

UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ

FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ

Institut mezioborových studií Brno

**PŘÍČINA NEZAMĚSTNANOSTI
A MOŽNOSTI JEJÍHO ŘEŠENÍ**

(Bakalářská práce)

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

**Vypracovala:
Marie Ocásková**

Brno 2011

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma Příčina nezaměstnanosti a možnosti jejího řešení zpracovala samostatně a použila jsem literaturu uvedenou v seznamu použitých pramenů a literatury, který je součástí této bakalářské práce.
Elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné.

V Brně, dne 17. dubna 2011

Marie Ocásková

Poděkování

Děkuji vedoucímu bakalářské práce doc. Ing. Antonínu Řehořovi, CSc. za cenné rady, připomínky a metodické vedení této bakalářské práce.

Marie Ocásková

OBSAH

Úvod	2
1. Vymezení pojmů	5
1.1 Co je nezaměstnanost a co je zaměstnanost	5
1.2 Trh práce	9
2. Nezaměstnanost a její vývoj v ČR	12
2.1 Formy nezaměstnanosti	12
2.2 Druhy nezaměstnanosti	15
2.3 Rizikové skupiny nezaměstnaných	17
2.4 Vývoj nezaměstnanosti v ČR	25
3. Rozbor příčin nezaměstnanosti v ČR	28
3.1 Vliv vládní politiky na zaměstnanost	28
3.2 Zaměstnávání cizinců	30
3.3 Vzdělání, kvalifikace a osobní kompetence	30
3.4 Mobilita a pružnost trhu práce	31
4. Metody a nástroje řešení nezaměstnanosti	32
4.1 Současné možnosti dané legislativou a EU	32
4.2 Průzkum příčin nezaměstnanosti	35
4.3 Vyhodnocení průzkumu	36
4.4 Návrhy na řešení příčin nezaměstnanosti	44
Závěr	48
Resumé	52
Anotace	53
Seznam použité literatury	54
Seznam příloh	56

Úvod

Problematika nezaměstnanosti patří v současné době k nejvíce diskutovaným celospolečenským tématům a každý z nás se s ní denně setkává. Práce - zaměstnanost je v životě každého člověka ústředním tématem. Důležitý je tento pojem pro rozvoj osobnosti, pro kvalitu všech rovin jeho života. V tomto pojmu se naplňuje touha po seberealizaci, po sociálních kontaktech apod. Je-li člověk zapojen do pracovního procesu, cítí se plnohodnotným členem společnosti, které je neodmyslitelnou součástí. Zapojením do aktivit společnosti se posiluje jeho sebevědomí a přispívá to k celkové spokojenosti v životě. Neméně závažnou funkcí práce v lidském životě je zajištění existence a uspokojení různých potřeb svých i své rodiny. Ve spokojeném a plnohodnotném lidském životě nelze tyto dvě roviny významu práce od sebe oddělit.

Nezaměstnanost ovlivňuje (téměř) ve všech svých podobách život jednotlivce, jeho blízké okolí a potažmo i celou společnost negativně. Nezaměstnaný člověk se nachází v situaci, která není přirozená. Je ohrožená ekonomická i psychická oblast jeho života. Je-li ekonomická nejistota vyplývající z nezaměstnanosti, kterou lze zmírnit mechanismy sociálního státu, obtížná, pak ochrana před psychickou krizí je ještě složitější. Pokud je jeho nezaměstnanost dlouhodobější a úsilí nalézt práci marné, dochází k deprivaci, ke stresu a vyloučení ze sociálních vztahů. Takový jedinec prožívá napětí, negativní pocity, cítí se méněcenný, ztrácí sebedůvěru, rozpadá se časový harmonogram jeho života, dny nemají svůj ustálený pořádek, přichází nuda a může dojít až ke změnám ve struktuře osobnosti. Je tedy zřejmé, že nezaměstnanost vyvolává patologické jevy jak u jednotlivců, tak i v celé společnosti.

Jestliže je nezaměstnanost jevem, který takto zásadně zasahuje do života jednotlivců a fungování celé společnosti, pak sociální pedagogika má kompetence se tímto problémem zabývat. Opravňuje ji k tomu užší pojetí sociální pedagogiky ve smyslu poskytování pomoci těm, kteří se dostali do složitě životní situace, v němž dospívají někteří autoři k definici, *„podle níž představuje sociální pedagogika aplikované odvětví pedagogiky, zabývající se*

*výchovným působením na rizikové a sociálně znevýhodněné skupiny mládeže a dospělých“.¹ V širším pojetí vnímáme sociální pedagogiku jako skupinu nových pedagogických opatření a institucí, které vznikly jako odpověď na situaci moderní společnosti. Představitel tohoto pojetí J. Haškovec dokonce „dochází k závěru, že celá pedagogika by měla být sociální. Společným jmenovatelem těchto přístupů je, že se orientují na celou populaci“.² Nejeфекtivnější, dle mého názoru, se jeví při řešení společenských problémů pojetí sociální pedagogiky dvojdimenzionální. „V publikaci *Člověk, prostředí, výchova* je prezentována jako vědní obor transdisciplinární povahy zaměřující se na roli prostředí ve výchově a to nejen v souvislosti s problémy rizikových, potenciálně deviantně jednajících, ohrožených, nějak znevýhodněných skupin, ale v souvislosti s celou populací ve smyslu vytváření souladu mezi potřebami jedinců a společnosti a tím přispívání k optimálnímu způsobu života v dané době, v daných společenských podmínkách“.³*

Téma nezaměstnanosti je natolik zásadní pro život jednotlivce i společnosti, že je předmětem pozornosti nejen sociálních pedagogů, ale i psychologů, ekonomů, sociologů a je náplní mnohých debat a stálých diskuzí v politických kruzích. I mne svou závažností natolik zaujalo, že jsem se tomuto tématu rozhodla věnovat ve své bakalářské práci.

Cílem mé bakalářské práce je charakterizovat skupiny osob nejvíce ohrožených nezaměstnaností a jejich postavení na trhu práce. Co mohou pro sebe a co je možné pro ně udělat, aby se jejich pozice zlepšila. Pomocí literatury a dotazníkového průzkumu definovat příčiny nezaměstnanosti a na základě toho se pokusit navrhnout nové způsoby řešení některých těchto příčin.

V teoretické části práce se zaměřím na problematiku trhu práce, zaměstnanosti a nezaměstnanosti a vymezení rizikových skupin ohrožených nezaměstnaností. Každou skupinu charakterizuji a uvedu možnosti zlepšení jejich pozice na trhu práce. V této části také rozeberu vliv vládní politiky na nezaměstnanost. Jak ovlivňuje nezaměstnanost mobilita a pružnost trhu práce, vzdělání a kompetence nositelů pracovní síly. V praktické části popíšu

¹ KRAUS, B., SÝKORA, P. *Sociální pedagogika 1*. Brno. Institut mezioborových studií, 2009. s. 11

² KRAUS, B., SÝKORA, P. *Sociální pedagogika 1*. Brno. Institut mezioborových studií, 2009. s. 11

³ KRAUS, B., SÝKORA, P. *Sociální pedagogika 1*. Brno. Institut mezioborových studií, 2009. s. 11

vývoj nezaměstnanosti v České republice a vyhodnotím dotazníkové šetření provedené s cílem zjistit názory nahodilého vzorku občanů na příčiny nezaměstnanosti. V závěru potom navrhnu určitá možná řešení některých příčin nezaměstnanosti či pomoci rizikovým skupinám osob.

1. Vymezení pojmů

V této části mé práce vymežím základní pojmy související s nezaměstnaností, zaměstnaností a trhem práce. S využitím odborné literatury naznačím některé základní souvislosti a vlivy působící na jejich vývoj. Trh práce představuje komplexní a propojený celek odrážející působení řady faktorů. Na jedné straně stojí ekonomické vlivy jako růst (pokles) hospodářství, a s ním související změny v poptávce po pracovní síle, na druhé straně hrají důležitou roli také sociálně-demografické vlivy související s vývojem věkové i vzdělanostní struktury ekonomicky aktivního obyvatelstva a tudíž s nabídkou pracovní síly.

1.1 Co je nezaměstnanost a co je zaměstnanost

- **Nezaměstnanost**

„Nezaměstnaní, sem se zahrnují lidé, kteří nejsou zaměstnáni, ale práci aktivně hledají nebo čekají, až se budou moci do práce vrátit.“⁴

S pojmem „nezaměstnanost“ jsme se v našich novodobých dějinách začali setkávat až po společenských změnách, které proběhly koncem roku 1989. Problematika nezaměstnanosti souvisí se změnami vyvolanými přechodem ekonomiky z centrálně plánované na ekonomiku tržní.

Nezaměstnanost je nejvýznamnějším projevem poruch na trhu práce. Dle metodiky Mezinárodní organizace práce se za nezaměstnaného považuje osoba:

- která je starší patnácti let,
- která aktivně hledá práci,
- která je připravena k nástupu do práce do 14 dnů.⁵

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů v § 24 a § 25 jednoznačně definuje, kdo je uchazečem o zaměstnání a za jakých podmínek je možné

⁴SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D. *Ekonomie*. Praha, nakladatelství Svoboda, 1991. s. 287, ISBN 80-205-0192-4

⁵ Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/o/gender_pracemzdy-metodika

tohoto uchazeče vzít do evidence úřadu práce. Nezaměstnaným můžeme považovat toho, kdo práci nemá, je schopný pracovat a pracovat skutečně chce (o práci se uchází).⁶ Vycházíme-li z této definice uchazeče o zaměstnání, můžeme vymezit i pojem nezaměstnanost. O nezaměstnanosti hovoříme tehdy, existují-li v ekonomice nezaměstnané práce schopné osoby.

Nezaměstnanost může mít pozitivní, ale i negativní vliv na vývoj trhu práce a ekonomický vývoj společnosti. Pozitivně působí tím, že vytváří volnou pracovní sílu, z které je možno čerpat v případě, že dochází k ekonomickému růstu a uspokojuje rostoucí poptávku na trhu práce. Současně vytváří motivační prostředí na trhu práce. Naopak její negativní působení lze chápat jako nevyužití jednoho z výrobních faktorů, nezaměstnanost zvyšuje výdaje na sociální zabezpečení nezaměstnaných a má negativní dopady v psychologické a sociální oblasti. Opomenout nesmíme ani silný vliv nezaměstnanosti na oblast politickou.

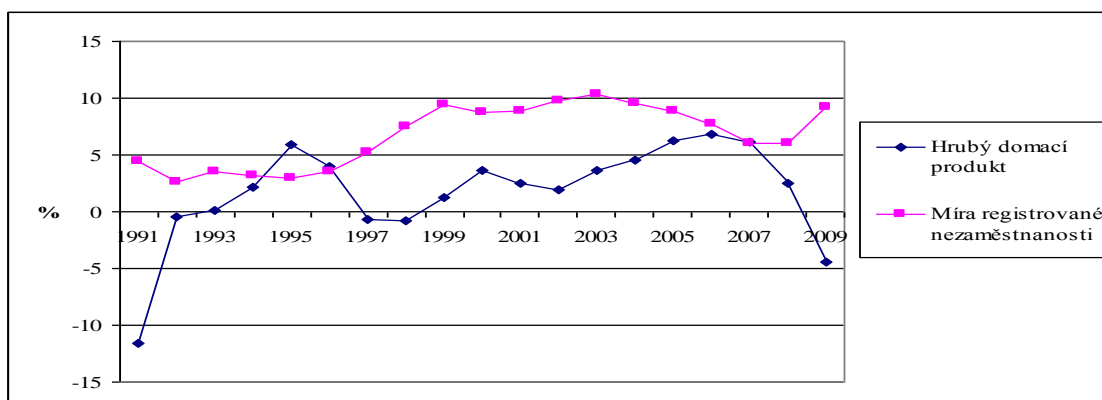
Nezaměstnanost ovlivňuje celá řada faktorů. Je závislá na poměru produktivity práce a růstu mezd v ekonomice, na poměru minimální mzdy a životního minima ve společnosti a z toho odvozených sociálních dávek, ale také na úrovni zdanění práce, demografickém vývoji, pružnosti trhu práce, mobilitě pracovní síly, rozvoji lidských zdrojů a v neposlední řadě též na nástrojích a úspěšnosti aktivní politiky zaměstnanosti.

Existuje zřejmá souvislost mezi vývojem ukazatele Hrubého domácího produktu (HDP) a vývojem míry nezaměstnanosti. Tuto závislost definuje Okunův zákon, který říká: *„že na každá 2 %, o něž HDP poklesne vzhledem k potenciálnímu produktu, se míra nezaměstnanosti zvýší o 1 %. Rovná-li se například výchozí HDP 100 % svého potenciálu a klesne-li na 98 %, zvýší se míra nezaměstnanosti ze 6 na 7 %“.*⁷

Z grafu na obr. č. 1 je zřejmé, že růstem HDP míra nezaměstnanosti má tendenci klesat nebo stagnuje, při poklesu naopak míra nezaměstnanosti roste.

⁶ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů, § 24 a § 25

⁷ SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D. *Ekonomie*. Praha, nakladatelství Svoboda, 1991, s. 204; ISBN 80-205-0192-4



Obr. č. 1: Vývoj HDP a registrované míry nezaměstnanosti v ČR v letech 1991 – 2009⁸

Z údajů v tab. 1 můžeme zjistit, že oživení ekonomického růstu, charakterizovaný růstem HDP (v letech 1994-6; 2000-1 a v roce 2006-7), má pozitivní vliv na vytváření nových pracovních míst, které přímo ovlivňují (snižují) míru nezaměstnanosti, pokud jsou obsazeny uchazeči o zaměstnání.

Rok	Uchazeči o zaměstnání	Volná pracovní místa	míra registrované nezaměstnanosti	počet uchazečů na 1 volné prac. místo
1991	156 766	48 402	4,4	6,6
1992	134 788	79 422	2,6	1,7
1993	185 216	53 938	3,5	3,4
1994	166 480	75 936	3,2	2,2
1995	153 041	88 047	2,9	1,7
1996	186 339	83 976	3,5	2,2
1997	268 902	62 284	5,2	4,3
1998	386 918	37 641	7,5	10,3
1999	487 623	35 117	9,4	13,9
2000	457 369	52 060	8,8	8,8
2001	461 923	52 084	8,9	8,9
2002	514 435	40 651	9,8	12,7
2003	542 420	40 188	10,3	13,5
2004	509 510	51 203	9,5	10,0
2005	581 071	52 164	8,9	9,2
2006	421 286	93 425	7,7	4,5
2007	331 696	141 066	6,0	2,3
2008	335 025	91 189	6,0	3,7
2009	527 728	30 927	9,2	17,0

Tab. č. 1: Vybrané charakteristiky trhu práce ČR v letech 1991 – 2009⁹

⁸ Pramen: *Uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa 1991 – 2009, SSZ MPSV ČR. Česká republika: hlavní makroekonomické ukazatele, ČSÚ.*

- **Zaměstnanost**

„Zaměstnaní, to jsou lidé, kteří vykonávají jakoukoli placenou práci, a rovněž ti, kteří práci mají, ale právě nepracují z důvodu nemoci, kvůli stávkám nebo dovoleným“.¹⁰

Pojmem zaměstnanost vyjadřuje skutečnost, že část ekonomicky aktivního obyvatelstva si prostřednictvím svého zapojení se do pracovního procesu zabezpečuje prostředky pro zajištění své existence a uspokojování svých potřeb. Její úroveň vyjadřuje zpravidla poměr mezi počtem ekonomicky aktivních pracujících obyvatel a jeho celkovým počtem. Do počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva přitom počítáme jak zaměstnané osoby, tak i osoby nezaměstnané. Zaměstnanost tvoří tři základní skupiny osob:

- zaměstnanci (nejpočetnější skupina; více jak 83%);
- „sebezaměstnaní“ (OSVČ apod.) a zaměstnavatelé (cca 16%);
- pomáhající rodinní příslušníci (necelé 1%).¹¹

Vývoj zaměstnanosti je přímo úměrně závislý na vývoji nezaměstnanosti. Zaměstnanost výrazně ovlivňují hospodářské krize. Dle agentury Reuters *„celosvětová zaměstnanost se za současné situace dostane na úroveň před krizí nejdříve v roce 2015. Uvedla to ve své pravidelné zprávě World of Work Mezinárodní organizace práce (ILO). Ta tak prodloužila o dva roky svůj předchozí výhled, který počítal s návratem zaměstnanosti na úroveň před krizí v roce 2013. Celkem bude potřeba podle organizace vytvořit 22 milionů pracovních míst - 14 milionů v bohatých zemích a osm milionů v rozvojových“.*¹²

Zaměstnanost též znatelně ovlivňuje demografický vývoj, zejména pracovní aktivitu v nejmladším a nejstarším produktivním věku. Je klíčovým a komplexním ukazatelem stavu ekonomiky a společnosti vůbec. Ve srovnání s členskými státy EU, pokud jde o míru celkové zaměstnanosti ve věkových skupinách 15 – 64 let, patří ČR mezi lepší průměr členských zemí

⁹ Pramen: *Uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa 1991 – 2009, SSZ MPSV ČR*

¹⁰ SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D. *Ekonomie*. Praha, nakladatelství Svoboda, 1991, s. 287; ISBN 80-205-0192-4

¹¹ SIROVÁTKA, T. A KOL: *Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti. Souhrnná zpráva z výzkumné studie provedené v rámci programu „Moderní společnost“*. 1. vyd. Brno a Praha: MU Brno, VÚPSV, NVF, 2003. s.14 Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/vyzkumnestudie>.

¹² Dostupné z: <http://www.ct24.cz/ekonomika/102955-zamestnanost-se-nevrati-na-predkrizovou-uroven-driv-nez-za-pet-let/>

a spolu se Slovinskem je nejlepší mezi novými členy EU. Dlouhodobě však naše míra zaměstnanosti spíše stagnuje či dokonce mírně klesá. Máme poměrně vysokou zaměstnanost mužů, u žen jsme však již pod průměrem EU27. Stejně tak jsme jen průměrní, pokud jde o zaměstnanost osob ve věku 55-64 let. Každá země by měla maximálně využít svůj lidský potenciál. Maximální zaměstnanost práceschopného obyvatelstva je klíč k dnešní i budoucí prosperitě.¹³

„Strategie Evropské unie pro růst a vytváření pracovních míst v souladu se zásadami udržitelnosti, známá jako lisabonská strategie, podporuje inovace v podnikatelském sektoru a investice do lidí s cílem vybudovat znalostní společnost. Důraz je kladen na celoživotní vzdělávání a podporu výzkumu a vývoje.

Podle strategie by se mělo na volná pracovní místa přilákat více lidí, pracovníci by měli pracovat déle, jelikož očekávaná délka života se prodlužuje, měla by se zlepšovat přizpůsobivost pracovníků a podniků, je třeba zajistit lepší vzdělání a kvalifikaci a přizpůsobit sociální ochranné systémy problémům globalizace a mobility a inovacím. Nový přístup v sobě musí spojovat flexibilitu a mobilitu na pracovních trzích se silnými záchrannými sítěmi sociálního zabezpečení – princip tzv. flexikurity“.¹⁴

1.2 Trh práce

Trh práce je místo, kde se střetává poptávka po práci ze strany potenciálních zaměstnavatelů s nabídkou práce, kterou představují jednotlivci ucházející se o zaměstnání, přičemž předmětem koupě a prodeje nejsou jednotlivé osoby, ale jejich pracovní síla, která má nezpochybnitelné právo být za vykonanou práci odměněna.

Pokud k této směně dochází uvnitř konkrétní firmy, hovoříme o **vnitřním trhu práce**, je-li daný trh naopak místem, kde dochází k interakci mezi poptávkou po práci ze strany firem

¹³ RUSNOK, J. Zaměstnanost je klíč k prosperitě. [2010-08-10].
Dostupné z: <http://blog.aktualne.centrum.cz/blogy/jiri-rusnok.php?itemid=10502>

¹⁴ Držet krok s vývojem. Dostupné z http://europa.eu/pol/socio/index_cs.htm

a nabídkou práce představovanou jednotlivci, kteří mohou okamžitě či ve velmi krátké době nastoupit na nová pracovní místa, pak hovoříme o **vnějším trhu práce**.

Současná ekonomická teorie a praxe nečlení trh práce pouze na trh vnitřní a vnější, ale také na trh primární a sekundární, trh formální a neformální.¹⁵

Primární pracovní trh je trh, kde se soustřeďují lepší a výhodnější pracovní podmínky. Jde o trh s „dobrymi“ pracovními místy, která se vyznačují vysokou mzdou, zaměstnanec má možnost profesního růstu, v průběhu zaměstnání si může zvyšovat kvalifikaci, a tím snižovat riziko ztráty zaměstnání. S těmito místy jsou též spojeny lepší pracovní podmínky a benefity (např.: služební telefon, služební auto, příspěvky na kulturní a sportovní aktivity apod.). Jsou to tedy pracovní místa s dobrými vyhlídkami na budoucí kariéru a v neposlední řadě také dlouhodobou pracovní jistotou.

Sekundární trh práce je trhem s „horšími“ pracovními místy, pro něž je charakteristická nízká mzda, malá atraktivita a minimální pracovní jistota. Na tomto trhu se nedá hovořit o kariérním postupu, trh je méně stabilní a zaměstnanci jsou v porovnání s trhem primárním častěji propouštěni. Na sekundárním trhu pracují především ženy, hodně mladí nebo naopak hodně staří pracovníci, osoby se zdravotním postižením, osoby s nízkou kvalifikací a příslušníci etnických menšin. Zatímco jednotlivci působící na primárním trhu mohou být z tohoto trhu vytlačeni na trh sekundární, k opačnému přesunu pracovních sil dochází zcela výjimečně, a to jednak z důvodu nedostatku volných pracovních míst na primárním trhu práce, tak z důvodu nedostatečné kvalifikace, celkové vizáže uchazeče o zaměstnání, způsobu jeho vyjadřování a schopnosti prosadit se. Důvodem může také být etnický původ, rasa nebo pohlaví.

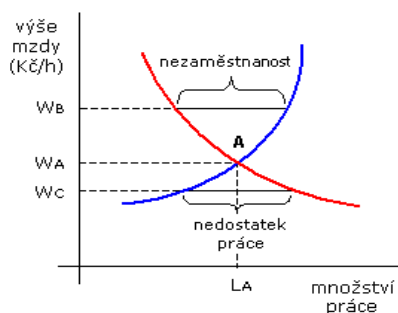
Formální trh práce je trhem oficiálních pracovních nabídek. Naproti tomu **neformální trh práce** zahrnuje sousedské a rodinné výpomoci, práci na černo, práci patřící do tzv. šedé nebo černé ekonomiky (tj. nelegální podnikání, prodej drog, obchod s bílým masem apod.).

¹⁵ ŠIMEK, M. *Trh práce*. 1. vyd. Ostrava: Union, 2005, s. 20. ISBN 80-86764-26-5

Trh práce se v mnoha ohledech podobá běžnému trhu se zbožím: nabídka (práce) je funkcí rostoucí, poptávka (po práci) funkcí klesající. Na obou trzích, trhu práce a trhu se zbožím, panují obdobné mechanismy. Oba trhy mají například tendenci dlouhodobě směřovat ke své rovnováze prostřednictvím změny ceny. Trh zboží prostřednictvím změny ceny zboží, trh práce prostřednictvím změny ceny práce, kterou není nic jiného než výše mzdy. Jestliže je na trhu přebytek zboží (práce), dostane se trh do rovnováhy vlivem poklesu cen, pokud trh "trpí" nedostatkem zboží (práce), návrat do rovnováhy zajistí pouze vyšší ceny (mzdy).

Modelově by trh práce mohl vypadat například tak, jak je uvedeno na obrázku č. 2. Nabídka práce je zobrazena modře, poptávka po práci červeně. Rovnováha nastává v bodě **A** - tedy v bodě, ve kterém lidé (zaměstnanci) nabízejí k dispozici trhu práce (zpravidla firmám) právě tolik práce, kolik tento trh požaduje. To znamená množství práce **LA**. Aby se trh práce do tohoto bodu dostal, bude muset být zaměstnancům vyplacena mzda ve výši **WA**. Jakákoliv jiná výše mzdy než **WA** povede k nerovnováze na pracovním trhu. Pokud mzda poklesne na úroveň **WC**, bude trhu chybět takové množství práce, které se rovná spodní úsečce. Zaměstnanci budou ochotni za nižší mzdu pracovat méně, a to zrovna ve chvíli, kdy se schopnost firem přijímat více lidí do zaměstnání paradoxně zvýší.

Přesně naopak tomu bude v případě růstu mezd nad úroveň **WA** (například na **WB**). Takto vysoká mzda bude silně motivující pro lidi (nabídku práce), naopak ochota firem přijímat nové zaměstnance (poptávka po práci) bude na bodě mrazu a o práci přijde i část původních zaměstnanců. Na trhu práce se v tomto momentě vytvoří nezaměstnanost reprezentovaná horní úsečkou.¹⁶



Obr. č. 2: Vliv změny výše mzdy na nabídku práce

¹⁶ZEMÁNEK, J. Nezaměstnanost. Dostupné z [http://www.euroekonom.cz/ekonomie/clanky.php?type= lekce 10](http://www.euroekonom.cz/ekonomie/clanky.php?type=lekce%2010)

2. Nezaměstnanost a její vývoj v ČR

Politické, ekonomické a institucionální změny po roce 1989 nepřinesly v prvních letech existence české tržní ekonomiky výraznější nárůst nezaměstnanosti. Avšak spuštění ekonomických reforem přerušilo udržování nízké míry nezaměstnanosti, a to především ve srovnání s jinými transformujícími se ekonomikami. Nezaměstnanost ve druhé polovině 90. let začala vykazovat rychleji rostoucí tendenci. Na konci 90. let se začaly projevovat účinky privatizace a restrukturalizace ekonomiky. Zvýšila se míra nezaměstnanosti, česká pracovní síla se rozdělila na skupiny více či méně ohrožené nezaměstnaností, diferencovaly se regiony s málo kvalitní infrastrukturou, s nízkou flexibilitou pracovní síly, nízkou kvalifikací pracovníků. V průběhu uplynulých dvaceti let se nezaměstnanost stala neodmyslitelnou součástí české reality.

V této kapitole vymezím jednotlivé vlivy, které způsobují nezaměstnanost. Je to jednak sám člověk, který se pro to z nějakého důvodu rozhodne, potom hovoříme o formách nezaměstnanosti. Nebo nezaměstnanost ovlivňují sami zaměstnavatelé a charakter vykonávané práce. Ty definují jako druhy nezaměstnanosti. Jak druh, tak i formu nezaměstnanosti obvykle ovlivňují dva faktory: rozsah nezaměstnanosti a délka trvání nezaměstnanosti. V další části budu charakterizovat jednotlivé rizikové skupiny nezaměstnaných a závěr kapitoly je věnován současnému vývoji nezaměstnanosti v ČR.

2.1 Formy nezaměstnanosti

Z hlediska forem rozlišujeme nezaměstnanost:

- dobrovolnou,
- nedobrovolnou,
- skrytou,
- nepravou,
- dočasnou,
- nepředvídatelnou.

Dobrovolnou nezaměstnaností rozumíme situaci, kdy nezaměstnaný hledá práci, ovšem za vyšší mzdu, než která je na trhu práce obvyklá. Délka trvání dobrovolné nezaměstnanosti závisí na tom, jaké alternativní příležitosti se nezaměstnaným nabízejí. Mezi ně patří v první řadě podpora v nezaměstnanosti. Je-li podpora v nezaměstnanosti nízká a doba jejího poskytování krátká, je dobrovolná nezaměstnanost také nízká, protože nezaměstnaní jsou motivováni k tomu, aby si rychle našli nové zaměstnání.¹⁷

Důvodem dobrovolné nezaměstnanosti může ale také být dostatečné ekonomické zajištění osob, které nejsou závislé na příjmu ze mzdy, nebo dočasně dávají přednost využití volného času.

Nedobrovolná nezaměstnanost vzniká za situace, kdy nezaměstnaní hledají práci za takovou mzdu, která na trhu práce převládá nebo by dokonce akceptovali i mzdu nižší, ale ani za těchto podmínek ji nemohou získat.

Příčinou této formy nezaměstnanosti jsou překážky bránící poklesu mezd „vybojované“ odbory bez ohledu na vývoj nezaměstnanosti a může se jí stát i uzákoněná výše minimální mzdy. Ta může vyvolat nezaměstnanost především u profesí, kde je rovnovážná mzda nižší než zákonem stanovená minimální mzda.¹⁸

Nedobrovolná nezaměstnanost má pro člověka horší důsledky než nezaměstnanost dobrovolná. Zatímco dobrovolně nezaměstnaný odmítá místa, která nejsou placena podle jeho představ, nedobrovolně nezaměstnaný si nevybírá, ale přesto práci nenalézá. Nezaměstnanost se pro něj stává zdrojem existenčních potíží, ale i pocitu zklamání a beznaděje.

Praktické odlišení dobrovolné a nedobrovolné nezaměstnanosti je obtížné. Řada osob, které jsou ve skutečnosti dobrovolně nezaměstnaní, se hlásí na úřadech práce hlavně proto,

¹⁷ SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D. *Ekonomie*. Praha, nakladatelství Svoboda, 1991, s. 289; ISBN 80-205-0192-4

¹⁸ SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D. *Ekonomie*. Praha, nakladatelství Svoboda, 1991, s. 290-291; ISBN 80-205-0192-4

aby získali podporu v nezaměstnanosti, a také třeba doufají, že jim úřad práce najde dobře placené zaměstnání. Přitom se snaží nabízená místa systematicky odmítat, nebo práci přijmout na krátkou dobu a po čase ji opustit (běžná „strategie“, jak si systematicky obnovovat nárok na podporu v nezaměstnanosti).

Skrytá nezaměstnanost je formou nezaměstnanosti, kdy si nezaměstnaná osoba práci nehledá a ani se jako nezaměstnaná neregistruje. Jde o osoby, které na hledání práce rezignovaly či si práci vyhledávají samy bez registrace na pracovním úřadě. Tento typ nezaměstnanosti je dán i tím, že z údajů o nezaměstnaných jsou často vyřazovány osoby, které jsou zařazeny do různých programů pro nezaměstnané (rekvalifikace, veřejně prospěšné práce apod.).

Skrytou nezaměstnaností se rozumí i nezaměstnanost, kdy nedochází k plnému využití pracovní síly, případně pracovníci pracují ve zkrácené pracovní době nebo jen několik dní v týdnu.

Při **nepravé nezaměstnanosti** jde o osoby, které jsou sice nezaměstnanými a registrují se na úřadu práce, práci ale nehledají nebo ji nehodlají přijmout a snaží se v plném rozsahu vyčerpat nárok na podporu v nezaměstnanosti. Patří sem i osoby, které se registrují jako nezaměstnané, ale zároveň nelegálně pracují.

Dočasnou nezaměstnaností označujeme situaci, kdy se nezaměstnané osobě podaří v poměrně krátké době po ztrátě zaměstnání bez větších problémů nalézt nové pracovní uplatnění.

K **nepředvídatelné formě nezaměstnanosti** dochází z důvodu neočekávaných změn ve vnějších ekonomických a politických vztazích, kterým se nestačí ekonomika dané země v krátké době přizpůsobit.

2.2 Druhy nezaměstnanosti

Podle příčin, které nezaměstnanost vyvolávají, rozlišujeme nezaměstnanost:

- frikční,
- strukturální,
- cyklickou.¹⁹

Frikční nezaměstnanost, někdy též nazývaná dočasná, krátkodobá, zahrnující sezónní a flukтуаční nezaměstnanost, vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi oblastmi a pracovními místy, při přechodu z jednoho zaměstnání do druhého, změny bydliště, ukončení školy atd. Dokonce i v případě, že by se ekonomika nacházela ve stavu plné zaměstnanosti, tak by frikční nezaměstnanost nevymizela. Frikční nezaměstnanost pokládáme za přirozený jev tržní ekonomiky. Typické pro ni je, že její trvání je krátkodobé. Není přítom rozhodující, zda se lidé pracovního místa vzdávají proto, že hledají pracovní místo s lepšími pracovními podmínkami (vyšší mzda, kariérový postup, osobní a rodinné důvody), či proto, že změnou pracovního místa předcházejí očekávanému nebo ohlášenému propouštění. Pro definici a diagnózu tohoto druhu nezaměstnanosti je rozhodující, že její trvání je dáno časem potřebným na vyhledání nového pracovního místa (získání informací o novém pracovním místě, délka rozhodování o přijetí nového pracovního místa – porovnání s alternativními možnostmi zaměstnání) a na změnu pracovního místa (příprava na přijetí do zaměstnání, narození dětí, výměna bytu spojená se změnou bydliště).

Frikční nezaměstnanosti také způsobuje vazba některých odvětví, jako je zemědělství, lesnictví, rybolov, k ročním obdobím či různá velikost poptávky po sezónních výrobcích, např.: v zimním období lyže, snowboardy, zimní oblečení, vánoční cukroví; v letním období zase např.: plavky, opalovací krémy, jízdní kola apod. Tento druh nezaměstnanosti se často nazývá sezónní nezaměstnanost.

¹⁹ SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D. *Ekonomie*. Praha, nakladatelství Svoboda, 1991, s. 288-289; ISBN 80-205-0192-4

Frikční nezaměstnanost není negativním jevem ve společnosti, ale naopak nezbytnou podmínkou optimálního umístění pracovních sil, průvodním jevem umožňujícím žádoucí pracovní mobilitu.

Strukturální nezaměstnanost se objevuje tam, kde je nesoulad mezi nabídkou pracovních míst a poptávkou po pracovnících. Vzniká v důsledku strukturálních změn v ekonomice, kdy se některá odvětví zmenšují a jiná expandují. To způsobuje, že klesá poptávka po některých profesích, ale zároveň roste poptávka po jiných. Zmenšující se odvětví propouštějí část zaměstnanců, kteří si mohou nalézt práci v expandujících odvětvích. Podmínkou ale je, že se musí ve většině případů rekvalifikovat. Strukturální změny v ekonomice probíhají neustále, protože se také neustále mění struktura poptávky. Strukturální nezaměstnanost dělíme na profesní a regionální:

- Profesní nezaměstnanost vzniká vlivem technického rozvoje. Zdokonalováním výroby, automatizací a nahrazováním lidské práce stroji.
- Regionální nezaměstnanost rozumíme snížení pracovních příležitostí v určité oblasti, např. rušením tradičních průmyslových odvětví (těžba uhlí, textilní výroba, apod.).

Indikátorem strukturální nezaměstnanosti je vysoký počet neobsazených, volných pracovních míst a vysoký počet nezaměstnaných, přičemž tento nesoulad může vzniknout proto, že poptávka po určitém druhu práce roste, zatímco poptávka po jiném druhu práce klesá, přičemž nabídka se nepřizpůsobuje dostatečně rychle. Dalším indikátorem růstu strukturální nezaměstnanosti je růst průměrné délky trvání nezaměstnanosti a také růst doby, po kterou jsou volná pracovní místa neobsazena.

Strukturální nezaměstnanost obvykle trvá déle než frikční. Znamená také větší zásah do života člověka, protože není nikterak snadné změnit profesi, projít rekvalifikačními kurzy a zvyknout si na nové povolání.

Cyklická nezaměstnanost je spojena s hospodářským cyklem tržní ekonomiky. Nastává, když ekonomika prožívá fázi celkového hospodářského poklesu, jehož průvodním jevem je nezaměstnanost více méně ve všech odvětvích. Lidé, propuštění v jednom odvětví,

nemohou nalézt práci jinde, protože poptávka po práci klesá všude a postihuje téměř všechny profese. Cyklická nezaměstnanost zmizí tehdy, když dojde o obnovení hospodářského růstu.

2.3 Rizikové skupiny nezaměstnaných

Na trhu práce by měli mít rovné postavení všechny skupiny osob, které jsou schopny pracovat. Ve skutečnosti tomu ale tak není. Vždy se zde objevuje skupina osob, která je ohrožena větší mírou nezaměstnaností než osoby ostatní. Přitom nás napadne otázka, jakou roli při výběrových řízeních nebo rozhodování o propouštění zaměstnanců hraje věk, vzdělání, barva kůže, zdravotní stav nebo pohlaví.

Pojem rizikové skupiny nezaměstnaných není zcela jednoznačný. Pokud se podíváme do různých publikací, zabývajících se problematikou nezaměstnanosti, můžeme zjistit, že se autoři zcela neshodují na jednoznačném vymezení skupin ohrožených častou nezaměstnaností případně dlouhodobou nezaměstnaností.

Kuchař ve své sociologické analýze „Trh práce“ uvádí tyto skupiny osob: nekvalifikovanou pracovní sílu, ženy, absolventy škol, osoby v určité fázi životního cyklu, osoby s předdůchodovým věkem, osoby se zdravotním postižením a romské etnikum.²⁰

Matoušek ve své knize „Sociální práce v praxi“ zahrnuje mezi osoby, které mají největší problém při hledání zaměstnání, osoby zdravotně znevýhodněné, absolventy škol, starší osoby, ženy, osoby s nízkou nebo žádnou kvalifikací a romské etnikum.²¹

Zákon o zaměstnanosti v § 33, odst. 1 definuje skupiny uchazečů o zaměstnání, kteří pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. Mezi ně patří:

- osoby se zdravotním postižením,

²⁰ KUCHAR, P. *Trh práce*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2007, s. 183, ISBN 978-80-246-1383-3

²¹ MATOUŠEK, O. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 1. vyd. Praha: Porál, 2005, s. 351, ISBN 80-7367-002-X

- osoby do 20 let věku,
- těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu,
- osoby pečující o dítě do 15 let věku,
- osoby starší 50 let věku,
- uchazeči o zaměstnání vedení nepřetržitě v evidenci déle než 5 měsíců,
- osoby, které potřebují zvláštní pomoc, tj. osoby, které se ocitly v mimořádně obtížných poměrech, osoby společensky nepřizpůsobivé, osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody, osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí, apod.²²

Osoby se zdravotním postižením

Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které orgán sociálního zabezpečení uzná invalidními v prvním, druhém či ve třetím stupni, nebo jsou rozhodnutím úřadu práce uznány zdravotně znevýhodněnými.

Prvního stupně invalidity dosahují osoby s poklesem pracovní schopnosti v rozmezí od 35 % do 49 %. Osoby s poklesem pracovní schopnosti od 50 % do 69 % se posuzují jako osoby s druhým stupněm invalidity a pokud má osoba pokles pracovní schopnosti o 70 % a více, jedná se o invaliditu třetího stupně.

Za zdravotně znevýhodněnou osobu se považuje fyzická osoba, která má sice zachovanou schopnost vykonávat soustavně zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využívat dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav se považuje ten, který dle poznatků lékařské vědy trvá déle než jeden rok a podstatně omezuje psychické, fyzické nebo smyslové schopnosti a tím i možnost pracovního uplatnění.²³

²² Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů, § 33

²³ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů, § 67

Osoby se zdravotním postižením jsou považovány za nejvíce ohrožené na trhu práce. K jejich zdravotnímu handicapu obvykle přistupuje nízká vzdělanostní úroveň a kvalifikační struktura, obtížnost dojíždění do zaměstnání, častá pracovní neschopnost a snížená adaptabilita na nové pracovní podmínky. Pokud jsou ve věkové skupině nad 50 let, delší dobu nepracovaly a jejich stupeň invalidity byl přehodnocen na nižší stupeň, patří mezi nejproblémovější osoby v této skupině. Pokud by se podařilo pro tyto osoby vytvořit odpovídající pracovní místa, musíme počítat s tím, že v pracovním procesu se velmi obtížně adaptují. Zpravidla mohou pracovat pouze na zkrácený pracovní úvazek a mají nižší úroveň pracovní motivace. Evidence těchto osob na úřadu práce patří k nejdelším a nezdělaná jsou vedeny v evidenci opakovaně. Z analýzy vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2010 je zřejmé, že k 30. 6. 2010 jejich počet (64,8 tis. osob) ve srovnání se stejným obdobím předchozího roku vzrostl o 800 osob, i když jejich podíl na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání meziročně poklesl z 13,8 % na 12,9 %, což způsobil nadprůměrný nárůst uchazečů v jiných skupinách. Jejich obtížnost se zaměstnat potvrzuje ukazatel podílu této skupiny uchazečů o zaměstnání na jedno pracovní místo určené osobám se zdravotním postižením, který činil 33,1 osob. V porovnání s podílem celkového počtu uchazečů o zaměstnání k celkovému počtu volných pracovních míst je tento podíl téměř dvojnásobný.²⁴

Osoby do 20 let věku

Skupina těchto osob je velmi různorodá. Různorodost se projevuje vzděláním, původem, praxí a zkušenostmi. Pokud jde o věk, můžeme říci, že nízký věk je možná jediné, co je spojuje. Nízký věk je ale pro mnohé zaměstnavatele náznakem nezkušenosti. Patnáctiletí, kteří začnou v tomto věku pracovat, nejsou hendikepováni jen z důvodu věku, ale také zvláštními podmínkami, které musí zaměstnavatel dodržovat. Osoby mladší 18 let věku mají zakázáno pracovat v noci, přesčas, pracovat v podzemí, při těžbě nerostů nebo ražení tunelů a štol, apod.²⁵

²⁴ Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2010. Dostupné na: http://www.mpsv.cz/files/clanky/9784/Analyza_vyvoje_zamestnanosti_a_nezamestnanosti.pdf

²⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů, § 245 a § 246

Dalším společným znakem je velmi malá nebo žádná praxe. Tyto osoby nedisponují žádnými pracovními zkušenostmi v oboru, i když mnozí z nich (studenti středních škol a odborných učilišť) vykonali odbornou praxi v rámci studia, tato praxe je pro zaměstnavatele nedostačující. Postrádají také pracovní kontakty, jež zjednodušují orientaci na trhu práce.

Z pohledu vzdělání zde objevíme mladistvé po ukončení základní školní docházky, absolventy středních škol ukončené maturitní zkouškou nebo výučním listem. Najdeme zde ale také absolventy vyšších odborných škol. Problémem z hlediska začlenění do pracovního procesu je zejména nedokončené nebo nedostatečné vzdělání, ale také z pohledu uplatnitelnosti na trhu práce nevhodně zvolený vystudovaný obor.

U této skupiny osob najdeme ale také některá pozitiva. Mezi ně patří ambiciózní přístup k hledání zaměstnání. Mladí lidé disponují velmi dobrými teoretickými znalostmi v daném oboru. Znají současné trendy, umí dobře zacházet s moderní technikou a využívat informační technologie. Dokáží velmi rychle vstřebávat informace. Jsou flexibilní a adaptabilní. Velmi důležitým kladem je jejich jazyková vybavenost cizími jazyky. Tím, že nemají žádné pracovní zkušenosti, může být také pozitivem, protože nemají naučené špatné pracovní návyky a tím se rychleji přizpůsobí dané organizační kultuře a pracovním požadavkům zaměstnavatele.

Pokud se osoby z této skupiny stanou nezaměstnanými, jsou ve většině případů finančně závislí na rodičích. Prodlužování této doby evidence na úřadu práce se jejich možnost vymanit se ze závislosti na rodičích a osamostatnit se ještě zhoršuje. To má i další negativní projevy jako je pocit zbytečnosti, méněcennosti a snížení sebevědomí, jelikož většinou vstupují poprvé na trh práce a nejsou úspěšní.

U dlouhodobě nezaměstnaných osob v tomto věku se mohou objevit výchovné problémy a problémy s myšlením. Tito lidé si včas neosvojí potřebné pracovní návyky a to v mimořádných případech může způsobit trvalé změny v chování a vést až k vyřazení jedince ze společnosti. U nepracujícího mladého člověka je ohrožena osobní identita, nezávislost na rodičích, přijetí rodinných hodnot a hodnot společnosti, rozvoj profesionální role a schopnost navazovat a udržet si přátelství. Pomalý růst platů a zvyšování

nezaměstnanosti stěžuje osamostatnění dospívajících. Je prokázáno, že vysoké procento mladých lidí raději dá přednost nezaměstnaností před pracovním místem, které je nebude uspokojovat, nebo kde nebudou tak finančně ohodnoceni, jak by chtěli. Období začínající pracovní kariérou je obdobím finanční závislosti, kdy příjem je relativně nízký a výdaje vysoké (např. splácení hypotéky na byt, leasingu na auto). Vyloučení z trhu práce může vést k panice a k akceptování neuspokojivé nabídky, což později může vést ke zklamání. Ukazuje se však, že pro udržení pracovní vitality, udržení si nabytých vědomostí a schopností je potřebné vzít i takovouto práci, byť méně placenou či méně atraktivní.

Těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu

I když se postavení žen na trhu práce změnilo, ženy mají stále horší postavení na trhu práce než muži. Proto je nanejvýš vhodné, že stát vytváří takové podmínky, které nutí zaměstnavatele věnovat zvýšenou péči ženám těhotným, kojícím a matkám do devátého měsíce po porodu. Pracovní podmínky těchto žen řeší zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákoník práce) a směrnice 92/1985 Evropského společenství o zavedení opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovníků a pracovníků krátce po porodu nebo matek kojících dětí. Jedná se například o zvláštní přestávky v práci, zákazy služebních cest mimo obvod svého pracoviště, zákazy některých prací, apod.

Kvůli těmto specifickým podmínkám upravených v zákoníku práce, jsou tyto ženy neatraktivní při přijímání do pracovního poměru. Pokud tato žena již v pracovním poměru je a má pracovní poměr na dobu určitou, obvykle s touto ženou zaměstnavatel smlouvu neprodlouží a přijme na její místo nového zaměstnance, i když tato je zaškolená a práci zvládá. V našich podmínkách není obvyklé přizpůsobovat pracovní úvazek těmto ženám zavedením flexibilní pracovní doby, zkrácením pracovních úvazků, apod.

Zákoník práce chrání tyto ženy formou zákazu výpovědi v době těhotenství nebo z důvodu kojení dítěte. Zaměstnavatel smí jen ve zcela výjimečných případech rozvázat pracovní poměr s těhotnou ženou nebo zaměstnankyní na mateřské či rodičovské dovolené.

Smí to jen z důvodu zrušení zaměstnavatele nebo jeho části, v případě přemístění, nebo výpovědi z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr.²⁶

Osoby pečující o dítě do 15 let věku

Tuto rizikovou skupinu tvoří ženy různého věku, vzdělání, praktických zkušeností, zdravotního stavu a rozdílných rodinných, finančních a bytových poměrů a v neposlední řadě i s různým počtem dětí. Přitom nemusí jít jen o ženy. Na tzv. rodičovské dovolené mohou být i muži. Celá řada rodin toho také využívá a žena vykonává zaměstnání.

Zaměstnavatelé tyto osoby neradi zaměstnávají zejména z důvodů časté absence kvůli péči o dítě v nemoci, nebo se chtějí vyhnout případným žádostem o změnu a úpravu pracovní doby pro skloubení plnění pracovních povinností s rodičovskými. Tyto osoby též nemohou vykonávat práce přesčas, nebo být vysílány na služební cesty.²⁷ Riziko obtížnosti opětovného navrácení na trh práce se značně zvyšuje, zvláště když jde o osoby osamělé.

O osoby pečující o děti do 15 let věku zaměstnavatelé neprojevuji zájem, zejména pokud najdou jiný zdroj volné pracovní síly nebo tato pracovní síla je nahraditelná. Obvykle se to děje v období, kdy na trhu práce nabídka práce roste a naopak poptávková strana je nízká. Toto, konec konců, platí i o dalších rizikových skupinách osob.

Osoby starší 50 let věku

Obecně je rozšířeno, že osoby nad 50 let věku patří mezi nejrizikovější skupiny osob na trhu práce. Jejich postavení na trhu práce je dvojznačné. Na jedné straně mají dlouholeté životní a pracovní zkušenosti, vyznačují se vyšší odpovědností, spolehlivostí a důvěryhodností při výkonu pracovní činnosti. Mají odborné a komplexní profesní znalosti. Dalším kladem těchto osob je menší až žádná zatíženost rodinnými povinnostmi. Lidé tohoto věku mnohem lépe zvládají své emocionální projevy. Na druhé straně se jedná o skupinu,

²⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů, § 52-55 a § 238-242

²⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů, § 240-241

kteřá má ráda svůj stereotyp a vyznačuje se sníženým pracovním tempem. Mnozí nejsou ochotni se dále vzdělat a prohlubovat si své vědomosti. Nedostatkem této skupiny jsou malé nebo žádné jazykové a mnohdy i počítačové znalosti a podstatným znakem jsou častěji se objevující zdravotní potíže.²⁸ Tento problém ještě násobí situace, pokud tito lidé pracovali po celý život v jedné profesi a mnozí u jednoho zaměstnavatele.

Uplatnitelnost osob z této skupiny, pokud neovládají profese, které na trhu práce jsou nedostatkové, je velmi obtížná. I když je zákaz diskriminace z důvodu věku, zaměstnavatelé při nabídce práce inzerují práci adaptabilním a flexibilním lidem, čímž nepřímo říkají, hledáme mladé perspektivní zaměstnance, kteří se dokážou rychle přizpůsobovat změnám. Jestliže se neseberealizují v náhražkových aktivitách jako je péče o domácnost, hlídání a výchova dětí, práce v různých organizacích (více krátkodobých úvazků) apod., často ukončují evidenci na úřadu práce až při vzniku nároku na předčasný důchod.

Jejich postavení u zaměstnavatelů je nejisté. I když mají pracovní poměr na dobu neurčitou, patří mezi skupiny osob, které jsou v případě restrukturalizace nebo reorganizace výroby, nejčastěji a na prvním místě propouštěni.

Uchazeči o zaměstnání vedení nepřetržitě v evidenci déle než 5 měsíců

Do této skupiny definované zákonem o zaměstnanosti patří kromě uchazečů vedených v evidenci úřadu práce nepřetržitě déle než 5 měsíců také osoby, které potřebují zvláštní pomoc, tj. osoby, které se ocitly v mimořádně obtížných poměrech, osoby společensky nepřizpůsobivé, osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody, osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí apod.²⁹

Dlouhodobá nezaměstnanost je výrazný problém a do této skupiny můžeme zařadit uchazeče všech rizikových skupin vyznačujícími se určitým handicapem jako např.: příliš

²⁸ Postavení zaměstnanců nad 50 let na trhu práce. Praha: STREM, 2006. Dostupné na www.tretikariera.cz. ISBN neuveden, s. 9

²⁹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů, § 33, odst. 1

nízký věk, lidé bez praxe, ženy s malými dětmi, osoby se zdravotním postižením, starší osoby hledající zaměstnání nebo osoby, které mají nedostatečné vzdělání.

Část evidovaných uchazečů má mnohdy minimální zájem o práci a vítaným nástrojem pro ně je negativní pracovní rekomandace ze strany ošetřujícího lékaře. Patří sem i neumístitelní uchazeči o zaměstnání, jejich problémy by bylo nutné řešit ve spolupráci s jinými institucemi mimo úřad práce (sociálními kurátory, s klinickým psychologem apod.). Mnohdy se u nich projevují poruchy chování, agresivita a alkoholismus. Bývají většinou apatičtí a rezignující. Evidence na úřadu práce je pro ně pouze účelová.

Postoj těchto osob je specifický. Svůj handicap mohou také využít jako pozitivum. Např. ženy s malými dětmi mohou uvádět zkušenosti s plánováním času, s hospodařením, s praxí péče o dítě u zaměstnání, kde se setkává zaměstnanec s dětmi. Absolventi škol mohou zase využít svých čerstvě nabytých vědomostí ve svůj prospěch, jelikož disponují nejnovějšími znalostmi v daném oboru. U osob bez praxe může být zase výhodou, že dosud nebyly zapojeny do pracovního procesu, do kterého by přenášely pracovní destrukce z minulého zaměstnání.

Osoby s delší dobou bez pracovního poměru se stávají pro budoucí zaměstnavatele nepříliš atraktivní z důvodů negativního působení dlouhodobé nezaměstnanosti. Jde např. o pokles motivace, obtížná adaptabilita, ztráta návyku „chodit do práce“ apod.

Do této rizikové skupiny patří rovněž příslušníci národnostních menšin. V našich podmínkách jde především o romskou populaci. Příčin nezájmu zaměstnavatelů o tyto uchazeče je celá řada. Vedle často problematické pracovní morálky a časté fluktuace se jedná o časté páčání trestné činnosti a výskyt sociálně patologických jevů jako je alkoholismus, drogová závislost, gamblerství apod. Neméně závažnou překážkou pro zapojení na trh práce je nízká úroveň vzdělání už i u mladé generace.

Osoby po výkonu trestu odnětí svobody obvykle pozbyly pracovní návyky. Pobytem ve vězeňském prostředí často dochází ke snížení komunikačních dovedností, ztrátě pracovních

návyků a tím i ke ztrátě odborných znalostí a dovedností, snížení motivace a také ke snížení sebehodnocení, čímž je pro ně velmi těžké hledat a udržet si zaměstnání.

Postavení na trhu práce jim také ztěžuje jejich záznam o trestném činu v rejstříku trestů a to nejen při hledání zaměstnání tam, kde se požaduje trestní bezúhonnost, ale také jim to znemožňuje případné zahájení podnikatelské činnosti na živnostenský list.

Lidé z této rizikové skupiny nezaměstnaných se uplatňují především na sekundárním trhu práce, který je na rozdíl od primárního trhu práce charakteristický nestabilitou pracovního procesu a nízkým platovým ohodnocením.

Komplexnější posouzení postavení těchto osob na trhu práce přerůstá rámec této bakalářské práce, proto se jí nebudu věnovat příliš podrobně. Totéž se týká i ostatních skupiny vyjmenovaných zákonem o zaměstnanosti.

2.4 Vývoj nezaměstnanosti v ČR

Pro účely této bakalářské práce budu vycházet z tzv. registrované nezaměstnanosti, tj. z dat, která zahrnují všechny osoby, které se zaregistrovaly na úřadech práce v ČR coby nezaměstnaní, hledající práci. Poněkud rozdílnou evidenci vykazuje Český statistický úřad (ČSÚ), který vychází z metodiky Mezinárodní organizace práce (ILO) a základem této evidence je Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS). To se provádí pouze na reprezentativním vzorku populace a ČSÚ ho realizuje každé čtvrtletí. Oba tyto přístupy dochází k rozdílným výsledkům, které jsou způsobeny celou řadou vlivů jako např.:

- v rámci VŠPS může dojít k tomu, že oslovená osoba je zapojena ve struktuře tzv. šedé ekonomiky, a protože jde o anonymní šetření, přizná zaměstnání, ve skutečnosti je však v registru úřadu práce evidovaná jako uchazeč o zaměstnání z důvodu získání sociálních dávek a všech dalších výhod spojených s evidencí na úřadu práce (hrazené zdravotní pojištění státem, účast na důchodovém pojištění apod.);
- může existovat i opačná situace, kdy určité skupiny osob po ztrátě zaměstnání nemíří ihned na úřad práce, ale nejprve vyvíjí samostatné úsilí při hledání nového uplatnění na

trhu práce a teprve po opakovaném neúspěchu se registrují na příslušném úřadu práce. Mezi tím může uběhnout různě dlouhá doba;

- existuje však i taková skupina osob, pro kterou je zaregistrování na úřadě práce něčím ponižujícím a nepřijatelným.

Může tedy dojít i k takovým rozdílům, kdy obecná míra nezaměstnanosti 15-64letých dle VŠPS ve 3. čtvrtletí 2010 činila 7,2 % a registrovaná nezaměstnanost MPSV dosáhla ve stejném období hodnoty 8,6 %.³⁰

K 31. 12. 2010 míra registrované nezaměstnanosti dosáhla 9,6 % a úřady práce evidovaly celkem 561551 uchazečů o zaměstnání. Jejich počet byl o 54 911 vyšší než ke konci předchozího měsíce, ve srovnání se stejným obdobím roku 2009 vzrostl o 22 415 osob. Z tohoto počtu bylo 546 484 dosažitelných uchazečů o zaměstnání. Jedná se o uchazeče o zaměstnání, kteří mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa, tj. evidovaní nezaměstnaní, kteří nemají žádnou objektivní překážku pro přijetí zaměstnání. V průběhu měsíce prosince 2010 bylo na úřadech práce nově zaevidováno 96 521 osob. Ve srovnání s minulým měsícem to bylo o 29 950 osob více a ve srovnání se stejným obdobím minulého roku je to více o 24 171 osob. Naopak z evidence úřadů práce ve stejném období odešlo celkem 41 610 uchazečů (ukončená evidence, vyřazení uchazeči) což bylo o 13 482 osob méně než v předchozím měsíci. Přitom do nového zaměstnání nastoupilo 23 432 osob, tj. o 11 273 méně než v předchozím měsíci a 18 178 uchazečů bylo vyřazeno bez umístění.

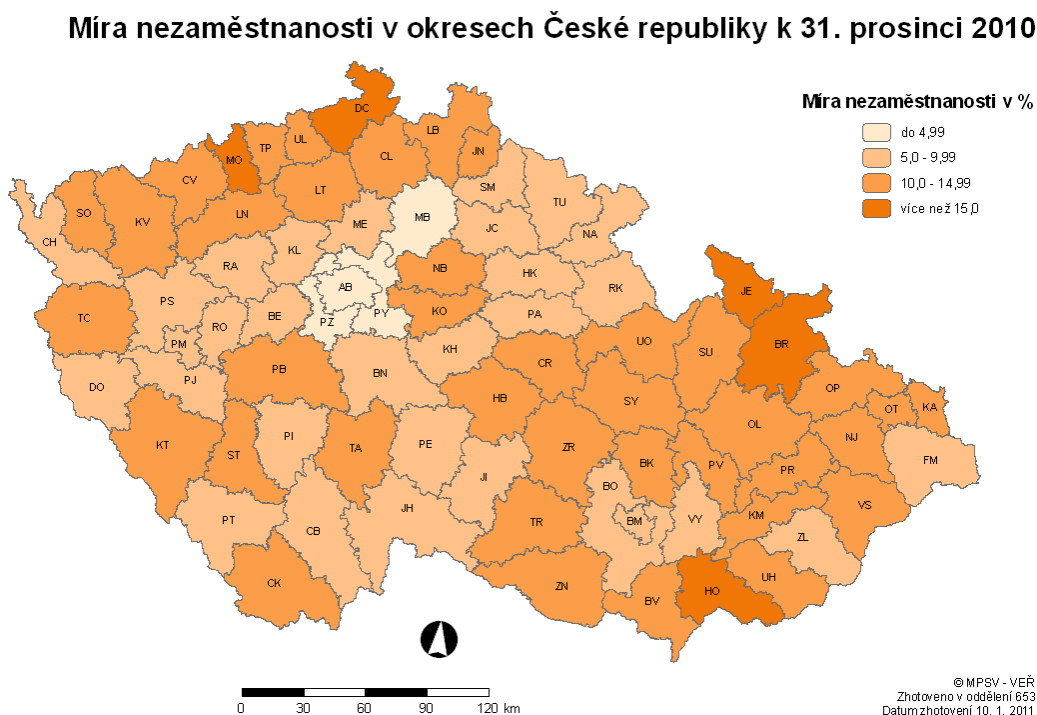
Evidovaný počet volných pracovních míst klesl na 30 803. Na jedno volné pracovní místo tedy připadalo v průměru 18,2 uchazeče.

Podíl žen na celkovém počtu uchazečů činil 51,3 %. Míra registrované nezaměstnanosti mužů vzrostla na 8,8 % a žen na 10,7 %. V evidenci úřadů práce bylo 69 499 osob se zdravotním postižením, což představovalo 12,4 % z celkového počtu nezaměstnaných. K 31. 12. 2010 bylo evidováno 35 357 absolventů škol všech stupňů vzdělání a mladistvých, jejich počet poklesl ve srovnání s předchozím měsícem o 461 osob a ve srovnání s prosincem

³⁰ Zlepšení situace na trhu práce. ČSÚ. Dostupné z <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam110810.doc>

2009 byl vyšší o 255 osob. Na celkové nezaměstnanosti se tato skupina podílela 6,3 % (listopad 2010 – 7,1 %, prosinec 2009 – 6,6 %).

Územní rozložení míry registrované nezaměstnanosti ukazuje následující obrázek č. 3. Nejtmavší místa jsou regiony, které vykazují dlouhodobě nejvyšší nezaměstnanost.³¹



Obr. č. 3: Územní rozložení míry registrované nezaměstnanosti v ČR

³¹ Informace o nezaměstnanosti v ČR. Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/stat>

3. Rozbor příčin nezaměstnanosti v ČR

Nezaměstnanost ovlivňuje velké množství faktorů. Jeden ze základních faktorů vyplývá ze vztahu nabídky a poptávky na trhu práce. I když teoreticky lze vyjádřit rovnost mezi poptávkou a nabídkou, ve skutečnosti toho nelze nikdy dosáhnout. Nezaměstnanost též ovlivňuje nepružnost trhu práce způsobená vysokým zdaněním práce, vysokou úrovní sociální podpory, ale také regulací nájemného, což způsobuje snižování mobility pracovníků. Neméně důležitým faktorem je zákonem stanovená výše minimální mzdy. Na její zvyšování reagují firmy tím, že snižují počty zaměstnanců. Negativně mohou ovlivňovat zaměstnanost a tím i nezaměstnanost změny zákonů omezujících propouštění určitých skupin zaměstnanců, např.: osob se zdravotním postižením, absolventů apod. To může zapříčinit snížený zájem o zaměstnance z těchto skupin. Negativní dopad na vývoj zaměstnanosti, resp. nezaměstnanosti může mít i uvolnění trhu práce pro zahraniční zaměstnance. Snížení či zvýšení počtu pracovních míst může též ovlivňovat zkracování/prodlužování pracovního dne nebo zvyšování/snižování přesčasové práce. Příčinnou souvislost s nezaměstnaností může mít vývoj makroekonomických ukazatelů jako je porodnost a celkový přírůstek/úbytek obyvatel, hospodářský vývoj, akumulace kapitálu, event. prováděné strukturální změny v ekonomice. O vlivu některých z nich jsem se již zmiňovala v předchozích kapitolách.

Z tohoto výčtu můžeme formulovat několik skupin faktorů, které ovlivňují nezaměstnanost a věnovat jim více pozornosti.

3.1 Vliv vládní politiky na nezaměstnanost

Vláda může svými opatřeními zlepšovat informovanost o volných pracovních místech, financovat rekvalifikace nebo podporovat migraci za prací. Snížení nezaměstnanosti lze také dosahovat tím, že bude stimulovat ekonomiku dodatečnými vládními výdaji (aktivní politika zaměstnanosti, investiční pobídky apod.). Dodatečné vládní výdaje mohou vytvořit pracovní místa a snížit nezaměstnanost. Je zde ovšem riziko, že snížení nezaměstnanosti touto cestou v konečném důsledku způsobí inflaci. Z krátkodobého hlediska tak díky těmto dodatečným vládním výdajům může dojít k určitému ekonomickému růstu, pracovníci jsou také spokojeni,

protože rostou jejich příjmy. Reálné mzdy ovšem vzhledem k růstu cenové hladiny (inflaci) růst nemusí, z dlouhodobého hlediska se může ukázat, že takový růst byl uměle vyvolaný a dlouhodobě neudržitelný.

Vládní zásahy prostřednictvím tzv. pasivní politiky zaměstnanosti mají za cíl zmírňovat dopady nezaměstnanosti, typicky vyplácením dávek v nezaměstnanosti (podpory) a sociálními dávkami. Tyto však nemusí mít pozitivní dopad na zaměstnanost. Neméně významnou kategorií je též státem stanovená výše minimální mzdy.

Vliv sociálních dávek

Větší sociální jistoty mohou být příčinou vyšší dobrovolné nezaměstnanosti, například v podobě nižšího zájmu o hůře placenou práci. Nízká mzda a dosažitelnost relativně vysokých sociálních dávek může být pracovně demotivující. Porovnání příjmů dosažitelných ze systému sociální péče, například částky životního minima a dorovnání nezbytných nákladů na bydlení, s minimální mzdou získanou za odvedenou práci (v současné době ve výši 8000 Kč), ukazuje, že se z ekonomického hlediska nemusí vyplatit pracovat. Má-li člověk vynaložit například 1800 Kč na dojíždění za prací, kde je odměňován minimální mzdou, je pravděpodobné, že se s ohledem na příjmy ze systému sociálního zabezpečení rozhodne být dobrovolně nezaměstnaný. Podobná kalkulace může ukázat, že člověk, který systému sociálních dávek zneužívá tak, že pobírá sociální dávky a mimo to ještě pracuje načerno, získává značně vyšší příjmy, než ten, kdo pracuje legálně.

Nezaměstnanost, dle mého názoru, též ovlivňuje všeobecně povinné zdravotní pojištění, které si musí každý člověk platit, i když právě nepracuje. V případě, že je nezaměstnaný evidován na úřadu práce, hradí toto pojištění stát. V případě ztráty zaměstnání je to prvotním zájmem každého člověka, i když jeho osobní situace to bezprostředně nevyžaduje.

Vliv stanovené výše minimální mzdy

Klíčovou je otázka, nepovede-li podpora v nezaměstnanosti ke ztrátě zájmu o placené zaměstnání, pokud je tento příjem jen o něco málo nižší než mzda, kterou by pracovník dostával za odvedenou práci. Týká se to zejména osob s minimálním vzděláním. Když bude tato osoba nezaměstnaná, postará se o ni stát, bude mít spoustu volného času, občas si přivydělá prací „načerno“. Podpora v nezaměstnanosti je hranicí, pod kterou nemohou klesnout minimální mzdy. Mohlo by tak dojít k paradoxu, kdy podpora nepovede k ochraně nezaměstnaných, ale naopak může zvyšovat jejich počet, protože uměle uchovává mzdy nad úroveň, kterou by jinak vytvořila nabídka a poptávka na trhu práce. Zaměstnavatelé na zvýšení minimální mzdy obvykle reagují propouštěním zaměstnanců.

3.2 Zaměstnávání cizinců

Cizinci v domácí ekonomice nacházejí práci zejména proto, že jsou ochotni dělat za minimální mzdy, za které by domácí pracovníci nepracovali. Zahraniční pracovníci také někdy vykonávají práce, kterou tuzemští pracovníci za daných podmínek dělat nechtějí. Navíc vyplňují propad v nabídce práce vyvolanou nepříznivým demografickým vývojem ve společnosti.

Co již není vidět, je zaměstnávání zahraničních dělníků za podmínek na hraně zákona. Takové zaměstnávání může vypadat tak, že pracovníci pracují i 12 hodin denně 7 dní v týdnu, za odvedenou práci berou směšně nízké mzdy, žijí v ubohých podmínkách a pracují při nedodržení zákonem stanovených podmínek. Takové zaměstnávání je s ohledem na fungování trhu práce nekalou konkurencí, podnikatel raději zaměstnává zahraniční pracovníky, kteří jsou ochotni pracovat za nízké mzdy, netrvají na dodržování zákonné pracovní doby a rádi odpracují hodiny navíc.

3.3 Vzdělání, kvalifikace a osobní kompetence

Motivace najít si práci a pracovat je jen jedním faktorem ovlivňujícím uplatnění se na trhu práce, dalším faktorem jsou osobní kompetence a způsobilost. Kdo se naučí něco,

co každý neumí, získává osobní konkurenční výhodu. S konkurenční výhodou si uplatnění najde snadněji než ten, kdo takovou výhodu nemá. Nejde jen o to něco umět, ale o to umět něco, zač je někdo jiný ochoten platit. Platí to nejen při výběru prvotního vzdělání, tj. před vstupem na trh práce, ale také v průběhu pracovního života. Člověk nemůže počítat s tím, že se jednou vzdělal pro celý život. Zde musí nastoupit celý systém celoživotního učení.

Znevýhodnění jsou také absolventi, kteří sice mohou mít kvalifikaci a mohou své vzdělání prokázat, ale chybí jim zkušenosti, způsobilost a kompetence, které získají pouze praxí a uplatňováním znalostí v každodenní realitě.

3.4 Mobilita a pružnost trhu práce

Význam mobility a pružnosti trhu práce postupně nabývá na významu i v našich podmínkách. Pracovních příležitostí, kde se pracuje od šesti do tří, kde je jistota celoživotního zaměstnání, je a bude stále méně. Mobilita a pružnost trhu práce je ovlivněna z části vládní politikou a legislativou, jako jsou například ustanovení umožňující pružnější formy pracovního vztahu, např. možnost zaměstnavatele pružněji měnit druh práce podmínkám trhu, práce na kratší pracovní úvazky, práce z domova, možnost více souběžných pracovních poměrů, fungující trh s nájemním bydlením apod. Vedle toho musí i občan být ochoten těchto pružných forem využívat. To mohou ovlivňovat zakořeněné zvyklosti a pracovní návyky jako např.: neochota měnit druh výkonu práce, požadavek na práci v místě bydliště nebo nevýhodnost dojíždění za prací špatně placenou, popřípadě vliv nákladů a omezených možností dopravy do zaměstnání, složitost změny bydlení, svázání s hypotékami, kdy není člověk ani schopen stěhovat se za prací.

4. Metody a nástroje řešení nezaměstnanosti

V předchozích částech této práce jsem prezentovala převážně názory odborníků na to, co ovlivňuje zaměstnanost, resp. nezaměstnanost obecně. V této kapitole se nejprve stručně zmíním o možnostech řešení určitých problémů a příčin nezaměstnanosti, které nám nabízí zákon o zaměstnanosti a také naše členství v EU.

Stát v rámci své politiky zaměstnanosti zakotvil v legislativě celou řadu aktivních prvků podporujících vznik nových pracovních míst, případně jejich udržení, vč. podpory přizpůsobení pracovní síly pracovním místům a požadavkům zaměstnavatelů formou rekvalifikací. Členství v EU nám umožňuje využívat celou řadu evropských fondů. V našem případě jde hlavně o Evropský sociální fond (ESF).

Situace by nebyla zmapována kompletně, kdybych nezjistila to, jak vnímá tento problém druhá strana - lidé, kterých se tento problém aktuálně týká, v minulosti týkal nebo v budoucnosti týkat může. Abych mohla navrhnout případná další opatření v této oblasti, považovala jsem za nutné zjistit názory jednotlivých občanů, jak tuto problematiku vnímají oni. Proto jsem rozhodla provést dotazníkové šetření, které mělo za cíl zjistit zkušenosti a názory náhodného vzorku obyvatelstva na příčiny nezaměstnanosti a pokusím se navrhnout určitá možná řešení z toho vyplývající. Do svých navrhovaných řešení mohu zakomponovat nejen aktivity státu, organizací, ale na podkladě výsledků šetření zapojit i jedince, například působit na jednotlivce tak, aby se choval dle potřeby navrhovaného řešení nebo naopak přizpůsobit postupy při řešení tohoto problému potřebám jednotlivců, aby byli schopni touto cestou jít.

4.1 Současné možnosti dané legislativou a EU

Zákon o zaměstnanosti umožňuje využívat celou řadu nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, které se v různé míře dají využít pro všechny rizikové skupiny nezaměstnaných osob nebo osob ohrožených ztrátou zaměstnání. Cílem mé práce není podrobně popisovat jednotlivé nástroje, proto se soustředím jen na jejich vyjmenování.

Mezi nástroje, jimiž je realizována aktivní politiky zaměstnanosti tedy patří:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek na nový podnikatelský program.³²

Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou další činnosti jako např.:

- poradenství s cílem zjistit osobnostní a kvalifikační předpoklady fyzických osob pro volbu povolání, zprostředkování vhodného zaměstnání a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,
- poradenství zajišťované na základě dohody úřadu práce a odborných zařízení (pedagogicko-psychologických poraden a bilančně diagnostických pracovišť).³³

Podpoře zaměstnávání osob se zdravotním postižením věnuje zákon o zaměstnanosti celou třetí část. Zde jsou vyjmenovány další speciální nástroje použitelné jen pro tyto osoby uznané orgánem sociálního zabezpečení jako osoby se zdravotním postižením nebo rozhodnutím úřadu práce jako osoby zdravotně znevýhodněné. Jde zejména o:

- právo na pracovní rehabilitaci (jde o souvislou činnost zaměřenou na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, zahrnuje také poradenskou činnost, teoretickou a praktickou přípravu na povolání, zajišťovanou a hrazenou úřadem práce),³⁴
- příspěvky na vytváření pracovních míst a na částečnou úhradu provozních nákladů na základě dohody zaměstnavatele a úřadu práce (chráněná pracovní místa a chráněné pracovní dílny) či příspěvky na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

³² Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů, § 104, odst. 2

³³ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů, § 105, odst. 1 a 2

³⁴ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů, § 69, odst. 1, 2 a 3

zaměstnavateli zaměstnávajícímu více než 50 % těchto osob z celkového počtu svých zaměstnanců,³⁵

- povinnost zaměstnavatelů s více než 25 zaměstnanci dodržovat povinný podíl zaměstnanců se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců ve výši 4 %.³⁶

Vstupem do EU se také naskytla příležitost čerpat finanční prostředky z různých operačních programů (v oblasti zaměstnanost zejména z Evropského sociálního fondu). Cílem tohoto fondu je pomoc nezaměstnaným, sociální začleňování jedinců, rovné postavení na trhu práce bez diskriminace a zlepšení uplatnění na trhu práce všech aktivních obyvatel ČR. Jde zejména o tyto operační programy:

- operační program „Lidské zdroje a zaměstnanost“ zaměřený na snížení nezaměstnanosti, znovu začlenění (resocializaci) sociálně vyloučených osob a profesní vzdělávání,³⁷
- operační program „Vzdělávání pro konkurenceschopnost“, zaměřený na oblast rozvoje lidských zdrojů prostřednictvím vzdělávání spojeného s celoživotním vzděláváním³⁸,
- operační program „Praha – Adaptabilita“ určený pouze pro území města Prahy. Jeho cílem je vzdělávání a boj proti sociálnímu vyloučení,³⁹
- program „Vzdělávejte se“, určený zaměstnavatelům, kteří v důsledku finanční krize a hospodářské recese museli nebo budou muset omezit výrobu. Účelem je získat finanční prostředky na vzdělávací kurzy zaměstnanců, kteří by byli z důvodu omezení výroby ohroženi ztrátou zaměstnání v důsledku organizačních změn v podniku. Tak zaměstnanci získají další odborné znalosti a dovednosti k výkonu své práce a zaměstnavatel časový prostor pro řešení personální situace v podniku.⁴⁰

³⁵ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů, § 78

³⁶ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů, § 81, odst. 1

³⁷ Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/oplzz>

³⁸ Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/Programy-2007-2013/Tematicke-operacni-programy/OP-Vzdelavani-pro-konkurenceschopnost>

³⁹ Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/opadaptabilita>

⁴⁰ Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/vzdelavejte_se

4.2 Průzkum příčin nezaměstnanosti

Pro zjištění, jak vnímají příčiny nezaměstnanosti řadoví občané, jsem provedla malý průzkum mezi náhodným vzorkem obyvatel ve svém okolí. V dotazníku (viz příloha č. 1) jsem navrhla tři skupiny otázek, týkajících se příčin:

- I. nezaměstnanosti obecně,
- II. nezaměstnanosti mladistvých a mladých do 20 let,
- III. dlouhodobé nezaměstnanosti.

Každá otázka nabízela několik možných příčin, ze kterých respondenti měli vybrat a označit tu, kterou považují za nejvíce důležitou příčinu (D) a druhou za nejméně důležitou (N). Tyto okruhy příčin byly vybrány záměrně, abych zjistila, zda některé příčiny označované v odborné literatuře jako významné, vnímají řadoví občané stejně nebo mají svůj pohled, ev. zkušenosti s těmito jednotlivými vlivy. Výsledky průzkumu použiji také v návrzích řešení nezaměstnanosti, jak jsem naznačila již v představení této kapitoly.

Další otázka se týkala jejich názoru, zda vstup do Evropské unie (EU) měl pro naši zemi příznivý dopad do oblasti zaměstnanosti s nabídkou odpovědí: Ano, Ne, Nevím.

Aby bylo možné zjistit případnou odlišnost názorů mezi muži a ženami, osobami zaměstnanými a těmi, kteří byli někdy nezaměstnaní, zařadila jsem i tyto rozlišovací otázky do dotazníku.

Průzkumem jsem oslovila 118 náhodných osob z mého okolí bez předchozího výběru. Cílem bylo co nejméně ovlivňovat případným výběrem a selekcí dotazovaných výsledků šetření. Všichni oslovení ochotně vyplnili dotazníky, tudíž všech 118 dotazníků jsem vyhodnotila pro účely této bakalářské práce. Z celkového počtu 118 dotázaných osob bylo 83 žen, z toho 35 žen uvedlo, že jsou nebo v minulosti byly nezaměstnané. Zbýlý počet byli muži (35 osob), z nichž zkušenost s nezaměstnaností mělo 13 mužů. Souhrnná tabulka výsledku odpovědí je uvedena v příloze č. 2 bakalářské práce.

4.3 Vyhodnocení průzkumu

K vyhodnocení provedeného průzkumu použiji výšečové grafy, kde v popiskách dat je uvedeno vždy číslo příčiny uvedené v příslušné skupině otázek, dále následuje počet respondentů, kteří označili tuto otázku a procento odpovědí z celkového počtu. V seznamu jednotlivých příčin potom červeným písmem zdůrazním tu příčinu, kterou většina dotázaných osob označila jako nejvíce důležitou (D) a modře tu, která byla vyhodnocena jako nejméně důležitá (N).

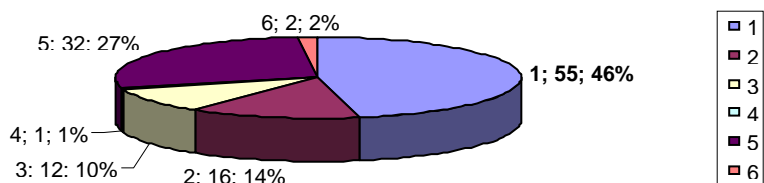
První skupinu otázek tvořily otázky týkající se **hlavních příčin nezaměstnanosti obecně**:

1. **Vládní politika zaměstnanosti (nedostatečná stimulace ekonomiky, nedostatečná podpora migrace za prací, malá podpora zpružnění trhu práce v legislativě).**
2. Stanovená výše minimální mzdy a sociálních dávek.
3. Demografický vývoj - zvyšování průměrného věku ekonomicky aktivního obyvatelstva.
4. **Zaměstnávání zahraničních pracovníků.**
5. Příčina je v samotných lidech.
6. Jiné příčiny.

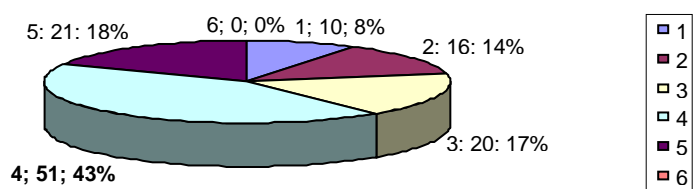
Z obrázku č. 4 je zřejmé, že téměř polovina respondentů považuje za **nejdůležitější** příčinu, která má vliv na nezaměstnanost obecně, vládní politiku zaměstnanosti, resp. Nedostatečnou stimulaci ekonomiky dodatečnými vládními výdaji apod. Necelá třetina (27 %) vidí hlavní příčinu v samotných lidech. 14 % osob se domnívá, že hlavní příčinou je stanovená výše minimální mzdy a sociálních dávek, o něco méně (10 %) to dává za vinu zvyšování průměrného věku aktivního obyvatelstva.

Naopak za **nejméně důležitou** příčinu považuje 51 osob (43 %) zaměstnávání zahraničních pracovníků. O druhé a třetí místo se dělí nepatrným rozdílem označená příčina tkvící v samotných lidech (18 %) a demografický vývoj (17 %). Výši minimální mzdy

a sociálních dávek nepovažuje za důležitý vliv na nezaměstnanost 14 % osob. (Viz obr. č. 5)



Obr. č. 4: Příčiny nezaměstn. obecně - důležité příčiny (muži a ženy celkem)

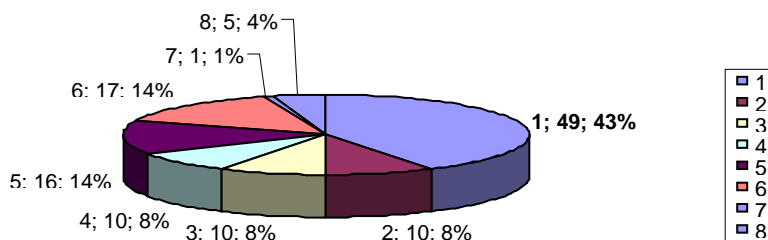


Obr. č. 5: Příčiny nezaměstn. obecně - nedůležité příčiny (muži a ženy celkem)

Druhou skupinou otázek jsem hledala odpověď na příčiny nezaměstnaných **mladistvých a mladých do 20 let**. Oslovení lidé vybírali opět dvě krajní možnosti z nabídnutých příčin:

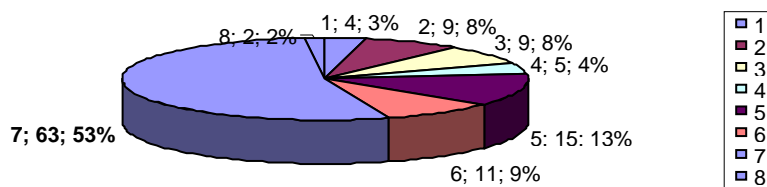
1. **Nevyhovující kvalifikace potřebám zaměstnavatelů.**
2. Využívání příležitosti šedé a černé ekonomiky.
3. Neexistence jiných pružnějších forem zaměstnávání.
4. Výše mzdy.
5. Příklad v rodině (nezaměstnaní rodiče).
6. Nevyhovující příprava na budoucí povolání ve škole.
7. **Úhrada zdravotního pojištění státem.**
8. Jiné.

Jako **důležitou** příčinu nezaměstnanosti této skupiny označilo 49 dotázaných (42 %) nevyhovující kvalifikaci potřebám zaměstnavatelů. Zbýlých 58 % dotázaných se rozdělilo téměř v rovnoměrném počtu mezi otázky č. 6, 5, 4, 3 a 2.



Obr. č. 6: Příčiny nezaměstn. mladých do 20 let - důležité příčiny (muži a ženy celkem)

U **nedůležitých** příčin ovlivňujících nezaměstnanost mladých do 20 let byla vybrána úhrada zdravotního pojištění státem (53 %). Zbývající část respondentů své názory rozprostřela mezi otázky č. 5, 6, 3 a 2. Více na obrázku č. 7.



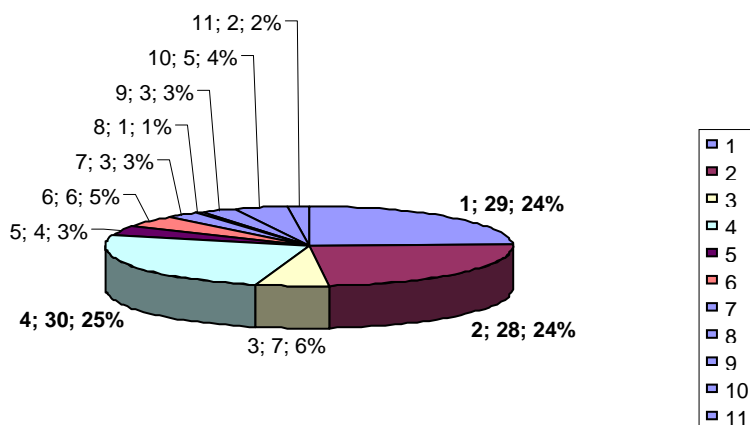
Obr. č. 7: Příčiny nezaměstn. mladých do 20 let - důležité příčiny (muži a ženy celkem)

Třetí soubor otázek se týkal příčin **dlouhodobé nezaměstnanosti**. Dotazované osoby vybírali z 11-ti nabídnutých příčin:

1. Nedostatečná podpora tvorby nových pracovních míst pro dlouhodobě nezaměstnané ze strany státu.
2. Špatně cílená aktivní politika zaměstnanosti státu (dále jen APZ).
3. Vliv šedé a černé ekonomiky.

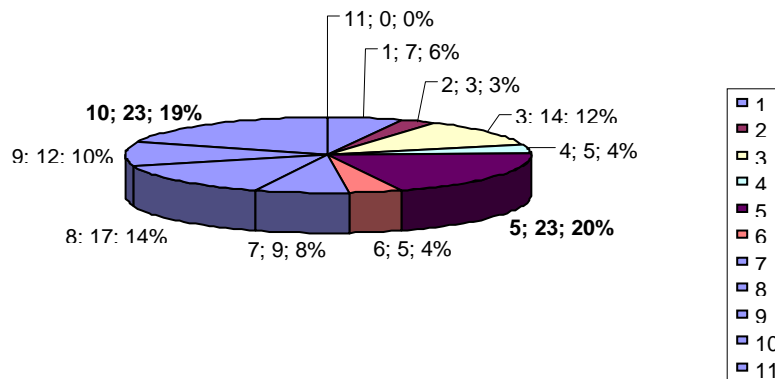
4. „Štědré“ sociální dávky a podpora v nezaměstnanosti.
5. Úhrada zdravotního pojištění státem.
6. Výše minimální mzdy.
7. Neodpovídající vzdělání požadavkům zaměstnavatelů.
8. Nedostatečná jazyková vybavenost.
9. Neochota využívat jiných forem zaměstnávání (zkrácené úvazky, práce z domova, apod.).
10. Neochota stěhovat se za prací.
11. Jiné důvody.

Celkem 87 respondentů (73 %) označilo jako **významnou** příčinu „štědré“ sociální dávky (30 osob, 25 %), zbylých 57 osob rozdělilo své hlasy mezi nedostatečnou podporu tvorby nových pracovních míst a zaměstnávání dlouhodobě nezaměstnaných ze strany státu (29 osob) a špatně cílenou aktivní politiku zaměstnanosti (28 osob). Viz obrázek č. 8.



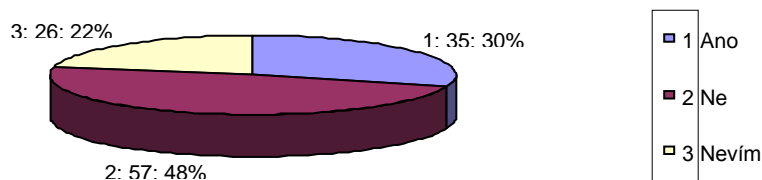
Obr. č. 8: Příčiny dlouhodobé nezaměstn. - důležité příčiny (muži a ženy celkem)

Roztříštěnost názorů se projevila v označování **nedůležité** oblasti příčin dlouhodobé nezaměstnanosti. 23 osob označilo neochotu stěhovat se za prací a stejný počet úhradu zdravotního pojištění státem (dohromady 49 %). Více napoví graf na obrázku č. 9.



Obr. č. 9: Příčiny dlouhodobé nezaměstn. - nedůležité příčiny (muži a ženy celkem)

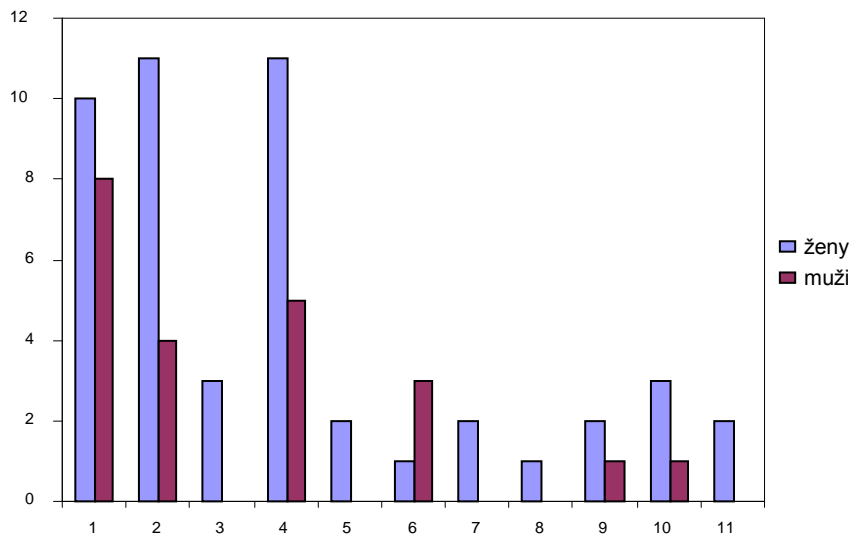
Jak jsem již zmínila, zajímalo mne také vnímání vlivu našeho členství v EU na zaměstnanost. Výsledky odpovědí na jednotlivé otázky (ano, ne, nevím) můžeme vidět na obrázku č. 10. Překvapivě 48 % dotázaných odpovědělo NE a 30 % zadrželo odpověď NEVÍM.



Obr. č. 10: Měl vstup do EU příznivý dopad na zaměstnanost (muži a ženy celkem)

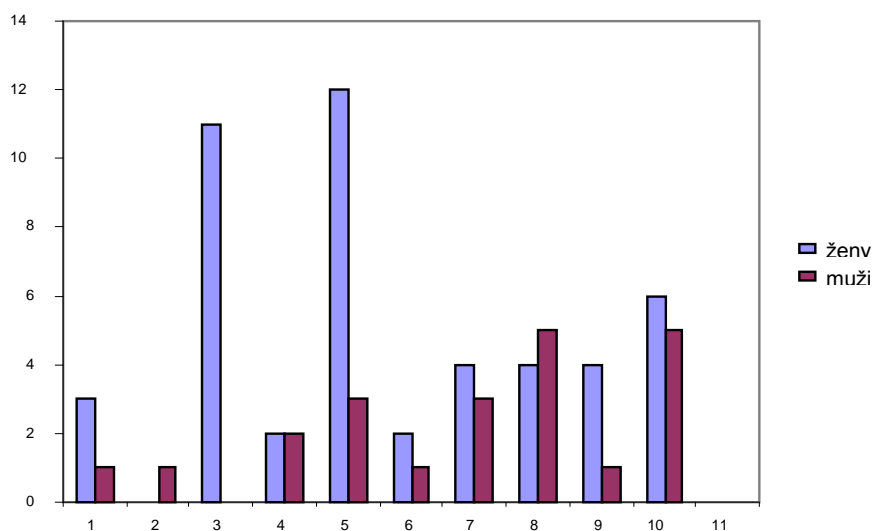
V dotazníkovém šetření mne také zajímala případná odlišnost názorů mezi muži a ženami, osobami zaměstnanými a těmi, kteří byli někdy nezaměstnaní. V prvních dvou okruzích otázek (příčiny nezaměstnanosti obecně a příčiny nezaměstnanosti mladých do 20 let) se jednotlivé skupiny téměř stoprocentně shodovaly. Zato rozdílné názory a větší rozptýlení se objevil u příčin dlouhodobé nezaměstnanosti a to zejména mezi ženami a muži. Mezi zaměstnanými a nezaměstnanými v celkovém součtu tento rozdíl nebyl tak velký.

Zaměstnané ženy označily jako důležitou příčinu dlouhodobé nezaměstnanosti špatně cílenou APZ a „štědré“ sociální dávky. Naproti tomu se zaměstnaní muži přiklonili k nedostatečné podpoře nových pracovních míst ze strany státu (viz obr. č. 11).



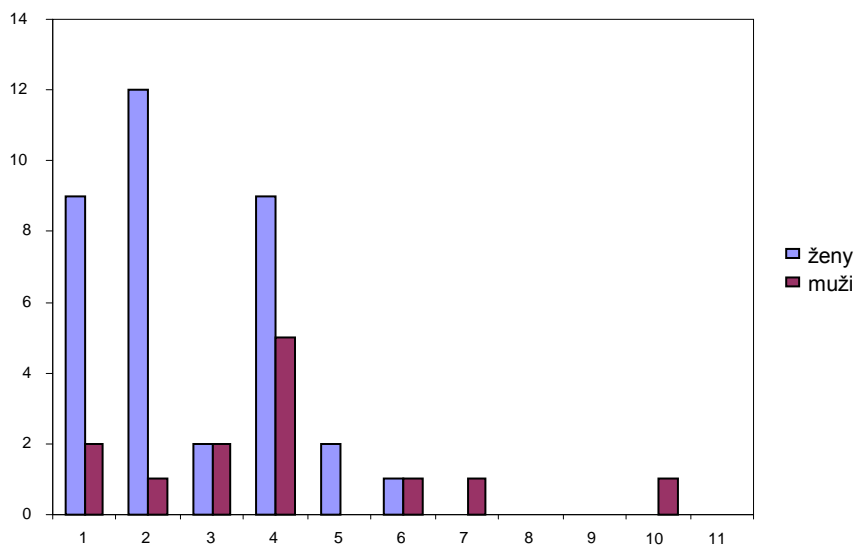
Obr. č. 11: Srovnání odpovědí zaměstnaných žen a mužů – důležité příčiny

Za nedůležitou příčinu ovlivňující dlouhodobou nezaměstnanost označily nezaměstnané ženy otázku č. 5 (úhrada zdravotního pojištění státem), kdežto nezaměstnaní muži nedostatečnou jazykovou připravenost a neochotu stěhovat se za prací, což najdeme na obr. č. 12.



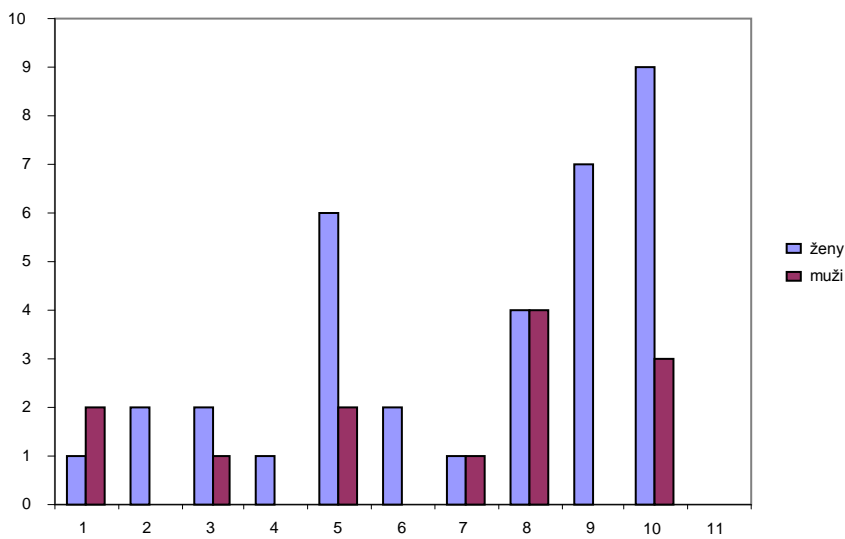
Obr. č. 12: Srovnání odpovědí zaměstnaných žen a mužů – nedůležité příčiny

Z obrázku č. 13 je zřejmé, že nezaměstnané ženy převážně volily jako důležitou příčinu ovlivňující dlouhodobou nezaměstnanost špatně cílenou APZ. U nezaměstnaných mužů naopak považují „štědré“ sociální dávky.



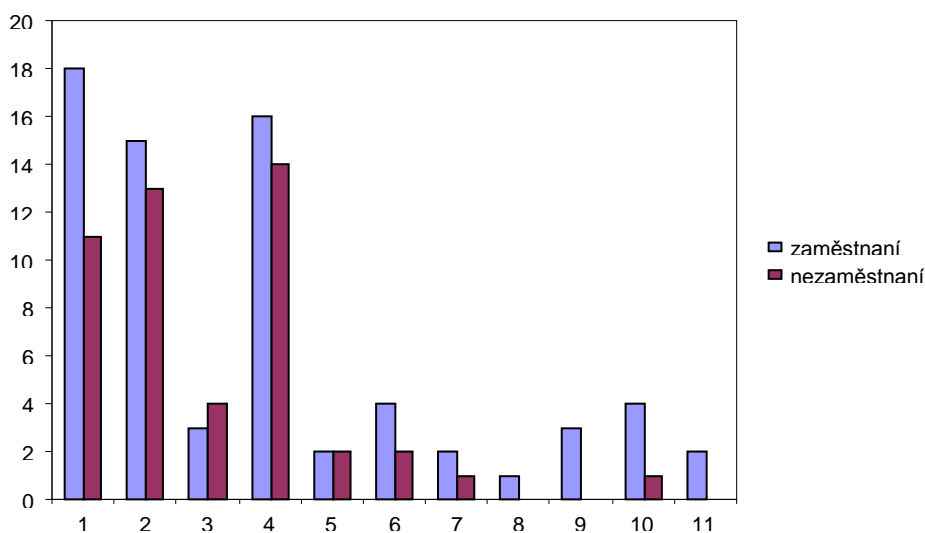
Obr. č. 13: Srovnání odpovědí nezaměstnaných žen a mužů – důležité příčiny

Jako převážně nedůležitou příčinu dlouhodobé nezaměstnanosti vybraly nezaměstnané ženy neochotu stěhovat se za prací, u mužů převládla nedostatečná jazyková vybavenost (viz obr. č. 14).

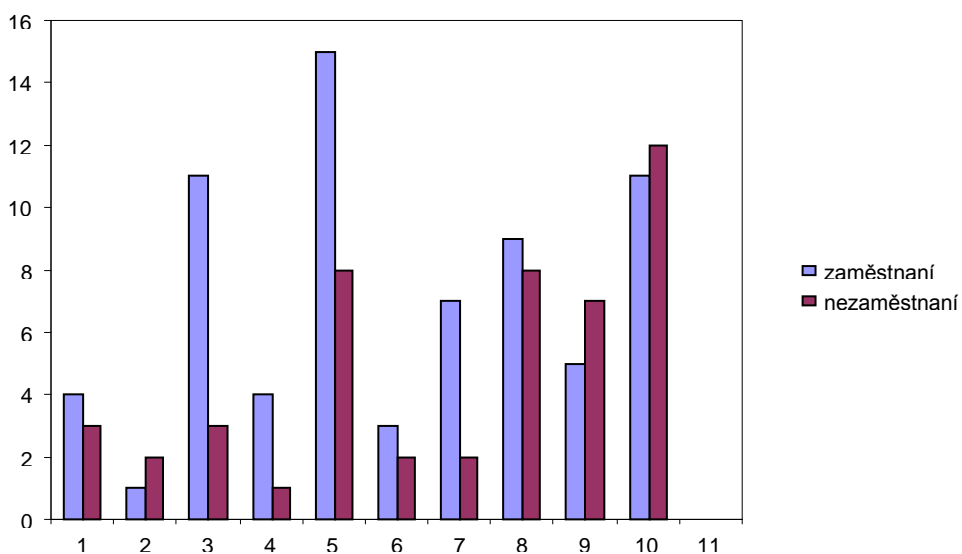


Obr. č. 14: Srovnání odpovědí nezaměstnaných žen a mužů – nedůležité příčiny

Názory na příčiny dlouhodobě nezaměstnaných byly odlišné i mezi skupinou, která nebyla nikdy nezaměstnaná a skupinou, která nezaměstnanost alespoň jednou ve svém životě prožila. Jako důležitou příčinu označili zaměstnaní nedostatečnou podporu tvorby nových pracovních míst a jako nejméně důležitou úhradu zdravotního pojištění státem. Skupina nezaměstnaných zase považuje jako důležitou příčinu štedré sociální dávky, jako nejméně významnou neochotu stěhovat se za prací. Více lze vypožorovat z následujících obrázků č. 15 a 16.



Obr. č. 15: Srovnání odpovědí zaměstnaných a nezaměstnaných celkem – důležité příčiny



Obr. č. 16: Srovnání odpovědí zaměstnaných a nezaměstnaných celkem – nedůležité příčiny

4.4 Návrhy na řešení příčin nezaměstnanosti

Navrhnout nějaké inovativní řešení nezaměstnanosti není vůbec jednoduché. Již z teoretického vymezení problému jsme mohli pochopit, že se o to snažily a snaží celé skupiny vědců. Proto moje úloha není vůbec jednoduchá. Přesto se pokusím spojit tuto teorii s názory získanými z průzkumu a formulovat několik návrhů. Přitom budu vycházet ze třech oblastí příčin nezaměstnanosti, které byly předmětem průzkumu, tj. příčin působících na nezaměstnanost obecně, nezaměstnanost mladistvých a mladých do 20 let a dlouhodobou nezaměstnanost.

Řešení příčin nezaměstnanosti obecně:

Jak z teoretické části, tak i v průzkumu došlo k poměrně jednoznačnému potvrzení, že nezaměstnanost je do značné míry ovlivňovaná vládní politikou zaměstnanosti (tj. nedostatečnou stimulací ekonomiky dodatečnými vládními výdaji, nedostatečnou podporou migrace za práci, malou podporou zpružnění trhu práce v legislativě apod.). Z tohoto titulu provedly země EU celou řadu změn k tomu, aby posílily poptávku po práci, například:

- Snižováním sazeb daně z příjmů fyzických osob a sociálního pojištění.
- Přesouváním daňového břemena z práce na kapitál nebo spotřebu.
- Snížením sazeb daně z přidané hodnoty u služeb, které se vyznačují velkým podílem práce.
- Úpravou zdanění malých a středních firem, protože tento typ společností má největší podíl na zaměstnanosti.⁴¹

Myslím si, že stojí za zvážení další návrhy týkající se zpružnění trhu práce:

- Zavedení slevy na sociálním pojištění pro firmy, které vytvoří nové pracovní místo pro nezaměstnaného nebo přikročí k zavedení pracovních úvazků na kratší dobu (částečné pracovní úvazky). Tento přístup by dle mého názoru zjednodušil administrativu a správu dotací (příspěvků), které poskytují úřady práce na společensky účelná

⁴¹ SIROVÁTKA, T. A KOL: *Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti. Souhrnná zpráva z výzkumné studie provedené v rámci programu „Moderní společnost“*. 1. vyd. Brno a Praha: MU Brno, VÚPSV Praha, NVF Praha, 2003. s. 114. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/vyzkumnestudie>.

pracovní místa. Toto opatření by bylo vhodné pro všechny skupiny nezaměstnaných, kterým úřady práce věnují zvýšenou péči, zejména pro matky pečující o malé děti, zdravotně postižené i dlouhodobě nezaměstnané například k obnovení pracovních návyků.

- Příznivý dopad může mít i zavedení zkrácených pracovních úvazků, tzv. kurzarbeit. Tento termín se používá pro dohodu mezi zaměstnanci, zaměstnavatelem a státem. Zaměstnancům se zkrátí pracovní doba a ušlý příjem jim doplatí stát. Zaměstnavatel se přitom zaváže, že nikoho nepropustí. Kurzarbeit se využívá zejména během působení ekonomické krize. Stejně jako předchozí návrh, i tento je využitelný k řešení nezaměstnanosti. Zavedení tohoto opatření by mělo zejména preventivní charakter a předešlo by se tak zbytečnému propouštění zaměstnanců.
- Využití možnosti nabízet práci z domova. Tato forma pracovních úvazků nepochybně znamená úsporu nákladů pro zaměstnavatele, i když to firmě ztěžuje kontrolu a komunikaci se zaměstnanci, určitě má pro ně i efekt v případě, že prostorové kapacity firem jsou omezené. Tato forma zaměstnávání je jednou z velkých příležitostí pro pracovní uplatnění matek s dětmi a pro osoby se zdravotním postižením.

Řešení příčin nezaměstnanosti mladistvých a mladých do 20 let:

Jak z mého průzkumu, ve kterém dotázaní označili jako nevýznamnější příčinu nezaměstnanosti mladých nevyhovující kvalifikaci potřebám zaměstnavatelů, tak i z výzkumů renomovaných odborníků vyšlo najevo, že vzdělávací systém zaostává v uspokojení dlouhodobých potřeb trhu práce, který se týká všech sfér vzdělávání a současná úroveň a možnosti celoživotního vzdělávání a rekvalifikací je velmi omezená.⁴²

Pokud jde o skupinu nezaměstnaných mladých do 20 let, jsem toho názoru, že není účelné a hospodárné, řešit jejich problém formou rekvalifikací s výjimkou mladistvých, kteří mají ukončené pouze základní vzdělání. Důležité je dostatečně využívat zejména poradenských služeb úřadů práce, které mají preventivní charakter (poradenství pro volbu

⁴² SIROVÁTKA, T. A KOL: *Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti. Souhrnná zpráva z výzkumné studie provedené v rámci programu „Moderní společnost“*. 1. vyd. Brno a Praha: MU Brno, VÚPSV Praha, NVF Praha, 2003. s. 115. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/vyzkumnestudie>.

povolání). Mohou ovlivnit volbu vhodného povolání z pohledu osobnostních předpokladů mladého člověka nebo z pohledu možnosti získat v budoucnu zaměstnání, po kterém je na trhu práce poptávka. Těm, kteří se stali nezaměstnanými z důvodu nevhodně vybraného oboru studia, poradenství pro volbu povolání může pomoci takové osobě znovu se zorientovat a případně ho navrátit do systému vzdělávání. Poradci pro volbu povolání mají dlouholeté zkušenosti s touto skupinou osob, avšak nebezpečím je, že v současné době všeobecných úspor vládních výdajů budou tyto služby utlumeny. Z reorganizací úřadů práce, která proběhla k 1. 4. 2011 (zrušení okresních úřadů práce a vytvořením jednoho subjektu s celostátní působností s krajskými pobočkami), není dosud jasné, jak tyto aktivity budou organizovány a z jakého místa realizovány.

Aby se vyhovělo sladění kvalifikace potřebám zaměstnavatelů, je nanejvýš vhodné a nutné, aby se zaměstnavatelé a vzdělavatelé vzájemně propojili, spolupracovali a sdělovali si své požadavky. Dle mého názoru, toto propojení nemůže nahradit ani stát, ani Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, úřad práce se svými poradci nebo člověk sám.

Řešení příčin dlouhodobé nezaměstnanosti:

Názory dotazovaných osob na hlavní příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti nebyly zcela jednoznačné. Většina kladla hlavní důraz na „selhání“ státu tím, že dostatečně nepodporuje tvorbu pracovních míst pro dlouhodobě nezaměstnané, špatně zacílenou aktivní politiku státu nebo „štědré“ sociální dávky a podporu v nezaměstnanosti. Pokud jde o teorii, s oběma názory se lze ztotožnit. Vezmu-li ale v úvahu průzkumy provedené v této oblasti (zacílení APZ), „*vidíme, že všechny programy (s výjimkou absolventů, kteří odcházejí do APZ po středním trvání nezaměstnanosti) jsou celkem dobře cíleny na dlouhodobě nezaměstnané...*“⁴³ Otázkou zůstává, zda vložené prostředky jsou dostačující. Vzhledem k současné ekonomické situaci ve státě o tom nechci polemizovat. Řešení všech tří výše uvedených oblastí příčin nezaměstnanosti jsou přímo závislé na politice státu. Z teorie víme, že pokud není dostatečný rozdíl mezi sociálními dávkami a mzdou za práci, není ani

⁴³ WINKLER, J., ŽIŽLAVSKÝ, M.: *Český trh práce a Evropská strategie zaměstnanosti*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně ve spolupráci s Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí MPSV ČR, 2004. s. 147. ISBN 80-210-3565-X

dostatečný motiv pracovat za mzdu, zejména u osob s nižšími příjmy a z toho plyne i dlouhodobé setrvávání v evidenci na úřadu práce. Úspěch řešení souvisí se zavedením „prorůstových“ opatření a hospodářským růstem.

Přesto je možné navrhnout alespoň určitá řešení zlepšení pozice skupiny dlouhodobě nezaměstnaných na trhu práce. Základ pomoci vidím ve zpětném získání sebedůvěry, zvládnutí stresu z neúspěchu při hledání zaměstnání. U některých skupin může jít i o budování ztraceného návyku chodit denně do zaměstnání a pracovat. K tomu slouží různé formy poradenských služeb, organizování tzv. klubů práce (job club) a motivačních kurzů. Následovat může (v mnoha případech to bude nutnost) rekvalifikace, či jiná forma do vzdělání, zaučení na nové povolání apod. Jako velmi vhodný nástroj řešení problému dlouhodobě nezaměstnaných se nabízí tzv. veřejně prospěšné práce organizované obcemi nebo neziskovými organizacemi. Toto vše se neobejde bez individuálního přístupu. Významnou roli pro efektivní využití všech těchto nabídek hraje tzv. „individuální akční plán“, který by měly úřady práce vypracovat vždy, pokud je uchazeč o zaměstnání veden v evidenci nepřetržitě déle než 5 měsíců.⁴⁴ I když se tyto plány vypracovávají, podle mých dostupných informací z úřadů práce, jde více o formální přístup než faktické individuální řešení situace konkrétního nezaměstnaného. Aby se tento formální přístup stal skutečnou a efektivní pomocí, je potřeba zajistit dostatečnou personální kapacitu a zaměřenou vzdělanost těch, kteří se budou těmto lidem věnovat.

⁴⁴ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů. § 33, odst. 2

Závěr

Již v úvodu pokazuji na závažnost nezaměstnanosti jako sociálně negativního jevu, který silně ovlivňuje jak každého jednotlivce, tak celou společnost. V dnešní postmoderní době je pro každého jednotlivce hrozbou, vlivy této poruchy trhu práce prostupují celou společností a udávají směr jejího vývoje ve všech oblastech. Proto je nezbytné se tímto problémem vážně zabývat a hledat cesty k jeho zvládnutí z hlediska jednotlivce i z hlediska společnosti. Jsem toho názoru, že sociální pedagogika je vhodnou (transdisciplinární) vědeckou disciplínou, v jejíž moci je tato dvě hlediska, tj. potřeby člověka a potřeby společnosti, spojit ve snaze o efektivní řešení problému nezaměstnanosti.

V první části své práce jsem se zabývala teoretickým vymezením problematiky trhu práce, zaměstnanosti a nezaměstnanosti obecně. Charakterizovala jsem rizikové skupiny osob ohrožených nezaměstnaností a k tomu jsem využila vyjmenované skupiny obsažené v § 33 zákona o zaměstnanosti, kterým mají úřady práce věnovat zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. Teoretické zázemí pro pochopení těchto pojmů je poměrně obsáhlé, ale systematickým rozčleněním jsem se pokusila nastínit souvislosti a mechanismy, které s touto problematikou souvisí. Pro potřebu této práce tento rozsah pokládám za dostačující.

Pomocí odborné literatury a závěrů výzkumných prací jsem rozebrala a popsala základní vlivy působící na nezaměstnanost obecně. Jakým způsobem může například vládní politika a vládní zásahy ovlivnit vývoj na trhu práce, ať už jde o otázku zdanění práce, stanovení výše minimální mzdy a sociálních dávek, otázku regulace nájemného či dodatečných výdajů na oživení ekonomiky, případně daňového zatížení firem (kromě již zmíněného odvodu na sociální pojištění též daně z příjmů fyzických a právnických osob) apod. Vedle těchto vlivů působí na nezaměstnanost také úroveň a struktura vzdělání, které by se mělo vyvíjet v souladu s požadavky trhu práce a napomáhat tak plynulému přechodu absolventů do zaměstnání.

Ve čtvrté kapitole této práce jsem popsala konkrétní možnosti řešení nezaměstnanosti dané legislativou (zákonem o zaměstnanosti) a zmínila jsem se i o možnostech využití strukturálních fondů EU, které také mohou napomoci nezaměstnanost řešit nebo ji předcházet.

Těžiště své práce vidím v provedeném průzkumu mezi náhodně vybranými občany, kteří odpovídali kromě jiného na tři základní okruhy otázek týkajících se příčin nezaměstnanosti obecně, nezaměstnanosti mladých do 20 let a dlouhodobé nezaměstnanosti. Z předem nabídnutých možností označovali dvě: jednu jako nejvíce důležitou a druhou jako nejméně důležitou příčinu. Cílem tohoto průzkumu bylo zjistit, jak řadoví občané vnímají jednotlivé příčiny ovlivňující nezaměstnanost, které byly vybrány z předcházejícího teoretického rozboru. Za omezující prvek provedeného průzkumu lze považovat nepokrytí většího území ČR při výběru respondentů, což vzhledem k rozsahu této práce nebylo v mých silách. Při případném pokračování v této práci lze do reprezentativního vzorku respondentů zahrnout celé území ČR.

Za hlavní příčinu ovlivňující nezaměstnanost obecně převážná část dotazovaných osob označila vládní politiku zaměstnanosti, resp. nedostatečnou stimulaci ekonomiky, nedostatečnou podporu migrace za prací a malou podporu zpružnění trhu práce v legislativě. Za nejméně důležitou příčinu působící na nezaměstnanost obecně tyto osoby považovaly zaměstnávání zahraničních pracovníků.

Z nabídnutých příčin nezaměstnanosti mladých do 20 let respondenti vybrali jako důležitou příčinu nevyhovující kvalifikaci potřebám zaměstnavatelů a jako nedůležitou úhradu zdravotního pojištění státem.

U příčin dlouhodobé nezaměstnanosti se odpovědi na důležité příčiny rozdělily rovnoměrně mezi „štědré“ sociální dávky, nedostatečnou podporu tvorby pracovních míst pro dlouhodobě nezaměstnané ze strany státu a špatně cílenou aktivní politiku zaměstnanosti. Za nedůležitou příčinu byla označena neochota stěhovat se za prací a úhrada zdravotního pojištění státem.

Na otázku, zda ovlivnilo naše členství v EU zaměstnanost v ČR, na rozdíl od předpokladů popsaných v části 4.1 této práce, téměř polovina dotázaných odpověděla, že neovlivnilo a 30 % odpovědělo neví.

V závěru této kapitoly navrhuji určitá možná řešení, která vychází z propojení názorů odborníků, legislativy a provedeného průzkumu. Přitom jsem se soustředila na tři oblasti příčin nezaměstnanosti, které byly předmětem dotazníkového průzkumu (řešení příčin nezaměstnanosti obecně, nezaměstnanosti mladých do 20. let a dlouhodobé nezaměstnanosti).

Návrhy řešení příčin nezaměstnanosti obecně:

- Snižováním sazeb daně z příjmů fyzických osob a sociálního pojištění.
- Přesouváním daňového břemena z práce na kapitál nebo spotřebu.
- Snížením sazeb daně z přidané hodnoty u služeb, které se vyznačují velkým podílem práce.
- Úpravou zdanění malých a středních firem, protože tento typ společností má největší podíl na zaměstnanosti.
- Zavedení slevy na sociálním pojištění pro firmy, které vytvoří nové pracovní místo pro nezaměstnaného nebo přikročí k zavedení pracovních úvazků na kratší dobu (částečné pracovní úvazky).
- Zavedení zkrácených pracovních úvazků, tzv. kurzarbeit, kdy se zaměstnancům zkrátí pracovní doba a ušlý příjem jim doplatí stát. Zaměstnavatel se přitom zaváže, že nikoho nepropustí. Kurzarbeit je vhodný zejména během působení ekonomické krize a přechází se tak zbytečnému propouštění zaměstnanců.
- Využití možnosti nabízet práci z domova. Tato forma zaměstnávání je jednou z velkých příležitostí pro pracovní uplatnění matek s dětmi a pro osoby se zdravotním postižením.

Zavedení těchto návrhů by mělo pozitivní dopad i na řešení následujících skupin nezaměstnaných mladých do 20 let a dlouhodobě nezaměstnaných.

Návrhy řešení příčin nezaměstnanosti mladistvých a mladých do 20 let:

- Dostatečně využívat zejména poradenských služeb úřadů práce, které mají preventivní charakter (poradenství pro volbu povolání).
- Sladit kvalifikaci absolventů potřebám zaměstnavatelů, vzájemným propojením a spoluprací mezi zaměstnavateli, všemi stupni škol a vzdělávacími institucemi.

Návrhy řešení příčin dlouhodobé nezaměstnanosti:

- Zajištění dostatečného rozdílu mezi sociálními dávkami a mzdou za práci, aby se lidem s nižšími příjmy vyplatilo pracovat.
- Důsledné využívání tzv. „individuálních akčních plánů“ jako smlouvy mezi dlouhodobě evidovaným a úřadem práce, ve které se obě strany dohodnou, co společně a každý jednotlivě udělá pro řešení nezaměstnanosti. K tomu by bylo zřejmě nutné vyřešit personální kapacitu úřadů práce, které tuto činnost mají zabezpečovat.
- Celou aktivní politiku zaměstnanosti a projekty EU zcela podřídit řešení dlouhodobé nezaměstnanosti, protože zasahuje všechny problémové skupiny nezaměstnaných. Půjde nejen o podporu tvorby pracovních míst pro dlouhodobě nezaměstnané, ale také o programy napomáhající k „novému startu“ těchto osob – budování ztraceného návyku chodit denně do práce, znovu nalezení sebedůvěry, zvládnání stresu z neúspěchu při hledání zaměstnání, apod.
- Zapojit do řešení dlouhodobě nezaměstnaných též další sociální partnery, zejména obce.

Zvolené téma je natolik obsáhlé, že vzhledem k rozsahu bakalářské práce nebylo možné se zabývat všemi skupinami, a proto jsem průzkum a jeho vyhodnocení zúžila na tři výše uvedené oblasti příčin. Tento určitý nedostatek je ale možným východiskem pro další bádání, ve kterém lze dosáhnout dalších významných a přínosných poznatků ke zvládnání tohoto jevu ve společnosti se zaměřením na odlišnosti jednotlivých rizikových skupin.

Resumé

Práce se zabývá teoretickým vymezením problematiky trhu práce, zaměstnanosti a nezaměstnanosti obecně. Charakterizuje rizikové skupiny osob ohrožených nezaměstnaností a pomocí odborné literatury a závěrů výzkumných prací rozebírá a popisuje základní vlivy působící na nezaměstnanost obecně. Jakým způsobem může například vládní politika a vládní zásahy ovlivnit vývoj na trhu práce, ať už jde o otázku zdanění práce, stanovení výše minimální mzdy a sociálních dávek, otázku regulace nájemného či dodatečných výdajů na oživení ekonomiky, případně daňového zatížení firem. Vedle těchto vlivů působí na nezaměstnanost také úroveň a struktura vzdělání, které by se mělo vyvíjet v souladu s požadavky trhu práce a napomáhat tak plynulému přechodu absolventů do zaměstnání.

V poslední čtvrté části této práce je popis konkrétní možnosti řešení nezaměstnanosti dané legislativou (zákonem o zaměstnanosti) a využitím strukturálních fondů EU.

Těžiště práce je v provedeném průzkumu mezi náhodně vybranými občany, kteří odpovídali kromě jiného na tři základní okruhy otázek týkajících se příčin nezaměstnanosti obecně, nezaměstnanosti mladých do 20 let a dlouhodobé nezaměstnanosti. Cílem tohoto průzkumu bylo zjistit, jak řadoví občané vnímají jednotlivé příčiny ovlivňující nezaměstnanost, které byly vybrány z předcházejícího teoretického rozboru.

Anotace

Bakalářská práce teoreticky vymezuje problematiku trhu práce, zaměstnanosti a nezaměstnanosti obecně. Charakterizuje rizikové skupiny osob ohrožených nezaměstnaností a provádí rozbor a popis základních vlivů působících na nezaměstnanost obecně. Součástí této práce je také popis konkrétních možností řešení nezaměstnanosti dané legislativou (zákonem o zaměstnanosti).

Těžiště práce je v provedeném průzkumu mezi náhodně vybranými občany, kteří odpovídali kromě jiného na tři základní okruhy otázek týkajících se příčin nezaměstnanosti obecně, nezaměstnanosti mladých do 20 let a dlouhodobé nezaměstnanosti. Cílem tohoto průzkumu bylo zjistit, jak řadoví občané vnímají jednotlivé příčiny ovlivňující nezaměstnanost, které byly vybrány z předcházejícího teoretického rozboru.

Klíčová slova - Nezaměstnanost, zaměstnanost, trh práce, rizikové skupiny nezaměstnaných, příčiny nezaměstnanosti, řešení nezaměstnanosti.

Annotation

Bachelor thesis theoretically defining issue in the labor market, employment and unemployment in general. Characterized by high-risk groups of people at risk of unemployment and performs analysis and description of the fundamental influences acting on unemployment in general. This will include a description of specific options for addressing the unemployment legislation (Employment Act).

The focus of the work is carried out a survey of randomly selected citizens, who responded to the addition of another three basic types of questions concerning the causes of unemployment in general, youth unemployment in 20 years and long-term unemployment. The aim of this research was to examine how ordinary citizens perceive the various causes affecting unemployment, which were chosen from previous theoretical analysis.

Keywords – Unemployment, Employment, Labor Market, Risk Groups Unemployment People, The Causes of Unemployment, Solution of Unemployment.

Seznam použité literatury

1. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů.
2. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů.
3. BUCHTOVÁ, Božena a kolektiv. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing a. s., 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
4. KNOLL, O. *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 1993. 17 s.
5. KRAUS, B., SÝKORA, P. *Sociální pedagogika 1*. Brno. Institut mezioborových studií, 2009. 63 s.
6. KUCHARŤ, P. *Trh práce*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2007. 183s. ISBN 978-80-246-1383-3.
7. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. 172 s. ISBN 80-901424-9-4.
8. MATOUŠEK, O. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 1. vyd. Praha: Porál, 2005. 351 s. ISBN 80-7367-002-X.
9. NOVÝ, I., SURYNEK, A. *Sociologie pro ekonomy a manažery*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing a. s., 2002. 191 s. ISBN 80-247-0384-X.
10. SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D. *Ekonomie*. Praha, nakladatelství Svoboda, 1991. 1011 s. ISBN 80-205-0192-4.
11. SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P.: *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8.
12. ŠIMEK, M. *Trh práce*. 1. vyd. Ostrava: Union, 2005, 75 s. ISBN 80-86764-26-5.
13. WINKLER, J., ŽIŽLAVSKÝ, M.: *Český trh práce a Evropská strategie zaměstnanosti*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně ve spolupráci s Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí MPSV ČR, 2004. 241s. ISBN 80-210-3565-X.
14. Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2010. Dostupné z http://www.mpsv.cz/files/clanky/9784/Analiza_vyvoje_zamestnanosti_a_nezamestnanosti.pdf.
15. Informace o nezaměstnanosti v ČR. Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/stat>.

16. Práce a mzdy-metodika. Dostupné z:
http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/o/gender_pracemzdy-metodika.
17. RUSNOK, J. Zaměstnanost je klíč k prosperitě. [2010-08-10]. Dostupné z <http://blog.aktualne.centrum.cz/blogy/jiri-rusnok.php?itemid=10502>.
18. SIROVÁTKA, T. A KOL: *Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti. Souhrnná zpráva z výzkumné studie provedené v rámci programu „Moderní společnost“*. 1. vyd. Brno a Praha: Masarykova univerzita Brno, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, Národní vzdělávací fond, 2003. 154 s. Dostupné z:
<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/vyzkumnestudie>.
19. Statistiky nezaměstnanosti. Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/stat>.
20. ZEMÁNEK, J. Nezaměstnanost. Dostupné z <http://www.euroekonom.cz/ekonomie-clanky.php?type=lekce10>.

Seznam příloh

Příloha č. 1: Dotazník – příčiny nezaměstnanosti

Příloha č. 2: Vyhodnocení odpovědí z dotazníkového průzkumu

Dotazník – příčiny nezaměstnanosti

Vážení respondenti,
dostává se Vám do rukou dotazník, který je anonymní a jeho cílem je zjistit, jak se díváte na příčiny nezaměstnanosti. Informace, které získám, použiji ve své bakalářské práci, ve které se snažím najít odpovědi na příčiny nezaměstnanosti a naznačit možnosti jejího řešení. Děkuji předem za úsilí věnované vyplnění dotazníku.

Pokud není stanoveno jinak, vyberte, prosím, jednu z navržených příčin, kterou považujete za nejvíce důležitou a označte ji **D**; tu kterou považujete za nejméně důležitou – **N**. V případě, že si z nich nevyberete, využijte možnosti vyslovení vlastního názoru.

1. Jste (zatrhněte): žena / muž

2. Byl jste v minulosti nezaměstnaný (zatrhněte): Ano / Ne

3. V čem vidíte **hlavní příčiny nezaměstnanosti obecně**

- Vládní politika zaměstnanosti (stimulace ekonomiky dodatečnými vládními výdaji, podpora migrace za prací, malá podpora zpružnění trhu práce v legislativě)
- Stanovená výše minimální mzdy a sociálních dávek
- Demografický vývoj - zvyšování průměrného věku ekonomicky aktivního obyvatelstva
- Zaměstnávání zahraničních pracovníků
- Příčina je v samotných lidech
- Jiné příčiny (uved'te stručně jaké):

4. V čem vidíte **hlavní příčiny nezaměstnanosti mladistvých a mladých do 20 let**

- Nevyhovující kvalifikace potřebám zaměstnavatelů
- Využívání příležitosti šedé a černé ekonomiky
- Neexistence jiných pružnějších forem zaměstnávání
- Výše mzdy
- Příklad v rodině (nezaměstnaní rodiče)
- Nevyhovující příprava na budoucí povolání ve škole
- Úhrada zdravotního pojištění státem
- Jiné (uved'te stručně jaké):

5. V čem vidíte hlavní příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti

- Nedostatečná podpora tvorby nových pracovních míst a zaměstnávání dlouhodobě nezaměstnaných ze strany státu
- Špatně cílená aktivní politika zaměstnanosti státu
- Vliv šedé a černé ekonomiky
- „Štědré“ sociální dávky a podpora v nezaměstnanosti
- Úhrada zdravotního pojištění státem
- Výše minimální mzdy
- Neodpovídající vzdělání požadavkům zaměstnavatelů
- Nedostatečná jazyková vybavenost
- Neochota využívat jiných forem zaměstnávání (zkrácené úvazky, práce z domova, apod.)
- Neochota stěhovat se za prací
- Jiné důvody *uved'te stručně jaké*:

6. Myslíte si, že vstup do EU měl pro naši zemi příznivý dopad v oblasti zaměstnanosti?

(zatrhněte): Ano / Ne / Nevím

Děkuji Vám ještě jednou za věnovaný čas při vyplňování tohoto dotazníku a jeho vrácení.

VYHODNOCENÍ ODPOVĚDÍ Z DOTAZNÍKOVÉHO PRŮZKUMU

	Ženy celkem				Muži celkem				Ženy a muži celkem				Zaměstnaní a nezaměstnaní	
	zaměst.		nezaměst.		zaměst.		nezaměst.		zaměst.		nezaměst.		celkem	
	D	N	D	N	D	N	D	N	D	N	D	N	D	N
V čem vidíte hl. příčiny:														
NEZAMĚŠTNANOSTI OBECNĚ:														
1. Vládní politika zaměstnanosti	24	5	13	1	10	2	8	2	34	7	21	3	55	10
2. Stanovená výše minim. mzdy a soc. dávek	6	10	4	5	5	0	1	1	11	10	5	6	16	16
3. Demografický vývoj - zvýš. prům. věku EAO	6	8	6	4	0	5	0	3	6	13	6	7	12	20
4. Zaměstnávání zahraničních zaměstnanců	1	16	0	19	0	12	0	4	1	28	0	23	1	51
5. Příčina je v samotných lidech	11	9	12	6	6	3	3	3	17	12	15	9	32	21
6. Jiné příčiny	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	2	0
NEZAM. MLADISTVÝCH A MLADÝCH DO 20 LET:														
1. Nevyhovující kvalifikace potřebám zaměstnavatelů	16	2	21	1	8	0	4	1	24	2	25	2	49	4
2. Využití příležitostí šedé a černé ekonomiky	3	7	1	1	4	1	2	0	7	8	3	1	10	9
3. Neexistence jiných pružnějších forem zaměstnávání	5	2	3	3	2	3	0	1	7	5	3	4	10	9
4. Výše mzdy	6	2	1	1	2	1	1	1	8	3	2	2	10	5
5. Příklad v rodině	8	8	5	5	2	1	1	1	10	9	6	6	16	15
6. Nevyhovující příprava na bud. povolání ve škole	8	5	4	3	2	2	3	1	10	7	7	4	17	11
7. Úhrada zdravot. pojištění státem	1	21	0	20	0	14	0	8	1	35	0	28	1	63
8. Jiné	1	1	0	1	2	0	2	0	3	1	2	1	5	2
DLOUHODOBÉ NEZAMĚŠTNANOSTI:														
1. Nedost. podpora tvorby nových PM ze str. státu	10	3	9	1	8	1	2	2	18	4	11	3	29	7
2. Špatně cílená APZ	11	0	12	2	4	1	1	0	15	1	13	2	28	3
3. Vliv šedé a černé ekonomiky	3	11	2	2	0	0	2	1	3	11	4	3	7	14
4. "Štědré" sociální dávky a podpora v nez.	11	2	9	1	5	2	5	0	16	4	14	1	30	5
5. Úhrada zdravot. pojištění státem	2	12	2	6	0	3	0	2	2	15	2	8	4	23
6. Výše minimální mzdy	1	2	1	2	3	1	1	0	4	3	2	2	6	5
7. Neodpovídající vzdělání požadavkům zaměstn.	2	4	0	1	0	3	1	1	2	7	1	2	3	9
8. Nedostatečná jazyk. vybavenost	1	4	0	4	0	5	0	4	1	9	0	8	1	17
9. Neochota využívat jiných forem zaměstnávání	2	4	0	7	1	1	0	0	3	5	0	7	3	12
10. Neochota stěhovat se za prací	3	6	0	9	1	5	1	3	4	11	1	12	5	23
11. Jiné důvody	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2	0
MĚL VSTUP DO EU PŘÍZNIVÝ DOPAD NA ZAMĚŠTNANOST?														
ANO	16		10		5		4		21		14		35	
NE	23		13		14		7		37		20		57	
NEVÍM	9		12		3		2		12		14		26	