

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická

Katedra veřejné správy

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Právní aspekty řešení nezaměstnanosti

Předkládá: Lucie Bakalářová

Vedoucí diplomové práce: PhDr. Jaroslava Kadeřábková, CSc.

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2011/2012

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Lucie BAKALÁŘOVÁ**
Osobní číslo: **R08611**
Studijní program: **M6805 Právo a právní věda**
Studijní obor: **Právo**
Název tématu: **Právní aspekty řešení nezaměstnanosti**
Zadávající katedra: **Katedra veřejné správy**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

1. Úvod
2. Přístupy ke studiu a vymezení pjmů
3. Druhy nezaměstnanosti
4. Ohrožené skupiny osob
5. Politika zaměstnanosti
6. Právní úprava nezaměstnanosti
7. Návrhy vlády pro úpravu nezaměstnanosti
8. Závěr

Rozsah grafických prací: **grafické vyjádření vztahů**
Rozsah pracovní zprávy: **cca 60 stran**
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná**
Seznam odborné literatury:
viz zvláštní seznam

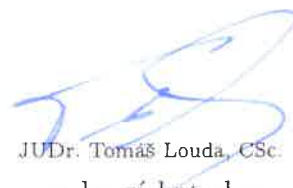
Vedoucí diplomové práce: **PhDr. Jaroslava Kadeřábková, CSc.**
Katedra veřejné správy

Datum zadání diplomové práce: **31. března 2011**

Termín odevzdání diplomové práce: **31. března 2012**



Prof. JUDr. Květoslav Růžička, CSc.
děkan

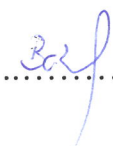


JUDr. Tomáš Louda, CSc.
vedoucí katedry

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Právní aspekty řešení nezaměstnanosti“ zpracovala samostatně a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem pro vědeckou práci obvyklým

30. března 2012


.....

Poděkování

Dovoluji si mimo jiné i touto cestou poděkovat všem, kteří mi umožnili přístup k podkladům pro zpracování této práce a předáním svých zkušeností měli podíl na dosažení vyššího stupně mých vědomostí. Jedná se především o vedoucí mé diplomové práce paní PhDr. Jaroslavu Kadeřábkovou, CSc. Pevně věřím, že se v budoucnu nebudou muset stydět za skutečnost, že se naše cesty, byť v některých případech pouze na krátký čas, setkaly. Také chci velmi poděkovat mým rodičům, kteří mi pomohli projít až k tomuto životnímu předělu.

OBSAH

1. Úvod	1
2. Přístupy ke studiu a vymezení pojmů	3
2.1. Nezaměstnanost	3
2.2. Pohledy na nezaměstnanost	5
2.2.1. Liberálové	5
2.2.2. Keynes	7
2.2.3. Marxisté	9
2.2.4. Monetaristické reakce	9
3. Druhy nezaměstnanosti	11
3.1. Frikční nezaměstnanost	11
3.2. Strukturální nezaměstnanost	12
3.3. Cyklická a sezónní nezaměstnanost	13
3.4. Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost	14
3.5. Dlouhodobá nezaměstnanost	16
3.6. Skrytá nezaměstnanost	17
3.7. Neúplná a nepravá nezaměstnanost	18
3.8. Plná zaměstnanost a míra nezaměstnanosti	18
3.9. Délka nezaměstnanosti	20
4. Ohrožené skupiny osob	21
4.1. Starší osoby	22
4.2. Ženy	23
4.3. Osamělí rodiče	25
4.4. Nekvalifikovaní	26
4.5. Studenti, absolventi, děti	26
4.6. Mladí	27
4.7. Handicapované osoby	28
4.8. Dlouhodobě nezaměstnaní	29
4.9. Etnika, náboženství, rasismus	30
4.10. Bezdomovci a nezaměstnatelní	31
4.11. Životní úroveň během nezaměstnanosti	32
5. Politika zaměstnanosti	34
5.1. Trh práce	34

5.1.1.	Primární a sekundární trh práce	37
5.1.2.	Formální a neformální trh práce	38
5.1.3.	Vnitřní a vnější trh práce	39
5.1.4.	Omezení konkurenceschopnosti trhu práce	39
5.2.	Služby zaměstnanosti	41
5.2.1.	Řešení regionální nerovnováhy	42
5.2.2.	Systém podpor	42
5.2.3.	Sociální stát	45
5.3.	Strategie zaměstnanosti	46
5.4.	Vliv vzdělávání	47
5.5.	Vstup do Evropské unie a nezaměstnanost	48
5.5.1.	Rozdíly kandidátských zemí a zemí EU	48
5.5.2.	Česká republika a vstup do EU	50
5.6.	Mezinárodní organizace práce „ILO“	52
6.	Právní úprava nezaměstnanosti	53
6.1.	Ústavní rovina	53
6.1.1.	Ústava ČR	53
6.1.2.	Listina základních práv a svobod	54
6.2.	Mezinárodní rovina	55
6.2.1.	Sociální charta Rady Evropy	55
6.2.2.	Evropská úmluva o lidských právech	56
6.2.3.	Mezinárodní pakt o občanských a politických právech, Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech	56
6.2.4.	Všeobecná deklarace lidských práv	56
6.2.5.	Sociální charta Evropského společenství	57
6.3.	Zákonná rovina	58
6.3.1.	Zákony související se zaměstnaností	58
6.3.2.	Zákoník práce	60
6.3.3.	Zákon o zaměstnanosti	61
7.	Návrhy vlády pro úpravu nezaměstnanosti	62
7.1.	Sociální reforma	62
7.2.	Ministerstvo práce a sociálních věcí	69
7.3.	Úřad práce	69
7.3.1.	Program EURES	70

8. Závěr	71
Resume	73
Resume v AJ	74
Seznam použitých zkratk	75
Přehled literatury	76
Přílohy	79

1. ÚVOD

Nezaměstnanost a roli státu při této sociální události je potřeba zkoumat a zjišťovat, jak nalézt nástroje k jejímu snižování. Může totiž postihnout každého z nás, v různých částech státu a za různých okolností. Souvisí také s ekonomickou situací státu, která není v některých dobách natolik příznivá, aby se dalo jednoznačně počítat, že se počet nezaměstnaných osob bude snižovat. Pro snížení nezaměstnanosti je důležitá role sociologie, která zkoumá její příčiny. Tím se stát může zaměřit na odstranění nebo alespoň omezení příčin, které budou zjištěny, aby důsledky pro obyvatelstvo byly co nejpříznivější. Jelikož nezaměstnanost postihuje některé skupiny osob více než jiné, je třeba najít způsob, jak ohroženým skupinám pomoci, aby byly ohroženy co nejméně a aby se spíše nezaměstnanost dotýkala jednotlivců, než-li celých skupin. Proto je cílem této práce zjistit, které skupiny jsou ohroženy a proč se mezi ohroženými ocitají. Nepojednává o té nejohroženější skupině, to vyžaduje vlastní zkoumání, jelikož zatím nikdo nepotvrdil, která skupina jí je, a přesáhlo by to rozsah daného tématu. Je také podstatné, aby se zjistilo, jestli půjde, a případně jakým způsobem, zabránit zaměstnavatelům v diskriminaci uchazečů o zaměstnání. Role státu se neomezuje pouze na nástroje odstraňování nezaměstnanosti, ale také na sociální podporu. Pro osoby, které se staly nezaměstnanými, je důležité důkladně připravit systém podpor, které mohou v důsledku této sociální události pobírat a které jim budou nahrazovat příjem získaný ze zaměstnání.

Sociologie se zabývá také pohledem společnosti na nezaměstnané. Zjišťuje, jestli jsou zbytkem společnosti vyčleňováni na její okraj a jak tato situace působí na postiženého. Ten se nemusí potýkat pouze s holým faktem, že ztratil zaměstnání, ale také vnímá, jak na změnu jeho životního stylu pohlíží zbytek společnosti. Nemusí se vždy jednat o osoby blízké, které se snaží přijmout současnou situaci svého známého či příbuzného, ale širší společnost má obecně zafixované určité stanovisko vůči nezaměstnaným. V této souvislosti se také zkoumá, zda nezaměstnanost působí nepříznivě na psychickou a fyzickou stránku člověka z dlouhodobého hlediska. Zkoumá se, do jaké míry je propleten vztah nezaměstnanosti a chudoby jednotlivců a celých skupin.

Tato práce se také zabývá systémem podpor a zkoumá podmínky, za nichž by je mohly osoby potřebné využívat. Zároveň se také snaží vystihnout hlavní problémy přijatých změn v právní úpravě a dopad na osoby jako jednotlivce. Dalším bodem jsou možnosti aktivit, které mohou nezaměstnaní vykonávat a které nebudou v rozporu se zákony, ale pomohou jednotlivcům se lépe uplatnit při hledání zaměstnání, začlenit se mezi kolektiv a adaptovat se na změny, které jim nezaměstnanost přinesla.

Úkolem této diplomové práce je definovat rozsah dané problematiky a určit, jak stát přejímá roli zodpovědného tímu, že vytváří dostatečný systém podpor pro co nejširší skupinu postižených a zda podpory jsou adekvátní a dostačující, zda uspokojují nejen životní potřeby člověka obecně, ale zda slouží konkrétním jedincům, protože každý má náklady na důležité životní potřeby v různém věku a situaci rozdílné.

Pro zpracování této práce posloužila i bakalářská práce na téma *Nezaměstnanost a koncept chudoby*, kterou jsem vypracovala v roce 2010 a která mi dala základní teoretické body pro část zabývající se ohroženými osobami, pojetím nezaměstnanosti a také v základním vymezení trhu práce.

2. PŘÍSTUPY KE STUDIU A VYMEZENÍ POJMŮ

Tato kapitola bude pojednávat o nezaměstnanosti a vymezí tento termín a dále se bude zabývat teoretickými výklady přístupů k nezaměstnanosti od druhé polovině 19. století.

2.1 NEZAMĚSTNANOST

„Stav, kdy lidé chtějí pracovat a hledají si práci, která je pro ně běžně zdrojem obživy, ale nemohou žádnou přiměřenou a placenou práci získat, vzniká poklesem potřeby pracovních sil, příčinami mohou být ekonomické problémy, zmenšená poptávka po dané kvalifikaci.“¹

Nezaměstnanost je jev, který se řadí mezi sociální rizika. Původně sociálním problémem nebyla, stalo se tak až s nástupem kapitalismu. Nejdříve nebyla řešená na státní úrovni, jelikož nebyla brána jako problém státu, ale jednotlivce. Později se rozmohla a dosáhla takových rozměrů, že se začaly hledat mnohé způsoby řešení nezaměstnanosti, které procházely různými formami vývoje. Stala se problémem celé společnosti, takže jí začal řešit stát. Později v rámci Evropy se snažila různá společenství přijít na nástroje, které by pomohly nezaměstnanost snížit a tato společenství hledala způsob, jak tento problém odstranit. Přelomem 19. a 20. století začaly vznikat organizované dílny a veřejné práce, které financoval stát. Také vznikaly fondy pro nezaměstnané, které měly pomoci nezaměstnaným v jejich složité životní situaci.²

Ne každý, kdo pracuje, je zaměstnaný a naopak. Od zaměstnání se odlišuje činnost vykonávaná pro vlastní potěšení nebo práce v rámci domácnosti. Zaměstnanost je vázaná na smluvní základ a materiální výtěžek. Předpokládá tedy finanční příjmy plynoucí ze zaměstnání.

Jinak se nejedná o zaměstnání a tudíž se od této činnosti neočekává příjem ze zaměstnání či nezávislé činnosti a v případě, že osoba přijde o takto vykonávanou činnost, nejde o ztrátu zaměstnání a nemůže následovat nezaměstnanost, protože ta tady již je. Osoba, která nepobírá mzdu za svou práci, je nezaměstnaná, tato osoba se pohybuje mimo trh práce.

Existují společné znaky nezaměstnanosti, které lze i přes subjektivní pocity určit. Jedná se o osoby, které:

¹ JANDOUREK, Jan. *Sociologický slovník*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2001, 285 s. ISBN 80-717-8535-0, str.171

² Madar, Zdeněk. *Slovník českého práva I. díl A-O*. 1. vyd. Praha: Linde, 1995, 716 s. ISBN 80-856-4762-1

- jsou schopné práce (věkově, zdravotním stavem a osobní situací),
- mají zájem o zaměstnání,
- jsou v daný okamžik bez zaměstnání i přes svou snahu.

I zákon o zaměstnanosti č. 1/1991 Sb., v platném znění, se odvolává na tyto tři znaky stejně jako Mezinárodní úřad práce v Ženevě.³

Osoba, která hledá zaměstnání, je nespokojená se svým současným stavem. O zaměstnání se uchází osoby ze všech společenských kategorií, ať se již jedná o osoby staré, mladé, se základním vzděláním nebo vyšší mírou dosaženého vzdělání, ženy po mateřské nebo rodičovské dovolené či muže po rodičovské dovolené, ale i čerstvé absolventy škol, osoby s tělesným nebo duševním pracovním omezením. Nevyhýbá se tedy žádné skupině a lze těžko odhadnout, která z nich je na trhu práce nejméně žádána. Zájem o zaměstnání se dá rozpoznat více způsoby, za známku zájmu o práci se považuje například jedna schůzka s potenciálním zaměstnavatelem měsíčně, písemný kontakt nebo odpověď na inzerát.

Nezaměstnaná osoba je práce schopná, nucená hledat obživu pracovní smlouvou, která ztratila práci a nemůže jí nalézt z důvodů, které sama nezapříčinila. I když tuto definici je třeba zpřesnit, v případě absolventů škol se o ztrátě zaměstnání nedá mluvit, jelikož se zatím nepohybovali na trhu práce a nebyli zaměstnanými. Status nezaměstnaných získali po ukončení studia, kdy se začali pokoušet najít zaměstnání. Na trhu práce se nevyskytuje práce adekvátní vzdělání, schopnostem a zkušenostem zájemce o práci, za mzdu a v době i místě obvyklou.

„Podle výše uvedené definice, je zřejmé, že se bere v potaz i doba a místo, tudíž se od osoby nevyžaduje stěhování za prací daleko od místa bydliště. Mareš ve své knize uvádí, že tomu tak nebylo vždy. V 19. století se stávalo, že se stěhovala osoba hledající zaměstnání, ale také celá její rodina. Tento princip je typický pro USA, kde je běžné migrovat za prací i na velké vzdálenosti. Rodiny proto bydlí v průměru pouze 2 roky na jednom místě a poté změni své pole působnosti a vymění lokalitu kvůli zisku práce.“⁴

Pro informovanost o nezaměstnanosti v současné společnosti jsem vytvořila dotazník s názvem *Nezaměstnanost a vy* (příloha č.1), který mi zodpovědělo celkem 154 osob. Z toho bylo v době vyplňování dotazníku, tedy v únoru 2012, nezaměstnaných 30, zbytek byl zaměstnaný, ale s nezaměstnaností se setkal. Poměr mezi zaměstnanými a nezaměstnanými

³ BAKALÁŘOVÁ, Lucie. *Nezaměstnanost a koncept chudoby*. Plzeň, 2010. Bakalářská práce. Západočeská univerzita v Plzni. Vedoucí práce PhDr. Jaroslava Kadeřábková, CSc.

⁴ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. uprav. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN 80-864-2908-3, str. 23

osobami vystihuje příloha č.2. Mezi nezaměstnanými v té době bylo nejvíce studentů, ženy po mateřské a rodičovské dovolené, lidé bydlící v menších městech a s nižším vzděláním a zdravotně omezení lidé.

Celkový okruh respondentů jsem se snažila vybírat tak, aby obsáhly různé skupiny osob, od různého pohlaví, přes věk, vzdělání, místo pobytu, oboru uplatnění a s různými zkušenostmi. Obecně dotazník zodpovědělo více mužů než žen, ale rozdíl byl nepatrný, takže si nemyslím, že by to poukázalo na nesprávné vyhodnocení. Spíše jsem se více zaměřila na osoby ve věku od 27 do 50 let, jelikož měly možnost setkat se s větším počtem zaměstnání, čímž měly více zkušeností s jejich hledáním a také proto, že mohly být nezaměstnaní z jiného důvodu, než že byly absolventy a ucházely se o první zaměstnání. Což si myslím, že lépe zapadá do zadání mé diplomové práce. Dotazník bylo možno zodpovědět přes internet nebo v tištěné formě.

Nezaměstnanost, zejména ta dlouhodobá, vede jednak k chudobě, ale i k nerovnosti ve společnosti. Nezaměstnanost tak nedopadá pouze na jednotlivce, ale i na osoby, které jsou s nezaměstnaným spojeny, jedná se o rodinu, která trpí společně s nezaměstnaným a která vnímá jeho postoj ve společnosti stejným způsobem.

V době nezaměstnanosti klesá společenský statut postižených osob, mění se jejich životní strategie.

2.2 POHLEDY NA NEZAMĚSTNANOST

Tato podkapitola se bude zabývat přístupy ke studiu nezaměstnanosti. Jsou zde zmíněny nejdůležitější názory myslitelů z druhé poloviny 19. století.

2.2.1 LIBERÁLOVÉ

Snaží se o zachování rovnováhy mezi poptávkou a nabídkou práce, která se bude zajišťovat sama hospodářskou soutěží. Tato rovnováha, kterou vytváří tržní mechanismus, je vlastní každému trhu, takže se nevyžaduje zasahování státu. Pokud by stát zasahoval do vývoje trhu práce, pak by jen bránil jejímu přirozenému chodu.

Nezaměstnanost je výsledkem tržního mechanismu, a tak je do určité míry funkční. Je známkou krátkodobé nerovnosti nabídky a poptávky, která bude v krátké době vyřešena.

„Snížení nákladů produkce a růst mezní užitečnosti kapitálu totiž vede opět k dalším investicím a tím i k nové poptávce po práci.“⁵ Nabídka není schopna reagovat na měnící se poptávku, není flexibilní a způsobuje tím nezaměstnanost.

Liberálové vidí problém nezaměstnanosti v několika příčinách. Jednak lidé touží přirozeně po změně zaměstnání a prostředí, takže mění práci sami od sebe. Dále je nedostatečně zajištěna informovanost o nových pracovních místech, hlavně se nabídka práce objevuje v časových zpožděních, takže se oddaluje možnost přijetí do práce. Pak se lidé nechtějí příliš často a dobrovolně stěhovat a dojíždět do zaměstnání. Jeden z neposledních problémů spatřují v neochotě zaměstnanců přijímat zhoršené podmínky, respektive přejít z lepšího do horšího zaměstnání. „Nezaměstnanost je hlavně výrazem doby, kterou lidé potřebují k přizpůsobení se změnám poptávky na trhu práce. Dokonce i v dobách ekonomického růstu existují firmy, které nejsou schopné soutěžit.“⁶ Což se děje kvůli měnícím se potřebám trhu práce, kdy některá odvětví mohou i zanikat, jelikož nejsou v oné době potřebné a využívané.

Nezaměstnanost je sice nerovnováhou způsobenou nabídkou a poptávkou na trhu práce, ale v každém období se bude vyskytovat, i když v některém období více a v jiném méně. Liberalisté přirozenou nezaměstnanost porovnávají s nezaměstnaností dobrovolnou, kdy se lidé rozhodnou za současných nabízených podmínek práci nepřijmout. Stejná situace se objevuje i u nezaměstnanosti frikční. Je třeba se rozhodnout, zda daná osoba přijme jiné zaměstnání za nabízených podmínek nebo práci odmítne a bude hledat dále.

Podle nich může práci získat každý, kdo pracovat skutečně chce. Takže lidé co nepracují, jsou považováni za dobrovolně nezaměstnané. Dokonce i v případě nezaměstnanosti cyklické a sezónní, kdy jsou tito lidé považováni podle liberalistů za nepřizpůsobivé, jelikož nechtějí přijmout podmínky, které jim trh práce nabízí.

To, jestli se někdo rozhodne přijmout zaměstnání závisí i na postoji státu k nezaměstnaným. Pokud budou podpory od státu příliš vysoké, povede to k demotivaci obyvatelstva, aby nepřijali nějaké zaměstnání, ale raději zůstávali v domácnostech. Celkově podpory od státu zabraňují, aby lidé získali potřebnou ochotu pracovat a ocitli se v takové

⁵ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. uprav. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN 80-864-2908-3, str.27

⁶ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. uprav. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN 80-864-2908-3, str.28

nouzi, aby byli ochotni pracovat sami v každé situaci. Proto se liberalisté nestaví na stranu sociálního státu, jelikož je podle nich zábranou, která zamezuje vývoji trhu práce.

Nesouhlasí ani se zasahováním odborů do chodu trhu, jelikož omezují zaměstnavatele tím, že jim klade za podmínky na zvýšení nároků na mzdy a další okolnosti, které sice vylepšují pracovní postavení pracovníků, ale snižují možnost zaměstnávat další osoby pro nedostatek nákladů na jejich mzdy a další.

Celý koloběh trhu práce je vytvořen na postavení nabídky a poptávky, ale zásahem státu je velmi omezován. Liberálové spatřují dvě východiska jak nezaměstnanosti pomoci. „Bud' se dají krátit podpory tak, aby nemohly konkurovat jako alternativní životní příjem sníženým mzdám. Druhým řešením je pak odstranění monopolu odborů na trhu práce, což by zaměstnavatelům umožňovalo potřebné snížení mezd.“⁷ V obou případech se jedná o docílení ochoty zaměstnanců pracovat za snížených pracovních podmínek. Tím by se nezvyšovala inflace a dovoluje financovat jiné investice.

Souhrnně řečeno, řešení nezaměstnanosti a zastavení vývoje trhu je nalezeno na straně nabídky. Pouze kontrola inflace může udržet konkurenceschopnost státu mezi jinými státy ekonomicky vyspělejšími. „Protože je inflace spojována především s mírou růstu peněžní nabídky, brání se liberálové velkým státním výdajům, kterými nepochybně náklady na udržování sociálního státu jsou.“⁸

To, jak se lidé zajímají o zaměstnání, je také ovlivněno výší podpory, kterou nezaměstnaní dostávají v daném regionu. Podle liberalistů sociální stát je sám důvodem vzniku nezaměstnanosti. Neměl by totiž existovat žádný zdroj příjmů z podpory, který by měl nahrazovat ztracenou mzdu. Podmínkou pro poskytnutí podpory je, aby minimální výše mzdy nebo platu byla řádově vyšší, a tím nedemotivovala uchazeče o zaměstnání.⁹

2.2.2 KEYNES

„Podle Keynese ekonomové rozlišují 4 druhy nezaměstnanosti – dočasnou, strukturální, cyklickou a sezónní. Keynes uznává nezaměstnanost jako stav, který rozhodně není

⁷ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. uprav. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN 80-864-2908-3, str.29

⁸ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. uprav. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN 80-864-2908-3, str.29

⁹ BAKALÁŘOVÁ, Lucie. *Nezaměstnanost a koncept chudoby*. Plzeň, 2010. Bakalářská práce. Západočeská univerzita v Plzni. Vedoucí práce PhDr. Jaroslava Kadeřábková, CSc.

dobrovolný, není spojen s neochotou pracovat ani s výhodnějšími podmínkami, které osoba má, pokud bude mimo pracovních vztah. Nezaměstnanost pojímá jako masovou a přetrvávající. Je způsobena technologickým pokrokem, kdy se vytlačuje životní síla, a také velkým nedostatkem poptávky na trhu práce. „Jestliže malý sklon ke spotřebě a nízké investice vytvářejí nedostatečně velkou poptávku po práci, bude aktuální úroveň zaměstnanosti zůstávat pozadu za nabídkou pracovní síly.“¹⁰

Keynes se nezabývá nezaměstnaností krátkodobou a dobrovolnou, protože ta podle něj není důležitá pro přijetí nějakého stanoviska a určení řešení, aby k jejímu zmizení došlo. Důležité je, že existuje nezaměstnanost nedobrovolná, kterou se nedaří odstranit a lidi takto nezaměstnané uspokojit. Na tu by se měla politika zaměstnanosti zaměřit. Za příčiny veliké nezaměstnanosti neoznačuje na rozdíl od liberalistů ono neochotu těchto jedinců pracovat, ale to, že lidé nemají možnost práci najít kvůli nedostatku pracovních příležitostí. Kvůli technologickému pokroku se omezuje počet pracovních míst v důsledku technologického vývoje.

Pak nehraje roli žádná výše mzdy, protože dlouhodobě nezaměstnaní lidé jsou ochotni pracovat za jakýchkoli podmínek, hlavně aby práci měli. Ale trh práce není schopen zajistit, aby si lidé, kteří jsou na základě technického pokroku nahrazení a následně propuštěni, našli jiné uplatnění. Vede to ke vzniku masové nezaměstnanosti a využívání dávek sociální podpory.

Tím, jak je ekonomika nastavena, dochází k nižším investicím. „Jestliže malý sklon ke spotřebě vytváří nedostatečnou poptávku po práci, bude aktuální úroveň zaměstnanosti zůstávat pozadu za nabídkou pracovní síly.“¹¹

Keynes se zejména obává toho, že technologický pokrok je příliš vysoký a bude nadále pokračovat, takže bez zásahu státu bude nezaměstnaných přibývat. Politika zaměstnanosti na to není schopna zareagovat, ale měla by se pokusit danou situaci více regulovat a vytvářet více pracovních míst. Na vině, proč je nezaměstnanost vysoká, je špatná fiskální a monetární politika. Stát by tedy neměl plně řídit systém fungování trhu práce, ale měl by zajistit volnou soutěž.

¹⁰ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. uprav. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN 80-864-2908-3, str.29

¹¹ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. uprav. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN 80-864-2908-3, str.30

2.2.3 MARXISTÉ

Masovou nezaměstnanost spojují s neschopností kapitalismu v nevyhnutí se periodicky opakujícím krizím. Tím je vysoká masová nezaměstnanost zrovna tak periodická, protože připadá na období krize. Tržní ekonomika je nestabilní. „Pro marxistickou ekonomii není v rámci kapitalismu problém nezaměstnanosti zásadně řešitelný již proto, že plní nezanedbatelně funkci při udržování kapitalistického systému hospodářství. Zejména vytváří rezervu pracovních sil chovanou v záloze pro měnící se vykořisťovatelské potřeby kapitálu.“¹²

Podobně jako Keynes, vidí i marxisté problém v technologickém pokroku. Poptávka zaměstnavatelů po práci klesá a bude klesat nadále. Nové použití výroby potřebuje menší počet pracovníků, kteří se tak ocitají bez práce, protože jejich stávající místa nejsou nahrazena jinými. Tím se okruh pracovníků sníží jednak o lidi, kteří pracovali dříve na pozici strojů, ale i lidí, kteří by nahradili stávající pracovníky v budoucnu.

Nestejný cyklus v jednotlivých odvětvích způsobuje, že pracovníci nemají zájem o zaměstnání v každém období stejnou měrou, někdy chtějí pracovat více a jindy méně. Záleží, jak se jim trh práce s nabídkou přizpůsobí. „Období kapitálové akumulace vede nevyhnutelně k snižování míry zisku a dříve nebo později k dosažení krizového bodu, kdy rychlost investic ochabuje, a k nedostatečné agregované poptávce. To vede k neschopnosti firem realizovat svoji produkci a k recesi, která se podle historických okolností může, či nemusí rozvinout do plné krize.“¹³

2.2.4 MONETARISTICKÉ REAKCE

Monetaristé reagovali na Keynesovu teorii nezaměstnanosti. Ve 40. letech 19. století začal stát regulovat trh práce a ovlivňovat pracovní místa, ale vzhledem k celkově špatné ekonomické situaci došlo v 70. a 80. letech k masové nezaměstnanosti. To vedlo celou společnost a hlavně monetaristy k odporu zasahování států do trhu práce. Vysvětlení je také postaveno na nesouhlasu zásahu státu do nabídky peněz, která by měla růst rychleji než

¹² MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. uprav. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN 80-864-2908-3, str.31

¹³ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. uprav. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN 80-864-2908-3, str.32

produkce zboží a peněz. Státní zásah do ekonomiky byl špatný z toho důvodu, že špatně lokalizoval produkci.¹⁴

¹⁴ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. uprav. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN 80-864-2908-3, str.34

3. DRUHY NEZAMĚSTNANOSTI

Tato kapitola slouží k vymezení druhů nezaměstnanosti, které se vyskytují a jak se vyznačují. Dále také je zaměřena na míru nezaměstnanosti, kdy by nezaměstnanost vymizela a co ovlivňuje délku nezaměstnanosti.

3.1 FRIKČNÍ NEZAMĚSTNANOST

Frikční nezaměstnanost se objevuje v důsledku mobility pracovních sil. Tento typ nezaměstnanosti je na trhu práce častý a politika zaměstnanosti nesměřuje k jejímu odstranění. Do skupiny osob, které jsou frikčně nezaměstnaní, spadají lidé, kteří ukončili jedno zaměstnání a hledají si zaměstnání nové, přičemž doba, po kterou jsou nezaměstnanými, je krátká. Také se jedná o studenty a absolventy škol, kteří ukončili studium a hledají si první zaměstnání. Z anglického termínu „*people between two jobs*“, se lidé nacházejí mezi dvěma pracemi. Většinou tato doba, po kterou je člověk ochoten hledat zaměstnání, je v řádech jednoho až tří měsíců, ale bývá prodlužována různými faktory. Jedním z nich je systém podpor v nezaměstnanosti v daném státě, jelikož čím větší podpory budou, tím budou lidé ochotni být bez práce déle.

Je také podstatné, jak dlouho budou lidé ochotni čekat na lepší příležitost, zda změní strategii a budou chtít do zaměstnání dojíždět, jak se bude trh práce orientovat a jakou pracovní sílu bude vyhledávat. S tím souvisí pracovní nabídky, které budou právě pro danou skupinu osob vhodné.

Na dobu, po kterou jsou lidé nezaměstnanými, bude mít vliv i jejich informovanost o pracovních nabídkách a kontakty. Celkově ale do frikční nezaměstnanosti spadají převážně lidé, kteří jsou ochotni pracovat, ale jejich práce jim z nějakého důvodu nevyhovovala nebo je zaměstnavatel propustil. Dobu mezi dvěma zaměstnáními využijí k hledání nového místa, ale také k rekreaci. Ta je velice důležitá z psychologického pohledu, protože si tak člověk duševně odpočine a naladí se na nové možnosti. Vyrovná se také se ztrátou známého prostředí a rozebere si možnosti, jak, kde a za jakých podmínek je ochoten pracovat. Je to doba, po kterou přemýšlí nad svou další budoucností a zjistí v čem chce hledat uplatnění. Má také možnost seznámení se důkladněji se všemi nabídkami, obecně se mi zdá doba mezi dvěma zaměstnáními výhodná a prospěšná. Pokud člověk nemusí být ihned tlačěn, aby vzal první pracovní příležitost nedlouho po ukončení předchozího zaměstnání, tak je to pro něj přínosné.

Jinou věcí je, pokud se lidé rozhodnou v průběhu zaměstnání přestoupit jinam a dostanou vhodnou nabídku v jiné firmě, tak není zvláštní, že ukončí pracovní poměr a po něm nastoupí ihned do nové práce. Ale pořád je tu doba, po kterou se daná osoba připravovala na daný přechod.

Do frikční nezaměstnanosti se osoba dostane pod vlivem životního cyklu. Může se tak stát, pokud není spokojena se svou současnou prací a má pocit nedostatečné kvalifikace, pracovního růstu nebo nepříjemného prostředí. Dále ženy, kterým se narodí dítě nebo muži, kteří nastoupí na rodičovskou dovolenou. Týká se i studentů, u kterých se počítá, že nějakou dobu stráví hledáním zaměstnání, ale práci si nakonec najdou ať už v oboru, který vystudovali, nebo v jiném.

„Odstranění frikční nezaměstnanosti by vedlo k negativním důsledkům v podobě snížení výkonnosti ekonomiky.“¹⁵

3.2 STRUKTURÁLNÍ NEZAMĚSTNANOST

Strukturální nezaměstnanosti se někdy označuje také jako technologická, protože souvisí s technologickým pokrokem a postihuje určitá odvětví. Postihuje osoby, které pojí stejný věk, kvalifikace, dovednosti a zkušenosti, ale bývají jiného pohlaví a různých bydlišť.¹⁶ Tito lidé jsou postiženi tím, že pracovali v tzv. starých zaměstnáních, která zanikají v důsledku jejich nepotřebnosti a nahrazují se novými. Také dochází v dnešní době k vymizení pozic, jež byly zavedeny v době předchozí, aby zajistily plnou zaměstnanost. Jedná se o místa, která se označují jako uměle vytvořená.¹⁷

Postihuje i vysoce kvalifikované pracovníky, jejichž činnost se stává nepotřebnou a ztrácí význam na trhu práce. Tito pracovníci se pohybovali dlouhodobě ve svém oboru a vyznačovali se vysokou kvalifikovaností a zkušenostmi v oboru.¹⁸

Velmi často se jedná o změny související s moderním vývojem technických přístrojů. Technický pokrok nahrazuje pracovní sílu osob a také vytváří nové způsoby výroby, čímž

¹⁵ PAČESOVÁ, Hana, PICHANIČOVÁ, Ludmila, *Ekonomika a podnikání - Makroekonomie*, 1.vyd., Praha, Nakladatelství Doc. JUDr. Ing. Jan Večeř, CSc.2006, str.60

¹⁶ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. uprav. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN 80-864-2908-3, str.34

¹⁷ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. uprav. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN 80-864-2908-3, str.20

¹⁸ <http://ekonomika-otazky.studentske.cz/2009/02/strukturalni-nezamestnanost.html>

dochází k rušení některých pozic. V souvislosti s vývojem zanikají některá odvětví a vznikají nová. Ale bývá zde problém, kdy zejména starší osoby jsou fixováni na staré a poctivé metody, kdy mají pocit, že lidská ruka je nenahraditelná, a nemají potřebu ani chuť zkusit pracovat s moderními technickými zařízeními a tím se stávají nepotřebnými pro nové zaměstnavatele. Pak se mohou ocitnout v dlouhodobé nezaměstnanosti, protože je pro ně obtížné zařadit se do koloběhu trhu práce a adaptovat se na nové pracovní podmínky.

Dříve také nebylo běžné, aby se osoby za zaměstnáním stěhovaly tam, kde jich bude potřeba. Dnes s technickým rozvojem je dostupnost do zaměstnání v jiném regionu přijatelnější a lidé se snaží využívat nabídky, aby se udrželi na trhu práce. Stává se to pro ně výhodnější, protože poptávka je často ovlivněna i umístěním daného oboru, například ve velkých městech si může zájemce najít práci v oboru snáz. Na vesnicích bývá běžnější, že si místní podnikatelé vybírají na práce převážně místní, se kterými byli spokojeni a osvědčili se jim, a většinou se tam práce jiných osob ve stejném oboru nenajde.

Může se krýt s nezaměstnaností frikční. Alespoň do té míry, kdy jedno odvětví zaniká, ale vzniká jiné odvětví, které může přijmou pracovníky ze zaniklého odvětví. To se může dít za předpokladu, že bude nové odvětví vyžadovat stejnou kvalifikaci a bude mít stejné umístění.

3.3 CYKlickÁ A SEZONNÍ NEZAMĚSTNANOST

„Cyklická nezaměstnanost je v období recese, tj. v době, kdy se nevyužívají stávající kapacity z důvodu odbytových potíží.“ Poptávka po práci je vyšší než její nabídka nebo také není v regionu dostatečný zájem o konkrétní zboží. Je-li spojena cyklická nezaměstnanost s opakováním v určitém období, mluví se o nezaměstnanosti sezónní. Sezónní nedostatek práce je spojen s odvětvím zemědělství, stavebnictví, ale také turistikou i sportem.¹⁹

„Cyklická nezaměstnanost není prakticky řešitelná rekvalifikacemi a vzniká v souvislosti s poklesem hrubého domácího produktu. Přináší vysoké společenské náklady a negativní sociální dopady. Je projevem poruchy na trhu práce a nedostatečné agregátní poptávky.“²⁰

¹⁹ <http://ekonomie-otazky.studentske.cz/2008/07/strukturln-nezamstnanost-cyklick.html>

²⁰ PAČESOVÁ, Hana, PICHANIČOVÁ, Ludmila, *Ekonomika a podnikání - Makroekonomie*, 1.vyd., Praha, Nakladatelství Doc. JUDr. Ing. Jan Večeř, CSc.2006, str.60

Tato nezaměstnanost vyvolává velké rozdíly mezi lidmi v jejich finanční situaci a vede k dlouhodobé chudobě. Osoba je na delší dobu odstřižnuta od finančních příjmů, které by získala prací a nemá tak možnost dlouhodobě uspokojovat své potřeby. Vede také k deprivacím a následnému obtížnému zařazení na trh práce.

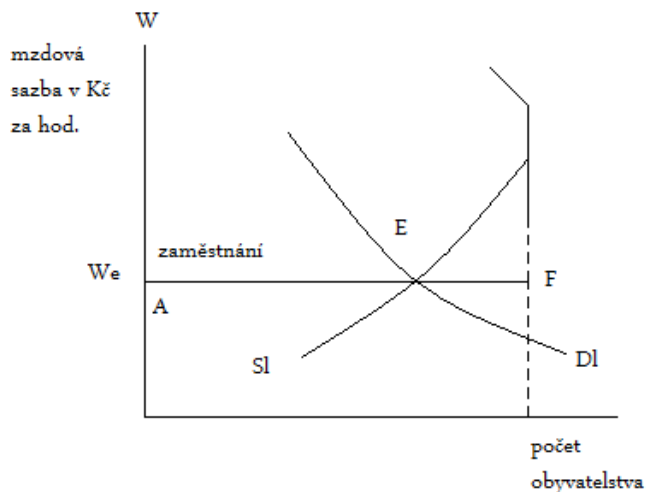
Cyklická nezaměstnanost může postihovat osoby pracující v zemědělství, kdy například sklizeň se děje v určitém období. Řada povolání, která jsou typicky sezónní, nemají mnoho stálých zaměstnanců, ale na období potřeby si najímá brigádníky.

3.4 DOBROVOLNÁ A NEDOBROVOLNÁ NEZAMĚSTNANOST

Dobrovolná nezaměstnanost vychází z toho, že část ekonomicky aktivního obyvatelstva čeká na lepší příležitost, takže se dobrovolně rozhodla prozatím nepracovat. Jedná se o osoby, která čekají na vyšší mzdu, práci v blízkém okolí, práci, která bude navazovat na obor studia, apod. Naopak nedobrovolně nezaměstnaní by pracovat chtěli za stávajících podmínek, ale nemají dostatečnou kvalifikaci nebo zkušenosti a vhodná práce pro ně v současné době není.

Dobrovolně nezaměstnaných je nejvíce v období, kdy je nabízena nízká mzda za prováděnou práci, ale vyskytují se i v období, kdy je mzda adekvátní a poptávka po práci je vyrovnaná s nabídkou, i v době, kdy mzda je vyšší než by bylo obvyklé. Dobrovolně nezaměstnaní mohou stále čekat na lepší příležitost nebo jsou rozhodnutí nepracovat. Může se jednat o ženy v domácnosti, které nemají potřebu pracovat, i když toho jsou schopné. Proto se dobrovolná nezaměstnanost vyskytuje v každém období, jelikož se odvozuje od ekonomicky aktivního obyvatelstva kam spadají i zmíněné ženy v domácnosti.

Pochopit dobrovolnou a nedobrovolnou nezaměstnanost vystihne následující graf, který v závislosti na mzdové sazbě a počtu obyvatelstva ukazuje poptávku po práci a nabídku práce při daném počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva.



Zdroj: Hana Pačesová, *Ekonomika a podnikání, Makroekonomie, Praha, 2006*

Na vodorovné ose jsou zobrazeny osoby zaměstnané i nezaměstnané, které dohromady tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo (L). Na svislé ose je mzdová sazba (W). Pokud klesá mzdová sazba, tak bývá poptávka po práci ze strany zaměstnavatelů vyšší (Dl), naopak nabídka (Sl) bývá vyšší, pokud mzdová sazba stoupá. V momentě, kdy nabídka práce narazí na počet ekonomicky aktivního obyvatelstva, není možné, aby se rozšiřovala, takže se nezvětšuje ani při zvyšování mzdové sazby. Stává se to v momentě, kdy jsou zaměstnaní všichni ekonomicky aktivní lidé v daném státě, což je ovšem prakticky nereálné. V určité chvíli se opět může nabídka práce zmenšovat, jelikož lidé opouštějí dobrovolně zaměstnání apod., takže nabídka klesá, i když stále stoupá mzdová sazba. Mzdová sazba se pohybuje na úrovni, která se příliš nemění (W_e), jelikož pokud by byla vysoká, tak by klesala poptávka po práci, v opačném případě pokud by byla nízká, tak klesá nabídka. Proto ideální stav zůstává s drobnými výchyly neměnný. Docházelo by k tomu, že velká část ekonomicky aktivního obyvatelstva by pracovala, ale část by jich dobrovolně nepracovala, protože by se jim za daných podmínek nechtělo být zaměstnanými.²¹

Nedobrovolná nezaměstnanost vzniká když je vyšší nabídka práce a nižší poptávka po práci, tedy v době, kdy je vyšší mzdová sazba. O co převažuje nabídka poptávku, o to je zde větší nedobrovolná nezaměstnanost, protože se jedná o osoby, které spadají do ekonomicky aktivního obyvatelstva, práci hledají, ale nejsou poptávkou po práci uspokojeni a nemají dostatek pracovních míst v odvětví, ve kterém se o ní ucházejí. „Rovnováhy na trhu práce je

²¹ PAČESOVÁ, Hana, PICHANIČOVÁ, Ludmila, *Ekonomika a podnikání - Makroekonomie*, 1.vyd., Praha, Nakladatelství Doc. JUDr. Ing. Jan Večeř, CSc.2006, str.66

dosahováno při určité úrovni mzdové sazby, při které poptávka po práci je ochotna zaměstnat takové množství ekonomicky aktivního obyvatelstva, které chce při této mzdové sazbě být zaměstnáno. Při jakékoli úrovni mzdové sazby, která je vyšší než rovnovážná, vzniká nedobrovolná nezaměstnanost. Pokud se mzdy pohybují nad svou rovnovážnou úrovní, stává se nedobrovolná nezaměstnanost trvalým jevem na trhu práce.²²

3.5 DLOUHODOBÁ NEZAMĚSTNANOST

Lidé dlouhodobě nezaměstnaní se ocitají na okraji společnosti, protože dlouhodobě ztrácí kontakt se zaměstnáním a příjmem prostředků, které ze zaměstnání plynou. Dávky pokryjí pouze nejnnutnější výdaje, které sice zajišťují ve velké míře nejdůležitější životní potřeby, ale nestačí k tomu, aby se jedinec vyrovnal s ostatními lidmi ve společnosti. Pak dochází k nerovnosti a chudobě mezi lidmi, kteří žijí ve stejném prostředí a tyto nerovnosti jsou patrné. Může to vést až k deprivaci chudých osob, jelikož je zbytek společnosti nemusí chápat a pohlíží na ně jinak. Zaměstnaný si často neuvědomuje, že dlouhodobá nezaměstnanost nepostihuje pouze osoby, které pracovat nechtějí, ale i osoby druhé.

„Chudoba není výsledkem osobní nedostatečnosti nebo osobního selhání. Příčiny chudoby jsou pro chudé vnějšími silami, nad kterými nemají žádnou kontrolu a které reprodukují ve společnosti sociální řád, v němž někteří jsou bohatí a někteří fatálně chudí. Chudoba je výsledkem sociální nespravedlnosti společnosti – nízkých mezd, nedostatku pracovních příležitostí, diskriminace.“²³

Lidem, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní nehrozí jenom chudoba po dobu nezaměstnanosti, ale pak i po nastoupení do práce, jelikož mohou dlouhodobě splácet dluhy nebo uspokojovat potřeby, které sice byly důležité, ale nebyly životu nezbytné, takže je nemohli uspokojovat předtím a nyní je jejich potřebnost velká. Jedná se například o koupi spotřebičů do domácnosti, potřeby pro zdraví člověka, atd. Ale také se může stát, že si na něco museli v době nezaměstnanosti půjčit od banky peníze, takže výplata ze zaměstnání, které přijde, bude z velké části odevzdána bance na splacení půjčky. Což nepovede ke zlepšení jejich situace v dostatečné míře a může docházet k deprivaci a pocitu zmaru. „Deprivace může

²² PAČESOVÁ, Hana, PICHANIČOVÁ, Ludmila, *Ekonomika a podnikání - Makroekonomie*, 1.vyd., Praha, Nakladatelství Doc. JUDr. Ing. Jan Večeř, CSc.2006, str.66

²³ MAREŠ, Petr. *Sociologie nerovnosti a chudoby*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakl., 1999, 248 s. ISBN 80-858-5061-3, str.62

vznikat i tím, že jedinec je deprivován určitou pozicí, službami nebo zbožím, pokud je jiný jedinec má, on sám pociťuje, že je nemá a chce je a předpokládá, že je reálné, aby ji mohl mít.²⁴

Další problém je, že dlouhodobě nezaměstnaní ztrácejí kontakt se světem zaměstnaných a novými metodami, takže jejich návrat do zaměstnání je ztížen dalšími překážkami. Nebo se bojí a nechtějí znovu do zaměstnání, jelikož mají pocit, že se nevyrovnají s ostatními zaměstnanci na stejných pozicích a povede to třeba k ukončení pracovního poměru. Takže nechtějí zkoušet příležitosti po delší době odloučení od pracovního trhu. Chudí lidé si uvědomují svojí finanční závislost, což vede k jejich deprivaci a pocitu, že sami nejsou schopní, na rozdíl od svého okolí, obstarat si příjmy svou prací, nebo se jim může stát, že ze všeho viní stát a osoby, které tuto schopnost mají a nechtějí se nijak podílet na trhu práce svým pracovním nasazením. „Chudoba je stav mezi životním a existenčním minimem.“²⁵

Dlouhodobá nezaměstnanost není problémem jenom v ČR, ale i v jiných zemích EU. Z celkového počtu nezaměstnaných je dlouhodobou nezaměstnaností postižena zhruba polovina osob.

3.6 SKRYTÁ NEZAMĚSTNANOST

Osoby, které nemají žádné zaměstnání a zároveň nejsou hlášeni jako nezaměstnaní, vyvolávají skrytou nezaměstnanost. Taková osoba není registrována a ani si práci nehledá. Důvody pro nezáměr o práci jsou různé, jedná se o délku studia, mateřství nebo práce v domácnosti, přičemž je typické, že se jedná zejména o vdané ženy a mladistvé, kteří na hledání zaměstnání rezignovali. Statistiky ovlivňují i osoby, které si práci hledají samostatně a kontaktují zaměstnavatele bez prostřednictví úřadu práce, tudíž i bez registrace. Osoby, které se podílejí na veřejně prospěšných pracích nebo se mohou účastnit rekvalifikace, jsou vyřazeny z evidence nezaměstnaných osob na úřadu práce. Jde o relativně vysoké počty lidí, kteří by zvýšili celkovou statistiku nezaměstnanosti.²⁶

²⁴ MAREŠ, Petr. *Sociologie nerovnosti a chudoby*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakl., 1999, 248 s. ISBN 80-858-5061-3, str.72

²⁵ MAREŠ, Petr. *Sociologie nerovnosti a chudoby*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakl., 1999, 248 s. ISBN 80-858-5061-3, str.202

²⁶ BAKALÁŘOVÁ, Lucie. *Nezaměstnanost a koncept chudoby*. Plzeň, 2010. Bakalářská práce. Západočeská univerzita v Plzni. Vedoucí práce PhDr. Jaroslava Kadeřábková, CSc.

3.7 NEÚPLNÁ A NEPRAVÁ NEZAMĚSTNANOST, JOB STAGNATION

Jedná se o práci na snížený či poloviční úvazek. Nedochozí k úplnému využití schopností a kvalifikace pracovníků. Společnost se tímto druhem zaměstnanosti chrání před masovou nezaměstnaností. Dochází k tomu, že se o jedno pracovní místo dělí více než jedna osoba a podělí se i o pracovní dobu, po kterou se věnují pracovní činnosti. V posledních letech přibýlo těchto forem zaměstnanosti jak v EU, tak i v USA. Zejména země jako Švédsko, Japonsko, USA a Nizozemsko tuto možnost adaptují do své politiky zaměstnanosti ve větší míře, V OECD po roce 1990 pracuje na zkrácenou pracovní dobu více než čtvrtina zaměstnaných. Německo se pro tento způsob příliš nenadchlo, a proto je nárůst tohoto druhu práce poměrně pomalejší.²⁷ Zkrácená pracovní doba právně ani sociálně neodlišuje tyto osoby od zaměstnanců na plný pracovní úvazek. Ale jejich pracovní a sociální jistota je menší. Pro zaměstnavatele je práce na poloviční úvazek finančně výhodnější, tito zaměstnanci jsou vyloučeni ze sociálního pojištění i zaměstnaneckých výhod. Zaměstnavatelům se zjednodušuje i nabírání nových pracovních sil a ukončení pracovního poměru s danou osobou.

Pojem nepravá nezaměstnanost se vztahuje na osoby, které nejsou v pracovním vztahu, ale zájem o práci neprojevují. Je zřejmá jejich snaha o uplatnění nároku na podporu v nezaměstnanosti. Některé z těchto osob se dokonce práci brání. Ale také existují osoby registrované jako nezaměstnané, pracující na černo, které nejsou hlášeny u zaměstnavatele, přesto výdělečnou činnost vykonávají.

Job stagnation je jev spojený s nezaměstnaností. Jedná se o případ, kdy vysoká míra nezaměstnanosti brzdí vývoj profesionální i prostorové mobility. Lidé, kteří se obávají ztráty zaměstnání a jsou nespokojeni se svou současnou profesí nebo stavem v kolektivu, se nechtějí vzdát práce a tím také zabraňují vývoji.²⁸

3.8 PLNÁ ZAMĚSTNANOST A MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI

Plná zaměstnanost je velice netradiční jev ve společnosti. Jedná se o situaci, kdy ekonomicky aktivní obyvatelstvo je ochotno přijmout jakoukoli práci za podmíněk, které jim zaměstnavatel nabízí. Tito lidé najdou práci vždy.

²⁷ MAREŠ, Petr. *Sociologie nerovnosti a chudoby*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakl., 1999, 248 s. ISBN 80-858-5061-3, str.74

²⁸ <http://www.vsrp.estranky.cz/clanky/trh-prace-/modul-2>

Míra nezaměstnanosti je měřena kvůli ekonomickým důvodům. Zjišťuje se určením poměru mezi ekonomicky aktivním obyvatelstvem a nezaměstnanými. Míra nezaměstnanosti může být obecná a specifická, která se uplatňuje pouze na některé kategorie osob. „*Obecná míra* závisí na faktorech, které ovlivňují celkovou ekonomiku (cenu ropy, ekonomický cyklus, příliv nových pracovních sil na trh práce apod.). *Specifické míry nezaměstnanosti* pro jednotlivé sociální kategorie závisí vždy na faktorech ovlivňujících především tyto kategorie osob (muže, ženy, mládež, příslušníky etnických minorit, manuální dělníky, určité profese, apod.).“²⁹ Na rozdílnou míru nezaměstnanosti u mužů a žen pohlíží příloha č.3.

Rozlišujeme také *přirozenou míru nezaměstnanosti*, „při níž míra inflace nevykazuje tendenci ke zvyšování ani snižování. Představuje nejvyšší dlouhodobě udržitelnou míru zaměstnanosti a odpovídá potenciálnímu produktu země.“³⁰ Závisí to na vztahu skutečné míry nezaměstnanosti a přirozené míry nezaměstnanosti. Pokud skutečná míra dosahuje nižších hodnot, pak má inflace tendenci stoupat, pokud je tomu naopak, tak bude inflace klesat. V posledních desetiletích přirozená míra roste. Další souvislost mezi oběma mírami nezaměstnanosti je v tom, že dlouhodobý růst skutečné míry nezaměstnanosti povede k dlouhodobému růstu přirozené míry nezaměstnanosti. Počet osob, které byly k roku 2006 v České republice registrovány, nalezneme v příloze č.4.

Existují dva hlavní postupy, ale celkových metod je mnohem více a většina států postupuje při určování míry nezaměstnanosti specificky. První postup vychází z počtu žadatelů o práci, kteří jsou registrovaní na úřadech práce. Druhá verze je na bázi výběrových šetření, výhodou je, že započítává jak nezaměstnané registrované na úřadech práce, tak i nezaměstnané neregistrované. EU má postup pro určování míry nezaměstnanosti definován, statistiky jsou soustředěny cestou instituce EUROSTAT. Všechny členské státy mají určený způsob shromažďování a vykazování dat dodržovat, ale zkušenosti z poslední doby některé statistiky minimálně znevěrohodnily.³¹

²⁹ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. uprav. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN 80-864-2908-3, str.22

³⁰ PAČESOVÁ, Hana, PICHANIČOVÁ, Ludmila, *Ekonomika a podnikání - Makroekonomie*, 1.vyd., Praha, Nakladatelství Doc. JUDr. Ing. Jan Večeř, CSc.2006, str.63

³¹ BAKALÁŘOVÁ, Lucie. *Nezaměstnanost a koncept chudoby*. Plzeň, 2010. Bakalářská práce. Západočeská univerzita v Plzni. Vedoucí práce PhDr. Jaroslava Kadeřábková, CSc.

3.9 DÉLKA NEZAMĚSTNANOSTI

Pokud se zaměříme na délku nezaměstnanosti, tak se nedá říci, že by nějaké skupiny byli postižené dlouhodobou nezaměstnaností více než jiné. Pokud se nejedná například o sezónní zaměstnání, tak tato doba nesouvisí s celými skupinami tak, jako s jedinci. Liší se to s tím, jaké nároky má osoba, která práci hledá, za jakou mzdu je ochotna pracovat, kam je ochotna dojíždět, v jakém oboru práci hledá, jaké zkušenosti má a jak je ochotna dělat kompromisy ve svých nárocích.

Vyhodnocení dotazníku mi poskytlo následující informace. Ti kteří dali sami výpověď, byli nezaměstnaní většinou v délce 1-3 měsíce. Nejspíše věděli, že chtějí v práci skončit a hledali si nějakou práci samostatně bez pomoci úřadu práce, možná i přes známé, takže si práci spíše zajistili dříve, než výpověď dali. 4-6 měsíců bylo nezaměstnaných více lidí, celkem 73 ze všech, jednalo se zejména o absolventy. U těch je typické, že po škole si snaží hledat práci prvně v oboru a jelikož jejich poměr v delší době nezaměstnanosti vůči ostatním klesl, tak práci v oboru našli nebo se spokojili s nějakou kompenzací, aby byli zaměstnanými a pobírali nějakou mzdu a zejména získali kvalifikaci. Další významnou skupinou, která bývá nejčastěji nezaměstnaná po tuto dobu, jsou osoby, které byly propuštěny v důsledku snížení stavu. Delší dobu, tedy 7-12 měsíců, bylo nezaměstnaných celkem 32 osob, hlavně osoby s vyučením a matky. 1-2 roky bylo nezaměstnaných málo, konkrétně 4, dva z nich uvedli, že ze zdravotních důvodů. Delší dobu nezaměstnaní neuvedl žádný dotazovaný, přičemž si dané informace můžeme prohlédnout v grafické podobě v příloze č.5.

Délka nezaměstnanosti se odvíjí i od postoje jednotlivce, protože někteří si chtějí po ztrátě zaměstnání odpočinout a věnovat se aktivitám, na které neměli čas při zaměstnání. Doba, kdy je daná osoba nezaměstnaná, je rozdělena na tři etapy, první z nich je určena zmíněnému odpočinku. Druhá nastává, pokud si po odpočinku nenajdou práci, jedná se o depresi. Poslední etapa přichází v době, kdy se osoba smiřuje s nově vzniklou situací a zvyká si na ní, jedná se o adaptaci na danou situaci.

4. OHROŽENÉ SKUPINY OSOB

Diskriminace při ucházení o zaměstnání je zakázaný jev, nicméně stále se s ní setkáváme. Všichni máme povědomí o tom, že určité skupiny na trhu práce mohou být ohroženější než jiné, ale nelze jednoznačně říci, které z nich jsou těmi nejohroženějšími. Existuje více studií, které se problematikou ohrožených zabývají, přičemž každá má jiný pohled na tu nejohroženější skupinu, některá za ní označuje staré osoby, jiná ženy případně matky a další zase studenty.

Diskriminaci ale subjektivně vnímají i osoby, které se s ní přímo setkaly, jak vyplývá z dotazníku a jak je uvedeno v příloze č.6 , který jsem vyhodnotila a který se týká i na problémy diskriminace. Na otázku, zda se někdy lidé setkali s diskriminací při hledání zaměstnání, odpovědělo kladně 48 osob, přičemž mezi nimi byli převážně absolventi škol a ženy. Někteří si myslí, že nebyli pro daný druh zaměstnání vhodní vzhledem k jejich věku a nedostatku zkušeností, jiní zase na základě pohlaví, přičemž ohroženější se cítí ženy, další na základě jejich rasové příslušnosti nebo kvůli svému zdravotnímu omezení. Muži se necítili být diskriminováni vůbec na základě pohlaví, protože se nejspíše neucházejí v takovém měřítku o práci, kde bývá běžnější zaměstnat ženu. Nicméně určitě se s ní někteří také setkali, ale nebyli mezi dotazovými, pokud se nepočítají studenti a absolventi.

„Diskriminací rozumíme činnost usilující o to, aby byla členům určité skupiny odepřena šance na postavení, prostředky nebo požitky.“³²

To, že jsou někteří lidé ohroženi na trhu práce, je způsobeno tím, že podniky si snaží udržet své zaměstnance po delší dobu, aby se jim vrátily náklady na zaučení jednotlivě přijatých zaměstnanců. Tím jsou některé skupiny vyřazeny z role adeptů na dané zaměstnání. Ženy jsou ohroženy tím, že mohou odejít na mateřskou dovolenou, že budou muset být doma s nemocnými dětmi. Staří lidé mohou onemocnět nebo odejít do důchodu. U absolventů se většinou jedná o první zaměstnání a ještě nemusí být rozhodnuti co chtějí dále dělat, atd. U každé skupiny se najde nějaký důvod, aby byla diskriminována více než jiná.

³² GIDDENS, Anthony. *Sociologie*. Vyd. 1. Praha: Argo, 1999, 594 s. ISBN 80-720-3124-4, str.549

4.1 STARŠÍ OSOBY

Jednou ohroženou skupinou jsou staří lidé, protože nezaměstnanost je možno vztahovat na věk. V souvislosti s věkem jsou nejohroženější tři kategorie osob, děti, rodiče a staří lidé, ve všech situacích se jedná o sociální událost, která postihuje určité skupiny osob, a která jim stěžuje přístup na trh práce.³³ Staří lidé jsou velmi ohroženi, protože jejich příjem klesá až na úroveň důchodu, který jim poskytuje stát, čímž klesá jejich životní úroveň. Pro životní událost, kterou stárí je, neočekávají zvýšení zisků. Mohou si svou situaci vylepšit zaměstnáním na plný úvazek nebo brigádami. Zaměstnaní mají ale velmi obtížné získat práci, jelikož v souvislosti se stářím jsou spojovány i různé zdravotní potíže, které je omezují, aby využívali celou škálu profesí, které trh práce nabízí. Musí si vybírat mezi tím, co jim jejich zdravotní stav dovoluje a zároveň na co dosahují svou kvalifikací. Zaměstnavatelé pohlíží na staré osoby skepticky z toho důvodu, že se obávají jejich neschopnosti věnovat se zaměstnání na plno a hlavně také proto, že nevědí, jak dlouho bude moci stará osoba pracovat, neočekává se dlouhodobá spolupráce, takže náklady na zaškolení bývají pro zaměstnavatele stěžejní a nerozhodnou se zaměstnat tyto osoby právě z tohoto důvodu.

Staří lidé jsou celkově zranitelní, takže se mnoho lidí snaží využít jejich stavu pro své obohacení. Mají možnost získat většinou zaměstnání na částečný úvazek a s nízkou mírou jistoty. Mohou se stát terčem okrádání od zaměstnavatelů, kteří jim dávají nižší plat. Ale vzhledem k nedostatku možností, které staří lidé mají, jsou spokojeni se vším, co je jim nabídnuto. Někteří lidé totiž nemohou žít na skromné úrovni pouze z důchodu poskytnutým státem, a tak si volí nějaké zaměstnání, které jim pomůže zlepšit finanční situaci. Také někteří nechtějí zůstat doma, bojí se stereotypu, který by je čekal, takže se snaží zůstat v kontaktu se společností, proto si najdou zaměstnání.

Také mezi společností odpadla dříve běžná věc, kdy se děti staraly o svoje rodiče v době potřeby, jelikož ani ony nemají možnost opustit zaměstnání a zůstat doma, aby jim poskytly dostatečnou péči. Lidé, kteří by dlouhodobě zůstali doma kvůli pomoci rodičům v pozdějším věku, by se stali ohroženými na trhu práce a zhoršila by se jim možnost uplatnění se zde. Což je v době, kdy stoupají výdaje na provoz domácnosti, potraviny a služby, velice riskantní záležitost.

³³ BAKALÁŘOVÁ, Lucie. *Nezaměstnanost a koncept chudoby*. Plzeň, 2010. Bakalářská práce. Západočeská univerzita v Plzni. Vedoucí práce PhDr. Jaroslava Kadeřábková, CSc.

Do budoucna spatřuji problém starých lidí ještě daleko rizikovější, než tomu bylo před pár lety a než je tomu dnes. Návrhy vlády, které směřují k úpravě důchodů, budou tyto osoby nutit pracovat co nejdéle, protože stát se snaží vyprostit z povinnosti se o tyto lidi postarat. Vznikne zde problém, protože se zvyšuje hranice odchodu do důchodu, ale nebere se v potaz jejich schopnost být ekonomicky aktivními. Všichni lidé nejsou schopni pracovat stejně dlouho, obzvláště některé obory jsou určeny pro fyzicky silnější osoby, jsou namáhavější a nelze je tedy vykonávat ve stáří. Dále také zdravotní stav jednotlivých osob se vyvíjí individuálně, takže ne všichni budou v 70 letech mít stejné dispozice pro výkon zaměstnání. Podle mého názoru nepřísluší vládě rozhodovat až do takové míry o budoucnosti osob. Většina lidí se bude po dobu celého života smiřovat s tím, že ani nebude mít možnost seznámit se s aktivitami, které podnikají osoby v důchodu a do zaměstnání budou nastupovat s pocitem, že za běžného chodu událostí budou zaměstnanými do konce života.

Pravdou je, že hlavním důvodem prodloužení odchodu do důchodu, je stárnutí populace, takže vláda se tím snaží rozšířit počet ekonomicky aktivního obyvatelstva, protože s nízkou porodností se počet snižuje, což by vedlo ke zhoršení hospodářské situace celého státu. Vláda se tak nesnaží lidově řečeno tyto osoby udržet do skonání, ale udržet schopnost ekonomické konkurence ostatním vyspělým státům a musí tuto situaci nějak vyřešit.

Úspory nejen starých osob se každoročně znehodnocují na základě inflace. Ale staří lidé mají zvýšené výdaje v souvislosti se zdravotní péčí, zvyšují se ceny potravin, oděvů, náklady na bydlení, jenže jim klesá schopnost za služby platit.

4.2 ŽENY

Ohrožení žen na trhu práce vyplývá z několika skutečností nebo předsudků. Jedním z předsudků je obava zaměstnavatelů, že ženy nedokáží jednat jako muži, protože jsou jejich jednání ovlivněna city, čili bez ohledu na ekonomický výsledek. Ženy, které nejsou zaměstnané, nemusí být v každém případě ohroženy chudobou, ta postihuje spíše určité skupiny žen. Zejména se jedná o matky, svobodné ženy a matky bez kvalifikace.

V dnešní době jsou ženy zaměstnávány velice často, na rozdíl od minulosti, kdy ženy pracovaly zřídka. V současné době se snižuje role ženy starající se o domácnost, ale posiluje se její postavení ve společnosti obecně. Ženy zastávají různé pozice, i když některé méně nebo vůbec, protože je nemohou vykonávat kvůli fyzickým predispozicím.

„Ženy v pracovním procesu – s nadprůměrnou koncentrací žen se dnes setkáváme tam, kde jde o hůře placenou a mechanickou práci. Na této skutečnosti mají svůj podíl nejen stereotypy mužských a ženských úloh, ale i změny v organizaci práce.“³⁴ Ženy častěji pracují na částečný úvazek než muži, protože jim to jednak umožní mít alespoň nějaké zaměstnání, ale lépe se jim to hodí i k roli matek, aby mohly lépe vykonávat péči o děti. „Dnes ženy pronikají do pozic, která bývala dřív známa jako mužská, ale jen v omezené míře.“³⁵

Na druhou stranu existují zaměstnání, která jsou spíše typická pro ženy než pro muže, jedná se o většinu prací v administrativě a službách obecně, pedagogická činnost a další jsou pracoviště, kde potkáme převážně ženy. Ženám většinou vyhovuje jiná strategie zaměstnanosti, zejména to, že mají stálé zaměstnání a stálý příjem, přitom mají stanovenou pracovní dobu, takže odpadá velká míra stresu a je zachován určitý stálý čas na jiné aktivity, kterými jsou sport, relaxace, domácnost i děti.

Na manažerských a kvalifikovaných pozicích je menší koncentrace žen. Pokud se ženy na těchto vyšších postech objevují, tak bývá viditelné, že mají menší platové ohodnocení než muži na stejné pozici. Z čehož vyplývá jistá nedůvěra v ženské kvality na stejné pozici, ale také trochu zastaralý model, kterému je stále přikládána velká důvěra, tedy kdy muži jsou bráni za živitele rodiny. Proto se také stávají ženy, pokud jsou zaměstnané, ohroženy v případě propouštění, protože bývají propouštěny kolikrát v první vlně, jelikož se očekává, že je v rodině muž, který za dané situace zajistí potřeby jež rodina vyžaduje.

„ Je dokázáno, že vyvážené zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích přispívá k lepšímu obchodnímu výkonu, lepší konkurenci schopnosti a k větším hospodářským ziskům jak uvedl internetový portál novinky.cz. Studie, kterou tento portál zveřejnil, prokazuje, že u společností s vyváženým zastoupením obou pohlaví, je oproti společnostem, kde ve vyšších pozicích pracují převážně muži, zisk více jak o 50% vyšší. Tuto teorii prokázala i společnost Ernst & Zouny, které zkoumala výdělků společností, kde je ve vedení zaměstnána alespoň jedna žena, a společností, kde jsou zaměstnání pouze muži, a došla k závěru, že společnosti se ženami vykazují větší zisky.“ V současné době se Komise EU snaží, na základě dlouhodobého

³⁴ GIDDENS, Anthony. *Sociologie*. Vyd. 1. Praha: Argo, 1999, 594 s. ISBN 80-720-3124-4, str.321

³⁵ GIDDENS, Anthony. *Sociologie*. Vyd. 1. Praha: Argo, 1999, 594 s. ISBN 80-720-3124-4, str.322

zjišťování, zjistit, jaké jsou problémy se zaměstnáváním na základě pohlaví v dnešní době, a později svoje poznatky vyhodnotí.³⁶

Ženy jsou ochotny vyhledávat dokonce samy práci na částečný úvazek, aby tak zvládaly roli matek a žen v domácnosti, proto i ony, podobně jako studenti, se snaží hledat práci v oblasti služeb. Vzhledem k většímu počtu míst se snížil počet nezaměstnaných žen a dokonce některé studie říkají, že nezaměstnanost v poslední době postihuje spíše muže. Ale přesto je počet nezaměstnaných žen stále vyšší než počet nezaměstnaných mužů.

Z dotazníku, který jsem pro potřeby této práce vytvořila a vyhodnotila, vyplývá, že ženy bývají často ohrožovány na trhu a některé se setkaly s diskriminací při ucházení o zaměstnání. Neřadila jsem mezi ně ženy, které se cítí být ohroženy pro nedostatek zkušeností a jsou absolventkami, protože ty spadají do jiné skupiny ohrožených. Stává se to často matkám, ženám, která mají rodinu a ženám s vyšším vzděláním, Důvodem, proč zde nejsou ženy s nižším vzděláním, může být, že se tyto ženy často ucházejí o práci v oblasti gastronomie, administrativy a služeb, kde bývají žádanější než muži se stejnými zkušenostmi. Ženám by také obecněji dělalo problém stěhování se za prací nebo dojíždění, jsou ochotny dojíždět v rámci okresu, maximálně kraje. Myslím, že kvůli zaměstnání muže se rodina stěhuje častěji, žena by o takové variantě neuvažovala, zejména pokud by měla nižší zaměstnání a mzdu než muž. V rámci okresu a kraje není ještě příliš potřeba se stěhovat, takže proto ženám tato varianta v dotazníku vyhovovala a volily jí. Také bývají ochotnější dojíždět za prací ženy, které žijí na vesnicích nebo menších městech, kde bývá dojíždění kolikrát jedinou možností jak být zaměstnaný.

4.3 OSAMĚLÍ RODIČE

Osamělí rodiče jsou ohroženi zejména ve výběru práce, protože nemohou přijmout často zaměstnání, na které mají kvalifikaci, jelikož jim nebude vyhověno ze strany zaměstnavatele na snížení pracovní doby. Mají problém s tím, že jsou kolikrát sami odkázáni na péči o dítě, takže musí ráno dopravit dítě do školy nebo školky, odpoledne do určité doby vyzvednout, v době nemoci dítěte musí být doma a v době prázdnin jim také s péčí nikdo nepomáhá.

³⁶ <http://www.novinky.cz/kariera/261606-evropska-komise-chce-vetsi-zastoupeni-zen-ve-vedoucich-pozicich.html?ref=ostatni-clanky>

Zaměstnavatelé nejsou příliš shovívaví k situaci osamělých rodičů, raději si vyberou na vykonávanou práci spolehlivější osobu, která nebude vyžadovat pracovní volno v mimořádných situacích.

Osamělí rodiče musí volit zaměstnání krátkodobé, příležitostné, čili mívají spíše brigády, které zajistí příjem pro rodinu, ale jenom krátkodobý a nejistý.

4.4 NEKVALIFIKOVANÍ

Nekvalifikovaní se stávají často nezaměstnanými, protože nemají dostatečnou motivaci a dále nejsou ochotni být aktivnějšími. Jsou závislí na sociálních dávkách, což vede k jejich chudobě a nemožnosti zlepšení své situace. Nekvalifikovaní tvoří až třetinu nezaměstnaných evidovaných úřady práce. Jejich nedostatečná kvalifikace souvisí i s nemožností různých programů celoživotního vzdělávání pro danou skupinu. Mezi danou skupinu patří osoby s ukončeným základním vzděláním anebo nevzdělané osoby.³⁷

Z vysokého počtu nezaměstnaných z této skupiny nelze ale říci, že by byli těmi nejohroženějšími na trhu práce, protože jejich počet je vysoký a bylo by třeba zkoumat poměr mezi všemi nekvalifikovanými a jimi.

4.5 STUDENTI, ABSOLVENTI, DĚTI

Studenti – často se musí po skončení vzdělání uchýlit k práci, která neodpovídá jejich dosaženému vzdělání, ale trh práce vyžaduje kvalifikaci nebo nenabízí dostatek míst pro studenty s takovou kvalifikací nebo potřebují začít pracovat a nezajímá je kde, jelikož třeba většina vysokoškolských studentů je ve věku, kdy se chce osamostatnit od rodiny a musí si vydělat na nájem a živobytí. Status nezaměstnaného je deprimující a zejména tyto osoby by mohlo dlouhodobé hledání zaměstnání odradit a neměly by zájem pracovat.

Chudoba dětí je odvíjena od chudoby jejich rodiny, pokud je rodina chudá, jsou chudé i děti. Děti nepřinášejí zisk do rodiny, proto čím více je dětí, tím jsou zvýšeny i náklady spojené se zajišťováním rodiny. S každým dalším dítětem v rodině klesá životní úroveň, čím více dětí, tím větší riziko chudoby. S počtem dětí se jednak zvyšují náklady na potřeby, ale

³⁷ <http://www.strukturalni-fondy.cz>

také klesá schopnost uplatnění matky na trhu práce. V případě, že by matka chtěla začít pracovat, musí si najmout nějakou pracovní sílu, která bude o její děti pečovat.³⁸

4.6 MLADÍ

Mladí jsou zaměstnáváni na nižších pozicích a získávají zkušenosti, které budou potřebné pro jejich budoucí zaměstnání. Jedná se o osoby do věku 25 let. Avšak jejich podíl v celkovém součtu zaměstnaných se snižuje, což je dáno zejména tím, že se hodně mladých zaměřuje na rozšíření vzdělávání a vzniká mnoho oborů, které mohou studovat, čímž si oddálí nástup do zaměstnání. Jak státy samotné, tak i EU se snaží vymyslet, jak mladé na trhu práce zařadit a jak jim umožnit přístup k zaměstnání za lepších podmínek.

Podle mého názoru se toto příliš nedaří, jelikož se nepočítá s tím, že mladí déle studují a nevěnují se během studia praxi, ale jiným brigádám. Což vede k tomu, že pokud se nejedná o školy, které zajišťují povinné praxe v oboru v různých zařízeních, tak studenti nemají dostatek zkušeností s daným povoláním. Avšak většina zaměstnavatelů upřednostňuje uchazeče, kteří v oboru již praxi mají.

I když všeobecně je spíše problém nezaměstnanosti u mladých osob, které mají nižší vzdělání než u těch s vyšším. Nejspíše je to tím, že studenti s vyšším vzděláním nenajdou uplatnění ve svém oboru, ale práci hledají i v jiných směrech, často jsou ochotni smířit se s horšími podmínkami, aby byli zaměstnaní a později doufají, že najdou práci v oboru, který studovali, ale mají širší zaměření ve kterém si mohou práci najít. Osoby s nižším vzděláním se dříve zaměřovaly na nějaký obor, takže nejsou příliš všestranní a práci nemohou najít ve více oborech.

Problém u mladých osob, které se snaží nalézt zaměstnání spočívá i v tom, že jejich počet se každoročně zvyšuje oproti tomu, kdy odchází staří lidé do důchodu a počet míst se příliš nezvyšuje, takže oni nemají kde nalézt zaměstnání. Tím se zvyšuje podstatně nezaměstnanost a je viditelné, že je zde problém pro určitou skupinu osob. Dále se prodlužuje hranice odchodu do důchodu, takže se dá očekávat, že daný problém bude setrvávat. Bude větší počet ekonomicky aktivních obyvatel, ale menší počet pracovních příležitostí.

³⁸ BAKALÁŘOVÁ, Lucie. *Nezaměstnanost a koncept chudoby*. Plzeň, 2010. Bakalářská práce. Západočeská univerzita v Plzni. Vedoucí práce PhDr. Jaroslava Kadeřábková, CSc.

Mladí si hledají práci během studií často v oblasti služeb, kde nejsou příliš stálá pracovní místa a nejsou vhodná pro zisk praxe. Tyto práce slouží pouze jako zdroj přivýdělku během studia a jsou populární pro poměrně stálý a dobře placený příjem a také pro možnost časové flexibility

4.7 HANDICAPOVANÉ OSOBY

Mareš ve své knize uvádí, že „je možné srovnat chudobu handicapovaných s feminizací chudoby. Handicapované osoby mají ztížený přístup na pracovní trh, často jsou z něj také vyloučeni, jelikož jim jejich handicap nepovoluje se účastnit. Osoby s fyzickým nebo psychickým postižením jsou závislé na sociálních dávkách. Může nastat i situace, kdy jim bude handicap zabraňovat péči o sebe a budou potřebovat osobu, která se o ně postará. Což samozřejmě souvisí se zvyšujícími se náklady v případě, že o ně pečuje osoba, která péči o potřebné osoby má jako své zaměstnání. V případě, že se o handicapovanou osobu stará osoba z rodinného kruhu, jsou její příjmy sníženy a dostává podporu od státu. Osoby s postižením jsou sužovány i nákupem nezbytných pomůcek, náklady na úpravu interiéru, na lékařskou péči, náklady na speciální diety, platbu osoby zajišťující péči o domácnost, apod.“³⁹

Postižení lidé jsou často ohroženi vzhledem k jejich zdravotnímu omezení a neochotě zaměstnavatelů tyto osoby zaměstnávat. Často nemá zaměstnavatel podmínky pro zaměstnání postiženého zejména kvůli bariérám přístupu do práce. Lidé s takovýmto omezením jsou nejen sužováni nedostatkem možností práce, ale také chudobou, protože dávky, které pobírají, jsou velice nízké, ale náklady na zajištění potřebných věcí vysoké.

Tato situace je poměrně neřešitelná, i když stát vytvořil povinnost pro zaměstnavatele zaměstnávat určité procento postižených ve svých firmách. V případě, že by tak zaměstnavatelé neučinili, přitom by to jejich povaha činnosti připouštěla, tak by platili sankci a odváděli příspěvky na vytváření dílen pro postižené. Dále došlo k vytvoření pracovních dílen pro postižené, jejich vytvoření je částečně dotováno ze státní pokladny. Ale celkově je poměr postižených a těchto pracovních míst nevyrovnaný, takže jsou často nezaměstnaní. Nebo jim povaha postižení ani neumožňuje být zaměstnanými.

³⁹ MAREŠ, Petr. *Sociologie nerovnosti a chudoby*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakl., 1999, 248 s. ISBN 80-858-5061-3, str.53

4.8 DLOUHODOBĚ NEZAMĚSTNANÍ

Dlouhodobě nezaměstnaní tvoří další ohroženou skupinu, která bude stěží hledat práci. Tyto osoby se pohybovaly mimo trh práce po delší dobu, takže vypadly z běžného pracovního života a budou se do něj těžko začleňovat. Pokud během období nezaměstnanosti nenavštěvovali různé rekvalifikační kurzy, tak ztratí i zkušenosti a nebudou schopni adaptovat se na nové technologie nebo se budou pomaleji začleňovat do zaměstnání, které vykonávali dříve a pro které mají praxi.

Zaměstnavatelé budou podezřívaví, aby zaměstnali takovou osobu, protože si budou klást otázku, proč tento člověk neměl práci po tak dlouhou dobu. Budou pro ně nespolehlivými nebo línými.

Tato situace bude náročná i pro samotné uchazeče o práci, kteří byli delší dobu doma bez práce. Přijali a zvykli si na jiný způsob života i koloběh dne, takže v prvních týdnech bude změna náročná pro jejich psychickou stránku.

Mezi dlouhodobě nezaměstnanými můžou být jak mladí lidé, absolventi, ženy po mateřské dovolené, starší lidé, nekvalifikovaní, nábožensky založení lidé, lidé patřící k nějaké etnické skupině, handicapovaní, ženy i muži. Takže dlouhodobá nezaměstnanost postihuje všechny skupiny. I když převážně ohrožuje osoby, které jsou zaměstnány v odvětví, které se označuje jako sezónní, které se nevyskytuje příliš často a spíše má tendenci k zániku daného odvětví.

V dnešní době je s dlouhodobou nezaměstnaností hodně spojován pojem *Underclass*, kterým bývají označováni tito lidé. Jedná se o skupinu osob s nedostatkem morálních, kulturních a sociálních hodnot v porovnání se zbytkem společnosti. Avšak nedá se přesně říci, že u nezaměstnaných a chudých lidí se jedná o skupinu, protože je nepojí žádné společné zkušenosti ani hodnoty a nefungují na členské bázi. „Společenská skupina je celek dvou nebo více osob, které jsou ve vzájemných, více či méně vymezených a soudržných, formálních nebo neformálních vztazích a interakcích. Má vlastní systém pojmů, hodnot, cílů a norem regulujících chování jednotlivých členů.“⁴⁰

⁴⁰ KOHOUTEK, Rudolf. *Základy sociální psychologie*. Brno: CERM, 1998, 181 s. ISBN 80-720-4064-2, str.41

Dlouhodobě nezaměstnaní se dělí do několika skupin. Jedni jsou nazýváni konformisty, kteří si práci hledají aktivně, jsou vedeni na úřadech práce a navštěvují rekvalifikační kurzy. Další jsou nazýváni ritualisté, kteří jsou registrováni na úřadech práce, ale neočekávají dobře placené místo, chtějí pracovat, takže nezneužívají systému podpor v nezaměstnanosti. Pak jsou tu lidé, kteří přijali svou situaci, snížili svůj životní styl, práci nehledají, ale zároveň nevyužívají systému podpor. Mezi nimi se najdou i lidé, kteří nezneužívají systému podpor, nejsou vedeni na úřadu práce, ale práci si najít chtějí, jsou podnikavými osobami. Kalkulující práci nehledají a zjišťují na jaké podpory ze strany státu mají nárok a využívají jich, pokud si práci hledají, tak jen málokdy formálním způsobem. Pak jsou tu autonomní lidé, kteří nemají v plánu dlouhodobě pracovat, nesnaží se vylepšovat svou životní situaci, ale věnují se nějakým aktivitám, které je baví, občas přijmou jednorázovou brigádu k zajištění svých potřeb, ale dále se do práce pouštět nehodlají.⁴¹

4.9 ETNIKA, NÁBOŽENSTVÍ, RASISMUS

Jednoznačně pod touto statí každý uvidí diskriminaci, protože se jedná o více frekventovanou záležitost než u předcházejících skupin. Podle mého názoru je to skupina, která za skupinu může být označována v pravém slova smyslu. U jiných ohrožených skupin to jestli zaměstnání získají nebo ne hodně závisí na jednotlivci, jeho kvalifikaci, zkušenostech, poměrech, věku a dalším. Ale u této skupiny jsou její členové ohroženi za jakéhokoli období ve všech odvětvích, protože je proti nim česká společnost zaujata. Bere je jako nepřizpůsobivé a problematické osoby mezi nimiž se může najít výjimka, ale není to tak pravděpodobné z pohledu zaměstnavatelů.

Příslušníci etnických a rasových menšin jsou častěji chudí a nezaměstnaní než zbytek majoritní populace. Podobně jako ženy, jsou příslušníci této skupiny placeni méně na pozicích, na kterých jiní dostávají více peněz. Běžně bývá jejich chudoba vyvolávána i nerovnými šancemi na vzdělání, na lékařskou péči, atd., obecně ve věcech, které napomáhají ke zkvalitnění životní úrovně. Jejich ohrožení v oblasti vzdělání vyplývá i z tradičních hodnot, které daná skupina přijala jako svůj způsob života.

V ČR je etnická nezaměstnanost kvůli etnické příslušnosti spojována především s Romy. „Romové mají obecně nízkou úroveň kvalifikace a pověst nespolehlivých pracovníků,

⁴¹ MAREŠ, Petr. *Sociologie nerovnosti a chudoby*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakl., 1999, 248 s. ISBN 80-858-5061-3, str.54

což je, podle teorie fronty, diskvalifikuje na trhu práce.“⁴² Teorie fronty je teorie, podle které si zaměstnavatelé seřazují uchazeče o zaměstnání podle jejich budoucího přínosu pro firmu. Proto se pro příslušníky etnických menšin nabízí příležitost na sekundárním trhu práce, nebo v tzv. šedé a černé ekonomice, kde jejich etnická příslušnost nehraje roli anebo využívají sociálních podpor státu. Je možné, že i nezaměstnanost a využívání sociálních dávek se může stát terčem konfliktů mezi etnikem a majoritní společností. S etnikem je spojována i jazyková a kulturní odlišnost, etnická menšina je obecně hůře adaptabilní na zvyky regionu, kam se přesídlila. Často jsou totiž i hodnoty a tradice předávány z generace na generaci i po změně. Majoritní populace neshledává pochopení s jejich situací, nepojí je solidarita.⁴³

Příslušníci těchto menšin bývají často zneužívány zaměstnavateli, kteří je zaměstnávají tzv. načerno, takže za ně nemusí odvádět dávky na sociální a zdravotní pojištění, ale je to pro tyto skupiny nevýhodné, protože se jim nemá z čeho vypočítávat výše důchodu. Dále je to pro ně nejisté, jelikož jejich zaměstnání často může skončit ze dne na den i bez udání důvodu, nebo jim také nemusí být proplacena mzda, ale nemají se kde domáhat jejího zaplacení.

Tato skupina osob bývá nepřizpůsobivá k podrobení se určitým pravidlům, a proto z toho vyplývá jejich ohrožení na trhu práce. Veškeré zaujetí a postoje k jejich příslušnosti vede k nedostatečné motivaci a ochotě zaměstnání hledat. Pokud práci najdou, tak se jedná častěji o přechodné a příležitostné zaměstnání, takže se v nezaměstnanosti ocitají častěji než lidé s dlouhodobým zaměstnáním. Práci, kterou většinou vykonávají, není možné dlouhodobě vykonávat a nepřipadá zde v úvahu možnost kariérního růstu.

4.10 BEZDOMOVCI A NEZAMĚSTNATELNÍ

Problém celé společnosti je podle mého názoru v tom, že je jim situace těchto osob lhostejná a nesnaží se jim pomoci začlenit do způsobu života typického pro většinu osob. Kolikrát mají lidé pocit, že si myslí, že pro ně udělali maximum, když poskytly určité věci na charitu, ale tím se problém nevyřeší a počet bezdomovců nesníží. Je potřeba udělat nějakou osvětu, kdy by se tito lidé poučili o tom, jak to chodí na úřadech práce, o jaké dávky od státu mohou požádat, jak sehnat levné bydlení a další. Jsou to věci, které pro většinu z nás nejsou

⁴² MAREŠ, Petr. *Sociologie nerovnosti a chudoby*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakl., 1999, 248 s. ISBN 80-858-5061-3, str.55

⁴³ BAKALÁŘOVÁ, Lucie. *Nezaměstnanost a koncept chudoby*. Plzeň, 2010. Bakalářská práce. Západočeská univerzita v Plzni. Vedoucí práce PhDr. Jaroslava Kadeřábková, CSc.

příliš složitě zjistitelné, protože disponujeme prostředky v domácnosti, jako jsou telefon a internet, které nám hodně těchto informací vyhledají sami, také se pohybujeme mezi lidmi, kteří nám mohou poradit, protože se v dané situaci vyznají lépe. Ale lidé, kteří nemají kontakty a komunikačními prostředky, si nemohou tyto informace obstarat.

Společnost také pohlíží na tyto osoby jako na alkoholiky, problémové lidi s nedostatkem vůle a nerespektující sociální řád. Těmito lidmi jsou označováni jednak lidé, kteří přespávají na veřejných místech, ale i rodiny bydlící v tzv. holobytech, kteří neplatí nájem a nemají v bytě zavedenou elektřinu.⁴⁴ Mnoho lidí si neuvědomuje, že jejich životní podmínky jsou nebezpečné a že se nemusí jednat pouze o nepřizpůsobivé osoby, protože člověk se může bez domova ocitnout kdykoliv.

Bezdomovci jsou kvůli své situaci chudými a nevyužívají ani sociálního systému státu, aby dostávali dávky, které jim v jejich situaci náleží. Nejsou dostatečně informováni o možnosti pobírání těchto dávek. Z tohoto pohledu vypadá jejich situace jako bezvýchodná. Navíc tím, že se vyskytují na okraji společnosti, nejsou ani příliš vhodnými kandidáty na získání zaměstnání, protože nedisponují dostatečným potenciálem a kvalifikovaností. Pro zaměstnavatele budou stejně nedůvěryhodnými jako pro zbytek společnosti.

4.11 ŽIVOTNÍ ÚROVEŇ BĚHEM NEZAMĚSTNANOSTI

Životní úroveň v době nezaměstnanosti klesá. Neovlivňuje jenom situaci jednotlivce, který je nezaměstnaný, ale i rodinu jednotlivce. Krátkodobá nezaměstnanost většinou rodinu nezasáhne, protože má nějaké úspory a lidé odchází často ze zaměstnání s několikanásobným platem, který jim pomůže překonat danou situaci. V případě dlouhodobější nezaměstnanosti vzniká problém větší. Ohrožuje celou rodinu chudobou, pokud se jedná o hlavní příjem v domácnosti. Příjmy se nerovnájí výdajům, takže se lidé dostávají do složité situace. Pakliže rodina měla půjčku, kterou musí splácet, tak se jejich situace stane neřešitelnou, protože výdaje jsou vysoké a východisek moc není. Mohou začít rozprodávat svoje věci, snížit úroveň bydlení a přijít i o další hodnoty vedle ztráty zaměstnání, nebo se uchýlí k dalším půjčkám, aby splatili předchozí. Situace se pro ně stává velice složitou, postihne nejen životní úroveň, ale i psychickou stránku jednotlivců.

⁴⁴ BAKALÁŘOVÁ, Lucie. *Nezaměstnanost a koncept chudoby*. Plzeň, 2010. Bakalářská práce. Západočeská univerzita v Plzni. Vedoucí práce PhDr. Jaroslava Kadeřábková, CSc.

„Velkou pozornost přitahují jevy, jakými jsou sebevražednost, alkoholismus, toxikomanie, prostituce, kriminalita, ale i sociální faktory úrazovosti, nemocnosti, neuróz a psychóz a dalších.“⁴⁵

⁴⁵ HAVLÍK, Radomír. *Úvod do sociologie*. 5. vyd. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-802-4613-857, str.103

5. POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Tato kapitola pojednává o pojmu trhu práce a o jeho ovlivňování státem i jinými subjekty. Dále se zabývá rozdělením trhu práce, strategií zaměstnanosti a o systému sociálních podpor. Také se zaměřuje na vstup do Evropské unie a dopadu na trh práce a na roli Mezinárodní organizace práce.

5.1 TRH PRÁCE

„Trh, na kterém vlastníci pracovních sil usilují o pracovní místa a zisk nejlepšího příjmu.“⁴⁶ „Práce je činnost, jejímž prostřednictvím lidé přetváří přírodu a získávají obživu.“⁴⁷

Trh práce slouží k nákupu a prodeji pracovních míst, kdy na jedné straně vystupují poptávající po práci, čili zaměstnavatelé, a nabízející pracovní sílu, čili zaměstnanci. Trh práce nabízí celou škálu zaměstnání, takže je připraven přijmout osoby s různou kvalifikací a různých dovedností. Slouží k výrobě jakýchsi služeb, za které dostane osoba, která je vykonala, mzdu. Proto se lidé na trhu práce pohybují. Slouží k zajištění finančních příjmů a tím uspokojení životních standardních i nestandardních potřeb. Dochází tak k zajištění pracujících osob v rámci koloběhu pracovního trhu. Stát ale musí také zajistit příjem osob, které zaměstnány nejsou. Slouží k tomu instituty, o kterých budu pojednávat v pozdější kapitole.

Přijímání na trh práce se dá přirovnávat k soutěži. Nabídka a poptávka po práci je v opačném smyslu chápána tak, že nabídku vytvářejí zaměstnavatelé, kteří nabízejí volná pracovní místa a budou si vybírat uchazeče o zaměstnání. Výběr pak vyhraje nejvhodnější z nich. Poptávka je na straně zaměstnance, který hledá práci a musí zaměstnavateli nabídnout své kvality, aby práci získal. Soutěží tak jednak zaměstnanci mezi sebou, aby danou práci získali pro sebe, ale i zaměstnavatelé, kteří se snaží získat daného zaměstnance pro svou práci. „Trh práce je založen na institucích, které na trhu práce působí svým tlakem i legitimizací určitých aktivit.“⁴⁸ Počet volných míst a uchazečů najdeme v přílohách č. 7,8 a 9.

Zaměstnanci působí na trh práce nejen jako jednotlivci, ale i jako skupiny. Mohou vytvářet odbory, které slouží k vyjednávání lepších podmínek zaměstnanců, jejich platového

⁴⁶ JANDOUREK, Jan. *Sociologický slovník*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2001, 285 s. ISBN 80-717-8535-0, str.262

⁴⁷ GIDDENS, Anthony. *Sociologie*. Vyd. 1. Praha: Argo, 1999, 594 s. ISBN 80-720-3124-4, str.552

⁴⁸ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. uprav. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN 80-864-2908-3, str.55

poměru, délky dovolené, bezpečnosti při práci a pracovních podmínek. Zaměstnavatelé jako protiváhu odborů mohou vytvářet zaměstnanecké svazy. Síla koalic spočívá v kontrole nabídky na trhu práce, síla firem v kontrole poptávky po práci.

Pro zaměstnavatele je výhodnější, aby si udrželi dostatečnou konkurenceschopnost a tím donutili zaměstnance, aby se snažili dosahovat co nejvyšší pracovních výkonů. Strategie zaměstnavatelů se liší. Někteří mohou zvolit výchovu zaměstnanců od jejich mladého věku, zaškolí si je, nabídnou jim dobré pracovní podmínky a pokusí se udržet je co nejdéle. Jiní se zaměří na starší zaměstnance, protože je nemusí příliš zaškolovat.

Problémové je zaměstnávání starších osob v tom, že se sice počítá, že dojde k menšímu počtu osob, které budou muset pobírat podporu ve stáří, ale rozšiřuje se tím počet mladých osob, které pobírají podporu v nezaměstnanosti. Tím nastává možná celoživotní problém pro mladé osoby, pokud si dlouhodobě nenajdou zaměstnání.

Obecně platí, že zaměstnavatelé mají daleko větší možnosti na výběr zaměstnanců, takže jsou na trhu práce v tomto smyslu zvýhodněni. Politika v daném státě reguluje trh práce v míře, jakou si nastaví. Snahy o maximální možnou hranici snížení nezaměstnanosti není jedinou strategií státu, snaží se také předělat systém a podmínky pro sociální podpory a převést co největší míru zodpovědnosti na obyvatele, protože se stát nachází v období hospodářské krize. Stát reguluje trh práce různými prostředky, které má k dispozici. Například vytváří nové pracovní pozice, velký důraz klade na informovanost populace o volných pracovních místech. Orientuje se na ekonomicky aktivní obyvatelstvo, aby mělo zájem pracovat, podporovat tak ekonomiku státu, udržet si pracovní místo a snažit se dosáhnout maximálních výsledků. Dále, aby měli zájem o rekvalifikaci, kterou zajišťují jednak zaměstnavatelé v rámci potřeb podniku, ale také stát, aby pomohl uplatnit nezaměstnané osoby na trhu práce.

Stát se snaží také, aby zajistil pomoc ohroženým skupinám, aby byly schopny nalézt zaměstnání, které odpovídá jejich kvalifikaci. Snaží se pomoci nezaměstnaným osobám, aby se odstranila okolnost, která jim brání v zisku zaměstnání.

Podle mého názoru by se měla politika zaměstnanosti zaměřit na mladé osoby, které vstupují na trh práce, v daleko větším rozsahu než tomu je doposud. Studenti často nezískávají praxi v oboru, který studují, takže se jim v tomto oboru nedaří najít zaměstnání. Také je otevřeno mnoho škol s různým zaměřením, ale pro všechny nebude uplatnění, takže možná by se mohl regulovat počet míst na školách, aby se pak o jedno místo neucházel příliš velký počet osob, ale zároveň aby byla zachována konkurence na trhu práce.

Trh práce se dá rozdělit na odvětví, kde mají silnější pozici zaměstnavatelé, zejména to platí pro těžký a automobilový průmysl. Pak jsou odvětví, kde převažují odborové organizace a tak mají silnější pozici zaměstnanci.⁴⁹

Následující podklady mi přinesl dotazník na téma *Nezaměstnanost a vy*. Příčiny nezaměstnanosti bývají podle průzkumu zejména nedostatek pracovních sil a s tím související současná hospodářská krize, kde se spousta zaměstnavatelů uchyluje k řešení finančních problémů masovým propouštěním zaměstnanců. Dotazovaní si nemyslí, že se tato situace v blízké době zlepší a naopak předpokládají, že to bude ještě horší. Pro možnost nedostatečného vzdělání nebo kvalifikace bylo 17 studentů, nikdo jiný tuto variantu nezvolil, což ve mně budí dojem, že si nikdo subjektivně nemyslí, že by nebyl dostatečně dobrý pro vybrané zaměstnání, ale není to dotazníkem ověřeno. Kvůli pokračujícímu studiu a výzkumu bylo nezaměstnaných 38 lidí a 13 odpovědělo, že jejich nezaměstnanost měla jinou příčinu. Jak jsem již uvedla výše, mezi nimi byli i dva muži, kteří byli nezaměstnaní ze zdravotních důvodů. Příčiny, které vnímali respondenti, jsou graficky znázorněny v příloze č.10.

Oborů, ve kterých lidé hledají zaměstnání je mnoho, takže jsem do dotazníku zvolila nejfrekventovanější z nich a výsledek promítla do přílohy č.11. U této otázky mohlo být zvoleno několik odpovědí současně.

Další část dotazování se týkala pomoci při hledání zaměstnání, tedy přesněji jakou formou nezaměstnaní vybírají práci. Zde bylo také možno zvolit více odpovědí. Jaké formy odpovědí a v jaké míře zastoupení byly zvoleny, najdeme v příloze č.12.

Velmi nejednotní jsou respondenti v oblasti ochoty stěhování se nebo dojíždění do práce. Tato otázka vyžadovala více zkoumání a hodnocení, proto bych si dovolila její výsledek více popsat. Celkem 94 osob by do zaměstnání dojíždělo, 46 nikoli. Ti, kteří by nechtěli dojíždět, jsou zejména lidé z hlavního města, jenže oni dojíždění dle mého názoru vnímají jinak. Denně dojíždějí kolikrát déle než jiní v rámci okresu, ale neberou to jako dojíždění a ztížení pracovních podmínek. Na vesnicích musí skoro všichni v rámci okresu dojíždět, aby se dostali do zaměstnání mimo hranice svojí obce. V rámci okresu dojíždí tedy 52 osob, jsou to lidé různých věkových skupin a vzdělání, avšak bydlí převážně na menších městech nebo vesnicích. V rámci kraje je ochotno dojíždět 30 osob, přičemž si myslí, že by nezvolili variantu stěhování, protože v rámci kraje počet osob ochotných se přestěhovat nebo

⁴⁹ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. uprav. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN 80-864-2908-3, str.57

dojíždět rapidně klesl, ale dojíždění většinou nepřipadá v úvahu. Do zahraničí by se přestěhovalo 10 osob, ale většina z nich jsou absolventi vysokých škol a velkých měst. Lidé z vesnice tuto variantu nevolili. Výsledek jsem zavedla do grafu, který je označen jako příloha č.13.

Nežli se budu věnovat klasickému dělení trhu práce, zmínila bych dělení Kerra, který „rozlišil analyticky celkem pět druhů pracovních trhů:

- Dokonalý trh práce, na kterém je cena práce určena jen poměrem mezi poptávkou po práci a její nabídkou

- Neoklasický – méně dokonalý trh práce, na kterém působí a tržní mechanismus korigují kulturně dané standardy a distribuční mechanismy

- Přirozený trh práce, kde je nutné počítat s individuálním nedostatkem znalostí, kvalifikace a dovedností, ekonomickými a neekonomickými náklady a setrvačností jevů nikoliv jako s pochopitelnými nedokonalostmi jinak dokonalého trhu práce, ale jako s jeho přirozenou bází

- Institucionální trh práce, do jehož mechanismu intervnují sociální instituce

- Řízený trh práce, na kterém je zajišťováno intervencí státu totéž, co na neoklasickém trhu přirozenými mechanismy.⁵⁰

5.1.1 PRIMÁRNÍ A SEKUNDÁRNÍ TRH PRÁCE

Primární trh práce je ten, který nabízí lepší pracovní podmínky, výhodnější příležitosti a vyšší prestiž. Je to většina zaměstnání, která se objevují v nabídkách. Na primárním trhu jsou pevnější pozice, takže práce je jistější a stabilnější. Za práci jsou nabízeny vyšší mzdy, ale hlavně je možnost i kariérního růstu pro pracovníky. Na primárním trhu práce najdou uplatnění lidé s většími zkušenostmi, kvalifikací a s ochotou pracovat. Při hledání dalšího zaměstnání budou lidé z primárního trhu bráni jako spolehlivější a tudíž budou mít větší šance získat povolání, o které se ucházejí. Na primární trh se umísťují lidé podle svých osobních kvalit a také podle povahy zaměstnavatele.

⁵⁰ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. uprav. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN 80-864-2908-3, str.55

Sekundární trh práce nabízí zaměstnání méně výhodná pro pracovníky. Jedná se o zaměstnání, kde dochází k časté obměně pracovníků, je jim nabízena nižší mzda a není zajištěna stálost zaměstnání. Lidé pohybující se na sekundárním trhu práce jsou většinou ze skupiny ohrožených osob, takže je pro ně jednodušší najít si práci, kde není potřeba taková kvalifikace a zkušenosti a je pro ně snazší najít zde zaměstnání. Není jim ale téměř zajištěn pracovní růst, ba naopak práce je zde nejistá. Také není příliš kvalifikovaná a nenabízí vzdělávací programy, takže se pak pracovníkům ze sekundárního trhu hůře nachází práce na primárním trhu. Na sekundárním trhu jsou také lidé více nezaměstnanými, protože se práce častěji střídá. Nejvíce zde nacházejí uplatnění studenti a ženy po mateřské dovolené, příslušníci etnických minorit, handicapovaní, staří a málo vzdělaní.

Je potřeba, aby se stát pokusil více proplést obě možnosti, protože lidé ze sekundárního trhu se prakticky na primární dostat nemohou, protože sekundární trh nenabízí zisk zkušeností potřebných při hledání práce na primárním trhu.

5.1.2 FORMÁLNÍ A NEFORMÁLNÍ TRH PRÁCE

„Formální trh práce je trh oficiálních pracovních příležitostí, tak či onak kontrolovaný společenskými institucemi sloužícími k jeho regulaci.“⁵¹

Neformální trh práce je takový, který není kontrolován společenskými institucemi, zejména ne daňovými úřady. Spadá sem tzv. šedá nebo černá ekonomika, čili se jedná o kriminalitu ve smyslu obcházení zákona, zejména zákonů daňových. Dále se do neformálního trhu práce řadí domácí práce i domácí a sousedská výpomoc, tyto práce mají sloužit k navýšení příjmů. Také slouží k uplatnění cizinců na trhu práce.⁵²

Oba jsou navzájem svázáni, propad na formálním trhu znamená propad i na trhu neformálním.

⁵¹ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. uprav. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN 80-864-2908-3, str.60

⁵² MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. uprav. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN 80-864-2908-3, str.61

5.1.3 VNITŘNÍ A VNĚJŠÍ TRH PRÁCE

Vnitřní trh je trh v rámci jednoho podniku, spíše mezi jednotlivci, kdežto externí mezi podniky na trhu práce. „Vnitřní trh není trhem v pravém slova smyslu, neboť na něm dochází k rozmisťování pracovníků za pomoci souboru administrativních pravidel a mechanismů směřujících k více či méně jasně definovaným cílům“⁵³ Vnitřní trh se spoléhá na to, že nabídne svým zaměstnancům dostatečné kvality, takže budou vůči firmě velice loajální. Tím nedochází k boji mezi zaměstnanci o ucházení se o místo, jelikož pracovníci ve vnitřním trhu mají velkou jistotu svojí práce. Nezajištěním konkurence mezi zaměstnanci nedochází ke snížení mezd, ty jsou zde naopak vyšší a vývoje podle podmínek vnějšího trhu práce dosahují se zpožděním.

5.1.4 OMEZENÍ KONKURENCESCHOPNOSTI TRHU PRÁCE

Trh práce může být omezován z mnoha důvodů. Nejvýznamnější skutečnosti, které jej omezují, jsou:

- heterogennost trhu práce,
- omezenou mobilitu trhu práce,
- instituci odborů,
- zákony o minimálních mzdách,
- vedlejší účinky sociální politiky,
- náklady na propuštění a zapracování nových pracovníků,
- důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti,
- diskriminaci některých složek pracovní síly.⁵⁴

Práci, která je na trhu práce nabízena, omezuje v její heterogennosti mnoho faktorů. Jedná se například o prohloubení specializace a kvalifikace, která se stává potřebnější pro získání zaměstnání všeho druhu. Tato tendence vyžaduje vysoké náklady na zapracování a rekvalifikaci zaměstnanců.

⁵³ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. uprav. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN 80-864-2908-3, str.62

⁵⁴ PAČESOVÁ, Hana, PICHANIČOVÁ, Ludmila, *Ekonomika a podnikání - Makroekonomie*, 1.vyd., Praha, Nakladatelství Doc. JUDr. Ing. Jan Večeř, CSc.2006, str.68

Mobilita práce je problémová v tom, že lidé jsou příliš spoutáni se svým místem bydliště a stává se pro ně obtížným opustit dlouhodobě místo pobytu a přesunout se jinam. Ale tento problém se stává o něco menším tím, že mobilita pracovníků na jiné místo zaměstnání je lepší než byla dříve, dokonce mají možnosti odejít za prací za lehčích podmínek v rámci Evropské unie. Akorát bývá problém s bydlením na novém pracovním místě, zaměstnanci si musí často hledat nové bydlení sami. Zejména u větších státních firem bývá běžné, že mají k dispozici nějaké byty, které pronajímá svým zaměstnancům za nižší cenu, než kdyby si jí hledali zaměstnanci sami. Mohou sloužit jako náhradní bydlení, kde bydlí během týdne a na víkendy se vrací domů.

Odbory na trhu práce vystupují jako ochránci zaměstnanců a jejich podmínek na trhu práce, jsou velmi důležité, protože jejich požadavky mají velkou váhu a pomáhají zlepšovat pracovní podmínky, které se týkají od bezpečnosti na pracovišti až po mzdové podmínky. Ale pokud by odbory měly příliš velké požadavky na nějakou podmínky, například na zvýšení mezd, vedlo by to k problémům v ekonomice a snižovalo by to konkurenceschopnost trhu práce.

Minimální mzdy jsou problémem v tom, že je dostávají nekvalifikované a nezpracované osoby nebo osoby, které nejsou schopny se jinak na trhu práce uplatnit a najít si dlouhodobé zaměstnání, tak nastoupí do práce za minimální plat. Ale jedná se o práce, jejichž výsledek nemá vyšší hodnotu, než za jakou dané osoby pracují, a proto se nevyplatí zaměstnavatelům tyto osoby nabírat na jiné pozice za vyšší peníze, takže vzniká dlouhodobý problém těmto zaměstnancům, který souvisí s nízkým platem a tak mají špatné podmínky pro získání úspor a mohou uspokojovat pouze základní potřeby. Čímž vzniká zamotaný koloběh.

Sociální politika státu ovlivňuje trh nepřímo, protože stanovuje podmínky např. pro dobu a výši pobírání podpory v nezaměstnanosti a jelikož se odvíjí od výše platu, tak pro mnohé osoby může být lepší jí nějakou dobu pobírat než si najít práci za nižší mzdu. Dále pokud stanoví zákon, že zaměstnanec nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti, pokud opustí zaměstnání bez vážného důvodu, čímž se může stávat, že zaměstnanec nebude chtít práci získanou ztratit a zamezí to mobilitě pracovních sil.

Dalším problémem, který ovlivňuje konkurenci na trhu práce je propouštění, protože náklady spojené s propuštěním nejsou nízké, kolikrát dosahují několikanásobného platu, aniž by z toho měl zaměstnavatel zisk a pak je tu problém s nástupem a zaučením nových zaměstnanců, jelikož tyto náklady nejsou také nízké a dlouhodobě bez projevu na ziscích.

Zaměstnavatelé tak zvažují propuštění zaměstnance jako krajní situaci a dojdou k ní až po zvláštním uvážení.

Lidé, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnanými, přestávají mít kontakt s pracovním trhem a ztrácí kvalifikaci pro předchozí práci, ale nemají ani jinou kvalifikaci. Řešení nabízí stát, který nabízí finančně nákladné rekvalifikace pro osoby, které mají zájem pracovat a rekvalifikace se jim vyplatí. Nové mají zaměstnanci možnosti najít si rekvalifikaci sami a bude jim za určitých podmínek státem proplacena.

5.2 SLUŽBY ZAMĚSTNANOSTI

„Řízení lidských zdrojů – Podnik či jakákoliv jiná organizace mohou fungovat jen tehdy, podaří-li se shromáždit, propojit, uvést do pohybu a využívat materiální zdroje, finanční zdroje a lidské zdroje.“⁵⁵

„Každý plánovací proces, který má vést k přijetí nejvhodnějšího pracovníka, musí mít dostatečnou informovanost o pracovním místě, musí se vytvořit analýza z poskytnutých informací, ta vede k vytvoření konkrétních prognóz a na základě toho se utváří plán. K odhadu potřebných pracovních sil se využívá mnoha metod, dělí se na intuitivní a kvantitativní. Intuitivní jsou založené na důkladné znalosti vazby mezi výrobními úkoly, technikou a pracovní silou. Kvantitativní používají matematického a statistického aparátu a vyžadují množství dat.“⁵⁶

Potřeba je, aby došlo ke zvolení způsobu, jak se bude možno informovat o nabídce práce pro veřejnost. Podniky mají mnoho možností, mohou podat inzerát v tisku, na internetu, požádat agenturu práce, aby jim zaměstnance našla, dále mohou využít spolupráce s odbory, se vzdělávacími organizacemi, přes úřad práce, na doporučení.

Zaměstnanec může sledovat všechny možné sdělovací prostředky, aby se o práci dozvěděl, ale jelikož to není časově jednoduché, jsou zde možnosti, jak jim v dané situaci mohou pomoci úřady práce nebo agentury práce. Sami si mohou podat žádost o zaměstnání

⁵⁵ KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 1995, 350 s. ISBN 80-859-4301-8, str.11

⁵⁶ KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 1995, 350 s. ISBN 80-859-4301-8, str.42

spolu se životopisem konkrétnímu zaměstnavateli a vyčkávat na volné pracovní místo, ale jelikož je toto nejistý postup, který nemusí vést k uspokojení nabídky zaměstnance zaměstnavateli, mají možnost zadat své požadavky na pobočky úřadu práce nebo zmíněných agentur, které podle daných údajů vyhledají nejvhodnější zaměstnání.

Zaměstnanci by měli být vybíráni pouze na základě jejich kvalifikace a schopností.“

5.2.1 ŘEŠENÍ REGIONÁLNÍ NEROVNÁVAHY

Struktura trhu práce je ovlivněna regionem, ve kterém se daná práce odehrála. V každém regionu jsou jiné podmínky, firmy, požadavky. Tím se vyžadují jiní pracovníci, aby dokázali podmínky regionu zajistit. Politika zaměstnanosti ví, že nelze přesunout velké množství osob a jejich rodin, kteří se o práci ucházejí, do míst, kde by práce byla. Proto je nutné zajistit, že práce budou dostupná v místě bydliště uchazečů.

Dle různých regionů je třeba, aby se přijala opatření, která by řešila konkrétnější situace, proto je třeba vymýšlet nástroje pro řešení nezaměstnanosti na lokální úrovni. Každý kraj se potýká s jinými důvody nezaměstnanosti vzhledem k různým možnostem, ale i různému složení ekonomicky aktivního obyvatelstva.

5.2.2 SYSTÉM PODPOR

Mezi světovými válkami bylo běžné pojišťovat se proti nezaměstnanosti, ale kvůli krizím se začali přibližovat systémy pomoci v nezaměstnanosti a sociálního pojištění. Tato forma zajistila větší jistotu, protože byla financována státem.

Avšak podpora v nezaměstnanosti má nastoupit na řadu až jako druhotná, přednost by měl dostat proces reintegrace zaměstnance do pracovního poměru. Až pokud všechny tyto snahy a prostředky pro jeho začlenění do trhu práce selžou, má nastoupit stát se svou finanční pomocí. Je to spíše teoretické stanovisko, protože v praxi to funguje tak, že stát začne plnit svou povinnost postarat se o potřebné občany, aby mohli být zajištěni v hmotné nouzi. Zároveň s podporou, kterou jim dává, se snaží najít vhodné místo pro uplatnění osoby na trhu práce, ale nepřestává jej dál finančně podporovat. „Systém podpor se na rozdíl od sociální pomoci, zaměřuje i na osoby, jejichž příjem se pohybuje nad hranicí životního minima. Stát přebírá

odpovědnost za řešení určitých situací, které obecně v rodině snižují příjmy nebo zvyšují výdaje a vedou k poklesu jejich životní úrovně.⁵⁷

Podmínky pro podporu

Přesné podmínky pro získání podpory v nezaměstnanosti udává zákon o zaměstnanosti, zákon č.435/2004 Sb. Výše podpory v nezaměstnanosti je závislá na délce zaměstnání, věku žadatele a výši příjmu v zaměstnání. Do věku 50 let je podpora v nezaměstnanosti pobírána pět měsíců, do 55 let osm měsíců a nad 55 let až jedenáct měsíců.

Její výše se odpočítává od průměrného měsíčního výdělku předchozího zaměstnání. Po dobu prvních dvou měsíců pobírání podpory náleží osobě 65% z tohoto výdělku, ale je stanovena nejvyšší možná částka, která nepřesáhne 13 762 Kč, pokud si o podporu osoba zažádá v roce 2012. Pokud si zažádá dříve, částka je nižší. Po dobu dalších dvou měsíců náleží 50% výdělku a po zbytek doby pouhých 45 % výdělku. Výše podpory se dá zvednout, pokud bude její odběratel po dobu hledání zaměstnání navštěvovat rekvalifikační kurzy, pak mu náleží až 60% výdělku, ale nejvýše 15 422 Kč.

Doba, po kterou náleží osobám pobírat podporu v nezaměstnanosti, se nazývá podpůrčí. Po jejím skončení už žádný nárok na podporu v nezaměstnanosti osobě nenáleží. Pak může získat pouze dávku životního minima, která je stanovena až na 3 400 Kč, ale pouze v případě, že osoba bude vykazovat potřebnou aktivitu. V opačném případě má nárok na existenční minimum ve výši 2 200 Kč.

Nově není možné přivydělat si během podpůrčí doby žádné peníze, jinak dojde ke ztrátě nároku na pobírání podpory.

Podpora v nezaměstnanosti na bázi pojištění je nízká, ale i tak mohou být její příjemci vděční za tento druh příjmu, řada nezaměstnaných na podporu v nezaměstnanosti totiž nemá nárok, jelikož nesplňuje podmínky pro její získání nebo již vyčerpali dobu, po kterou je možno tento druh podpory pobírat. Ostatní pobírají pouze nižší sociální podporu, která je stanovena na základě životního minima. Sociální dávky jsou nevhodné zejména pro osoby s postižením a pro ty, co musí držet nějakou dietu, pro staré osoby, pro těhotné ženy a nemocné. I zajišťování rodiny je samo o sobě velmi složité, natož při spojení se sociálními problémy. Nedostatek finančních prostředků je důvodem pro přijetí méně placeného nebo méně

⁵⁷ MAREŠ, Petr. *Sociologie nerovnosti a chudoby*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakl., 1999, 248 s. ISBN 80-858-5061-3, str.206

kvalifikovaného zaměstnání. Lidé přihlížejí i na fázi rodinného cyklu, hůře jsou na tom lidé v tzv. první fázi, čili rodiny s dětmi.⁵⁸

„Podpora v nezaměstnanosti náleží osobě, která vykonávala minimálně 1 rok zaměstnání, ze kterého jí náležela povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Tato osoba musí požádat úřad práce o poskytnutí podpory, nesmí být poživitelem starobního důchodu.“⁵⁹ O udělení podpory rozhoduje úřad práce. Úřad práce také vyplácí podporu při rekvalifikaci. Na ní má nárok osoba, která se účastní rekvalifikace, kterou jí zprostředkuje sám úřad práce, pokud není osoba poživitelem starobního důchodu.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti se vyhodnocuje podle posledních 3 let před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání. Pro účely splnění podmínky se do 3letého období započítá i náhradní doba zaměstnání. Náhradní dobou se rozumí příprava osoby se zdravotním postižením k práci, pobírání plného invalidního důchodu, výkon vojenské základní služby, výkon civilní služby, osobní péče o dítě ve věku od 4 let do 18 let, péče o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu nebo osobu starší 80 let, výkon dlouhodobé dobrovolnické služby a soustavná příprava na budoucí povolání. Při poslední podmínce se započítává pouze 6 měsíců.⁶⁰

Výše podpory v nezaměstnanosti – stanovuje se procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku. Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí první 3 měsíce podpůrčí doby 50 % a po zbývající dobu 45% průměrného měsíčního výdělku. U procentní sazby podpory při rekvalifikaci se jedná o 60 %. Výpočet náležející měsíční podpory se zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru. Maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí 2,5 násobek životního minima platného pro občana staršího 26 let. Podpora v nezaměstnanosti nebo při rekvalifikaci může být omylem přiznána nebo odepřena, v případě odepření má její poživatel nárok na zpětné vyplacení. Podpora nemůže být vyplacena do zahraničí, pokud mezinárodní smlouva, kterou je Česká republika vázána, nestanoví jinak.⁶¹

Je potřeba kontrolovat jak systém podpor funguje a zda jsou vypláceny opravdu potřebným osobám. Osoby si často mohou přivydělávat různými pracemi na černo a zároveň budou pobírat dávky od státu jako podporu v nezaměstnanosti. Proto stát přijal určitá opatření,

⁵⁸ BAKALÁŘOVÁ, Lucie. *Nezaměstnanost a koncept chudoby*. Plzeň, 2010. Bakalářská práce. Západočeská univerzita v Plzni. Vedoucí práce PhDr. Jaroslava Kadeřábková, CSc.

⁵⁹ Zákon č.435/2004 Sb. o zaměstnanosti, hlava III, §39, odst.1)

⁶⁰ Zákon č.435/2004 Sb. o zaměstnanosti, hlava III, §41. odst.3

⁶¹ Zákon č.435/2004 Sb. o zaměstnanosti, hlava III, §57

aby k podobným situacím nedocházelo a stát tak nevydával peníze zbytečně mezi osoby, které jsou schopny se o sebe postarat. Kvůli omezení prací načerno byly zavedeny tzv. czech pointy, čili místa, kde se musí odběratel podpory v nezaměstnanosti hlásit. Tato místa jsou poměrně hojně rozmístěna, takže odběratelé nemusí cestovat daleko. Pokud se osoba nemůže dostavit v daný termín, musí donést omluvenku proč tak nemohla učinit. Na czech pointy se musí hlásit odběratelé třikrát týdně a do budoucna se plánuje ještě větší počet návštěv během týdne. Do budoucna stát také plánuje opatření v podobě komisí, které budou docházet do různých firem osobně a na místě budou kontrolovat situaci, zda nedochází k zaměstnávání osob načerno.

Obecně je czech point místo, která má urychlovat čas. Jedná se o informační systém, který má nahradit mnoho pochůzek občanů kvůli jedné věci tím, že budou místo občana obíhat informace a data na různá potřebná místa.

5.2.3 SOCIÁLNÍ STÁT

„Stát, který se nestará pouze o fungování právního rámce, ve kterém se odehrává ekonomický proces, ale aktivně zasahuje přerozdělováním v zájmu sociální jistoty, spravedlnosti a vysoké životní úrovně.“⁶²

Někteří mohou mít velice nízký plat, takže nejsou dostatečně motivováni a volí proto podporu jako svůj zdroj příjmu. Důležité pro stát je, kolik se takových lidí najde.

„Dávky sociální pomoci jsou určeny těm, kteří se nacházejí v obtížné životní situaci a z objektivních nebo subjektivních důvodů nejsou schopni si je obstarat vlastním přičiněním.“⁶³

Stát disponuje mnoha prostředky, jak danou problematiku řešit, ale také prostředky, jak kontrolovat, zda daný systém funguje. Stát se musí postarat o své občany, kteří se ocitnou v hmotné nouzi a má k tomu rozvinutý systém sociální podpory. Jednak rozděluje finanční prostředky, ale také slouží jako zdroj informací, které potřebným osobám poskytuje.

⁶² JANDOUREK, Jan. *Sociologický slovník*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2001, 285 s. ISBN 80-717-8535-0, str.239

⁶³ MAREŠ, Petr. *Sociologie nerovnosti a chudoby*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakl., 1999, 248 s. ISBN 80-858-5061-3, str.205

5.3 STRATEGIE ZAMĚSTNANOSTI

Je stále třeba vytvářet možnosti zaměstnání pro celou škálu zaměření občanů, ale také sledování zahraničního trhu a jeho potřeb. S možností volného pohybu pracovníků se otevřel trh i pro české občany, kteří by mohli na zahraničním trhu najít lepší uplatnění, ale je důležité zajistit informovanost těchto osob o všech možnostech. Informovanost je otázkou několika málo institucí, které ji mají dostatečně zajistit, nicméně vnímám, že občané stále nemají dostatek potřebných informací proto, aby našli zaměstnání. Tato skutečnost vyplynula i z dotazníku, který jsem pro účely práce vytvořila.

Potřeba začleňovat dlouhodobě nezaměstnané do určitých aktivit spojených s činností státu je částečně zajištěna možnými rekvalifikačními kurzy ale nově i veřejnými pracemi, které sociální reforma nařídila. Zda toto bude dostatečné se projeví časem. Ale zajistí to podle mého názoru zvýšit spolehlivost těchto osob, jelikož budou muset vykonávat určitou práci v danou dobu, jinak jim bude hrozit sankce. Dále také neztratí kontakt s pracující veřejností v pracovní době. Takže ze sociálního hlediska to bude prospěšné a zajistí se tím i druh prací, které by stát obstarat musel za další náklady.

Stát by se měl také zaměřit na vytváření pracovních příležitostí pro osoby, které práci ztratily z důvodu zániku jejich odvětví, ale také tím, že se v minulosti zavedla místa, aby se snížila nezaměstnanost, ale tato místa se opět zrušila. Pro vytvoření pracovních míst ve vhodných oborech je třeba, aby se zkoumalo, jaký typ osob je nejvíce nezaměstnaný jaká je jejich kvalifikace a potřeby jaké pro svou činnost potřebují. Soukromý sektor se zřejmě příliš expandovat nebude v blízké době, takže se nedá očekávat, že najde mnoho osob zaměstnání právě tam. Navíc soukromé firmy, které se dnes v ČR usídlují, jsou převážně zahraniční firmy, které si většinu vedení přivedou ze zahraničí.

Dále se stát musí zaměřit na to, jak pomoci lidem dlouhodobě nezaměstnaným, protože v důsledku jejich situace se stanou dlouhodobě chudými. Práva tato chudoba jim pak nepomůže při hledání nových možností a nejen sám jedinec, ale celá jeho rodina, je dlouhodobě odsouzena, aby se z této situace dostala. Což pak povede k ohrožení celé rodiny a možná i dalších generací, pokud nebudou mít možnost objevit jiné příležitosti a budou omezení rodinnými dispozicemi.

Ekonomika státu musí být schopna vytvářet strategii zaměstnanosti tak, aby byla schopna zaměstnat co největší počet osob. Jde o velice složitý úkol, jehož koncepce musí být dlouhodobě vytvářena a zdokonalována. Musí reagovat na nově vzniklou hospodářskou situaci,

aby byla dlouhodobě stabilní. Ale strategii pro vytváření pracovních podmínek je v rámci role státu velice důležitá, pokud by žádná neexistovala nebo se nevyvíjela, tak by státy musely vynakládat vysoké částky na podpory v nezaměstnanosti. Z uvedeného vyplývá, že úkol vytvoření strategie trhu práce spočívá jednoznačně na státu a jeho zákonodárné a výkonné moci, v druhé řadě realizace této strategie je úkolem pro samosprávu a instituce zaměstnanosti v rozsahu stanoveném obecně závaznými právními normami.

Otázkou je, proč je nezaměstnanost různá, aby mohla být vyřešena státní politikou. Země v EU se potýkají s různou měrou nezaměstnanosti, i když je jejich hospodářská vyspělost na podobné úrovni. Až se tato věc vyřeší, může to pomoci politice, aby přijala nějaké opatření a tím snížila i nezaměstnanost ve státě.

Bude zajímavé sledovat strategii osob, kteří ukončili pracovní poměr v předchozím zaměstnání a dostali od zaměstnavatele odstupné. Do letošního roku platilo, že odstupné sloužilo jako náhrada mzdy, ale lidé také dostávali podporu v nezaměstnanosti, která jim sloužila jako peníze navíc a pokud by si osoba v blízké době práci nenašla, tak by jim sloužila jako zdroj financování základních potřeb. Po sociální reformě se ale zavedlo pravidlo, že lidé, kteří dostanou odstupné od zaměstnavatele, nemají po tuto dobu nárok na podporu v nezaměstnanosti. Tím se změní, podle mého názoru, jejich strategii. Nebudou v tolika případech odpočívat, ale okamžitě si po ukončení pracovního poměru začnou aktivně hledat nové pracovní místo. Navíc to bude přirozeno tím, že je nejistá ekonomická situace, nedostatek pracovních míst a obava lidí, aby našli zaměstnání, poroste.

Ovšem jaká bude jejich strategie ve skutečnosti, to ukáže teprve čas a studie. V současné době jde pouze o spekulace na základě faktů, které mám k dispozici a za předpokladu, že se změní psychika těchto osob.

5.4 VLIV VZDĚLÁVÁNÍ

Vedle výše popsaného je jedním z největších společenských problémů první nástup do zaměstnání u absolventů škol všech typů a v souvislosti s tím otázka, zda má docházet k regulování počtu nabízených míst akreditovaných oborů v kontextu s požadavky trhu práce

V posledním období se začíná přes vysokou nezaměstnanost projevovat vliv nevhodné struktury absolventů jednotlivých druhů škol a učebních i studijních oborů, což má za následek skutečnost, že zaměstnatelnost takových absolventů v jimi absolvovaném oboru je malá

a většinou jsou nuceni přijmout práci v oboru jiném. Pro příklad lze uvést značné množství absolventů v oboru jednooborové psychologie nebo cestovní ruch se zaměřením na management cestovních kanceláří, hotelů apod. V obou případech není schopen pracovní trh dané množství absolventů umístit, proto shánějí uplatnění jinde nebo končí v sociální síti.

Instituce zaměstnanosti a stát ovšem nedisponují takovými informacemi, které by umožnily vytvářet regulaci počtu míst v učebních a studijních oborech i při stavu, kdy by takovou regulaci legislativa připouštěla. Podle mně dostupných zdrojů je důvodem skutečnost, že firmy, ale i státní instituce jen v ojedinělých případech realizují středně a dlouhodobé výhledy zaměstnanosti a potřeb konkrétních typů absolventů.⁶⁴

5.5 VSTUP DO EVROPSKÉ UNIE A NEZAMĚSTNANOST

„Krátkce po vytvoření jednotného vnitřního trhu se sociální dimenze evropského unifikačního procesu zaměřovala především na oblast mzdové politiky, zaměstnanosti, péče o děti, vytváření finančních rezerv pro sociální účely, zdraví a bezpečnosti práce a kampaně proti kouření.“⁶⁵

5.5.1 ROZDÍLY KANDIDÁTSKÝCH ZEMÍ A ZEMÍ EU

Vývoj v kandidátských zemích se dá srovnávat se zeměmi v EU, ale jsou zde i patrné rozdíly mezi oběma skupinami států:

- Regionální rozdíly v kandidátských zemích jsou menší než v EU, ale jsou stále podstatné.
- Ženy v kandidátských zemích nebývají tak často zaměstnány jako v zemích EU, a pokud ano, tak v odvětvích typicky ženských. Ženy nejsou zatím běžně využívanou pracovní silou a na trhu práce se objevují stále málo, jelikož jejich potřeba zůstává spíše v domácnosti při jiných aktivitách, než je vydělávání finančních prostředků na zajištění rodiny. Ale k jejich zaměstnávání dochází častěji než v zaostalých státech a tendence jejich uplatnění stoupá.

⁶⁴ BAKALÁŘOVÁ, Lucie. *Nezaměstnanost a koncept chudoby*. Plzeň, 2010. Bakalářská práce. Západočeská univerzita v Plzni. Vedoucí práce PhDr. Jaroslava Kadeřábková, CSc.

⁶⁵ ZAHRADNÍK, Petr. *Vstup do Evropské unie: přínosy a náklady konvergence*. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2003, 364 s. ISBN 80-717-9472-4, str.45

I když zatím je potřebné, aby se s touto situací vyrovnala místní tradice kandidátských zemí než ekonomická situace.

- Zaměstnanost v tradičních odvětvích zůstává v kandidátských zemích stále vysoká, i přes to, že v průběhu 90. let došlo k redukci míst v těchto odvětvích. Tradiční odvětví už nejsou tolik potřebná pro dnešní ekonomiku a občany bývají méně využívána, ale dané země se stále nechtějí přizpůsobit změnám, takže tato odvětví nezanikají a nevznikají místo nich jiná, která by pojala stejné množství zaměstnanců. Toto je problémem zejména do budoucna, protože osoby, které pracují v tradičních odvětvích neopouštějí svá pracovní místa, nehledají si jiná vhodná pro budoucnost, takže místa, která vznikají v nové oblasti, obsazují osoby, které doposud nepracovali nebo jejich pracovní poměr skončil, takže mohou mít zajištěnou budoucnost v tomto novém odvětví. Ale osoby, které zůstaly ve starém odvětví, které později zanikne, ztratí práci a nenajdou novou, jelikož nová místa budou již obsazena. Povede to ke zvýšení nezaměstnanosti a deprivaci těchto osob ze ztráty pracovního místa, ze zániku tradičního odvětví a neschopnosti a nechuti učít se novým technologiím, které by využili v novém odvětví.

- Zaměstnanost v zemědělství je velmi vysoká, protože zemědělství zůstává velkým zdrojem příjmů pro daný stát a je způsobem jejich obživy. I když je zde veliký rozdíl mezi jednotlivými zeměmi, protože ne všechny mají stejné předpoklady pro obživu pomocí zemědělství. Třeba Česká republika se dala srovnávat s EU než do ní vstoupila, kdežto Polsko ne, jelikož zde bylo zemědělství velice rozvinuto.

- Produktivita práce zůstává v kandidátských zemích nižší než v EU.

- Zaměstnanost ve službách je v zemích EU rozvinuta daleko více než v kandidátských zemích, jelikož EU se snaží vylepšit služby pro občany na různých úrovních a státy toto vylepšení přijímají. Kandidátské země zaznamenávají taky vývoj v oblasti služeb, ale ne zdaleka tak velký a příznivý, jelikož se orientují a služby soustřeďují zejména v hlavních městech. Občas dojde ke zlepšení i ve větších městech, ale menší města toto nezaznamenávají.

- Kandidátské země čeká velká ekonomická přeměna, která povede k rizikům v určitých regionech a ke zvýšení nezaměstnanosti, čemuž se sice EU snaží vyhýbat a zabránovat, ale je to trend, který zřejmě nepůjde ovlivnit v první momentu přistoupení dané země do EU.⁶⁶

⁶⁶ ZAHRADNÍK, Petr. *Vstup do Evropské unie: přínosy a náklady konvergence*. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2003, 364 s. ISBN 80-717-9472-4, str.302

5.5.2 ČESKÁ REPUBLIKA A VSTUP DO EU

Česká republika se před svým vstupem vyrovnávala spíše EU, jelikož zde byl podobný předpokládaný vývoj do budoucna co se nezaměstnanosti týká. Byl zde trend, podobně jako v členských zemích, kdy obyvatelé stárli, čímž docházelo k oslabení osob v produktivním věku. Jiné země, které s ČR kandidovaly na vstup do EU měly sice stejný problém, ale s jediným rozdílem, očekával se nárůst obyvatel ve věku 20-35 let, což by pak pomohlo k lepšímu zařazení a vyrovnání rozdílů.

V České republice míra nezaměstnanosti před vstupem do EU klesala, i když mírně, ale byly zaznamenávány příznivé výsledky v tomto směru. Průměr EU na tom byl hůře, takže vstupem do EU došlo ke stagnaci nebo mírnému zvýšení míry nezaměstnanosti. Ale postupem integrace se očekávalo, že míra klesne na 7% z 8,5%, kterých dosahovala před vstupem, což se ale nestalo. Jedním z hlavních důvodů proč se to předpokládalo, bylo rozšíření počtu pracovních míst.

Dlouhodobá nezaměstnanost na tom byla před rokem 1990 poměrně dobře, ale během deseti let vzrostla skoro dvojnásobně a po vstupu do EU se vyrovnávala hodnotám pro ni typickým, tedy kolem 48%. Zaměstnávání mladých osob bylo srovnatelné s ostatními zeměmi, sice si po vstupu do EU přihořilo, ale nijak dramaticky jeho hodnota nestoupala.

„Míra zaměstnanosti v ČR, i přes výraznou redukci v průběhu 90. let, zůstává stále nejvyšší mezi všemi kandidátskými zeměmi, v roce 1999 činila 66%. Pokles zaměstnanosti byl navíc doprovázen výraznými změnami mezi jednotlivými sektory, projevujícími se ve výrazném poklesu zaměstnanosti v primárním a sekundárním sektoru v růstu zaměstnanosti v sektoru terciárním. Přestože se pohybuje přibližně na úrovni průměru EU-15, v porovnání s méně rozvinutými zeměmi EU-15 je až o 10 bodů, naopak v severských zemích se míra zaměstnanosti blíží k 80%.“⁶⁷

V porovnání se strukturou zaměstnanosti jsme se blížili německé úrovni. Vyplynulo to zejména z nízkého podílu zemědělství. V porovnání s EU jsme ale stále vykazovali vysokou míru zaměstnanosti v průmyslu a stavebnictví a nižší ve službách. Stejně tak se to dalo říci o vyšší míře zaměstnanosti ve velkých podnicích v porovnání s podniky malými a středními.⁶⁸

⁶⁷ ZAHRADNÍK, Petr. *Vstup do Evropské unie: přínosy a náklady konvergence*. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2003, 364 s. ISBN 80-717-9472-4, str.304

⁶⁸ ZAHRADNÍK, Petr. *Vstup do Evropské unie: přínosy a náklady konvergence*. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2003, 364 s. ISBN 80-717-9472-4, str.304

Po vstupu do EU však zůstává politika zaměstnanosti na úrovni členských zemí. Došlo k výraznému přesunu pracovních sil z primárních a sekundárních sfér do terciární. Pracovní příležitosti jako nejdůležitější priority. Nejdříve se unie pokoušela snižovat nezaměstnanosti různými metodami a snažila se najít jiné důvody, jak nezaměstnanost snížit, ale pak se začala orientovat na vytváření nových pracovních příležitostí a systémů pro zdokonalování začlenění na trh práce.⁶⁹

Dále se Evropská unie začala soustředit na řešení nezaměstnanosti do budoucna, nejdříve se pokusila vytvořit systém vzdělávacích programů, které by v budoucnu pomohly vylepšit flexibilitu obyvatelstva. To by pak mělo být schopno reagovat na nově vznikající pracovní příležitosti. Zaměřili se převážně na mladé osoby, které ještě na trh práce nevstoupili. Vše mělo probíhat na státní úrovni, kde by se ale aplikovaly metody vytvořené odborníky EU. Avšak v souvislosti s tímto je v dnešní době problém, jelikož přišla ekonomická krize, která naopak počet pracovních míst snižuje, aby podniky ušetřily náklady na velký počet zaměstnanců, takže se nezaměstnanost prohlubuje, Česká republika dosáhla nejvyššího procenta nezaměstnanosti a překročila dokonce v historii obávanou hranici 10%.

Evropská unie pro zlepšení nezaměstnanosti a hlavně podmínek pracujících osob a osob ohrožených vytvořila systém legislativních aktů, které jednotlivé problematiky upravují.

Po otevření pracovního trhu v rámci EU se muselo zajistit, jak osobám zaručit jejich sociální práva spojená se zaměstnáním a ztrátou zaměstnání v zemi kde jsou občany. Také se muselo zajistit, jak se lidé dozvědí o možnosti práce v zahraničí a kde se budou aktualizovat volná pracovní místa, která evropský pracovní trh nabízí.

Do budoucna se EU snaží zasáhnout do jistoty v zaměstnání, aby zajistila větší konkurenci členských zemí ve světě na trhu práce. Tím, že členské země dávají velké právní záruky osobám zaměstnaným v určitých oblastech, tak se nesnaží tyto osoby najít zaměstnání v zahraničí. Například se tedy pokouší zjistit, jak snížit podporu v nezaměstnanosti a přiostrit podmínky, za kterých bude vydávána, dále omezit dobu, po kterou bude pobírána. Z jiných oblastí třeba tím, že upraví výši mzdy za jednotlivá povolání, atd.⁷⁰

⁶⁹ BRDEK, Miroslav, JÍROVÁ, Hana, *Sociální politika v zemích EU a ČR*, Praha, Codex Bohemia, 1998, str.56

⁷⁰ BRDEK, Miroslav, JÍROVÁ, Hana, *Sociální politika v zemích EU a ČR*, Praha, Codex Bohemia, 1998, str.62

5.6 MEZINÁRODNÍ ORGANIZACE PRÁCE – „ILO“

„Mezinárodní organizace práce je mezivládní organizací systému OSN, jejímiž hlavními cíly jsou přispívání k trvalému míru podporou sociální spravedlnosti, zlepšování mezinárodní spolupráce pracovních a životních podmínek a podporování hospodářské a sociální stability.“⁷¹

Hlavními úkoly je přijímání a schvalování úmluv, které se týkají podmínek pro zaměstnance. Podmínkami jsou přijímané standardy v oblasti zaměstnanosti, jako jsou sdružování na pracovišti, mzdy, pracovní doba, pracovní podmínky, nucená práce, sociální pojištění a další. Také se snaží upravovat pracovní postavení zaměstnanců různých skupin osob, zejména těch ohrožených na pracovním trhu. ILO přijala už několik set smluv, které byly schváleny státy a následně zařazeny do právního řádu a staly se závaznými. Několik smluv bylo přijato také v oblasti dovolené, která má být placena a která ne, podstatné množství se týkalo smluv o bezpečnosti práce, které jsou v dnešní době velmi aktuální a neustále zkoumané a vyvíjené, protože je to jedna z hlavních oblastí, kterou musí zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout, aby se předcházelo nepotřebným úrazům.

Veškerá činnost, kterou organizace vyvíjí, se děje na základě tripartity, kdy se na její činnosti podílí vlády členských zemí, zástupci zaměstnanců a zástupci zaměstnavatelů.

Orgány ILO jsou Mezinárodní konference práce, která je nejvyšším orgánem a zasedá každý rok, Správní rada a Mezinárodní úřad práce. Cíle a snahy ILO obsahuje ústava, která obsahuje i Philadelphskou deklaraci.

⁷¹ MADAR, Zdeněk. *Slovník českého práva I. díl A-O*. 1. vyd. Praha: Linde, 1995, 716 s. ISBN 80-856-4762-1

6. PRÁVNÍ ÚPRAVA NEZAMĚŠTNANOSTI

Tato kapitola pojednává o právní úpravě zaměstnanosti a nezaměstnanosti na různých úrovních. Nejprve je zde vystižena rovina ústavní, protože je v daném státě nejdůležitější. Dále pokračuje rovina mezinárodní, jelikož Česká republika je členem mnoha mezinárodních organizací a zejména Evropské unie, která vytváří vlastní úprava zaměstnanosti. A navazuje rovina zákonná, která je prezentována zejména dvěma nejdůležitějšími zákony, a to zákoníkem práce a zákon o zaměstnanosti.

6.1 ÚSTAVNÍ ROVINA

Jedná se o právní normy s nejvyšší právní silou. Jde o Ústavu ČR a zákony, který ji doplňují nebo mění. Celkově se tyto zákony nazývají ústavním pořádkem. Musí být přijaty kvalifikovanou většinou poslanců a senátorů a v některých zemích je není možné jinak měnit. Jedná se o rigidní zákony, které může změnit opět 3/5 většina všech poslanců a 3/5 většina přítomných senátorů. Ústavní zákony, které zasahují do sféry zaměstnanosti, jsou zákon č.1/1993 Sb., Ústava ČR a zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod.

6.1.1 ÚSTAVA ČR

Ústava upravuje nezaměstnanost spíše nepřímou, není zde stanoveno, jak by měla být upravována ani jakých podmínek by mělo být dosaženo. Spíše zde stanovuje dělbu moci a dává pravomoc jednotlivým orgánům k vydávání různých právních předpisů. Tyto orgány pak na základě Ústavy vydávají zákony a podzákonné právní předpisy, vyhlášky a další, které se týkají mimo jiné i zaměstnanosti. Ústava zmocňuje k vydávání právních norem zejména Parlament ČR a vládu. „Na základě ústavy mohou podat návrh na přijetí zákona poslanci, skupina poslanců, Senát, vláda nebo zastupitelstvo vyššího územně samosprávného celku, podávají ho Poslanecké sněmovně.“⁷²

Dále je dle tohoto zákona ustavena Vláda ČR jakožto orgánu moci výkonné. Ta se skládá z předsedy, místopředsedů a ministrů. Jednotliví ministři jsou jmenováni Prezidentem

⁷² Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava ČR, čl. 41, odst. 1

České republiky na návrh předsedy vlády. Vláda je oprávněna vydávat k provedení zákona a v jeho mezích nařízení, které podepisuje předseda vlády a příslušný ministr.⁷³

V rámci moci soudní jsou zřízeny soudy. Jde o orgány, které mohou rozhodovat spory o právo, tedy i spory, které vznikají ze zaměstnaneckých vztahů.

6.1.2 LISTINA ZÁKLADNÍCH PRÁVA A SVOBOD

Jedná se o zákon, který upravuje práva a svobody osob. Listina základních práv obsahuje několik ustanovení, která souvisí se zaměstnaností. Nejprve se jedná o právo, že nikdo nesmí být podroben nuceným pracím nebo službám, na této zásadě je postaveno celé pracovní právo a ústavní práva.

Hlava čtvrtá, hospodářská, sociální a kulturní práva, pojednává o zaměstnanosti podrobněji. První věta je, že každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost. Omezení pro výkon určitých povolání může stanovit zákon.⁷⁴ Důležité je, že listina pokládá za důležité obstarat se o nezaměstnané osoby a to tak, že stanoví, že pokud si není osoba schopna opatřovat prostředky na živobytí pomocí práce, jelikož práci nenašla nebo jí nemůže vykonávat, tak se o ní má postarat stát. Podrobnější podmínky stanoví zákon, který je pro naplnění tohoto ustanovení přijat. Zákon bude upravovat postavení nezaměstnaných osob, které jsou státními občany České republiky i cizince, ale může být přijata i jiná úprava, která bude nabízet jiné podmínky pro cizince samostatně. Dalším právem zaměstnaných stanovených v listině je, že mohou stávkovat, pokud to zákon připouští.

Za svou práci mají zaměstnanci nárok na spravedlivou odměnu a na uspokojivé pracovní podmínky. Pro některé skupiny osob jsou zvýšeny požadavky na ochranu zdraví a na zvláštní pracovní požadavky. Jedná se o ženy, mladistvé a osoby zdravotně postižené. Přičemž posledním dvěma jmenovaným skupinám náleží ochrana také na ochranu v pracovních vztazích a mají nárok na pomoc při přípravě k povolání. Vše je konkretizováno v zákoně. Další ochrana je stanovena těhotným ženám, které na rozdíl od žen běžně mají mít zvláštní péči a odpovídající pracovní podmínky.⁷⁵

⁷³ Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava ČR, čl. 78

⁷⁴ Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, hlava čtvrtá, čl.26, odst. 1,2

⁷⁵ Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, Hlava čtvrtá, čl. 32, odst. 2

6.2 MEZINÁRODNÍ ROVINA

Podkapitola s názvem Mezinárodní rovina pojednává o nejdůležitějších mezinárodních dokumentech, které upravují zásady práva na práci a sociální podporu. Nejsou zde zmíněny všechny dokumenty, ale pouze ty z mého hlediska podstatné, které inspirovaly mnoho dnešních mezinárodních dohod. Vybrány jsou dokumenty, jejichž smluvní stranou je i Česká republika nebo Československá republika.

6.2.1 SOCIÁLNÍ CHARTA RADY EVROPY

Jedná se o mezinárodní smlouvu, kterou podepsaly vlády členských zemí. Obsahuje výčet základních sociálních práv, podobně jako Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Tato charta obsahuje i úpravu práva na zaměstnání, kdy si každý může zvolit způsob vydělávání na své živobytí, svoje potřeby a práci.

Charta zahrnuje celou řadu práv a požadavků na zaměstnávání občanů daných států. Zejména se jedná o „právo vydělávat si na své životní potřeby prací svobodně přijatou, právo na spravedlivé pracovní podmínky, právo na bezpečně a zdravotně nezávadné pracovní podmínky, právo na spravedlivou odměnu za práci, která zaměstnanci a rodině zajistí slušnou životní úroveň, právo zaměstnanců a zaměstnavatelů na svobodné sdružování v národních a mezinárodních organizacích k ochraně jejich hospodářských a sociálních zájmů, právo zaměstnanců a zaměstnavatelů na kolektivní vyjednávání a stávku, právo dětí a mladistvých na zvláštní ochranu proti fyzickým a morálním nebezpečím, kterým jsou vystaveni, právo zaměstnaných žen na zvláštní ochranu při práci v případě mateřství, a ostatních zaměstnankyň v případech, které to vyžadují, právo zaměstnance na poradenské služby za účelem výběru povolání, které odpovídá jeho schopnostem a zájmům, právo na přiměřenou možnost přípravy k povolání, právo každého využívat všech opatření, která mu umožňují dosahovat co nejlepšího zdravotního stavu, právo každého zaměstnance a jeho rodinného příslušníka na sociální zabezpečení a další.“⁷⁶

⁷⁶ MADAR, Zdeněk. *Slovník českého práva II. díl P-Z*. 1. vyd. Praha: Linde, 1995, 1390 s. ISBN 80-856-4762-1

6.2.2 EVROPSKÁ ÚMLUVA O LIDSKÝCH PRÁVECH

Tato úmluva byla uzavřena v Římě. Inspirovala se Všeobecnou deklarací o lidských právech, ale na rozdíl od ní je právně závazná. Podobně jako jiné mezinárodní a státní úpravy obsahuje lidská práva. Mezi nejdůležitější patří povinnost respektovat lidská práva, právo na život, zákaz mučení a otroctví a nucených prací, právo na svobody a osobní bezpečnost, právo na spravedlivé řízení, uložení trestu jen na základě zákona, právo na respektování soukromého a rodinného života, svoboda myšlení, svědomí a náboženského vyznání, svoboda projevu, svoboda shromažďování a sdružování, právo uzavřít manželství, právo na účinný právní prostředek nápravy, zákaz diskriminace.

Obsahuje tedy práva hmotná i procesní, ochranu osobního života a obsahuje zásady řízení před soudy. Ochraňuje jednak práva fyzická i psychická. Smluvní strany se zavázaly k plnění všech obsažených práv. V případě porušení práv v ní zakotvených se může poškozený odvolávat na Evropský soud pro lidská práva. Evropská úmluva o lidských právech byla podepsána v Říme v roce 1950 pod záštitou Rady Evropy.

6.2.3 MEZINÁRODNÍ PAKT O OBČANSKÝCH A POLITICKÝCH PRÁVECH, MEZINÁRODNÍ PAKT O HOSPODÁŘSKÝCH, SOCIÁLNÍCH A KULTURNÍCH PRÁVECH

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech přejala Česká republika do svého právního řádu 1. 1. 1993. Čl.8 obsahuje úpravu práva na volbu zaměstnání, na nikom se nesmí vyžadovat konání nucené nebo povinné práce a článek 3 udává rovnost mužů a žen.

Článek 2 Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech říká, že nesmí dojít k rozlišování na základě rasy, barvy, pohlaví a dalších, čímž zavedl zákaz diskriminace. I zde je zaručeno právo na svobodnou volbu zaměstnání, spravedlivé platové ohodnocení a právo zakládání odborových organizací. Více není třeba uvádět, jelikož se tato práva opakují v této kapitole vícekrát.

6.2.4 VŠEOBECNÁ DEKLARACE LIDSKÝCH PRÁV

Jedná se o dokument, který není závazný, ale obsahuje důležitý katalog lidských práv. Se zaměstnaností souvisí články 23 až 25. Tyto články pojednávají o právu na svobodnou

volbu zaměstnání a na spravedlivé a uspokojivé podmínky. Zakotvuje také zákaz diskriminace a to v článku kde říká, že mají všichni právo na stejné platové podmínky za stejný druh práce. Také zavádí možnost ustavení odborové organizace. Pro zotavení člověka doporučuje pravidelnou placenou dovolenou.

Obsahuje systém sociální ochrany člověku, kterému přiznává v době nezaměstnanosti podporu.

6.2.5 SOCIÁLNÍ CHARTA EVROPSKÉHO SPOLEČENSTVÍ

Jedná se o chartu, která vycházela z Evropské sociální charty. Obsahuje celou řadu sociálních práv pracovníků Evropského společenství. „Strany uznávají za cíl své politiky, který budou uskutečňovat všemi vhodnými prostředky, v nichž budou účinně realizována následující práva a principy:“⁷⁷ rovné postavení pracovníků, právo zaměstnanců na informace, právo účasti na zlepšování pracovních podmínek.

Čl.1 Sociální charty obsahuje právo na práci a jeho základní zásady. Patří mezi ně zavést opatření, která dosáhnou co nejvyšší úrovně zaměstnanosti a která povedou k dosažení plné zaměstnanosti, dále obsahují právo pracovníka na vydělávání si na živobytí a svobodné zvolení zaměstnání, musí zřizovat a udržovat služby zaměstnanosti bezplatně pro všechny pracovníky a musí poskytovat a podporovat vhodné poradenství pro volbu povolání, odborný výcvik a rehabilitaci.⁷⁸

Čl.2 obsahuje právo na spravedlivé pracovní podmínky, stanovuje přiměřenou dobu práce v rámci jednoho týdne a poskytování pracovního volna za finanční náhradu. Další článek upravuje právo na bezpečné a zdravé pracovní podmínky, kdy se mají přijímat předpisy pro zajištění bezpečnosti práce a ochrany zdraví, stanovuje dozor pro zajištění bezpečnosti a upravuje možnost odborových organizací při zavádění bezpečnostních pravidel. Dále je Sociální chartou upravována odměna za práci, která má pracovníkům a jejich rodinám zajistit slušnou životní úroveň, vyšší mzdu za přesčasy, nesmí být diskriminace na základě pohlaví, kdy by ženy dostávaly menší mzdu než muži. Pak čl.4 upravuje slušné podmínky tak, aby nedocházelo k výpovědi ze dne na den, takže stanovuje přiměřenou dobu pro výpověď, v poslední řadě dovoluje srážky ze mzdy jen za podmínek stanovených vnitrostátními zákony.

⁷⁷ http://www.mpsv.cz/files/clanky/1219/esch_dp.pdf

⁷⁸ <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1218/esch.pdf>

Následující články upravují kolektivní práva zaměstnanců a zaměstnavatelů, čili jim umožňují organizovat se tak, aby zajistili ochranu svých bezpečnostních, hospodářských a sociálních zájmů. Mohou kolektivně vyjednávat, aby se domohli svých požadavků a je jim zaručena vzájemná konzultace.

Článek 7 a 8 se týkají ochrany práv ohrožených skupin, zejména dětí a mladých osob a žen. Upravují minimální věk pro přijetí do práce na 15 s výjimkami pro určité práce, určuje vyšší věk pro nebezpečná povolání. Dále zajišťuje zkrácenou pracovní dobu pro osoby mladé a zakazuje noční povolání. Ženám je umožněno pracovní volno v době před narozením dítěte a po něj v délce 12 týdnů. Nesmí jim být dána výpověď v době čerpání mateřské dovolené, stanovuje zvláštní podmínky pro kojící matky a další.

Následující články upravují právo na poradenství při volně povolání, právo na přípravu k výkonu povolání, právo na ochranu zdraví, právo na sociální zabezpečení, aby ho stát vykonával jak má a udržoval v rámci Úmluvy Mezinárodní organizace práce.

Článek 15 se zaměřuje na ochranu tělesně a duševně postižených. Zejména jejich právo na odbornou konzultaci a přípravu. Další články upravují práva rodiny a matek a dětí na sociální podporu. Z mezinárodního hlediska jsou důležité další články, které upravují právo osob na hledání zaměstnání na území smluvních států a právo migrujících pracovníků.⁷⁹

6.3 ZÁKONNÁ ROVINA

Do zákonné roviny jsou zařazeny vnitrostátní právní normy, které se týkají zaměstnanosti, ale jsou zde vybrány pouze ty nejdůležitější z nich. Z každého zákona je vybrán oddíl, který se týká skončení pracovního poměru, státních podpor a dalších pojmů, které souvisí s nezaměstnaností.

6.3.1 ZÁKONY SOUVISEJÍCÍ SE ZAMĚSTNANOSTÍ

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, neboli Antidiskriminační zákon, upravuje podle evropských předpisů a v návaznosti na Listinu základních práv a svobod a mezinárodní

⁷⁹ <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1218/esch.pdf>

smlouvy, které jsou součástí právního řádu, právo na rovné zacházení v některých věcech. Jednou z těchto věcí je právo na zaměstnání a přístup k němu, dále k povolání, podnikání a jiné samostatně výdělečné činnosti, pracovních a služebních poměrech a jiné závislé činnosti, včetně odměňování.⁸⁰

Jak již vyplývá z názvu zákona, je patrné, že bude upravovat diskriminaci při ucházení se o práci. Zakazuje jakoukoli diskriminaci z hlediska pohlaví, věku, národnosti, rasy, sexuálního vyznání, víry, zdravotního stavu a dalších.

„Zaměstnavatelé jsou povinni ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, pracovní a jiné závislé činnosti, včetně odměňování, zajišťovat rovné zacházení.“⁸¹ Z tohoto ustanovení vyplývá, že není přípustná ani diskriminace na základě věku, pohlaví, národnosti a dalších při udělování odměny za provedenou práci. Všichni mají právo na stejné podmínky. Ale často se setkáváme s trendem, kdy jsou ženy za stejnou práci na stejné pozici placeny méně než muži, ač zaměstnavatelé toto za diskriminaci neoznačují. Také je běžné, že ženy pracují méně na vyšších pozicích, i když se o ně často ucházejí, ale na v takové míře jako muži.

Tímto zákonem jsou připuštěny podmínky pro zaměstnání, jejichž nesplnění se nepovažuje za diskriminaci a to z toho důvodu, že je vyžadována určitá věková hranice, určité vzdělání nebo zkušenosti. Za diskriminaci se nepovažuje ani upřednostňování v oblasti víry, pokud se jedná o činnost v náboženských společnostech. Je asi zřejmé, že tyto kulturní akty nebudou moci vykonávat osoby, které s daným náboženstvím nesouhlasí a nevyznávají jej, nebyli by ani vhodnými kandidáty.

Také se za diskriminaci nepovažuje vytvoření zvláštních pracovních podmínek pro potřebné skupiny osob, které mají ochraňovat osoby potřebné. Jedná se o ženy, mladistvé, postižené osoby.

Dále bych se pokusila shrnout kapitolu tohoto zákona „Zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků“ do pár odstavců, aby dostatečně vystihovaly co obsahují. Zaměstnavatel musí poskytovat stejné peněžité plnění nebo hodnoty, které mají nahradit nebo doplnit dávky pro případ nemoci, invalidity, stáří, pracovního úrazu a nezaměstnanosti, tak nesmí diskriminovat osoby ani na základě pohlavní

⁸⁰ Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon, Hlava I., §1 odst. 1, písm. a),b),c)

⁸¹ Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon, Hlava I., §5 odst. 3

nerovnosti. Muži a ženy mají právo na stejný přístup k systému sociálního zabezpečení pracovníků, podmínky na vznik a zánik nároku na plnění a další.⁸²

Pokud byla osoba na svých právech vyplývajících z tohoto zákona dotčena, má právo se jich domáhat před soudem. Může žádat, aby došlo k odstranění jednání a přiměřené zadostiučinění.

Zákon č.110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, upravuje problematiku související s nezaměstnaností v tom, že stanovuje podmínky pro pobírání těchto dávek v hmotné nouzi osob, které se mohly ocitnout v nezaměstnanosti, ale i z jiných sociálních důvodů mohou tuto dávku potřebovat, takže jsem akorát později zmínila částku této dávky a jak souvisí blíže s nezaměstnaností, ale jinak si myslím, že jej není třeba rozebírat v rámci tohoto tématu.

6.3.2 ZÁKONÍK PRÁCE

Zákoník práce byl rozsáhle novelizován na počátku tohoto roku. Avšak nehodlám se zabírat celým zákoníkem práce, jelikož upravuje spíše zaměstnanost než nezaměstnanost, zaměřím se pouze na výpovědní důvody, které pak vedou k nezaměstnanosti. Pracovní poměr může být ukončen dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením a výpovědí ve zkušební době.

Nová úprava zákoníku práce zavedla změnu v případě výpovědi, kdy se zde objevil nový výpovědní důvod. Tím je důvod výpovědi na straně zaměstnavatele. Bude moci ukončit pracovní poměr se zaměstnancem, který poruší povinnosti zvláště hrubým způsobem v případě dodržování stanoveného režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, tedy, že se nebude v době pracovní neschopnosti zdržovat v místě uvedením. Dále výpovědní doba bude moci být prodlužována pouze na základě písemné domluvy zaměstnance a zaměstnavatele, nikoli kolektivní smlouvou jak je tomu dopsud.

Zaměstnanec může dát výpověď bez důvodu i za uvedení jakéhokoli důvodu. Zaměstnavatel může dát výpověď pouze z důvodů uvedených v § 52 zákoníku práce. Jedná se o tyto důvody: „ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část, přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část, stali-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců

⁸² Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon, Hlava I., §8

za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jiných organizačních změnách, nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovně lékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu dále konat dosavadní práci, pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku dlouhodobě zdravotní způsobilost, nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady, jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnání, pokud byl na chyby písemně upozorněn, poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost stanovenou tímto zákonem.⁸³

U výpovědních důvodů na základě § 52 písm. a) – c) přísluší zaměstnanci odstupné závislé na době trvání pracovního poměru. Pokud trval pracovní poměr méně než rok, má zaměstnanec nárok na odstupné ve výši jednonásobku průměrného výdělku, u pracovního poměru trvajících méně než dva roky ve výši dvojnásobku, pokud byl zaměstnán déle než 2 roky, tak bude odstupné ve výši trojnásobku.⁸⁴

6.3.3 ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI

Jedná se o zákon č.435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti. V první části upravuje působnost v oblasti státní politiky zaměstnanosti a zákaz diskriminace na základě jakéhokoli faktoru. V další části stanovuje orgány pro zprostředkování práce, kterými jsou úřady práce a agentury práce. Také je zde ustanovena zvýšená péče pro ohrožené skupiny osob, podpora v nezaměstnanosti i při rekvalifikaci a zavádí pojem evidence volných pracovních míst a uchazečů o zaměstnání včetně podmínek pro zařazení do evidence.

Zvláštní část je věnována zaměstnávání postižených osob, což dokazuje její důležitost. Následující část se věnuje zaměstnávání cizinců na území našeho státu. Část pátá je pro téma této práce důležitější, jelikož se věnuje aktivní politice zaměstnanosti. Za nástroje aktivní politiky zaměstnanosti tento zákon označuje rekvalifikaci, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společenský účelová místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program a poradenství.

⁸³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 52 písm. a) – h), ve znění pozdějších předpisů

⁸⁴ <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/pracovni-pravo/zakonik-prace-od-ledna-2012/1000873/62424>

7. NÁVRHY VLÁDY PRO ÚPRAVU NEZAMĚŠTNANOSTI

Vládních návrhů ohledně nezaměstnanosti je vytvářeno mnoho, ale jelikož se neustále mění ekonomická situace, na kterou je třeba reagovat a kterou je třeba vzít v potaz při vytváření návrhů, tak jich mnoho nebylo schváleno. Nejdůležitější změnou v oblasti nezaměstnanosti je sociální reforma, na které je tento bod postaven. Dále tato kapitola obsahuje základní informace o činnosti ministerstva práce a sociálních věcí a úřadů práce. Další zkoumání této kapitoly by vyžadovalo více prostoru a vydalo by na samostatnou práci, což by přesáhlo rozsah stanoveného tématu.

7.1 SOCIÁLNÍ REFORMA

Nárok na podporu v nezaměstnanosti od 1.1.2012 má občan ČR, který v posledních dvou letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání získal alespoň 12 měsíců důchodového pojištění. Což je změnou oproti dočasné úpravě, kde bylo třeba pro získání podpory v nezaměstnanosti 12 měsíců důchodového pojištění v posledních třech letech. Do této doby se ale započítává i tzv. „náhradní doba,“ kdy se osoba, která se o podporu uchází, starala o dítě do 4 let nebo pobírala invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně, vykonávala veřejnou službu nebo dlouhodobé dobrovolnické služby.⁸⁵

V evidenci uchazečů se pro vstup také uplatňují nové podmínky od této reformy. „Pokud úřad práce zprostředkuje člověku vhodné zaměstnání, ale on jej ukončí bez vážného důvodu sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, bude moci být evidován na úřadu práce až po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku tohoto zaměstnání.“⁸⁶ Což se stává podle mého názoru nevýhodným pro zaměstnance, který nastoupil do pro něj neznámého prostředí, ve kterém se necítí spokojen z různých důvodů, ale bude nucen zde setrvat, aby mu pak stát pomohl. Nebude se moci rozmýšlet, že z práce odejde na dohodu, protože se o něj stát nepostará v jeho nouzi. Zaměstnanec tak bude muset setrvat v pro něj deprimujícím prostředí a může to vést k tomu, že se pak bude bát do práce nastoupit. Protože vždy je vstup do neznámého prostředí náročný a ne všichni jej snášejí stejně, takže v tomto případě mohou být jedinci se slabší povahou znevýhodněni. Na druhou stranu se tím může ušetřit pár peněz pro státní pokladnu a jistotu zaměstnavatelů, jelikož si mohou být jisti, že daného zaměstnance mohou na svoje náklady zaškolit a pak jim sám nebude chtít jen tak odejít, aby se neocitl v nouzi. Sice to

⁸⁵ <http://socialnireforma.mpsv.cz>

⁸⁶ <http://socialnireforma.mpsv.cz>

sociální reforma zjednodušuje na ukončení pracovního poměru bez vážného důvodu, ale tyto důvody se obávám, budou hodně subjektivní.

To stejné přístření platí i pro osoby, které sice zaměstnání zprostředkované úřadem práce získají, neukončí pracovní poměr dobrovolně ani dohodou se zaměstnavatelem, ale dostanou výpověď z důvodu hrubého porušení pracovních povinností. V tomto případě bude opatření na místě, protože osoba si skončení pracovního poměru způsobí sama svojí vinou a to tím, že porušila povinností, které jí z pracovního poměru vyplývaly. Nejedná se tedy o první případ, kdy osoba může být nespokojena s pracovním prostředím, kolektivem, danou prací nebo přístupem zaměstnavatele.

Dále nemohou moci pobírat podporu v nezaměstnanosti uchazeči, kteří obdrží při odchodu ze zaměstnání odstupné nebo jinou formu odchodného. Ale neznamená to, že by na ní neměli nárok vůbec, jen se jim posune podpůrčí doba a počátek doby se posune na měsíc, za který už nedostal žádné odstupné. Jenže zase jsou tu nezaměstnaní znevýhodněni, protože odstupné jim sloužilo jako částka, kterou mohli uložit na účty a ponechat je na dobu, kdy by potřebovali náhlé výdaje. Takto jí budou muset vyčerpat pro běžné potřeby a nemohou si dovolit zejména při nižších platech výdaje navíc, které jsou s běžnou domácností spojeny. Nebo co je také podle mě důležité, že osoba, která přišla o zaměstnání, by se měla rekreovat, než nastoupí do nové práce. Zaměstnavatel, který nedá zaměstnanci odstupné, na které má nárok, bude sankcionován od úřadu práce. Ten za něj totiž převezme povinnost uhradit zaměstnanci odstupné, ale pouze ve výši 65% průměrného výdělku.

Uchazeči, kteří chtějí pobírat podporu v nezaměstnanosti, mají možnost od sociální reformy využít nabídek veřejné služby. Ta může být nabídnuta osobě, která je vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 2 měsíce a to v různé délce, nejdéle však 20 hodin týdně. Z mého pohledu je tato myšlenka správná a je zavedena naprosto vhodně. Možná se tak mělo uskutečnit už dříve, já si tento model uměla představit již dříve, protože veřejné služby se musí rozdělit a když už stát vyplácí osoby, které mají zájem pracovat a nemohou si nějakou práci najít, tak mohou jejich nabídku využít ve veřejném sektoru. Jediným problémem je, že tyto osoby si nemohou způsobit pracovní úraz, protože nemají pracovní smlouvy, takže otázkou je, co se s nimi stane, pokud si během výkonu veřejné služby způsobí nějaké pracovní zranění. Nebo v dalším případě mohou způsobit nějakou škodu, kdo bude potom za tuto škodu zodpovědný. Co naopak problémem není, je, že veřejná služba neznamená jenom úklid veřejných prostranství, jak si většina z nás představí, ale nabízí celou škálu jiných služeb, takže se toho nemusí obávat ani osoba, která má vyšší vzdělání a nemyslí si, že by měla veřejně

uklízet odpad po ostatních spoluobčanech. Jedná se třeba o „práci v nemocnicích, dalších veřejných budovách, ve školství, v oblasti životního prostředí a ochrany zvířat, v sociální, charitativní, sportovní oblasti apod.“⁸⁷ Celá veřejná služba se odehrává kvůli vzájemné spolupráci obci s krajskými pobočkami úřadů práce.

Reforma nenabízí změnu ve výši podpory, ani způsobu jejího vyplácení. Jak uvádím v kapitole „Systém podpory,“ výše se odvíjí od čistého měsíčního výdělku a pak délky pobírání podpory. I délka pobírání je zachována a souvisí s věkem uchazeče, osoby mladší mají nárok na podporu v nezaměstnanosti řádově v kratší délce, osoby starší pak logicky déle. Jediné co se mění je, že pro uchazeče, který ukončil pracovní poměr bez vážného důvodu nebo na dohodu, tak pobírá po celou dobu podpůrní doby pouze 45% z vyměřovacího základu nebo průměrného čistého měsíčního výdělku.

Možnost, jak se může sám uchazeč zapojit do výběru svého budoucího povolání a do vzdělávání se a zvyšování rekvalifikace je od nové reformy i individuální. Nejen úřad práce umísťuje uchazeče do rekvalifikačních zařízení, ale i oni sami si nějaké takové zařízení mohou vybrat. Akorát se musí jednat o akreditovaný vzdělávací program. Je na vůli uchazeče jak si zvolí pracovní činnost a jak jí bude chtít uplatnit v budoucím zaměstnání. Musí předložit svou volbu na úřad práce a ten posoudí, zda se jedná o kurz, který bude v současné době vhodný pro najít zaměstnání a zda bude na trhu práce potřebný. Také se posuzuje vhodnost zvoleného kurzu v souvislosti se zdravotním stavem uchazeče. Cena za daný kurz bude hrazena úřadem práce, pokud nepřesáhne stanovený limit, jinak si jí uchazeč doplácí sám. Hrazení kurzu proběhne po jeho zdárném absolvování, kdy uchazeč doloží osvědčení o absolvování a úřad práce tento kurz uhradí.⁸⁸

Další možnost, kterou uchazeč o zaměstnání má, je spolupráce a agenturami, které se zaměřují na uplatnění pracovní síly dle potřeby nabídky zaměstnavatelů. Jedinou nevýhodou je, že služba agentur práce je zpoplatněna a kolikrát vázána na mzdu, kterou zaměstnanec po uplatnění pomocí agentury dostane od zaměstnavatele, a pak bude odvádět určitou částku agenturám. Bývá to obsaženo ve smlouvě, která je jakousi smlouvou zprostředkovatelskou a slouží k tomu, že agentura bude hledat vhodné místo pro uchazeče a uchazeč zde bude plnit pouze „pasivní funkci“ v tom, že bude reagovat na nabídky, které mu agentura pošle. Pokud práci sežene a uchazeč o ní bude mít zájem, tak se domluví, že bude splácet agentuře nějaké

⁸⁷ <http://socialnireforma.mpsv.cz>

⁸⁸ <http://socialnireforma.mpsv.cz>

procento z platu. Bývá to často nevýhodné a dlouhodobé a osoba, která práci našla, nebude mít možnost se z této smlouvy vyvlíknout.

Také krajská pobočka úřadu práce může uchazeče zařadit s jeho písemným souhlasem do programu sdíleného zprostředkování zaměstnání, kde spolupracuje se soukromými agenturami práce úřad práce, nikoliv uchazeč sám. V tomto je výhoda, že uchazeči se rozšíří možnosti, jak si najít zaměstnání. Pomůže to zejména osobám, která mají vážný zájem najít si práci. Proto je zde i písemný souhlas, který neudělí osoba, která pracovat nechce a odmítá. V tomto případě agentury práce mohou obdržet příspěvek na každého uchazeče, kterého se jim povede na trhu práce uplatnit, ale také další speciální příspěvek, pokud zprostředkují uchazeči zaměstnání na dobu neurčitou a on si jí udrží déle než 6 měsíců. Ale musí se jednat o práci mimo agenturu práce, pak by se nejednalo o umístění uchazeče do zaměstnání, které má zprostředkovávat. Úřad práce pro toto bude provádět kontrolu.⁸⁹

Významnou, ať už výhodnou nebo nevýhodnou z pohledu zaměstnance, je reforma v oblasti práce načerno. Jedná se o práci, kterou vykonává zaměstnanec bez vědomí státu a může být veden na úřadu práce, pobírat dávky od státu, ale zároveň plat od zaměstnavatele, který ale nebude povinen za toho zaměstnance odvádět dávky sociálního a zdravotního pojištění. Ty ponese opět stát. V české republice je toto častá činnost zaměstnavatelů, kteří vyhledávají levnou pracovní sílu a nechtějí odvádět další peníze do státní pokladny. Jak vypovídá z pojmenování tohoto typu zaměstnání, jedná se o práci, která je proti zákonu a může být postihována zejména vysokými pokutami jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Ale uchazeči o práci jsou často zoufalí a chtějí si obstarat finanční ohodnocení jakkoliv a nejsou v situaci, kdy je zajímavá dopad na budoucnost. Protože při tomto zaměstnání nejsou vedeni jako zaměstnaní, tak se jim potom krátí nároky na podporu v různých směrech. Jednak nedostanou nemocenské pojištění v případě nemoci, protože nejsou oficiálně zaměstnanci, další je ztráta možnosti získat podporu v nezaměstnanosti v případě ztráty výdělku a poslední je, že nebude přiznán starobní a invalidní důchod v patřičné výši. Ale zoufalá osoba, která současně trpí deprivací z nezaměstnanosti a nízkého příjmu, nepřihlíží na fakta, která jí postihnou později, protože již nyní se ocitla ve stavu nouze a je ochotna si práci najít jinak. Zaměstnavatelé tuto situaci zneužívají a nabízejí nevýhodné podmínky pro zaměstnance tím, že jim nabídnou práci, kdy dostanou peníze „na ruku“ za vykonanou práci a další výhody nebudou.

⁸⁹ <http://socialnireforma.mpsv.cz>

Proto bylo třeba postihnout tuto aktivitu zaměstnavatelů a zaměstnanců tím, že se maximální částka pokuty zvýšila na 100.000 Kč. Zaměstnanec může obdržet pokutu do 10 000,- Kč za to, že pro „zaměstnatele vykonává takovou činnost, odmítá osvědčit svou totožnost a prokázat legálnost pracovněprávního vztahu.“⁹⁰ Dalším postihem je, že pokud se přijde na to, že uchazeč dělá práci na černo, tak bude vyřazen z evidence uchazečů.

Vzhledem k úsporám vlády se rozhodlo o provádění větších kontrol v oblasti nelegálního zaměstnávání, protože se tím ročně nedostane do státní pokladny několik desítek miliard korun. Kontrolu vykonává Státní úřad inspekce práce, který vydává další opatření, aby byla nelegální práce odhalena. Zvýšila počet kontrolorů a jak uvádějí stránky ministerstva práce a sociálních věcí, tak se zvýší počet mobilních kanceláří na 180, což jsou kanceláře mobilní, která jsou vybaveny potřebnou technikou.

Životní a existenční minimum

Životní minimum – jedná se o společensky uznanou hranici peněžních příjmů k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb. I když v tomto pohledu společensky uznaná ta hranice přímo není, je to peněžní částka, kterou na základě zkoumání uzná za vhodnou vláda, která jí pak prohlásí jako částku, která by měla vystačit osobě k zajištění základních životních potřeb. Nepočítá se se zvláštními výdaji, jako jsou náklady za kulturu, dovolenou, ale pouze s těmi základními jako je obživa nejnужnější, nejnужnější bydlení a ošacení, případně pokud se osoba stará o děti, tak náklady na školu. „Představuje společensky uznanou a státem garantovanou minimální hranici příjmu. Existenční minimum je spojeno s absolutním konceptem chudoby, životní s relativním.“⁹¹

Pokud osoba není schopna obstarat si příjmy, které by dosáhly hranice životního minima, tak má možnost žádat stát o pomoc v hmotné nouzi.

Existenční minimum – jedná se o částku, „která se považuje za základní pro zajištění výživy a ostatních osobních potřeb na úrovni umožňující přežít. Nelze jej použít u nezaopatřeného dítěte, u poživitele starobního důchodu, u osoby invalidní ve třetím stupni a u osoby starší 68 let.“⁹² Nechrání lidi před chudobou, ale chrání před bídou tím, že slouží

⁹⁰ <http://socialnireforma.mpsv.cz>

⁹¹ MAREŠ, Petr. *Sociologie nerovnosti a chudoby*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakl., 1999, 248 s. ISBN 80-858-5061-3, str.202

⁹² <http://socialnireforma.mpsv.cz>

jako úhrada základních životních potřeb jako jsou hlad, ošacení, bydlení. Na rozdíl od něj životní minimum je vyšší a slouží k zajištění určitého standardu.⁹³

Oba termíny upravuje zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, ve znění pozdějších předpisů. Výši dávek stanovila vláda vyhláškou č. 409/2011 Sb., o zvýšení částek životního minima a existenčního minima. Navíc jsou obě možnosti pomoci v hmotné nouzi upraveny v zákoně č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi a v zákoně č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře.

Každý má nárok na pomoc v hmotné nouzi, nejprve by si měl člověk pomoci sám, dále by mu měla pomoci osoba blízká z rodiny a v poslední řadě by měl přijít s pomocí stát, jehož státním příslušníkem je osoba, která pomoc v hmotné nouzi potřebuje. Stát k tomu má prostředky, které se mezi potřebné osoby snaží rozdělovat. Avšak v současné době nedisponuje stát velkými prostředky, aby se mohl o potřebné osoby postarat tak, jak by si většina populace představovala.

Pro to, aby daná osoba splňovala požadavky, které jsou nutné pro pomoc od státu, zkoumá se sociální a majetkový poměr potřebné osoby a zbytku společnosti. Osoba se nachází v hmotné nouzi, pokud její příjem po odečtení nákladů na bydlení nedosahuje částky na živobytí a nemůže si příjmy obstarat jinak. Jedním z těchto důvodů je, že osoba je nezaměstnaná. „Částka živobytí osoby činí u nezaopatřeného dítěte částku životního minima, u osoby, u kterých se nezkoumá snaha zvýšit si příjem vlastní prací, s výjimkou nezaopatřených dětí, částku existenčního minima zvýšenou o polovinu částky rozdílu mezi životním minimem osoby a existenčním minimem, u osoby, která není uvedena pod písmenem a) a b), částku existenčního minima, u osoby, která není uvedena pod písmenem a) a b) a není zaměstnána nebo jinak výdělečně činná nepřetržitě po dobu delší než 12 měsíců, částku existenčního minima, zvýšení částky živobytí této osobě nenáleží.“⁹⁴ I když poslední zmíněné se nevztahuje na osoby, které dosáhly věku 55 let, jsou invalidní nebo pečují o dítě mladší 12 let. Dále mají osoby v hmotné nouzi nárok na poradenství ohledně své situace a na konzultace, aby se takovým situacím předcházelo.

⁹³ MAREŠ, Petr. *Sociologie nerovnosti a chudoby*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakl., 1999, 248 s. ISBN 80-858-5061-3, str.202

⁹⁴ Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, §24, odst. 1

Náklady na bydlení nemají být hrazeny z částky životního a existenčního minima, které jsou osobám poskytovány za jiným účelem. Pro náhradu nákladů na bydlení slouží jiná pomoc od státu, která se nazývá příspěvkem na bydlení.

Částka pro životní a existenční minimum se stanovuje podle „společně posuzovaných osob, kterými jsou:

- rodiče a nezletilé nezaopatření děti,
- manželé nebo registrovaní partneři
- rodiče a děti nezletilé zaopatřené nebo zletilé, pokud tyto děti s rodiči užívají byt a nejsou posuzovány s jinými osobami,
- jiné osoby společně užívající byt, pokud písemně prohlásí, že spolu trvale nežijí a společně neuhrazují náklady na své potřeby.⁹⁵

K životnímu minimu se posuzují všechny čisté příjmy, které jsou vyjádřitelné v penězích, pokud se nejedná např. o příspěvek na bydlení nebo příjmy z prodeje nemovitostí, náhradu škody v důsledku živelné pohromy, stipendií, daňového bonusu, náhradu za darování krve, příspěvku na péči, příspěvku na zvláštní pomůcky pro postižené osoby, podporu z nadací a jiných obdobně určených institucí, příjmy podle Evropského soudu pro lidská práva, který má sloužit jako titul zadostiučinění.

Vláda zvyšuje svým nařízením životní i existenční minimum, pokud ve stanoveném období bude třeba vyšších nákladů pro spotřebitelské zboží, na výživu a další potřeby, které daná osoba potřebuje ke svému osobnímu životu. Tahle částka musí přesáhnout 5% původních nákladů. Tento termín, kdy vláda zkoumá, zda má dojít k jejich zvýšení je pravidelný a většinou stanoven na stejné období. Jen ve výjimečných případech může dojít k přezkoumání a následnému zvýšení částek životního a existenčního minima na základně jiných předpokladů, tzn. například v době ekonomické krize dojde i náhlému zvýšení cen nejnужnějších věcí a současné částky tomu nebudou moci stačit.

Všechny dávky jsou vydávány na základě žádosti a doložených skutečností, podle kterých žadatel splňuje podmínky jejich udělení. O dávky státní sociální podpory a ty v hmotné nouzi může žadatel požádat přes kontaktní pracoviště krajských poboček Úřadů práce ČR.

⁹⁵ <http://socialnireforma.mpsv.cz>

Musí žádat na pracovišti, kde má trvalý pobyt. Pokud by osoba žádala na jiném místě nebo nevyplnila správně žádost, pak jim pomohou pracovníci dotyčných úřadů.

Částky životního minima platné od 1.1.2012 v Kč za měsíc	
pro jednotlivce	3 410
pro první osobu v domácnosti	3 140
pro druhou a další osobu v domácnosti	2 830
dítě ve věku do 6 let	1 740
dítě ve věku 6 - 15 let	2 140
dítě ve věku 15 - 26 let	2 450

Zdroj: <http://www.mpsv.cz/cs/11852>

7.2 MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Jedná se o ústřední správní orgán pověřený výkonem pracovněprávních záležitostí i v oblasti sociálního zabezpečení. Ministerstvo práce a sociálních věcí zajišťuje právo na spravedlivé pracovní podmínky, zajišťuje možnost kolektivního vyjednávání, rekvalifikaci, střeží bezpečnost práce pro zaměstnance, upravuje podmínky pro podporu v nezaměstnanosti a také pomáhá ohroženým skupinám najít vhodné zaměstnání. Stará se o pracovní politiku upravující začlenění mladistvých, žen, starých osob, osob s postižením, různých menšin a dalších do pracovního procesu a snaží se zajistit, aby jejich práce byla stabilní a spravedlivě ohodnocená.

7.3 ÚŘAD PRÁCE

Úřady práce jsou na území České republiky zřizovány zákonem č.73/2011 Sb., dříve spadaly pod úpravu zákona o zaměstnanosti, ale tímto novým zákonem byly z úpravy zákona o zaměstnanosti vyřazeny. Úřady práce slouží k poskytování informací o volných pracovních místech, možnostech rekvalifikace, žadatelé zde žádají o podporu v nezaměstnanosti.

Krajské úřady práce sídlí v krajích a dále mají kontaktní pracoviště, která sídlí v místech původního úřadu práce. Činnost zajišťuje Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Úřad práce vede evidenci uchazečů o zaměstnání, přičemž příslušný je úřad práce v místě bydliště uchazeče a žadatele.

7.3.1 EURES PROGRAM

Jedná se o program pro úřady práce, které se staly součástí sítě EURES po vstupu do Evropské unie. Zkratka EURES znamená European Employment Services, čili se jedná o Evropské služby zaměstnanosti. Slouží k usnadňování mezinárodní mobility pracovních sil. Nenabízí zaměstnání pouze v členských státech EU, ale k tomuto systému se připojilo i Norsko, Island a Lichtenštejnsko a dohodu má i Švýcarsko.⁹⁶

Slouží ke zprostředkování informací ohledně zaměstnání v zahraničí, které bylo osobám umožněno vstupem do EU v rámci volného pohybu pracovníků. Jednak se uchazeči mohou dozvědět o možnostech pracovních nabídek v zahraničí na internetovém portálu EURES, ale také na pobočkách místních úřadů práce. Internetové stránky také umožňují, aby si zde mohli lidé sami vložit své životopisy a následně umožňuje zaměstnavatelům, aby si mohli vybrat zaměstnance na základě požadovaných podmínek.

Program také seznamuje uchazeče nebo kandidáty na zaměstnání v zahraničí se sociálním programem daného státu, s jeho legislativou, povinnostmi a dalšími užitečnými informacemi, které si tak daná osoba nemusí vyhledávat na různých portálech a z různých zdrojů. Program tedy všechny tyto užitečné informace sjednocuje.

EURES na svých stránkách také umožňuje studentům najít si vhodné studium v zahraničí.

Fungování služeb, které program EURES nabízí, zajišťuje v rámci státu pověřený pracovník, který působí na Ministerstvu práce a sociálních věcí. Všichni pověřeni zaměstnanci jsou školeni pro tuto činnost. Poradce najdeme na krajských pobočkách úřadů práce.

⁹⁶ http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures

8. ZÁVĚR

Ze zpracování daného tématu vyplývá skutečnost, že nezaměstnanost má vliv na chudobu osob, změnu jejich životního stylu a v neposlední řadě i na jejich postoj k práci jako takové. Nezaměstnanost může ovlivnit jak samotné regionu, tak i celosvětové ekonomiky, což není skutečnost nově zjištěná, ale historicky dokázaná. Nespokojené skupiny osob vyvolaly mnoho konfliktů a vyvolávat nadále budou, jelikož bude stále velký počet osob nespokojených se svou pozicí v oblasti zaměstnání. Jedni mají problém s nezaměstnaností, která je sužuje, druzí se zaměstnaností, jelikož nebudou spokojeni se svými pracovními podmínky. Nicméně vzhledem k ekonomické situaci nejen u nás, ale i ve světě, se nepředpokládá, že se situace dramaticky zlepší. Dokonce některé prognózy naznačují, že by se nezaměstnanost mohla ještě rozšířit.

Stát neustále přiosťruje podmínky pro uchazeče o zaměstnání, aby nebyli výdaje státu vydávány i v případech, kdy to není nezbytné. Snaží se tím ušetřit peníze ze státní pokladny a to i za cenu, že se současné výdaje pro realizaci dané úpravy zvýší. Například chce vytvářet kontrolní orgány, aby dohlíželi na černě zaměstnané osoby a hlavně jejich zaměstnavatele, rozšiřuje kontrolu uchazečů tím, že se mají častěji hlásit na předem určených místech, aby nebyli zaměstnání jinde zatímco pobírají státní podporu. Znemožňuje uchazečům vykonávat krátké brigády, aby si částečně přivydělali peníze a vylepšili svou situaci. Tím také ohrožuje osoby hledající práci, jelikož ztrácí styk s trhem práce i v tomto bodě. Zároveň ale stát rozšířil možnost rekvalifikačních kurzů pro uchazeče, které budou vhodné pro jejich budoucí zaměstnání, ale pomohou jim lépe zvládnout danou situaci.

Ze shrnutí práce vyplývá, že ohroženými lidmi mohou být všichni občané, proto je potřeba společnost dostatečně seznámit se všemi možnostmi, které jim stát v době nezaměstnanosti nabízí a které jim zlepší jejich situaci. Proto stát vytváří instituce, jejichž hlavním úkolem je informovat občany o nových pracovních místech, dále o možnostech rekvalifikace, o žádostech o sociální dávky a dalších. Ještě by se měl vytvořit systém kontroly nabídek práce prostřednictvím jiných forem než přes instituce státu. Na slabé sociální situaci se chtějí některé další instituce obohatit i na úkor újmy postižených. Řeč je o některých agenturách práce, které nenabízí zprostředkování zaměstnání pouze z čistých úmyslů a pomoci potřebným lidem. Existuje mnoho osob, které doplatili na jejich nevýhodné podmínky a svou finanční situaci tím nijak nevylepší.

Dále se v práci objevuje popsání strategie zaměstnanosti. Jednotlivé záměry zaměstnanců, zaměstnavatelů i státu na trhu práce. Zda a za jakých podmínek se komu vyplatí být zaměstnaný nebo pobírat podporu v nezaměstnanosti, dále kdy se zaměstnavatelům vyplatí vylepšit pracovní podmínky zaměstnancům, a v neposlední řadě, jakou roli by měl stát zaujmout, aby i on plnil až následnou funkci, nikoli tu prvotní, že by si lidé měli zajišťovat peněžní příjem sami.

Celkovou situaci nezaměstnanosti řeší nejen státy v rámci svého programu, ale také různá společenství. Zejména Evropská unie se snaží přijmout nějaké změny, které by pomohly snížit počet nezaměstnaných osob a které by pomohly vylepšit ekonomickou situaci. Nabízí tím také různá řešení jako jsou možnosti uplatnění se na trhu práce členských států, informovanost o volných pracovních místech, ale také o možnostech řešení regionálních nerovností.

RESUME

Diplomová práce s názvem „Právní aspekty nezaměstnanosti“ se zaměřuje na popis uvedené problematiky a je rozčleněna na úvod, závěr a 6 kapitol. Po úvodu druhá kapitola obsahuje vymezení základní problematiky nezaměstnanosti a historické pohledy na toto téma.

Následující kapitola se detailněji zabývá nezaměstnaností a jejími jednotlivými kategoriemi. Dále tato kapitola obsahuje popis toho, jak se nezaměstnanosti měří a co znamená úplné zaměstnání všech osob. Ke konci kapitoly se autor snaží vysvětlit, co ovlivňuje délku nezaměstnanosti.

Čtvrtá kapitola se zaměřuje na ohrožené skupiny osob na trhu práce a snaží se zjistit, jaké jsou příčiny toho, že jedni jsou ohroženi více a druzí méně. Jak se jednotlivé kategorie vyznačují, ale nesnaží se určit nejvíce ohroženou skupinu. Dále se snaží nahlédnout na životní úroveň nezaměstnaných osob obecně.

Kapitola pátá je nejvíce obsáhlá, zabývá se trhem práce. Vymezuje pojem trhu práce, jak funguje a co zajišťuje. Popisuje druhy trhu práce a jejich spojitost navzájem a čím je trh práce omezován. Dále zde autor vypisuje strategii zaměstnanosti zaměstnanců, zaměstnavatelů i státu, role vzdělávání při ucházení o práci. V neposlední řadě se tato kapitola zabývá popsáním role Evropské unie a změnami v oblasti nezaměstnanosti, které vstup do ní přinesl a také co je to Mezinárodní organizace práce, jak napomáhá v oblasti nezaměstnanosti.

V následující kapitole je popsána právní úprava zaměstnanosti potažmo nezaměstnanosti, která je rozdělena na úpravu ústavními zákony, běžnými zákony, mezinárodními normami. Zvýrazňuje se úprava zákoníkem práce a zákonem o zaměstnanosti.

Poslední kapitola před závěrem pojednává o návrzích vlády, které se dotýkají nezaměstnanosti. Tím je nová sociální reforma, která se dotýká všech nezaměstnaných, proto je zde důkladně popsána. Pak se zde popisuje činnost Ministerstva práce a sociálních věcí, jelikož se jedná o ministerstvo pověřené činností v oblasti zaměstnanosti.

Tato diplomová práce byla vypracována na základě skutečného stavu legislativy a vývoje popisovaných faktorů na počátku roku 2012.

RESUME

This thesis entitled „Legal aspects of unemployment“ is focused on the description of presented problems and divided into an introduction, 6 chapters and a conclusion. The second chapter defines the primary issues of unemployment and some historical views of this topic.

The next chapter deals in detail with the unemployment and with its relevant categories. It also provides a description of the unemployment measurement and what can be regarded as the full employment of all persons. At the end of this chapter, the author is trying to explain what may affect the length of unemployment.

The fourth chapter focuses on vulnerable groups on the labour market and tries to discover the reasons why certain groups are more vulnerable than some others, what are the specifics of those categories, however, it does not aim to specify the most vulnerable group. On a general level, it deals with the standard of living of the unemployed.

The fifth chapter is most comprehensive as its topic focuses on the labour market, defining its concept, how it works and what it ensures. It describes various types of the labour market, their mutual relationship as well as some aspects that restrict the labour market. Next, the author introduces the strategy of employment of the employees, employers and the state and how the education may affect the chances for job seekers. Last but not least, this chapter mentions the role of the European Union and the changes in unemployment brought about by the entry as well as what the International Labour Organisation represents and how it assists the unemployment sector.

The following chapter describes legal aspects of the employment or unemployment. It is divided into constitutional laws, laws and international standards. It highlights the adjustment stipulated by the Labour Code and the Employment Law.

The last chapter before the conclusion discusses Government proposals which affect the unemployment. It particularly stresses the new social reform which applies to all the unemployed, which is why it has been thoroughly described here. The next part provides the description of activities of the Ministry of Labour and Social Affairs since this ministry is in charge of activities related to the employment area.

This thesis has been developed based on the actual state of the legislation, considering the development of factors described at the beginning of 2012.

Seznam použitých zkratek

ČR – Česká republika

EU – Evropská unie

EURES – Evropské služby zaměstnanosti

EUROSTAT – Statistický úřad EU

ILO – Mezinárodní organizace práce

OECD – Organizace pro hospodářskou spolupráci

USA – Spojené státy americké

SEZNAM LITERATURY

Odborné publikace

1. Bakalářová, Lucie. *Nezaměstnanost a koncept chudoby*. Plzeň, 2010. Bakalářská práce. Západočeská univerzita v Plzni. Vedoucí práce PhDr. Jaroslava Kadeřábková, CSc.
2. Beck, Ulrich. *Riziková společnost: na cestě k jiné moderně*. Vyd. 1. Překlad Otakar Vochoč. Praha: Sociologické nakladatelství, 2004, 431 s. POST, 9. sv. ISBN 80-864-2932-6
3. Bělina, Miroslav. *Pracovní právo*. 2. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2004, 475 s. Právnické učebnice (C.H. Beck). ISBN 80-717-9853-3
4. Brdek, Miroslav, Jírová, Hana, *Sociální politika v zemích EU a ČR*, Praha, Codex Bohemia, 1998,
5. Buchtová, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8
6. Giddens, Anthony. *Sociologie*. Vyd. 1. Praha: Argo, 1999, 594 s. ISBN 80-720-3124-4
7. Havlík, Radomír. *Úvod do sociologie*. 5. vyd. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-802-4613-857
8. Jandourek, Jan. *Sociologický slovník*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2001, 285 s. ISBN 80-717-8535-0
9. Kohoutek, Rudolf. *Základy sociální psychologie*. Brno: CERM, 1998, 181 s. ISBN 80-720-4064-2,
10. Koubek, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 1995, 350 s. ISBN 80-859-4301-8
11. KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 4., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: ASPI, 2007, 503 s. ISBN 978-807-3572-761
12. Madar, Zdeněk. *Slovník českého práva I. díl A-O*. 1. vyd. Praha: Linde, 1995, 716 s. ISBN 80-856-4762-1
13. Madar, Zdeněk. *Slovník českého práva II. díl P-Z*. 1. vyd. Praha: Linde, 1995, 1390 s. ISBN 80-856-4762-1
14. Mareš, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. uprav. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN 80-864-2908-3
15. Mareš, Petr. *Sociologie nerovnosti a chudoby*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakl., 1999, 248 s. ISBN 80-858-5061-3
16. *Obce, města, regiony a sociální služby*. Vyd. 1. Praha: Socioklub, 1997, 271 s. ISBN 80-902-2601-9
17. Pačesová, Hana, Pichaničová, Ludmila, *Ekonomika a podnikání - Makroekonomie*, 1.vyd., Praha, Nakladatelství Doc. JUDr. Ing. Jan Večeř, CSc.2006
18. Spirit, Michal. *Právo v podnikání*. 1. vyd. Praha: Prospektrum, 1999, 283 s. ISBN 80-717-5079-4
19. Tomeš, Igor a Kristina Koldinská. *Sociální právo Evropské unie*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2003, 267 s. Právnické učebnice. ISBN 80-717-9831-2
20. Zahradník, Petr. *Vstup do Evropské unie: přínosy a náklady konvergence*. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2003, 364 s. ISBN 80-717-9472-4

zákony

- Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava ČR, v platném znění
- Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, v platném znění
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění
- Zákon č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, v platném znění
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění
- Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění
- Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, v platném znění
- Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, v platném znění
- Zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, v platném znění
- Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon, v platném znění

Mezinárodní smlouvy

- Všeobecná deklarace lidských práv
- Sociální charta Evropského společenství
- Sociální charta Rady Evropy
- Evropská úmluva o lidských právech
- Mezinárodní pakt o občanských a politických právech
- Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech

Internetové zdroje

- ❖ <http://www.mpsv.cz/cs/>
- ❖ <http://upcr.cz/>
- ❖ <http://www.czso.cz/>
- ❖ <http://www.business.center.cz>
- ❖ <http://www.wikipedia.cz>
- ❖ <http://www.zakony-online.cz>
- ❖ <http://www.vsrp.estranky.cz/clanky/trh-prace-/modul-2>
- ❖ <http://ekonomika-otazky.studentske.cz/2009/02/strukturalni-nezamestnanost.html>
- ❖ <http://www.novinky.cz/kariera/261606-evropska-komise-chce-vetsi-zastoupeni-zen-ve-vedoucich-pozicich.html?ref=ostatni-clanky>
- ❖ http://www.mpsv.cz/files/clanky/1219/esch_dp.pdf
- ❖ <http://socialnireforma.mpsv.cz>
- ❖ <http://www.novinky.cz/kariera/261606-evropska-komise-chce-vetsi-zastoupeni-zen-ve-vedoucich-pozicich.html?ref=ostatni-clanky>
- ❖ <http://www.strukturalni-fondy.cz>
- ❖ http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures

PŘÍLOHY

- Příloha č.1 Dotazník
- Příloha č.2 Graf: Počet nezaměstnaných osob
- Příloha č.3 Mapa: Rozdíl mezi mírou nezaměstnanosti mužů a žen
- Příloha č.4 Mapa: Registrovaná nezaměstnanost
- Příloha č.5 Graf: Délka nezaměstnanosti
- Příloha č.6 Graf: Diskriminace při výběru zaměstnání
- Příloha č.7 Mapa: Počet volných míst
- Příloha č.8 Mapa: Uchazeči o zaměstnání
- Příloha č.9 Mapa: Počet uchazečů na 1 pracovní místo
- Příloha č.10 Graf: Příčiny nezaměstnanosti
- Příloha č.11 Graf: Obory pro hledání práce
- Příloha č.12 Graf: Způsob hledání práce
- Příloha č.13 Graf: Ochota cestovat za zaměstnáním

PŘÍLOHA č.1

DOTAZNÍK

1) V současné době jste zaměstnán(a)?

- a) ano
- b) ne

2) Kolikáté zaměstnání máte?

- a) první
- b) druhé až třetí
- c) čtvrté až páté
- d) více

3) Myslíte, že jste se setkal(a) někdy s diskriminací při hledání zaměstnání?

- a) ano
- b) ne

4) Pokud ano v jaké formě?

- a) Věková
- b) kvůli pohlaví
- c) zkušenosti
- d) jiná

5) Ovlivnila podle Vás hospodářská krize míru nezaměstnanosti v ČR?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

6) Jak dlouho jste byl(a) nezaměstnaný/á?

- a) do 3 měsíců
- b) 4-6 měsíců
- c) 7-12 měsíců
- d) 1-2 roky
- e) déle

7) Příčinou Vaší nezaměstnanosti bylo?

- a) nedostatek pracovních míst
- b) propouštění či snížení stavů
- c) nedostatečně vzdělání a kvalifikace
- d) nespokojenost s původním zaměstnáním
- e) studium či výzkum
- f) jiné

8) Domníváte se, že pracovních příležitostí je dostatek?

- a) ano
- b) ne

9) Ve kterém oboru hledáte práci, když jí hledáte? (možno zaškrtnout více možností)

- a) v jakémkoliv
- b) ekonomika
- c) právo
- d) zdravotnictví
- e) hospodářství
- f) informatika
- g) strojírenství
- h) stavebnictví
- i) školství/věda/výzkum
- j) administrativa
- k) gastronomie
- l) obchod
- m) služby
- n) jiné

9) V oboru, ve kterém hledáte práci, máte i praxi?

- a) ano
- b) ne

10) Jakým způsobem hledáte práci či nové zaměstnání? (možno zaškrtnout více odpovědí)

- a) pomocí úřadu práce
- b) personální agentury
- c) na internetu
- d) v tištěné inzerci či novinách
- e) příbuzní a přátelé
- f) na doporučení
- g) jinak

10) Pomáhá Vám úřad práce s aktivním vyhledáváním práce?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

11) V případě možnosti rekvalifikačního kurzu, přistoupil(a) byste na nějaký?

- a) ano
- b) ne

12) Jste ochotný/á dojíždět do nového zaměstnání?

- a) ano
- b) ne

13) Kam jste ochotna dojíždět nebo se přestěhovat kvůli zaměstnání?

- a) ano – v rámci okresu
- b) ano – v rámci kraje
- c) ano – v rámci státu
- d) ano – mimo republiku
- e) ne

14) Domníváte se, že společnost je dostatečně informována o nabídkách práce?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

15) Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- a) základní
- b) střední
- c) střední odborné s maturitou
- d) gymnázium
- e) vyšší odborné
- f) vysokoškolské – bakalářské
- g) vysokoškolské – magisterské, inženýrské
- h) vysokoškolské - doktorské

16) Vaše pohlaví?

- a) žena
- b) muž

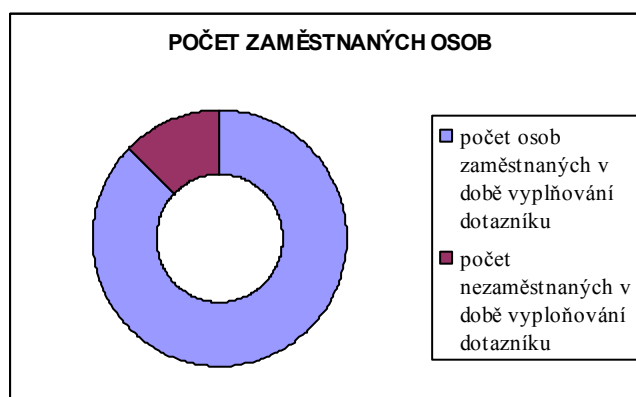
17) Váš věk?

- a) 0 – 15
- b) 16 – 20
- c) 21 – 26
- d) 27 – 35
- e) 36 – 50
- f) 51 – 65
- g) 66 a více

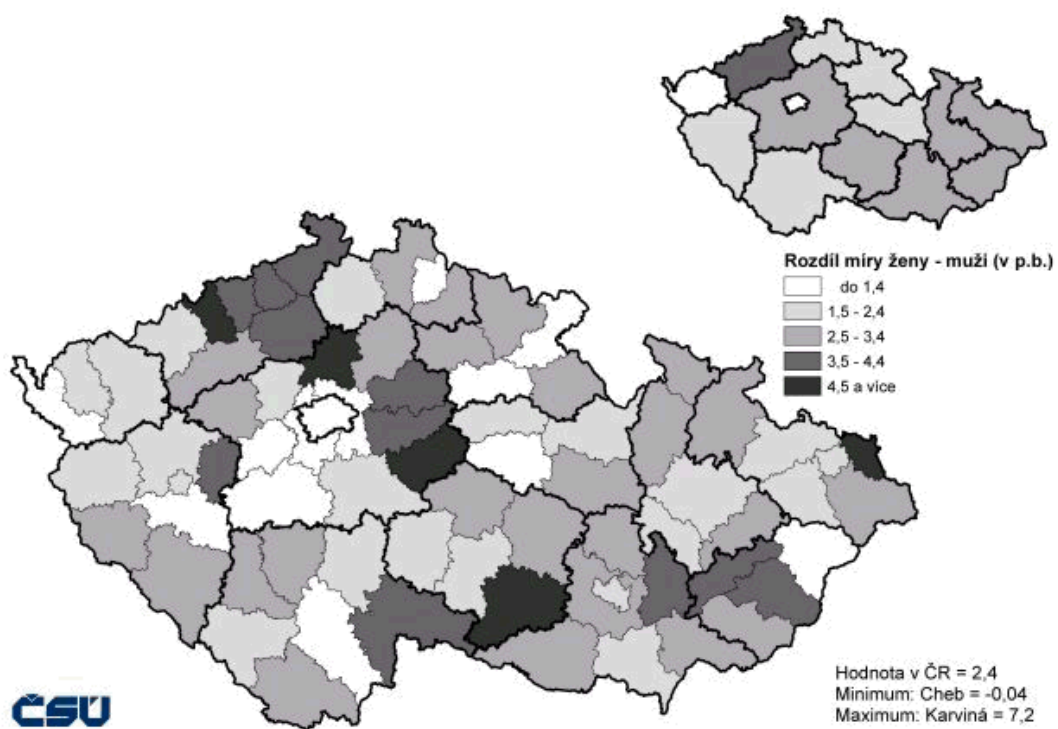
18) Bydlíte:

- a) v hlavním městě
- b) ve městě
- c) na vesnici v blízkosti velkého města
- d) na vesnici v blízkosti menšího města

PŘÍLOHA č.2

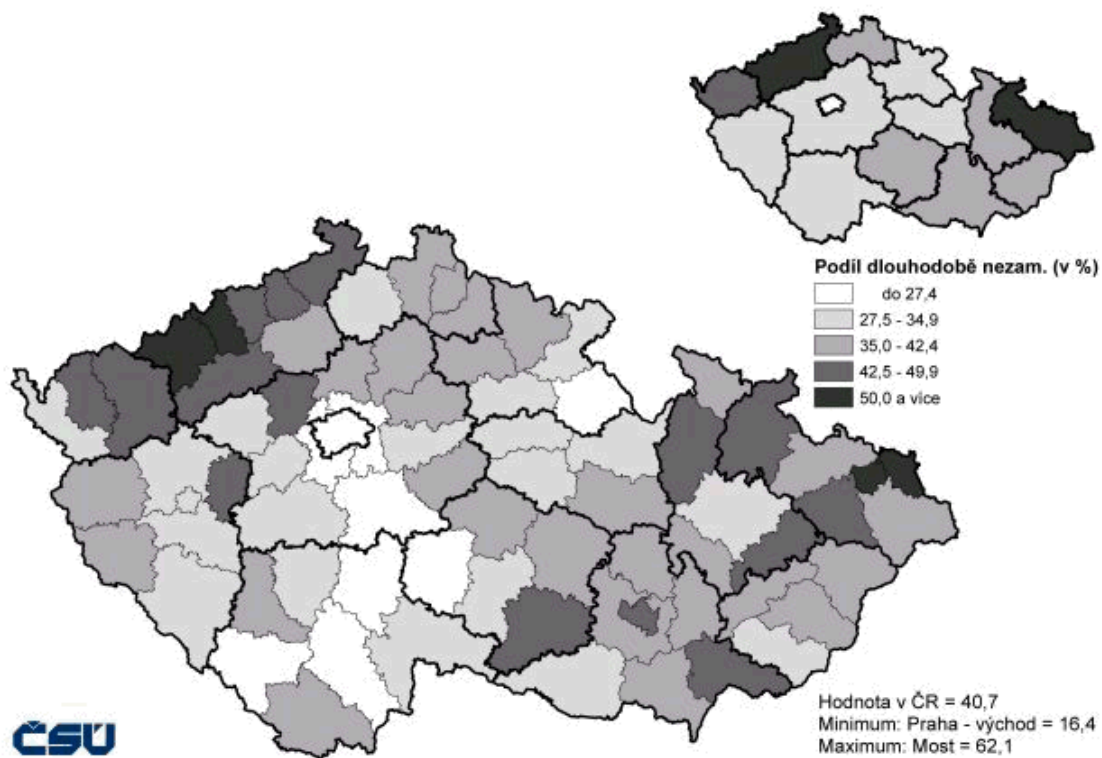


PŘÍLOHA č.3 – Rozdíl mezi mírou nezaměstnanosti mužů a žen



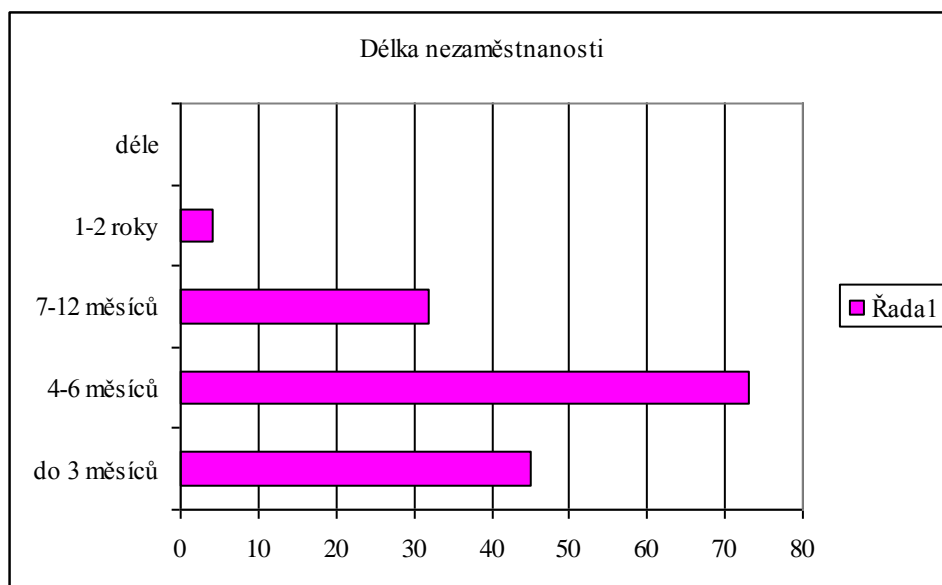
Zdroj: Český statistický úřad

PŘÍLOHA č.4 – Registrovaná míra nezaměstnanosti

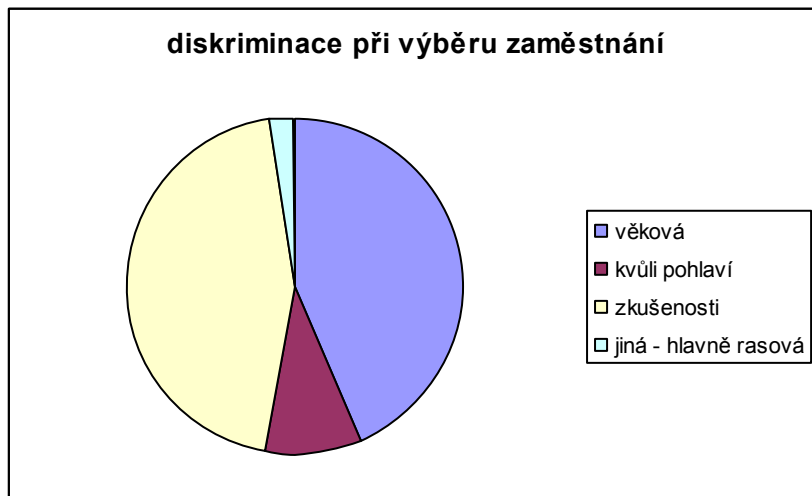


Zdroj: Český statistický úřad

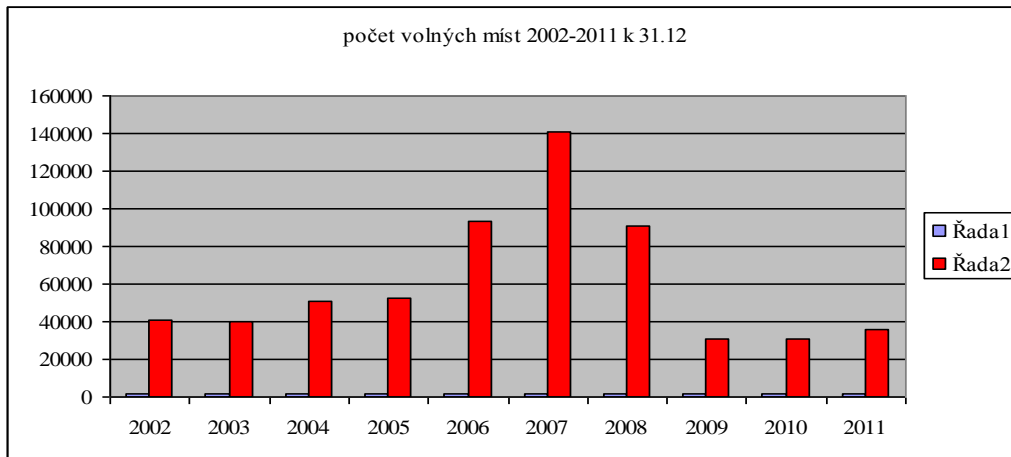
PŘÍLOHA č.5



PŘÍLOHA č.6

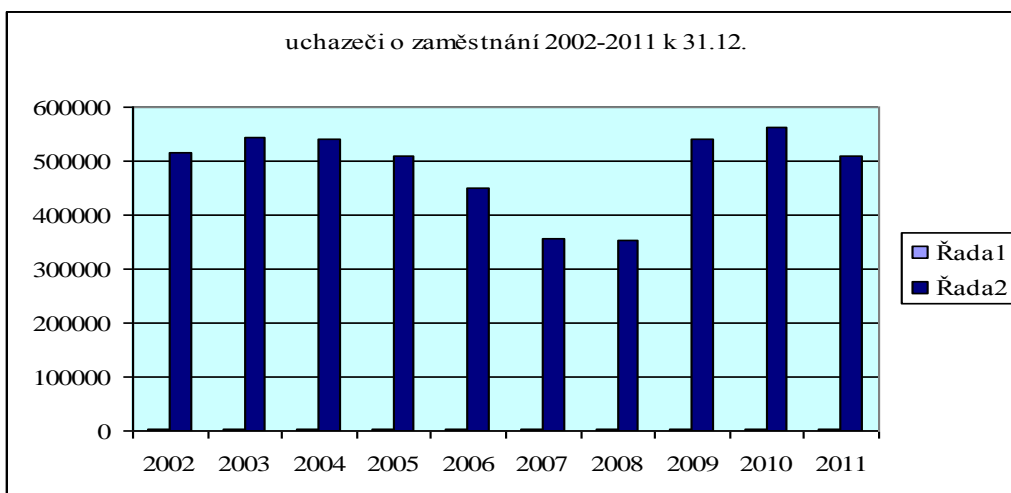


PŘÍLOHA č.7



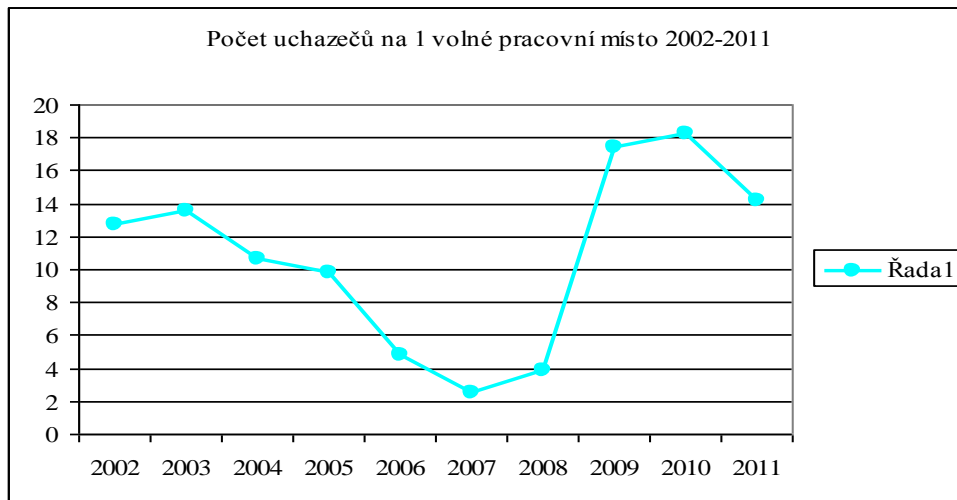
Zdroj: Český statistický úřad

PŘÍLOHA č.8

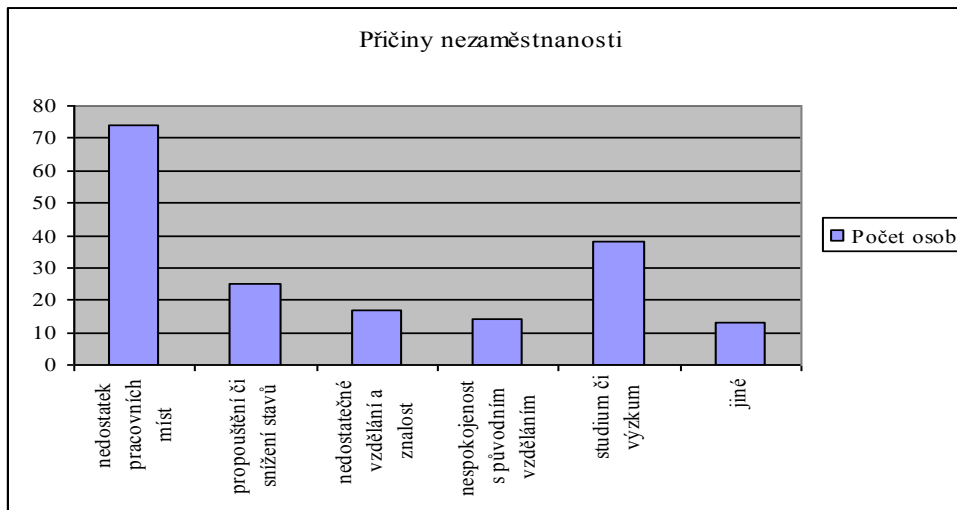


Zdroj: Český statistický úřad

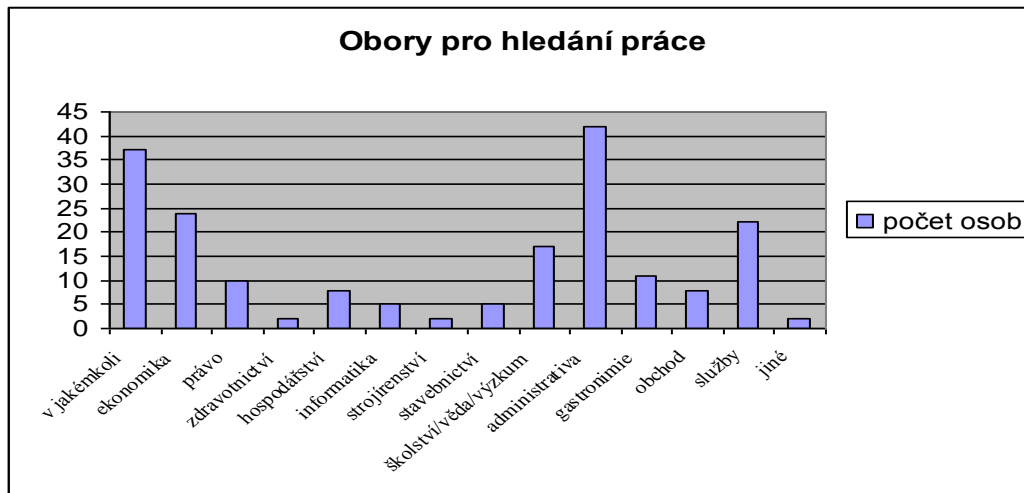
PŘÍLOHA č.9



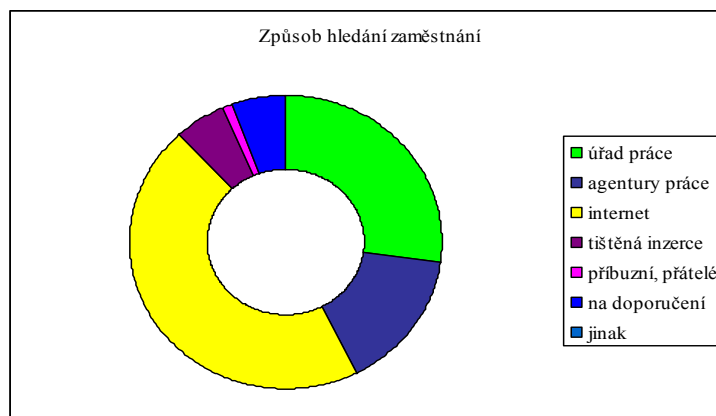
PŘÍLOHA č.10



PŘÍLOHA č.11



PŘÍLOHA č.12



PŘÍLOHA č.13

