, než je potřeba na zřízení pracovních míst pro získání praxe.

2. Zajistit aktivnější nabídku výhod pro podnikání a tvorbu pracovních míst v krizových regionech. Regionální nabídka by se přitom měla zkvalitnit o výsledky marketingových studií a odbornou přípravu na povolání, která zlepší nabídku uchazečů o zaměstnání v souladu s poptávkou po kvalifikovaných pracovnících ze strany zaměstnavatelů.
3. Rozvíjet odbornou přípravu pro ženy na mateřské dovolené (3-4 roky), a za tím účelem rozšířit korespondenční kursy a konzultační služby a prohloubit orientaci odborné přípravy na získání perspektivních znalostí a zkušeností.
4. Podporovat samostatné podnikání a pomoc při zakládání malých firem v rámci restrukturalizovaných firem, rozšířit veřejně prospěšné práce a programy zaměstnanosti pro nezaměstnané s nízkou kvalifikací, organizovat více sezonních prací.

## 9 Závěr

Ke splnění výše uvedených priorit a dalších urgentních úkolů je nutné zvýšit a zkvalitnit personální vybavení služeb zaměstnanosti a posílit činnost těchto služeb i vytvářením neformálních regionálních institucí na podporu zaměstnanosti. Veřejné služby zaměstnanosti musí zvýšit svoji roli aktivního činitele podporujícího zaměstnanost, nikoli být pasivním příjemcem obětí ekonomického selhání.

Nezaměstnanost není jen ekonomickým, ale i sociálním a kulturním problémem. Proto také prostředky vložené do boje sní i sjejími důsledky nejsou jen ekonomickou, ale i sociální a kulturní investicí. A to vtom smyslu, že efektivitu jejich vynaložení nelze poměřovat výlučně ekonomickými,ale také sociálními kritérii.

## Literatura

- [1] <http://www.mesec.cz/clanky/dlouhodobá-nezaměstnanost-v-eu-je-kritická/>
- [2] <http://regionalka.wz.cz/ostatni/nezamestnanost/>
- [3] [http://www.financninoviny.cz/publicistika/index\\_view.php?id=63073](http://www.financninoviny.cz/publicistika/index_view.php?id=63073)
- [4] <http://www.mpsv.cz/scripts/clanek.asp?id=176&lg=1>
- [5] <http://www.maturita.cz/referaty/referat.asp?id=6140>
- [6] <http://www.mvcz.cz/casopisy/s/2003/0029/zahr.html>
- [7] <http://www.strukturalni-fondy.cz/index.php?show=000006003001001003002007>
- [8] <http://www.kb.cz/cs/seg/news/16.shtml>
- [9] BOŽENA BUCHTOVÁ A KOLEKTIV, Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém, Grada 2002
- [10] WILDMANNOVÁ, M., Ekonomika sociálního zabezpečení a služeb, Brno 1998
- [11] SIROVÁTKA, T., ŘEZNÍČEK, I., Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť, Brno a Filadelfie 1994
- [12] MAREŠ, P., Nezaměstnanost jako sociální problém, Praha 1994
- [13] SIROVÁTKA, T., Menšiny a marginalizované skupiny v ČR