Západočeská univerzita v Plzni
Fakulta právnická

Katedra veřejné správy

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Nezaměstnanost a státní politika zaměstnanosti

Předkládá: Šárka Ticháčková
Vedoucí bakalářské práce: Ing. Bohumila Čabanová, Ph.D.

Prohlášení

Tímto prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma *„Nezaměstnanost a státní politika zaměstnanosti“* zpracovala sama a uvedla jsem veškerou použitou literaturu i příslušné prameny, z nichž bylo čerpáno.

V Myslívě dne 26. 3. 2013 ……..……..

Poděkování

Děkuji vedoucí mé bakalářské práce paní Ing. Bohumile Čabanové, Ph.D. za pozornost a trpělivost, kterou mi věnovala při psaní bakalářské práce a za cenné odborné rady, které mi poskytovala.

Dále bych ráda poděkovala všem respondentům, kteří se zúčastnili polo-strukturovaných rozhovorů, ze kterých jsem čerpala do bakalářské práce a také všem, kteří mi během zpracování bakalářské práce pomohli.

Šárka Ticháčková

Obsah:

Kapitola		Str.
1.	**Úvod**	4
2.	**Nezaměstnanost**	6
2.1.	Definice nezaměstnanosti	6
2.2.	Právní rámec	7
2.3.	Druhy nezaměstnanosti	8
2.4.	Míra nezaměstnanosti	11
2.5.	Tři pohledy na nezaměstnanost	13
3.	**Sociální důsledky nezaměstnanosti**	17
3.1.	Nezaměstnanost jako sociální událost	17
3.2.	Důsledky nezaměstnanosti	17
4.	**Politika zaměstnanosti**	22
4.1.	Aktivní politika zaměstnanosti	26
4.2.	Pasivní politika zaměstnanosti	31
5.	**Rizikové skupiny ohrožené nezaměstnaností**	33
5.1.	Absolventi	33
5.2.	Nekvalifikované osoby	34
5.3.	Osoby se zdravotním postižením	34
5.4.	Starší osoby	35
5.5.	Ženy	36
6.	**Absolventi jako ohrožená skupina na trhu práce**	37
7.	**Závěr**	43
	Resumé	45
	Seznam použité literatury	46
	Přílohy	47

1. Úvod

Téma *„Nezaměstnanost a státní politika zaměstnanosti“* jsem si pro vypracování bakalářské práce vybrala z mnoha důvodů. Tento problém se dotýká prakticky celé společnosti. Ve svém nejbližším okolí jsem se s nezaměstnaností setkala několikrát a za současné ekonomické situace ovlivněné hospodářkou krizí, je velmi pravděpodobné, že se s nezaměstnaností setkám i já osobně, nebo mnozí moji kolegové, kteří v současnosti také dokončují vysokoškolské vzdělání.

Nezaměstnanost je vážným problémem nejen ekonomickým, ale i sociálním. Je spojena se svobodnou společností, tržní ekonomikou, ale současně je jednou z nejtěžších životních situací, kterou řeší nejen nezaměstnaní sami, ale tímto problémem se také zabývá většina vyspělých států cílenou politikou zaměstnanosti.

Ve své bakalářské práci vymezuji právní rámec, který je spjat s nezaměstnaností, dále definuji pojmy, které s problematikou nezaměstnanosti souvisí. Vymezuji jednotlivé druhy nezaměstnanosti, měření a míru nezaměstnanosti. Zabývám se teoriemi významných ekonomů (ekonomických směrů), kteří se nezaměstnanosti věnovali, konkrétně liberalistickým, keynesovým a marxistickým pohledům na nezaměstnanost. Popisuji sociální důsledky, které s sebou nezaměstnanost nese, jaký má vliv na člověka, jeho vztahy, rodinu, životní úroveň a další faktory.

Jak vyplývá z tématu mé bakalářské práce, její součástí je i kapitola o politice zaměstnanosti. V této kapitole se věnuji definici trhu práce, protože je místem, kde se aktivní politika zaměstnanosti uskutečňuje, dále se zde soustředím na právní regulaci politiky zaměstnanosti v České republice, výčet orgánů a institucí, které jsou k dispozici nezaměstnaným při zprostředkování zaměstnání, nebo s další pomocí. Konkrétně definuji jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, jedná se například o rekvalifikace, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na nový podnikatelský program a další.

Nezaměstnaností jsou více ohrožené některé skupiny obyvatel. Jsou jimi absolventi, nekvalifikované osoby, osoby se zdravotním postižením, ženy a také starší osoby, tyto skupiny definuji a snažím se popsat jejich možnosti, které mají a mohou je využít, aby snáze nalezli zaměstnání.

Absolventům jako ohrožené skupině na trhu práce se věnuji detailněji v samostatné kapitole. Ke zpracování bakalářské práce jsem si připravila „malý výzkum“. Uskutečnila jsem s osmi respondenty (absolventy) polostrukturované rozhovory, které se týkaly problému nezaměstnanosti a jejich zkušeností s touto problematikou. Uvědomuji si, že z výsledků těchto rozhovorů nemohu, kvůli velmi nízkému počtu zúčastněných, vyvozovat žádné obecné závěry, ale poskytly mi konkrétnější představu, jaká je v současnosti situace na trhu práce a jaké mají čerství absolventi možnosti. Rozhovory jsem si zaznamenávala a jejich závěry uvádím v kapitole *„Absolventi jako ohrožená skupina na trhu práce“*. V příloze bakalářské práce naleznete stručný popis dnešní situace respondentů, kteří se zúčastnili polostrukturovaných rozhovorů.

Cílem mé bakalářské práce je definovat problém nezaměstnanosti, její dopady a jednotlivé skupiny obyvatel, které jsou nezaměstnaností nejvíce ohroženy a dále jejich možnosti, které jim nabízí při hledání zaměstnání státní politika zaměstnanosti. K cílům mé bakalářské práce patří i závěry z polostrukturovaných rozhovorů, které jsou zaměřeny na situaci absolventů na trhu práce a jejich možnosti při hledání zaměstnání.

Pro získání vědomostí o praktických zkušenostech absolventů, jako ohrožené skupiny na trhu práce, jsem zvolila metodu polostrukturovaného rozhovoru. Tato metoda spočívá ve vytvoření základního okruhu otázek, které mohou být respondentům kladeny v různém pořadí, mohou být dále dovysvětleny nebo může být změněna formulace otázky. Ke každému základnímu okruhu otázek jsem měla připraveny další, doplňují otázky, které jsem pokládala jednotlivým respondentům podle toho, jak odpovídali na základní otázky a jak se jejich odpovědi vztahovaly k následným otázkám, po dobu rozhovoru jsem podle konkrétních zkušeností respondenta přidávala otázky, měnila jsem jejich podrobnost a celkové směřování rozhovoru. Záznamy rozhovorů jsem následně vyhodnotila a závěry z nich najdete v již zmíněné kapitole „Absolventi jako ohrožené skupina na trhu práce“.

2. Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je ekonomický a sociální jev, který s sebou nese negativní ekonomické důsledky. Jedná se o stav, kdy část obyvatel není zapojena do ekonomického procesu. Pokud se tyto osoby aktivně snaží nalézt uplatnění, jedná se o nezaměstnané. V tržním hospodářství a demokracii je nezaměstnanost přirozeným jevem, který nelze zcela potlačit.

Pokud se nezaměstnanost nestane dlouhodobou a masovou, není považována za vážný problém, ale pokud ano, je zásadním problémem nejen pro nezaměstnaného, ale i pro stát, kterému vznikají značné náklady na zajištění nezaměstnaných, zřízení a provoz byrokratického aparátu a v neposlední řadě i výpadek v příjmech do státního rozpočtu z daní z příjmu.

2.1. Definice nezaměstnanosti

Definic nezaměstnanosti najdeme mnoho, liší se od sebe především oborem, pro který je daná definice určena a přizpůsobena.

Definice nezaměstnanosti v ekonomickém pojetí

Nezaměstnanost je stavem v národním hospodářství. „*Nezaměstnanost bývá často označována za projev poruchy na trhu práce a její rozsah se měří ukazatelem míry nezaměstnanosti, což je údaj vyjadřující poměr počtu nezaměstnaných k celkovému počtu práceschopných, kteří pracují nebo se ucházejí o pracovní místo, resp. k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu*“.[1]

Nezaměstnanost v sociálním pojetí

Nezaměstnanost patří mezi jeden z nejzávažnějších sociálních problémů. Má výrazný vliv na psychický, ale někdy i zdravotní stav člověka. Ovlivňuje nejen samotného nezaměstnaného, ale i jeho rodinu a okolí. Této problematice se více věnuji v kapitole „Důsledky nezaměstnanosti“.

Kdo je nezaměstnaný

Nacházíme mnoho názorů od různých autorů[2], ale obecně se shodují v tom, že nezaměstnaný je člověk schopný práce (fyzickým i psychickým stavem), hledající zaměstnání, ale i přes snahu práci najít, zaměstnání dosud nenalezl.[3]

1 BLAŽEK, Jiří. Program Nová šance: jak pracovat s nezaměstnanými, zkušenosti, metodika. Brno, 2007, 137 s. ISBN 978-80-239-9305-9., str. 16
2 Např. Petr Mareš, Božena Buchtová a kol.

Nastavením našeho systému je jako nezaměstnaný brán každý, kdo je registrovaný na Úřadu práce a „hledá zaměstnání“ i když ne doopravdy. Právě z tohoto důvodu je třeba odlišovat nezaměstnaného a toho, kdo nechce pracovat

2.2. Právní rámec

Právní vymezení nezaměstnanosti je možné najít nepřímo i v nejvyšší právní normě České republiky, tedy v Ústavě. V Ústavě jsou definovány orgány a jim svěřené pravomoci, které díky dělbě moci dále upravují právní prostředí, do kterého nezaměstnanost patří. Především je sem možné zařadit Parlament ČR a vládu, dále také zastupitelstva vyšších územně samosprávných celků, které Ústava zmocňuje k vydávání právních předpisů, konkrétně mají možnost předložit návrh zákona ke schválení Poslanecké sněmovně. *„Návrh zákona může podat poslanec, skupina poslanců, Senát, vláda nebo zastupitelstvo vyššího územního samosprávného celku“*.[4]

Vláda má v návaznosti na předchozí krok pravomoc vydávat k provedení zákonů nařízení. Tato nařízení podepisuje předseda vlády a příslušný člen vlády.[5]

Normou se stejnou právní silou jako má Ústava ČR je Listina základních práv a svobod. Důležitým ustanovením v Listině základních práv a svobod pro oblast nezaměstnanosti je právo občanů na pomoc od státu, pokud nejsou schopni sami zajistit svou obživu. *„Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu zajišťuje; podmínky stanoví zákon“*.[6]

Hlavními právními předpisy, které se zabývají problematikou práce a zaměstnanosti jsou zákony. Příkladem je tzv. antidiskriminační zákon, který upravuje právo na rovné zacházení a diskriminace ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování za tyto činnosti. Tento zákon definuje zákaz jakékoliv diskriminace z hlediska národnosti, věku, pohlaví, včetně diskriminace v odměňování za práci.[7]

Dalším podstatným zákonem pro tuto oblast je Zákoník práce. Zabývá se především oblastí zaměstnanosti a upravuje práva a povinnosti zaměstnanců

3 Obrázek č. 1 – Přílohy
4 Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava ČR, čl. 41, odst. 2
5 Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava ČR, čl. 78
6 Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, čl. 26, odst. 3
7 Zákon č. 198/2009 Sb., Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (Antidiskriminační zákon) - § 1, odst. 1, písm. c), § 5

a zaměstnavatelů, vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli a odborovými organizacemi, dále také úpravou agenturního zaměstnávání.[8]

Nejdůležitějším právním předpisem pro tuto oblast je zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti. Tento předpis definuje orgány, které se oblastí nezaměstnanosti zabývají přímo. *„Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají*

a) *Ministerstvo práce a sociálních věcí*
b) *Úřad práce České republiky „*[9]

Pro mou práci je podstatná především část pátá zákona o zaměstnanosti – Aktivní politika zaměstnanosti. *„Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizace s dalšími subjekty“.*[10] Nástroji aktivní politiky zaměstnanosti jsou tak zejména rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, přípěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.[11] Tyto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti budou podrobněji rozebrány ve čtvrté kapitole (Politika zaměstnanosti).

2.3. Druhy nezaměstnanosti

Druhy nezaměstnanosti se dají rozlišovat podle příčin, ze kterých vznikají, ale také podle toho, jakým způsobem se dá konkrétní typ nezaměstnanosti řešit, respektive jakou politikou zaměstnanosti se dá konkrétní typ nezaměstnanosti snížit.

Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Nezaměstnanost se v ekonomické teorii někdy člení jako na dobrovolnou a nedobrovolnou. Názory na nezaměstnanost se velmi liší u konkrétních škol ekonomického myšlení. Konzervativní ekonomové předpokládají, že nezaměstnanost je pouze dobrovolná. Toto tvrzení však vyvrátil anglický ekonom John Maynard Keynes ve svém díle Teorie nezaměstnanosti, peněz a úroků.[12]

Jako dobrovolná se někdy označuje také frikční nezaměstnanost. Jde tedy jen o pohyb obyvatelstva mezi různými zaměstnáními. Nezaměstnanost způsobená

8 Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce a http://www.uplnezneni.cz/zakon/262-2006-sb-zakonik-prace/ (staženo 29. 12. 2012)
9 Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti
10 Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti, § 104, odst. 1
11 Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti, § 104, odst. 2, písm. a), b), c), d), e), f), g)
12 http://www.ecorp.euweb.cz/Nezamestnanost.html (staženo 8. 1. 2013)

dobrovolným ukončením jednoho zaměstnání a prodlevou nástupu do jiného. *„Ekonomické statistiky ji* (dobrovolnou nezaměstnanost) *nevykazují a není považována za problém, jímž by se měla zabývat hospodářská či sociální politika“*.[13]

Nedobrovolnou nezaměstnaností myslíme stav, při kterém se nezaměstnaný aktivně snaží nalézt zaměstnání anebo se na nástup do práce připravuje.

Frikční nezaměstnanost

Na trhu práce neustále dochází k přesunu osob. Stále jsou tak lidé, kteří jsou momentálně „dobrovolně“ nezaměstnaní a zároveň volná pracovní místa. Frikční nezaměstnanost pokrývá dobu „přechodu“ z jednoho zaměstnání do druhého. Většinou se jedná o krátkou dobu a frikčně nezaměstnaní mění zaměstnaní například kvůli vyšší mzdě, lepším pracovním podmínkám, ale i z dalších důvodů.

Aktivní politika zaměstnanosti se nesnaží o její zmírnění, protože umožňuje pohyb pracovních sil na pracovním trhu. Charakteristickým znakem frikční nezaměstnanosti je její krátkodobost. Možností řešení, nebo spíše zmírnění, či zkrácení frikční nezaměstnanosti, by mohla být lepší informovanost o volných pracovních místech.[14]

Délka trvání frikční nezaměstnanosti roste, a to i kvůli vyšším požadavkům na pracovní ohodnocení, charakter a prostředí práce, ale i stále vyššímu vzdělání obyvatelstva.

Často se s frikční nezaměstnaností můžeme setkat i u osob, které po ukončení vzdělání hledají práci, dnes se bohužel čerství absolventi dostávají často do situace, kdy doba hledání zaměstnání je velmi dlouhá a dostat se ze skupiny nezaměstnaných a najít uplatnění je složité. V takovém případě však již o frikční nezaměstnanost nejde.

Strukturální (technologická) nezaměstnanost

Nejedná se o oběžnou změnu zaměstnání jako u frikční nezaměstnanosti. Strukturální nezaměstnanost je způsobena změnou ekonomického prostředí. Z trhu mizí neúspěšné firmy, postupně se likviduje umělá zaměstnanost, ale také se lidé nahrazují technologiemi, které jsou pro firmy výhodnější. Mění se požadavky na kvalifikaci pracovníků a také oblasti, kde jsou zaměstnanci potřeba.

13 TOMAŽIČ, Ivan. Ekonomie pro právníky. Dobrá Voda u Pelhřimova: Aleš Čeněk, 2003, 316 s. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 80-864-7336-8, str. 159
14 TOMAŽIČ, Ivan. Ekonomie pro právníky. Dobrá Voda u Pelhřimova: Aleš Čeněk, 2003, 316 s. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 80-864-7336-8, str. 159

„Paradoxem strukturální nezaměstnanosti je, že do ní mohou dlouhodobě upadnout i vysoce kvalifikovaní pracovníci, jejichž kvalifikace v důsledku změn výroby ztrácí na trhu práce smysl a nadále není potřebná. Tento osud potkal řadu profesí, které byly v průmyslové společnosti považovány dlouhá léta za vysoce kvalifikované a elitní, s vysokou prestiží“.[15]

Kvalifikované zaměstnance připravil o práci vynález, který je jinak velmi prospěšný, ale některé lidi v době svého vzniku, doslova, nahradil. Toto je typické pro velmi průmyslově rozvinuté země.

Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost je příkladem nezaměstnanosti z ekonomické recese. Někdy se jí říká nezaměstnanost z nedostatečné poptávky po pracovních silách, ale ta bývá způsobená nedostatečnou poptávkou po zboží. Zasahuje většinu odvětví v ekonomice.

Cyklická nezaměstnanost je opakovaná v pravidelných intervalech, pokud jsou tyto intervaly způsobené ročním obdobím (změnou počasí) jedná se o nezaměstnanost sezónní. Je charakteristická pro odvětví, která přímo ovlivňují přírodní podmínky, tedy hlavně zemědělství a stavebnictví (s novými technologiemi se stavebnictví může stále více provozovat i v zimních měsících, ale počasí a roční období ho stále ovlivňují), dále také služby zabývající se turistikou a cestovním ruchem.

Skrytá nezaměstnanost

„Skrytá nezaměstnanost je formou nezaměstnanosti, kdy si nezaměstnaná osoba nehledá práci a ani se jako nezaměstnaná neregistruje. Velkou část této skryté nezaměstnanosti tvoří obvykle vdané ženy a mladiství. Buď na hledání práce rezignovali, nebo si ji hledají sami přímo u zaměstnavatelů. O skryté nezaměstnanosti se také hovoří v případě osob s nízkou kvalifikací či vysokým věkem (či jiným handicapem) – jsou mimo statistiky nezaměstnaných, patří sem předčasné odchody do důchodu“.[16]

15 MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 1.vyd. Praha: Slon - sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. ISBN 80-901-4249-4, str. 19-20
16 MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 1.vyd. Praha: Slon - sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. ISBN 80-901-4249-4, str. 20-21

Neúplná nezaměstnanost „job stagnation“ a nepravá nezaměstnanost

U neúplné nezaměstnanosti se nejedná o nezaměstnanost jako takovou, dané osoby nejsou nezaměstnané, ale práce jim nevyhovuje nebo jsou tzv. „podzaměstnané“, do neúplné nezaměstnanosti patří osoby, které práci mají, ale musí akceptovat např. zaměstnání na zkrácený úvazek nebo práci, která nevyužívá jejich schopností a kvalifikace a proto hledají jiné zaměstnání, ale z důvodu toho, že jsou fakticky zaměstnaní, nemohou se registrovat na úřadech práce a statisticky se do skupiny nezaměstnaných nepočítají.[17]

Nepravá nezaměstnanost se týká osob, které zaměstnání nemají, nehledají a případně nabídky práce dokonce odmítají. Snaží se využívat sociálních dávek a podpor v nezaměstnanosti. Některé takto nezaměstnané osoby často nelegálně pracují a statusem nezaměstnaného si chtějí „vylepšit rozpočet“ o sociální dávky a neodvedené daně z příjmu, který státu nepřiznají. Takovým to chováním vzniká státu dvojí škoda.

2.4. Míra nezaměstnanosti

Pro výpočet míry nezaměstnanosti existuje obecný vzorec:[18]

$$u = \frac{\mathbf{U}}{\mathbf{L}} \mathbf{x\ 100}$$

$$Míra\ nezaměstanosti = \frac{\text{počet nezaměstnaných, kteří aktivně usilují o práci}}{\text{celkový počet pracovních sil}} \text{ x } 100$$

Celkový počet pracovních sil by se dal také definovat jako ekonomicky aktivní obyvatelstvo, což jsou osoby, které mají placené zaměstnání nebo sebezaměstnání (podnikatelé), a to včetně osob, které jsou dočasně v práci nepřítomné, ale mají formální vazbu se zaměstnáním (př. rodičovská dovolená) + nezaměstnaní, kteří se aktivně snaží najít zaměstnání. Do tohoto počtu osob se započítávají i osoby dobrovolně nezaměstnané, které se evidují na Úřadech práce, proto je v míře nezaměstnanosti vždy mírná nepřesnost, nevíme s jistotou, kdo jsou skutečně nezaměstnaní a kdo nechce pracovat.

17 MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 1.vyd. Praha: Slon - sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. ISBN 80-901-4249-4, str. 21-22

18 TOMAŽIČ, Ivan. Ekonomie pro právníky. Dobrá Voda u Pelhřimova: Aleš Čeněk, 2003, 316 s. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 80-864-7336-8, str. 158

Měření nezaměstnanosti

Pro účely měření se využívá:

a) Absolutní vyjádření počtu nezaměstnaných
b) Míry nezaměstnanosti jako procentního podílu nezaměstnaných na ekonomicky aktivním obyvatelstvu

Některé teorie poukazují na to, že tento způsob měření nezahrnuje určité skupiny osob (minimálně tyto):

a) Osoby zaměstnané nedobrovolně na zkrácený úvazek
b) Demotivované nezaměstnané. Zaměstnání přestali hledat, ztratili víru, že mají šanci najít si práci.
c) Osoby, které si rozšiřují kvalifikace, např. rekvalifikacemi anebo osoby, které práci našli, ale dosud do ní nenastoupili (termín nástupu do zaměstnání je až později).[19]

Měření nezaměstnanosti v ČR

V České republice se používají dvě základní metodiky pro měření nezaměstnanosti.

První metodiku používá Ministerstvo práce a sociálních věci. Jedná se o míru ukazatele registrované nezaměstnanosti. V listopadu roku 2012 Ministerstvo změnilo způsob výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti. Dříve ji vyjadřoval poměr lidí registrovaných na úřadech práce k pracovní síle (součet zaměstnaných podle údajů Českého statistického úřadu a počet dosažitelných uchazečů a počtu cizinců pracujících v České republice). Dnešní ukazatel vyjadřuje podíl nezaměstnaných osob k součtu všech obyvatel ve věku od 15 do 64 let. *„Nový ukazatel bude vyjadřovat podíl nezaměstnaných ze všech obyvatel v daném věku, zatímco míra nezaměstnanosti poměřuje uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám, což je obtížněji interpretovatelné“*.[20] [21]

Druhý způsob využívá Český statický úřad, jedná se o obecnou míru nezaměstnanosti. Tato metodika je definovaná mezinárodní organizací práce (ILO). Spočívá ve zjišťování nezaměstnanosti výběrovým šetřením. Využívá se vzorek 25 000 domácností, které se poměřují rotačně během pěti čtvrtletí.

19 SAMUELSON, Paul Anthony a William D NORDHAUS. Ekonomie: 18. vydání. Vyd. 1. Praha: NS Svoboda, 2007, 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3, str. 651
20 http://www.mpsv.cz/files/clanky/13856/tz_071112a.pdf , staženo 9. 3. 2013
21 Obrázek č. 2 – Přílohy

Přirozená míra nezaměstnanosti

Přirozená míra nezaměstnanosti je stav, kdy se trh práce nachází v rovnováze a nevznikají žádné inflační tlaky. Počet nezaměstnaných se v takovém případě rovná nebo je nižší než počet volných pracovních míst.

Tento pojem byl do makroekonomie zaveden M. Friedmanem a E. Phelpsem ve druhé polovině 60. let 20. století jako nástroj kritiky keynesovského pojetí nezaměstnanosti a Philipsovy křivky.[22] [23]

2.5. Tři pohledy na nezaměstnanost

Vzhledem k závažnosti problému nezaměstnanosti se vyvinuly různé teorie, které poukazují na její příčiny, ale hlavně hledají řešení tohoto stavu. Petr Mareš ve své knize, *Nezaměstnanost jako sociální problém*, uvádí tři, potažmo čtyři pohledy na nezaměstnanost.

Liberalistický pohled

Podle stoupenců liberalismu má každý existující trh určitou cenovou rovnováhu, tu jako základní mechanismy zajišťuje svobodná soutěž společně s cenami. Nabídka a poptávka jsou tak vyváženy automaticky tržním mechanismem.

Jakékoliv regulativní zásahy do tohoto mechanismu jsou nežádoucí, protože by se narušila rovnováha, která je jinak udržována „neviditelnou rukou trhu“. Nezaměstnanost je v zásadě funkční, je projevem krátkodobé nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou práce. Tato nerovnováha se po nějaké době vyrovná prostřednictvím mechanismu „neviditelné ruky trhu“.

Nezaměstnanost je způsobena nepružností nabídky práce na trhu, ta je spojena s potřebou lidí měnit zaměstnání a současně nedostatečné informovanosti o pracovních místech. Nezaměstnanost je tedy vlastně doba potřebná k přizpůsobení se změnám na trhu.

Liberálové připouští existenci přirozené míry nezaměstnanosti jako nezaměstnanost dobrovolnou. Nezaměstnaní mají na výběr, zda akceptují nabízené podmínky (především mzdové) a mohou práci získat, nebo ne. Proto částečně považují

22 TOMAŽIČ, Ivan. Ekonomie pro právníky. Dobrá Voda u Pelhřimova: Aleš Čeněk, 2003, 316 s. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 80-864-7336-8, str. 158

23 **Phillipsova křivka** – Popisuje vztah mezi nezaměstnaností a inflací. Vzchází z přirozené míry nezaměstnanosti, pokud se snažíme tuto míru snížit, dojde sice k poklesu nezaměstnanosti, ale následně ke zvýšení inflace, toto platí v krátkodobém časovém období, dlouhodobě se nezaměstnanost opět ustálí na přirozené míře, ale inflace zůstane zvýšená. Nejlepší stabilizační politikou vlád je tedy udržování přirozené míry nezaměstnanosti a současně snaha udržet nízkou setrvačnou inflaci.

veškerou nezaměstnanost za dobrovolnou, neochotu pracovat za podmínek, které zaměstnavatel nabízí.

Liberálové nepovažují za dobré řešení zásahy státu do této oblasti, podpora v nezaměstnanosti potlačuje snahu najít si zaměstnání, pokud nezaměstnaným nevyhovují podmínky (mzdové i jiné). Vidí problém i v působení odborů, které se snaží udržovat mzdy na vyšší úrovni, než chtějí zaměstnavatelé a to zabraňuje podnikatelům (zaměstnavatelům) zaměstnat více lidí. Řešení vidí v omezení práv odborů a také snížení podpor pro nezaměstnané, obojí přiměje osoby bez práce akceptovat nižší mzdy a tím je možné udržet inflaci na nízké úrovně a zároveň zvýšení produktivity a možnost financování investic ze zbylého kapitálu. [24]

Keynesův pohled

Keynes[25] rozlišuje čtyři druhy nezaměstnanosti. Dočasná (frikční), sezónní, cyklická a strukturální. Keynes neuznává liberalistickou teorii, že v podstatě veškerá nezaměstnanost patří do kategorie frikční či dobrovolné nezaměstnanosti. Dle jeho názoru není příčinou nezaměstnanosti neochota pracovat (za daných podmínek), ale hlavními příčinami jsou technologický pokrok (nahrazuje lidskou práci) a chronický nedostatek poptávky (nedostatečná kupní síla a omezení investic). V ekonomice je stále přítomna nucená nezaměstnanost, která je důsledkem malé efektivní poptávky.

V situaci, kdy je nízká poptávka po pracovní síle, nemohou nezaměstnaní najít práci ani za nízkou mzdu. Podle Keynese mohou být ekonomiky v rovnováze i v situaci, kdy není dosaženo plné zaměstnanosti. Tento stav je nazýván „keynesovskou nezaměstnaností“. Není dostatečná poptávka po pracovních silách, snižování mezd tuto poptávku nadále snižuje, protože klesá kupní síla obyvatelstva, klesá dál i poptávka.

„Technologickou nezaměstnanost“ spojuje Keynes s obrovským technologickým pokrokem. Je možné dosáhnout obrovské produktivity práce i s malým počtem zaměstnanců a obsáhnout s nimi kompletní poptávku po zboží a službách. Ekonomika při tak rychlém rozvoji nestačí vytvářet nová uplatnění pro osoby, „které byly nahrazeny stroji“.

---

24 MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 1.vyd. Praha: Slon - sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. ISBN 80-901-4249-4, str. 27-28

25 **John Maynard Keynes** (lord). Anglický ekonom, působil jako profesor na univerzitě v Cambridgi. V době 2. světové války formuloval britskou finanční politiku. Ve svém základním díle Obecná teorie zaměstnanosti, úroku a peněz se distancoval od klasické ekonomické teorie, podle níž volná soutěž, liberalizace cen, mezd a úspor vede automaticky k plné zaměstnanosti. Ukázal, že tato možnost je jen zvl. Případem tvorby a rozdělení národního důchodu. Prosazoval investice státu do ekonomiky podporou investic. Zabýval se problematikou úspor a investic. Zavedl veličiny tzv. investičního multiplikátoru a sklonu ke spotřebě, jejichž ovlivněním lze přispět ke vzniku makroekonomické rovnováhy. Všeobecná encyklopedie, Diderot.

Jako řešení deprese nevidí snižování mezd, to vede k nižší kupní síle obyvatel a toto snížení dále k nižší poptávce po pracovní síle, protože je nutné nejen snižovat náklady, ale i prodat vyrobené statky. Je třeba stimulovat poptávku. Také požaduje státní zásahy do tržní ekonomiky, stát může řídit poptávku podporou investic, především veřejnými zakázkami. Toto považuje za nástroj k ozdravení ekonomiky.

Keynes se neshoduje s liberalisty v další oblasti. Liberalisté považují inflaci za větší hrozbu než nezaměstnanost, Keynes toto vidí opačně. Inflace způsobená státními zásahy do ekonomiky nemá takový dopad, jako navýšení poptávky a povzbuzení ekonomiky. Jako pozitivní tak vidí zásahy státu v oblasti podpory nezaměstnaných a také v prosazování plné zaměstnanosti.[26]

Marxistický pohled

Marxisté[27] vidí nezaměstnanost jako jev spojený s kapitalismem, ten není schopný vyhnout se opakujícím se krizím a s nimi i masové nezaměstnanosti, která se periodicky opakuje. Marxisté považují tržní ekonomiku za nestabilní systém a v kapitalismu je problém nezaměstnanosti neřešitelný.

Daný stav nezaměstnanosti je důsledkem absolutního poklesu poptávky po pracovních silách. Ze zaměstnání vytlačují nové stroje živou pracovní sílu (zaměstnance). Tito nezaměstnaní jsou k dispozici pro tvorbu nových kapitálů, „*Nezaměstnanost je výsledkem nerovnováhy mezi reprodukcí pracovních sil a akumulací kapitálu.*“[28]

Monetaristická reakce na Keynesův pohled

„Krize 70. a 80. let, spojená s masovou nezaměstnaností a vystřízlivěním ze snu o plné zaměstnanosti, vedla i k obecné skepsi vůči státní regulaci ekonomiky, kterou byla plná zaměstnanost od 40. let do těchto krizových momentů udržována“.[29]

---

26 MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 1.vyd. Praha: Slon - sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. ISBN 80-901-4249-4, str. 29-31

27 Marxisté vycházeli z díla Karla Marxe. **Karel Marx** byl německý filosof, ekonom a politik. Spolu s F. Engelsem zakladatel marxismu jako vědecké teorie komunistického hnutí. Napsali spolu pro Svaz komunistů Komunistický manifest. Na základě podrobné analýzy ekonomického mechanismu kapitalistické společnosti volné soutěže (Kapitál) dospěl k přesvědčení o historickém poslání proletariátu a nevyhnutelnosti nastolení nové beztřídní společnosti, která vyřeší všechny reálné rozpory a problémy a bude znamenat úplnou emancipaci lidstva.
Friedrich Engels byl německý filosof a ekonom. Spoluzakladatel marxismu a komunistického hnutí. Spolu s K. Marxem formuloval základy dialektiky → materialismu i materialistického učení o dějinách a historickém poslání dělnické třídy. Všeobecná encyklopedie, Diderot.

28 MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 1.vyd. Praha: Slon - sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. ISBN 80-901-4249-4, str. 32

29 MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 1.vyd. Praha: Slon - sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. ISBN 80-901-4249-4, str. 32

Od Keynesových názorů se ustoupilo, vlády došly k závěru, že inflace spíše vede ke zvýšení nezaměstnanosti než naopak.

Výměnou nezaměstnanosti za inflaci docházelo k podporování podniků, které by v normálním tržním prostředí zanikly. Růst nezaměstnanosti monetaristé považují za jakousi oběť při snižování inflace. Státní intervence do míry nezaměstnanosti by neměly být formou podpory agregátní poptávky, ale např. zvyšování kvalifikace pracovních sil, aby mohly ovlivnit své postavení na trhu práce.[30]

30 MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 1.vyd. Praha: Slon - sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. ISBN 80-901-4249-4, str. 33

3. Sociální důsledky nezaměstnanosti

Jak již bylo řečeno, nezaměstnanost je jedním z nejzávažnějších sociálních problémů. Zaměstnání můžeme považovat za jednu z nejdůležitějších součástí života každého člověka. Mnozí se prací identifikují. Úzce se zaměstnáním souvisí společenský status člověka, v zaměstnání dochází určité seberealizaci jedince a v neposlední řadě v zaměstnání vznikají i sociální vazby a kontakty. *„Při zvládání svých pracovních úkolů může jednotlivec objektivizovat své schopnosti a získat odborné kompetence.“*[31] Ztráta práce může znamenat i ztrátu struktury našeho života (dny se řídily prací).

Kromě uvedených sociálních důsledků jsou velmi podstatné i důsledky ekonomické, které na ně bezprostředně navazují (př. snížení životní úrovně).

3.1. Nezaměstnanost jako sociální událost

Nezaměstnanost jako sociální událost je definována:

- Nedobrovolným charakterem (nemožnost získat zaměstnání),
- pracovní schopností (způsobilost být zaměstnán),
- připraveností (disponibilita) pro výkon zaměstnání,
- aktivním hledáním zaměstnání (docházením na úřad práce).[32]

Pokud bychom na nezaměstnanost jako na sociální událost pohlíželi z právního hlediska, konkrétně z pohledu práva sociálního zabezpečení jednalo by se o právní událost v oblasti sociální, případně v oblasti společenských vztahů. Tato událost není závislá na vůli subjektu, jehož se dotýká a v souvislosti se vznikem takovéto sociální události dotčené osobě vznikají práva a povinnosti vůči státním orgánům sociálního zabezpečení. Příkladem takové sociální události je kromě nezaměstnanosti například také pracovní neschopnost, těhotenství a mateřství, ztráta živitele nezaopatřeného dítěte a další.

3.2. Důsledky nezaměstnanosti

„Nezaměstnanost má značný vliv na společenský život i na život nezaměstnaných jedinců. Nejde jen o pokles jejich životní úrovně, spojený s poklesem příjmů, ale

31 BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8, str. 75

32 TOMEŠ, Igor. *„O nezaměstnanosti jako sociální události.“* In *Sociální politika, teorie a mezinárodní zkušenost. Sešity pro sociální politiku.* Praha: Socioklub, 1996, str. 116

i o hluboké důsledky nezaměstnanosti pro jejich „každodenní život“, společenské vztahy, hodnoty a pro řadu sociálních institucí (zejména pro rodinu).“ [33]

Vliv nezaměstnanosti na životní úroveň jedince

Se ztrátou zaměstnání nebo v situaci, kdy jedinec ještě nepracoval a práci zatím nenašel je zásadním problémem jeho finanční situace a s ní související životní úroveň. *„Zejména dlouhodobá zaměstnanost je zaručenou vstupenkou do světa chudoby.“* [34] Petr Mareš ale konstatuje, že nezaměstnanost není jediným důvodem chudoby, ne všichni nezaměstnaní jsou chudí a ne všichni chudí jsou nezaměstnaní.

Pokud jsou nezaměstnaní závislí na státní podpoře v nezaměstnanosti nebo na sociální podpoře jsou jejich příjmy velmi malé (i toto je součástí státní politiky zaměstnanosti, o které píši v následující kapitole, nízké sociální dávky motivují nezaměstnané k aktivnímu hledání zaměstnání). I přes poměrně nízké dávky, které poskytuje stát nezaměstnaným, mají jejich příjemci určitou výhodu, jsou i tací, kteří žádnou podporu v nezaměstnanosti nedostávají, buď nesplňují některou podmínku nutnou pro její přiznání, nebo již vyčerpali dobu, po kterou na ni měli nárok (příkladem takové podmínky je v současnosti např. povinnost odpracovat minimálně jeden rok, až po této době vzniká nárok na podporu v nezaměstnanosti). [35]

Vliv nezaměstnanosti na rodinu jedince

Kromě již uvedených finančních potíží, které rodinu výrazně ovlivňují, se nezaměstnanost člena rodiny dotkne i jinak. Tím, že některý ze členů rodiny nechodí do práce, se naruší denní rytmus rodiny, dále mohou rodinu ovlivnit změny v sociálních kontaktech případně dokonce sociální izolace rodiny. Konkrétně osobu nezaměstnaného může v rodině ovlivnit změna jeho postavení, ta mohla vycházet z toho, že byl výhradním nebo podstatným živitelem rodiny, z toho mohla plynout jeho autorita. Významnou změnou v chodu rodiny a domácnosti může být přerozdělení domácích prací (nebo dnešní trend, kdy na „mateřské dovolené“ zůstává ten člen rodiny, který má nižší příjem, nebo v případě této práce příhodněji ten, který nemá zaměstnání, nejde tedy čím dál častěji jen o ženy, jejich historické role „pečovatelky“ se častěji zhostí muž, který se stará o děti a domácnost, zatímco žena vydělává).

33 MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 1.vyd. Praha: Slon - sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. ISBN 80-901-4249-4, str. 62
34 MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 1.vyd. Praha: Slon - sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. ISBN 80-901-4249-4, 1994, str. 63
35 MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 1.vyd. Praha: Slon - sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. ISBN 80-901-4249-4, 1994,

Rodinu ovlivní nezaměstnanost jednoho z jejích členů nejen uvnitř v rodině, ale i navenek, vůči okolí (jak se na rodinu okolí „dívá“). Obzvláště pokud se nezaměstnanou stane osoba, která vykonávala nějaké prestižní povolání, se kterým je spojen vysoký společenský kredit. Velmi těžce takovou situaci nesou hlavně muži, kteří ctí tradiční představu rodiny, kdy je muž živitelem a najednou se dostane do situace, kdy jeho i zbytek rodiny musí živit žena. V takto tradičních rodinách, tvořených zejména staršími lidmi, se často ještě prohlubuje představa mužské a ženské role v rodině, muž může být považován za vetřelce v prostoru (v domácnosti), kterému jinak vládne výhradně žena.

Odlišným pohledem na nezaměstnanost v souvislosti s rodinou je naopak podpora nezaměstnaného ze strany rodiny, jedná se o pozitivní vliv. Může se jednat o podporu ve finanční oblasti, v péči o děti, ale i pomoc s hledáním nového zaměstnání. [36]

Vliv nezaměstnanosti na psychický a fyzický zdravotní stav jedince

Vliv nezaměstnanosti na fyzický zdravotní stav se s dobou (v historickém kontextu) snižuje. V minulosti, kdy nezaměstnanost znamenala často existenční problémy, nedostatek potravy a základních potřeb, byl tento vliv značný, ale v současnosti je nezaměstnaným prostřednictvím státu zajištěn alespoň nějaký příjem, který by měl zajistit pokrytí základních životních potřeb. Dnes se věda přiklání k názoru, že fyzické zdraví nezaměstnaných ovlivňuje především stres. Problém je, že v dnešní době jsou výraznému stresu vystaveni i zaměstnaní jedinci a navíc prokázat, že nezaměstnanost doopravdy fyzické zdraví dokáže ovlivnit je velmi problematické, nelze prokázat jasnou spojitost mezi nezaměstnaností a nemocí či jinou změnou zdravotního stavu.

Prokazatelnost vlivu nezaměstnanosti na psychický stav u jedince je vysoká, ale vliv na populaci nebo jiné větší množství osob už není tak jednoznačný. Vlivy, které mohou po psychické stránce ovlivnit jedince, jsou vlastně všechny důsledky nezaměstnanosti, finanční problémy, ztráta společenského statusu, ztráta společenských kontaktů a další. *„Nezaměstnaní mají ve srovnání se zaměstnanou populací tendenci být*

36 MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 1.vyd. Praha: Slon - sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. ISBN 80-901-4249-4, 1994

úzkostnější, je mezi nimi větší výskyt depresí, jsou nespokojenější, neurotičtější a více souženi obavami, mají snížené sebevědomí a sebeúctu a trpí poruchami spánku.“ [37]

S psychickým zdravím by se dala spojit i zkušenost deprivace. Díky zhoršené finanční situaci si nezaměstnaný a jeho rodina nemůže dovolit získávat, nakupovat tolik zboží a služeb jako dříve. Absolutní deprivace, kdy si jedinec nemůže dovolit prakticky nic, dnes již díky systému sociálních podpor neexistuje, ale mnohem vážnější než v minulosti je relativní deprivace. Relativní deprivace nepředstavuje ohrožení existence, ale díky dnešním možnostem jak prezentovat svou životní úroveň a příkladu, který každý vidí denně ve všech médiích má na člověka výrazný vliv. Tíživá forma relativní deprivace je zesílena tlakem okolí na rodinu, aby se snažila udržet si jistý status. *„Ztráta zaměstnání je jak ztrátou samotného statusu, tak i ztrátou možnosti manifestovat ho.“* [38] Deprivaci ovlivňuje také to, jak se společnosti staví k nezaměstnanosti, pokud je postoj společnosti výrazně negativní, může jen představa nároku na státní podporu v nezaměstnanosti nebo sociální dávky, vyvolat v jedinci deprivaci, protože ho tento nárok staví na „nižší úroveň“. [39]

Vliv nezaměstnanosti na vnímání času

Zaměstnání většině osob určuje jakýsi rytmus plynutí času. Je jasně určeno jaký čas v zaměstnání strávíme a ovlivňuje to i náš veškerý další čas. Ztráta zaměstnání, nebo nemožnosti si práci najít, tak způsobí absolutní ztrátu jakéhokoliv řádu plynutí času a rozdělení dnů, týdnů, čas v podstatě ztrácí význam. *„Nezaměstnanost je spojena s psychologicky stresujícími změnami ve vnímání času.“* [40] Nezaměstnaným plyne čas pomaleji, běžné činnosti jim trvají déle, než zaměstnaným jedincům, po určité době přestávají odlišovat všední dny od víkendů, začínají se nudit. Může dojít i k úplné ztrátě schopnosti smyslu rozlišovat čas, nezaměstnaným se postupně prodlužuje doba, kdy nemají čas nijak strukturovaný. Často jen „zabíjejí čas“, nemají motivaci něco dělat. Jen málo jedinců je schopných si samo udržet pravidelný denní rytmus pokud je k tomu něco nenutí, prakticky od předškolního věku má celá společnost určený denní rytmus (školy všech stupňů a později zaměstnání), od dětství jsme učeni využít čas smysluplnými činnostmi, k tomu nás vede škola i rodina. Dlouhodobě nezaměstnaní

37 MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 1.vyd. Praha: Slon - sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. ISBN 80-901-4249-4, str. 73
38 MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 1.vyd. Praha: Slon - sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. ISBN 80-901-4249-4, str. 64
39 MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 1.vyd. Praha: Slon - sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. ISBN 80-901-4249-4,
40 MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 1.vyd. Praha: Slon - sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. ISBN 80-901-4249-4, str. 64, str. 65

mají problémy začít nějakou činnost a poté se na delší dobu soustředit, tento problém má zhoršující se tendenci spolu s tím jak se prodlužuje doba nezaměstnanosti. Většina dlouhodobě nezaměstnaných se přestává věnovat i svým zálibám, přestávají je bavit, unavují je a v kontextu s „nekonečnem“ času před sebou jim připadají téměř všechny činnosti depresivní a nudné. Nezaměstnaní ztratí cíle, připadají si nepotřební a neužiteční.

Nezaměstnanost jako stigma

Někteří nezaměstnaní se stávají obětí stigmatu, „nesou si ho s sebou životem jako znamení svého selhání“. *„Goffman chápe stigma jako rozpor mezi tím, čím by jedinec chtěl být, a tím, čím skutečně je. Každý, u něhož dochází k rozporu mezi těmito dvěma identitami je stigmatizován.“* [41]

Negativní status, který je s nezaměstnaností spojen, mohou nezaměstnaní vnímat jako stigma, které je znevýhodňuje, nebo by je mohlo znevýhodňovat, pokud by bylo známo jeho okolí. *„To vede k tomu, že řada osob po ztrátě zaměstnání odmítá přijmout status nezaměstnaného a vyhýbá se všemu, co by je mohlo jako nezaměstnané identifikovat.“* [42] Takto stigmatizovaní jedinci často lžou svému okolí, ale i rodině a snaží se předstírat, že o zaměstnání nepřišli, nebo si hledají nějakou záminku (nemoc, studium, těhotenství), aby nebyli spojeni se statutem nezaměstnané osoby.

41 MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 1.vyd. Praha: Slon - sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. ISBN 80-901-4249-4, str. 77-78

42 MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 1.vyd. Praha: Slon - sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. ISBN 80-901-4249-4, str. 78

4. Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je aktuálním tématem mnoha vlád po celém světě. *„Není však jednoty v tom, jakými prostředky jí dosáhnout, i když existuje shoda ve výchozím předpokladu, že to není možné bez ekonomického růstu a tedy ani bez růstu investic.“* [43]

„Obecně lze politiku zaměstnanosti vymezit jako soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. Tato politika je zpravidla výsledkem úsilí státu, zaměstnavatelů, zaměstnanců a odborů.“ [44]

Politiku zaměstnanosti by šlo obecně charakterizovat jako cílenou snahu o:

- Dosažení takové zaměstnanosti fyzických osob, která by byla v souladu s očekávaným rozvojem ekonomiky (výroby a služeb) a současně s rozvojem nových technologií a organizace práce.
- Ovlivňování trhu práce směrem k vyrovnání nabídky pracovních příležitostí a poptávky fyzických osob po práci. [45]

Možnosti společnosti jak bojovat s nezaměstnaností jsou podle Petra Mareše čtyři:

1. *Ekonomická politika na straně poptávky po práci*, jinak řečeno vytváření pracovních míst. Tento přístup vyžaduje upravit podmínky ekonomického prostředí, tak aby byly příznivé pro vznik nových podniků a vstup cizího kapitálu. To je možné veřejnými investicemi do infrastruktury, snížením daní nebo zjednodušením byrokracie, která je potřeba k podnikání.
2. *Politika trhu práce* (regulace na straně nabídky pracovní síly). Politikou trhu práce může být např. rekvalifikace dospělých nezaměstnaných, tím se změní struktura nezaměstnaných nebo preventivní působení politiky trhu práce na školní vzdělávací systém.
3. *Legislativní regulace podmínek pracovních kontaktů.* Typickým příkladem je podpora nových, alternativních forem pracovních úvazků.

43 MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 1.vyd. Praha: Slon - sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. ISBN 80-901-4249-4, str. 100
44 KREBS, Vojtěch. Sociální politika. 4., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: ASPI, 2007, 503 s. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-807-3572-761, s. 296
45 ŠLAPÁK, Čeněk Tim, Zdeněk PÁNEK a Jan KOTOUS. Zaměstnanost a personální řízení. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta v nakl. IFEC, 2006, 80 s. Scripta iuridica, 1. ISBN 80-858-8976-5, str. 15

Např. sdílení pracovního místa (práce se rozdělí mezi více pracovníků), práce na zkrácený úvazek.

4. *Podpora nezaměstnaným.* Je důležité pomoci udržet i u nezaměstnaných určitou kupní sílu, jednak jde o udržení jejich životních standardů (nebo jejich udržení na snesitelné úrovni) a zároveň podpoření (udržení) poptávky po zboží a službách. [46]

Zákonná úprava státní politiky zaměstnanosti se nachází v zákoně o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. V § 2 je definováno, co přesně zahrnuje státní politika zaměstnanosti. Jedná se zejména o zabezpečování práva na zaměstnání, sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracování prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti, hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti, … [47] Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce České republiky.

„Politika zaměstnanosti se orientuje zejména na tyto aktivity:

- *Rozvoj infrastruktury trhu práce. Prostřednictvím sítě specializovaných institucí (úřady, zprostředkovatelny práce) zabezpečuje zprostředkovatelské, informační a poradenské služby. Vytváří tak lepší informovanost o volných pracovních místech (jejich struktuře a náročnosti apod.) i o uchazečích o práci (jejich kvalifikaci, požadavcích apod.), která při značné segmentaci trhu práce je nezbytná.*
- *Podporuje vytváření nových pracovních míst a pracovních činností. Poskytuje např. finanční podpory na nová pracovní místa zaměstnavatelům, začínajícím podnikatelům, podporuje veřejně prospěšné práce a usnadňuje zaměstnávání mladistvých a handicapovaných občanů.*
- *Zaměřuje se na zvýšení adaptability pracovní síly. Růst strukturální nezaměstnanosti staví požadavek adaptability a mobility kategoricky. (Značná role v tomto směru připadá samotné školské soustavě.) Politika zaměstnanosti k ní přispívá organizováním a podporou rozmanitých rekvalifikačních programů.*

46 MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 1.vyd. Praha: Slon - sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. ISBN 80-901-4249-4, str. 100-101

47 Celé znění § 2, zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, viz přílohy

- *Podílí se na zabezpečení životních podmínek těch, kteří se stali dočasně nezaměstnanými formou dávek a podpor v nezaměstnanosti.“* [48]

Nástroje politiky zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti potřebuje pro svou činnost vhodné nástroje (prostředky) aby mohla řešit problémy v oblasti zaměstnanosti. *„Půjde vždy o zásahy státní moci, které budou napomáhat odstraňovat vzniklé nedostatky. Stát působí na zaměstnanost zejména ovlivňováním nabídky pracovních příležitostí a poptávky po zaměstnání s cílem minimalizovat nezaměstnanost. Využívá k tomu jak:*

- *zvýšení nabídky pracovních příležitostí, tak*
- *snížení poptávky po zaměstnání.“* [49]

Zvýšení nabídky pracovních příležitostí realizuje stát podporou zaměstnavatelů při vytváření nových pracovních míst.

Snížení poptávky po zaměstnání má bezprostřední dopad na snížení nezaměstnanosti, toto může ovlivnit např. změna počtu pracujících důchodců, prodloužení přípravy mladých osob na povolání, zkrácení délky pracovní doby.[50]

Trh práce

Je to místo, kde se práce prodává jako výrobní faktor, kde působí politika zaměstnanosti a kde se uskutečňují veškeré pracovně právní vztahy a také jsou zde nezaměstnaní, kteří se snaží nalézt práci. „Trh práce je ta část obecného trhu ekonomiky, kde se setkávají nabídka práce (tj. volné, neobsazené pracovní příležitosti) a poptávka po zaměstnání (tj. občané, hledající zaměstnání).“ [51]

Mimo trh práce zůstává část populace, někteří nemají schopnosti, aby se na trhu práce uplatnili, někteří dobrovolně nevstoupili na trh práce, protože jim státní a privátní podpora (např. od rodiny) umožňují bez problémů žít i bez práce (prodeje pracovní síly). Jde hlavně o ekonomicky neaktivní část obyvatelstva (osoby, které jsou k práci nezpůsobilé, důchodci, ženy v domácnosti, studenti, dobrovolně nezaměstnaní, …). [52]

48 KREBS, Vojtěch. Sociální politika. 4., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: ASPI, 2007, 503 s. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-807-3572-761, s.297,
49 ŠLAPÁK, Čeněk Tim, Zdeněk PÁNEK a Jan KOTOUS. Zaměstnanost a personální řízení. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta v nakl. IFEC, 2006, 80 s. Scripta iuridica, 1. ISBN 80-858-8976-5, str. 17
50 ŠLAPÁK, Čeněk Tim, Zdeněk PÁNEK a Jan KOTOUS. Zaměstnanost a personální řízení. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta v nakl. IFEC, 2006, 80 s. Scripta iuridica, 1. ISBN 80-858-8976-5, str. 18
51 ŠLAPÁK, Čeněk Tim, Zdeněk PÁNEK a Jan KOTOUS. Zaměstnanost a personální řízení. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta v nakl. IFEC, 2006, 80 s. Scripta iuridica, 1. ISBN 80-858-8976-5, str. 21
52 MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 1.vyd. Praha: Slon - sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. ISBN 80-901-4249-4, str. 101

Úřad práce

Úřad práce je správní úřad, ve své působnosti zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti, soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce ve svém správním obvodu.

„Všem občanům poskytuje informační služby v oblasti pracovních příležitostí, zejména informace o:

- *Volných pracovních místech v České republice a zemích EU,*
- *situaci na trhu práce v České republice a zemích EU,*
- *podmínkách zaměstnávání v zahraničí,*
- *možnostech dalšího vzdělávání.“* [53]

Úřad práce dále poskytuje uchazečům o zaměstnání služby spojení se zprostředkováním vhodného zaměstnání, vyplácí podporu v nezaměstnanosti, zajišťuje rekvalifikace a může poskytnout příspěvky na zřízení společensky účelného pracovního místa, nebo příspěvek při zahájení samostatné výdělečné činnosti. Zájemcům o zaměstnání také poskytuje služby spojené se zprostředkováním vhodného zaměstnání a může jim zajistit rekvalifikaci. [54]

Úřad práce neposkytuje služby jen uchazečům a zájemcům o zaměstnání, ale také zaměstnavatelům.

„Zaměstnavatelům:

- *poskytuje poradenské a informační služby v oblasti pracovních příležitostí,*
- *vyhledává na volná pracovní místa uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání,*
- *poskytuje informace a poradenství v otázkách spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením,*
- *poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a spolupracuje při vytváření a přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením,*
- *vydává povolení k získávání zaměstnanců ze zahraničí na volná pracovní místa.*

53 ČERNÁ, Jana, Dagmar TRINNEROVÁ a Antonín VACÍK. Právo sociálního zabezpečení: jak pracovat s nezaměstnanými, zkušenosti, metodika. 2. rozš. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007, 230 s. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-807-3800-192, str. 178

54 ČERNÁ, Jana, Dagmar TRINNEROVÁ a Antonín VACÍK. Právo sociálního zabezpečení: jak pracovat s nezaměstnanými, zkušenosti, metodika. 2. rozš. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007, 230 s. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-807-3800-192, str. 178

Může poskytnout v rámci aktivní politiky zaměstnanosti:

- *příspěvek na vytvoření pracovních příležitostí v rámci veřejně prospěšných prací,*
- *příspěvek na společensky účelná místa,*
- *příspěvek na dopravu zaměstnanců,*
- *příspěvek na zapracování,*
- *příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program,*
- *příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa a na provoz chráněného pracovního místa,*
- *příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny a na provoz chráněné pracovní dílny,*
- *úhradu nákladů rekvalifikace prováděné v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců,*
- *úhradu nákladů na přípravu práci osob se zdravotním postižením v rámci jejich pracovní rehabilitace.“* [55]

Mezi další činnosti Úřadu práce patří zabezpečení a podpora projektů a opatření v oblasti trhu práce, na vnitrostátních i mezinárodních programech. Výkon kontrolní činnosti v oblasti zaměstnanosti, povolení výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte (Úřad práce musí dát povolení např. dětským hercům, pro výkon této činnosti), sleduje plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, v případě platební neschopnosti zaměstnavatele zabezpečuje mzdy zaměstnancům a přijímá stížnosti občanů a zajišťuje jejich vyřízení.

Zprostředkování zaměstnání agenturami práce

„Agentury práce mohou provádět zprostředkování zaměstnání na území České republiky nebo z území České republiky do zahraničí a ze zahraničí na území České republiky.“ [56]

4.1. Aktivní politika zaměstnanosti

Definici aktivní politiky zaměstnanosti najdeme v zákoně o zaměstnanosti. *„Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo*

55 ČERNÁ, Jana, Dagmar TRINNEROVÁ a Antonín VACÍK. Právo sociálního zabezpečení: jak pracovat s nezaměstnanými, zkušenosti, metodika. 2. rozš. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007, 230 s. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-807-3800-192, str. 178 - 179

56 Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti, § 58, odst. 1

a Úřad práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci a dalšími subjekty.“ [57]

Součástí opatření v oblasti politiky zaměstnanosti je i poradenská činnost Úřadu práce, podpora zaměstnání osob se zdravotním postižením a cílené programy k řešení zaměstnanosti. [58]

Nástroji aktivní politiky zaměstnanosti jsou především rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. K opatřením aktivní politiky zaměstnanosti dále patří poradenství, které provádějí nebo zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce za účelem zjištění předpokladů a kvalifikace pro volbu povolání a pro zprostředkování pracovního místa.[59]

„Krajská pobočka Úřadu práce může na základě dohody zabezpečovat poradenství prostřednictvím odborných zařízení, například pedagogicko-psychologických poraden a bilančně diagnostických pracovišť a hradit náklady spojené s touto činností.“ [60] Pro takovouto spolupráci s poradenským zařízením musí být dle zákona o zaměstnanosti uzavřena dohoda.

Financování aktivní politiky zaměstnanosti

„Aktivní politika zaměstnanosti je financována z prostředků státního rozpočtu a hospodaření s těmito prostředky se řídí zvláštním právním předpisem.[61] *Z těchto prostředků lze rovněž přispívat na programy nebo opatření regionálního nebo celostátního charakteru a projekty zahraničních subjektů přispívající ke zvýšení zaměstnanosti a na ověřování nových nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti.“* [62]

Rekvalifikace

„Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace

57 Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti, § 104, odst. 1
58 ŠLAPÁK, Čeněk Tim, Zdeněk PÁNEK a Jan KOTOUS. Zaměstnanost a personální řízení. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta v nakl. IFEC, 2006, 80 s. Scripta iuridica, 1. ISBN 80-858-8976-5, str. 16
59 Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti, § 104, odst. 2, písm. a) – g) , § 105, odst. 1, písm. a), b)
60 Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti, § 105, odst. 2
61 Zvláštním předpisem je zákon č. 218/2000 Sb., Zákon o sociálních službách. Tento zákon upravuje podmínky pomoci fyzickým osobám v nepříznivé sociální situaci prostřednictvím sociálních služeb a příspěvku na péči.
62 Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti, § 107, odst. 1

se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.“ [63]

Rekvalifikace je šancí pro ty nezaměstnané, kteří jsou vzdělaní nebo jinak kvalifikovaní v oboru, ve kterém nejsou momentálně pracovní nabídky, případně pro ty nezaměstnané, kteří nemohou svou původní profesi z různých důvodů vykonávat (např. nejsou již plně fyzicky schopni vykonávat původní práci, ale nepatří mezi invalidní, pro ně je vhodným řešením rekvalifikovat se na jinou práci, kterou zvládnou vykonávat).

„Cílem rekvalifikace je dosáhnout zlepšováním kvality pracovní síly zvýšení její flexibility i flexibility trhu práce. Programy rekvalifikace se sice snaží o flexibilitu pracovní síly obecně, ale často se soustřeďují především na rizikové skupiny. Speciální programy jsou zaměřeny zejména na návrat dlouhodobě nezaměstnaných osob na trh práce a na zlepšení konkurenceschopnosti kategorií vystavených zvýšenému riziku opakované ztráty zaměstnání.“ [64]

Zařízení, která mohou rekvalifikace provádět, musí splnit podmínky určené zákonem o zaměstnanosti a získat potřebnou akreditaci, kterou uděluje Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Tato zařízení provádějí rekvalifikace na základě dohody s Úřadem práce a Úřad práce může na základě této dohody hradit náklady spojené s touto rekvalifikací. [65]

Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání se uskutečňuje na základě dohody mezi Úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Náklady za rekvalifikaci hradí Úřad práce a může poskytnout účastníkovi příspěvek na prokazatelné nutné náklady spojené s rekvalifikací. [66]

„Formy rekvalifikace, druhy nákladů rekvalifikace a nákladů s ní spojených, které hradí Úřad práce, stanoví ministerstvo v dohodě s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy prováděcím právním předpisem.“ [67]

63 Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti, § 108
64 MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 1.vyd. Praha: Slon - sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. ISBN 80-901-4249-4, str. 107
65 Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti, § 108, odst, 2, 3, 4, 5, 6
66 Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti, § 109, odst. 1
67 Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti, § 109, odst. 5

Rekvalifikace zaměstnanců může být realizována u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění zaměstnanců. Tato rekvalifikace se provádí na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Pokud je rekvalifikace prováděna na základě dohody zaměstnavatele s Úřadem práce, mohou být Úřadem práce plně nebo částečně hrazeny náklady spojené s rekvalifikací. Pokud rekvalifikaci zajišťuje rekvalifikační zařízení, uzavírá se dohoda mezi ním a zaměstnavatelem, případně mezi Úřadem práce, zaměstnavatelem a rekvalifikačním zařízením. [68] Rekvalifikace se uskutečňuje v pracovní době, je překážkou v práci na straně zaměstnance, za tuto dobu mu přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Mimo pracovní dobu se rekvalifikace zaměstnanců uskutečňují jen, je-li to nezbytné vzhledem ke způsobu jejího zabezpečení. [69]

Vzhledem k demografickému vývoji se posouvá věk odchodu občanů do důchodu, ale některá povolání není možné ve vysokém věku vykonávat, jako dobré řešení této situace se uvádí právě rekvalifikace zaměstnanců na jinou profesi.

Investiční pobídky

„Investiční pobídky jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního právního předpisu, [70] hmotně podporuje

a) vytváření nových pracovních míst,

b) *rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců.“* [71]

Hmotnou podporu může získat zaměstnavatel, který vytvoří nová pracovní místa v územní oblasti, ve které byla za poslední dvě pololetí předcházející datu předložení záměru zaměstnavatele získat investiční pobídky nezaměstnanost nejméně o 50 % vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti v České republice. Tato hmotná podpora je účelově určena a nesmí být využita pro jiný účel, než který je uvedený v dohodě o jejím poskytnutí.[72]

Poskytování pobídek je podmíněno (např. použitím vyspělých technologií, dodržováním ekologických předpisů,…). Nejčastější formy investičních pobídek:

- daňové úlevy

68 Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti, § 110, odst. 1
69 Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti, § 110, odst. 5
70 Zvláštní právní předpis – Zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů
71 Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti, § 111, odst. 1
72 Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti, § 111, odst. 3, 8

- dotace na vytváření pracovních příležitostí
- příspěvky na školení a rekvalifikace zaměstnanců
- podpora zainvestování pozemků
- podpora rozvoje průmyslových zón

Takovéto typy investičních pobídek jsou často místně směřovány, zejména do regionů s vyšší nezaměstnaností.[73]

Veřejně prospěšné práce

„Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací, nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s Úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek.“ [74]

Veřejně prospěšné práce jsou spíše krátkodobého a přechodného charakteru, zpravidla jsou to nepříliš kvalifikované pozice, ale pro dlouhodobě nezaměstnané je i krátkodobé zaměstnání pozitivním řešením jejich situace.[75]

Ze zkušenosti ze správní praxe vím, že tuto možnost vytvoření pracovního místa poměrně často využívají menší obce, pomohou nezaměstnaným, většinou starším osobám, které nemohou dlouhodobě nalézt zaměstnání a zároveň mají pro potřeby obce pracovní sílu, na kterou přispívá Úřad práce a kterou by si z vlastního rozpočtu nemohly dovolit.

Společensky účelná pracovní místa

„Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s Úřadem práce uchazeč o zaměstnání, za účelem výkonu samostatné výdělečné

73 ŠLAPÁK, Čeněk Tim, Zdeněk PÁNEK a Jan KOTOUS. Zaměstnanost a personální řízení. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta v nakl. IFEC, 2006, 80 s. Scripta iuridica, 1. ISBN 80-858-8976-5, str. 18
74 Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti, § 112, odst. 1
75 ŠLAPÁK, Čeněk Tim, Zdeněk PÁNEK a Jan KOTOUS. Zaměstnanost a personální řízení. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta v nakl. IFEC, 2006, 80 s. Scripta iuridica, 1. ISBN 80-858-8976-5, str. 17

činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může Úřad práce poskytnout příspěvek.“ [76]

Společensky účelná pracovní místa jsou vhodné řešení pro dlouhodobé a trvalé zaměstnávání a vytváření nových pracovních míst.

Překlenovací příspěvek

„Překlenovací příspěvek může Úřad práce na základě dohody poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek na zřízení společensky účelného místa. Překlenovací příspěvek se poskytne na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut.“ [77]

Příspěvek na zapracování

„Příspěvek na zapracování může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému krajská pobočka Úřadu práce věnuje zvýšenou péči.“[78]

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

„Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z toho důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.“ [79]

4.2. Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti se soustředí především na zprostředkování nabídek zaměstnání a nezaměstnaným poskytuje podporu v nezaměstnanosti. Pasivní politika zaměstnanosti má pomoci nezaměstnaným překlenout dočasné období, než najdou zaměstnání. Právo na zaměstnání mají ze zákona všichni, proto musí být všem poskytnuta pomoc při zprostředkování zaměstnání, ale pro získání nároku na podporu v nezaměstnanosti musí nezaměstnaný splnit určité podmínky.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který získal v rozhodném období (2 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání) dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců, požádal krajskou pobočku Úřadu

76 Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti, § 113, odst. 1
77 Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti, § 114, odst. 1
78 Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti, § 116, odst. 1
79 Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti, § 117, odst. 1

práce, u níž je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a kde dni, k němuž mu byla tato podpora přiznána, není poživatelem starobního důchodu.

Součástí pasivní politiky zaměstnanosti je i podpora při rekvalifikaci. Na tuto podporu má nárok uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace, kterou zabezpečuje krajská pobočka Úřadu práce a kde dni, k němuž mu byla tato podpora při rekvalifikaci přiznána, není poživatelem starobního důchodu, tato podpora se poskytuje po celou dobu rekvalifikace. [80]

80 Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti, § 39, § 40, § 41

5. Rizikové skupiny ohrožené nezaměstnaností

Nezaměstnanosti ohrožuje prakticky veškeré ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Jsou však skupiny osob, které jsou nezaměstnaností ohrožené více než jiné. V této kapitole bakalářské práce bych chtěla definovat jednotlivé skupiny ohrožené nezaměstnaností a uvést jejich možnosti v hledání zaměstnání.

5.1. Absolventi

Jednou z ohrožených skupin osob na trhu práce jsou absolventi, tedy osoby po ukončení vzdělání, jinak řečeno po ukončení přípravy na výkon budoucího povolání. Současný trend je nepříznivý už i pro absolventy vysokých škol, kteří dříve nebyli tolik ohroženou skupinou. Pro účely statistického měření ministerstva práce a sociálních věcí se jako absolventi označují osoby, které mají dokončené vzdělání a od data ukončení vzdělání neuplynuly více než dva roky.

V České republice se za posledních patnáct let výrazně změnila struktura obyvatelstva v souvislosti s dosaženým vzděláním. Zvýšil se počet osob, které dosáhly středního vzdělání s maturitou, ale i těch které mají vysokoškolské vzdělání.

Společně s tím, jak přibývá osob, které získaly vysokoškolské vzdělání a současnou hospodářskou recesí, která v posledních letech výrazně ovlivnila situaci na trhu práce, přibývá nezaměstnaných absolventů v mnoha státech světa. Výrazně se tento problém projevuje v USA, ale i v Evropě, například ve Španělsku, kde nezaměstnanost dosahuje 25 %, ale nezaměstnaných absolventů je 50 %.

Absolventi jsou ohroženou skupinou i z pohledu činnosti Úřadu práce, jsou jednou ze skupin, které je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. K takovéto péči slouží individuální akční plán, tento dokument vypracovává krajská pobočka Úřadu práce a jejím obsahem je zejména stanovení postupu a harmonogramu plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce. O vypracování individuálního akčního plánu může uchazeč požádat kdykoliv v průběhu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání.[81]

Výhodou absolventů jsou nové (čerstvé) znalosti a jazyková vybavenost, které získají během vzdělání, nevýhodou je však nedostatek praxe a právě v době krize často zaměstnavatelé nechtějí zaučovat nové pracovníky a zvyšovat si tak náklady na provoz firem, když mají zkušené zaměstnance, kteří díky praxi nepotřebují nákladná školení.

[81] Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti, § 33, odst. 1, 2

5.2. Nekvalifikované osoby

Další skupinou, která má na trhu práce výrazně horší možnosti jsou osoby, které nemají žádnou, nebo jen velmi nízkou kvalifikaci. V současnosti, kdy je míra nezaměstnanosti na zhruba 7% úrovni (míra nezaměstnanosti 7,0 - poslední statistika ČSÚ, 3. čtvrtletí roku 2012 [82]), je pro nekvalifikované uchazeče o zaměstnání situace poměrně nepříznivá. Spolu s vysokou mírou nezaměstnanosti jsou i kvalifikovaní uchazeči o zaměstnání ochotni dělat práci, na kterou stačí nižší kvalifikace, než kterou mají. Zaměstnavatelé pak většinou přijímají uchazeče o zaměstnání s vyšší kvalifikací, než je na danou práci potřebná a nekvalifikovaní uchazeči, kteří by práci zvládli také, zůstávají dále evidováni na Úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání.

Pro tuto skupinu nezaměstnaných je nejlepší možností, jak najít zaměstnání, především prostřednictvím rekvalifikace, získají kvalifikaci a mají pak vyšší šanci najít si práci. Výhodou rekvalifikací je, že si nezaměstnaný může rozšířit svou kvalifikaci v oboru, který je v dané době žádaný a má perspektivu do budoucnosti.

Další možností této skupiny nezaměstnaných jsou obecně prospěšné práce, většinou se jedná o údržbu veřejných prostranství obcí a často se jedná o práci, která nevyžaduje vysokou (nebo někdy vůbec žádnou) kvalifikaci.

5.3. Osoby se zdravotním postižením

Pro osoby se zdravotním postižením je nepopiratelně těžší najít si zaměstnání, než pro jiné skupiny obyvatel, proto jim také zákon o zaměstnanosti věnuje zvláštní pozornost.

„Fyzickým osobám se zdravotním postižením se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce. Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními.“ [83]

Osoby se zdravotním postižením mají právo na pracovní rehabilitaci, jde o souvislou činnost zaměřenou na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením a náklady s ní spojené hradí Úřad práce. Jde především o poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretickou a praktickou přípravu na výkon takové činnosti, zprostředkování zaměstnání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné

82 http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zamestnanost_nezamestnanost_prace
83 Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti, § 67, odst. 1, 2

činnosti. Krajská pobočka Úřadu práce sestaví se zdravotně postiženým individuální plán pracovní rehabilitace s ohledem na její zdravotní způsobilost, schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost. [84]

Možností zaměstnání pro osoby se zdravotním postižením je chráněné pracovní místo. Jde o pracovní místo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s Úřadem práce. Na zřízení takového pracovního místa poskytuje Úřad práce zaměstnavateli příspěvek, chráněné pracovní místo musí být obsazeno po dobu 3 let, stejně tak může být chráněným pracovním místem i pracovní místo, které je obsazeno osobou se zdravotním postižením, pokud je vymezeno v písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce. [85]

Úřad práce může dále poskytnout zaměstnavateli příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě, čímž umožní zaměstnání zdravotně postižených osob. *„Příspěvkem jsou nahrazovány skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy v měsíční výši 75 % skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nejvýše však 8 000 Kč.“* [86]

5.4. Starší osoby

Osoby ve vyšším, možná by se dalo říci „předdůchodovém“ věku, jsou ohroženy především ztrátou zaměstnání a následnou nezaměstnaností. Jedná se především osoby starší 50 let. Často celý život, nebo jeho podstatnou část, tito lidé pracovali u stejného zaměstnavatele, neměli potřebu zvyšovat si kvalifikaci nebo hledat jiné zaměstnání, protože jim stávající místo vyhovovalo. Pokud přijdou o zaměstnání je často problematické, že mají určité pracovní návyky a nejsou vždy ochotni učit se novým postupům a ne všichni umějí pracovat s moderními technologiemi (především s výpočetní technikou).

Řešením pro tuto skupinu obyvatel jsou rekvalifikace. Problematická je u nich především nižší flexibilita než u mladších osob, které snadněji reagují na změny požadavků na trhu práce a jsou ochotnější se učit. Mnozí nezaměstnaní ve věku nad

84 Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti, § 69, odst. 1, 2, 3, 4
85 Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti, § 75, odst. 1
86 Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti, § 78, odst. 2

50 let mají problém i s tím, že se dosud s nezaměstnaností nikdy nesetkali a zaměstnání nemuseli nikdy hledat. Když ukončili vzdělání, nastoupili do zaměstnání všichni, do roku 1989 nezaměstnanost na našem území neexistovala. Lidé měli jistotu práce a když o ní nyní přišli, tak často neví jak se zachovat a spoléhají na pomoc Úřadu práce (čekají, že jim zaměstnání bude zprostředkováno „automaticky“).

5.5. Ženy

Ženy jsou objektivně jednou ze skupin, které jsou nezaměstnaností ohroženy. Vyplývá to i ze statistik míry nezaměstnanosti, ženy jsou trvale v počtu nezaměstnaných zastoupeny více než muži.

Velkou roli v nezaměstnanosti u žen hraje péče o děti. Na českém trhu práce je málo pracovních míst na zkrácené úvazky, ty by byly pro matky s dětmi dobrým řešením, zvládaly by snáze práci a současně péči o děti. Dalším problém je, že zaměstnavatelé velmi často nechtějí zaměstnat ženu, která má děti (nebo i ženu, která ještě děti nemá, ale je ve věku, kdy by děti mít mohla). Chtějí se tak vyhnout problémům s případným odchodem zaměstnankyně na rodičovskou dovolenou nebo řešení její nepřítomnosti v zaměstnání v době, kdy se musí věnovat péči o děti (např. když onemocní).

Zaměstnavatelé dávají přednost zaměstnání mužů, ti nejsou tolik zaměstnání péčí o děti a nehrozí jim, že např. po zaučení pracovníka odejde na rodičovskou dovolenou (i když se počet mužů na rodičovské dovolené zvyšuje, je jich stále oproti ženám menšinový podíl). *„Nepříznivé postavení žen na trhu práce je způsobené tím, že zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu pro její větší územní mobilitu a nezatíženost starostmi o domácnost.“* [87]

87 BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8, str. 113

6. Absolventi jako ohrožená skupina na trhu práce

Již v úvodu jsem uvedla, že součástí mé práce je „malý výzkum“ realizovaný metodou polostrukturovaných rozhovorů. Pro tyto rozhovory jsem si vybrala ohroženou skupinu na trhu práce, konkrétně absolventy. Hlavním důvodem výběru právě této kategorie bylo to, že většina mých kamarádů a vrstevníků se v ní právě nachází a i já sama po dokončení studia budu hledat zaměstnání, takže znalost problematiky oblasti zaměstnávání bude velmi praktická.

Respondenti, se kterými jsem polostrukturované rozhovory uskutečnila, mají několik společných znaků. Nejvýznamnějším je doba, která uplynula od ukončení jejich vzdělání, v tomto případě nemá nikdo z respondentů dokončené vzdělání déle než tři roky. Rozhovorů se zúčastnili respondenti s dokončeným vysokoškolským vzděláním (v bakalářském i magisterském stupni). Všichni dotazovaní mají zkušenosti s hledáním zaměstnání, někteří byli úspěšní, ale dva z osmi respondentů jsou stále nezaměstnaní.

Rozhovory probíhaly s jednotlivými respondenty odděleně, respondenti tedy neměli šanci nijak reagovat na odpovědi jiných dotazovaných. V první části rozhovorů jsem se dotazovala zúčastněných na základní informace o nich – jejich věk, jaký titul získali a v jakém oboru, jak dlouhá doba uplynula od ukončení jejich vzdělání a zda jsou momentálně zaměstnaní nebo ne.

Druhá část polostrukturovaných rozhovorů se lišila v některých základních otázkách i v otázkách navazujících, měla jsem připravené mírně odlišné otázky pro zaměstnané a pro nezaměstnané absolventy (respektive jsem nezaměstnaným absolventům nepoložila otázky týkající se jejich zaměstnání a na něj navazující otázky). Navazující otázky se lišili ve všech případech, podle toho, jak respondenti odpovídali na základní otázky, jsem další otázky upravovala anebo je nepoužila vůbec. Některé doplňkové otázky jsem naopak položila jen jednomu nebo dvěma respondentům, ale z jejich výsledků nebudu dělat žádné obecné závěry, jednalo se spíše o „dokreslení“ jejich konkrétních zkušeností.

Základní otázky pro polostrukturované rozhovory:

- Jaká je tvá zkušenost s nezaměstnaností a s politikou zaměstnanosti?
- Orientuješ se ve státní politice zaměstnanosti, jaké máš zkušenosti s Úřadem práce a víš, jaké ti nabízí možnosti?

- Jakými způsoby si hledal(a) / hledáš zaměstnání? Spoléháš na pomoc Úřadu práce se zprostředkováním zaměstnání nebo sám/sama aktivně hledáš i jinými způsoby? Případně jakými?
- Jaký způsob hledání pracovního místa byl ve tvém případě úspěšný?
- Hledal(a) / hledáš si práci v oboru, který si studoval (a), nebo hledáš i v jiných oborech? Proč? Případně přijal (a) by si práci v jiném oboru?
- Zajímal (a) jsi se o možnosti zaměstnání už v průběhu studia? Podnikal (a) si v tomto směru nějaké aktivní kroky?
- Jak ovlivnilo hledání zaměstnání (nezaměstnanost) tvůj život? Psychicky, rodinu, finančně, … ?
- Měl (a) si po dokončení vzdělání nějakou praxi nebo zkušenost v oboru, ve kterém si chtěl (a) / chceš najít zaměstnání?
- Pracuješ na místě, kde využiješ svou kvalifikaci? Případně byl (a) bys ochotný(á) takové místo přijmout, pokud bys nenašel (nenašla) lepší zaměstnání?
- Jaké jsou tvé hlavní výhody a nevýhody na trhu práce? Můžeš a jsi ochotný(á) něco změnit (nevýhody)?
- Na jaké překážky si při hledání zaměstnání narazil (a) / narážíš?
- Kdybys měl (a) vědomosti o situaci na trhu práce dříve (v průběhu studia, nebo před nástupem na VŠ) změnil (a) bys něco? Choval (a) by ses během studií jinak, na co by ses zaměřil (a)?

Reakce respondentů na základní otázky

Zkušenost s nezaměstnaností je pro všechny zúčastněné negativní. Pět dotazovaných uvedlo, že nečekali takové problémy s nalezením práce. Mysleli si, že s titulem nebude takový problém zaměstnání nalézt anebo je překvapilo, že jim byla nabízena méně kvalifikovaná práce. S dotazem o politice zaměstnanosti jsem měla problém téměř u všech, přestože se jedná o vysokoškoláky, netušili (nebo pojem slyšeli, ale nevěděli, co si pod ním představit), že něco takového v ČR funguje, pro sedm z nich tento pojem znamenal jen skutečnost, že existuje síť úřadů práce.

Následující odpovědi na otázku o orientaci v systému politiky zaměstnanosti byly poměrně rozpačité. Kromě jednoho účastníka nikdo nevěděl, že jako absolventi patří do ohrožených skupin na trhu práce a na Úřadu práce jim měla být věnována vyšší pozornost.

V otázce způsobů hledání zaměstnání už nebyl s neinformovaností účastníků rozhovorů problém. Věděli o možnosti registrace na Úřadu práce a kromě jednoho ji také všichni využili. Nikdo z nich neměl nárok na podporu v nezaměstnanosti, ale po dobu registrace na Úřadu práce, nemuseli řešit platby za zdravotní pojištění. Se samotným zprostředkováním zaměstnání však Úřad práce ani jednomu z dotazovaných nepomohl, většinou bylo uchazečům o zaměstnání sděleno, že v jejich oboru není žádná nabídka práce, kde by uplatnili svou kvalifikaci. Jedné z respondentek nabídl Úřad práce dvě pracovní místa, ale při pohovorech ve firmách, které tato místa nabízely, nebyla úspěšná, oficiálním důvodem nepřijetí byl nedostatek (žádná) praxe v oboru. Cituji: *„Při obou pohovorech jsem sdělila všechny své osobní údaje, doložila získané vzdělání diplomem a po otázce na předchozí zaměstnání se mnou byl pohovor ukončen s tím, že se mi ozvou. Z obou firem dorazila do dvou týdnů odpověď, že práci získal někdo jiný s ohledem na vyšší praxi, než mám já. Ale kde ji mám hned po škole vzít, když mě nikde bez praxe nezaměstnají? To je začarovaný kruh.“*

Na zprostředkování zaměstnání Úřadem práce tedy nikdo z respondentů nespoléhal. Všichni hledali práci na různých serverech na internetu, někteří rozesílali do firem a podniků, ve kterých měli zájem pracovat, žádosti o zaměstnání a své životopisy. Dalším častým způsobem bylo zjišťování informací o volných pracovních místech v rodině, u známých a kamarádů. Tři dotazovaní uvedli i zkušenost se sociálními sítěmi v oblasti hledání zaměstnání. Jeden z nich, tak dokonce práci našel. Jde v podstatě o získání přátel (na sociální síti), kteří pracují na místech personalistů a někdy hledají nové zaměstnance i prostřednictvím sociální sítě. Nejúspěšnějším způsobem jak najít zaměstnání byly pro účastníky rozhovorů informace od rodiny a známých. Podle odpovědí dotazovaných je všeobecně známým faktem, že informace o volném pracovním místě se většinou na Úřad práce buď vůbec nedostanou anebo i v případě vypsání výběrového řízení na nějakou pracovní pozici, je často předem známé, kdo práci dostane. Jeden z účastníků polostrukturovaných rozhovorů se rozhodl svou situaci řešit podnikáním. Nemohl najít práci ve svém oboru a tak s kamarádem založili firmu, dnes podnikají v oblasti zprostředkování datových služeb a IT servisu.

Co se týká zaměstnání v oboru, který účastníci studovali je situace „půl na půl“. Čtyři účastníci pracují v oboru, který vystudovali, nebo v něm pracovat chtějí a hledají práci, která jejich vzdělání odpovídá, ale druhá polovina respondentů pracuje mimo svůj obor, z nich tři nedobrovolně, ale jsou rádi, že mají zaměstnání a jedna účastnice

záměrně opustila obor (respektive v něm nikdy nezačala pracovat), který studovala a práce v jiném odvětví jí vyhovuje. Cituji: *„Jsem vystudovaná učitelka pro třetí stupeň, němčina a společenské vědy, ale ve školství pracovat nechci. Když jsem nastoupila na vysokou školu, tak jsem chtěla učit, ale dnes už ne. Najít práci, na dobré škole, je s mojí aprobací problém, navíc nechci trávit dny dohadováním se s puberťáky za mizerný plat. Prioritou pro mě bylo uplatnění němčiny v zaměstnání, v současnosti pracuji v soukromé firmě, věnuji se překladům dokumentů a tlumočení s obchodními partnery, práce mě baví a mohu se dál rozvíjet, navíc platové odhodnocení se nedá se školstvím vůbec srovnávat.“*

Během studia se o možnosti zaměstnání informovali všichni respondenti až během posledního ročníku, kromě jediného účastníka, který si vysokoškolské vzdělání dodělával dálkově během zaměstnání, protože bylo podmínkou jeho pracovního postupu, ten měl svou nejbližší budoucnost v oblasti zaměstnání jasnou.

Důsledky nezaměstnanosti popisovali hlavně účastníci, kteří dosud nejsou zaměstnaní. Nejhůře nezaměstnanost působí na jejich psychický stav, vadí jim trvající závislost po finanční stránce na rodině, jejich neschopnost najít si práci jim snižuje sebevědomí, připadají si méněcenní vůči sourozencům nebo vrstevníkům, kteří jsou oproti nim úspěšnější. Ti respondenti, kteří práci našli, tyto důsledky dnes neřeší, jeden z nich popsal dobu, kdy hledal zaměstnání jako prázdniny. Cituji: *„Když jsem skončil školu, tak jsem plánoval měsíc, nebo dva měsíce volna než začnu pracovat, nakonec se ale protáhly na čtyři měsíce. Když jsem byl doma, neplánovaně, třetí měsíc začínal jsem být zoufalý, ale pak jsem našel od Nového roku místo a všechno se změnilo na delší prázdniny. Naštěstí jsem nemusel řešit finance, pro rodiče to nebyl problém.“*

S praxí v oboru měli problém všichni zúčastnění (kromě jediného zaměstnaného, který si vzdělání dokončoval dálkově při zaměstnání). Všichni měli za sebou nějaké pracovní zkušenosti, pracovali o prázdninách i během školního, posléze akademického roku, na různých brigádách, ale přímo práci v oboru neměl během studia nikdo.

Zajímalo mě také, zda když mají všichni vysokou školu, pracují na pozici, která takové vzdělání vyžaduje. Tři účastníci rozhovorů mi sdělili, že práci kterou dělají, nemusí vykonávat vysokoškolák a ani oni sami ji dělat nechtějí, ale radši dělají práci, která je nebaví, než aby byli nezaměstnaní. Jedna z účastnic rozhovorů je nezaměstnaná a jediné nabídky práce, které dosud našla, jsou na zcela nekvalifikovanou práci a tu ona

dělat nechce. Cituji: *„Mám vysokou školu a zatím jediné moje zaměstnání bylo v call centru a dnes mám možnost jít dělat jen práci u pasu, to dělat nechci, dokud opravdu nebudu muset, na to jsem nemusela studovat.“* Další respondent je nezaměstnaný, práci měl a dobrovolně ji opustil, nebavila ho a nevyužíval při ní svou kvalifikaci, nyní hledá zaměstnání, kde by využil své vzdělání.

Jako své výhody na trhu práce označovali zúčastnění absolventi především aktuální znalosti, schopnost práce s výpočetní technikou a jazykovou vybavenost. Dva také uvedli svou časovou flexibilitu, protože je nesvazuje rodina ani jiné povinnosti. V oblasti nevýhod už tolik sdílní nebyli, jedinou nevýhodu, na které se shodli všichni je nedostatek praxe a zkušeností, ale dvě respondentky například nepovažují za svou nevýhodu neochotu dojíždět (na delší vzdálenost – jedna uvedla nad 20 km, druhá cca 25 km) nebo se přestěhovat za prací, já si myslím opak, v dnešní době je důležité se do určité míry přizpůsobit požadavkům trhu práce.

Největší překážkou byl označován požadavek praxe. Téměř všichni se během rozhovorů rozčilovali nad skutečností, že po nich při každém pracovním pohovoru chtěli nějakou praxi v oboru (nejčastěji 3 roky), ale tu nemohou mít, když sotva skončili vysokou školu. Jedna účastnice označila za překážku na trhu práce to, že je žena. Cituji: *„Byla jsem na pracovním pohovoru, splňovala jsem všechna kritéria a požadavky a vše vypadalo dobře. Personalista mi řekl, že se ozve a žádná odpověď z firmy už nedorazila. Po necelém měsíci jsem se dozvěděla, že na tuto pozici přijali muže s nižším dosaženým vzděláním a bez praxe. Myslím si, že mě nepřijali, protože jsem žena a bojí se, že bych mohla otěhotnět a mít děti. Nikdo se mě nezeptal přímo, to ani nesmí, byla by to diskriminace, ale je to pro mě nejlogičtější vysvětlení této situace.“*

Šest z osmi účastníků rozhovorů se shodlo na tom, že obrovskou výhodou při hledání zaměstnání by pro ně byly zkušenosti a praxe v oboru. Kdyby mohli něco změnit, byla by to práce během studia, snažili by se najít si něco užitečnějšího pro budoucnost, než jen nekvalifikované brigády. Dva účastníci také litovali toho, že se nikdy nezajímali o možnosti, které jim nabízela škola v oblasti stáží nebo studia v zahraničí, mohli si „udělat“ kontakty a získat cenné zkušenosti.

Závěry z polostrukturovaných rozhovorů

Z polostrukturovaných rozhovorů vyplývá, že pokud je to možné, měli by se všichni studenti snažit hledat zaměstnání v oboru, kterému se chtějí po dokončení studia

věnovat, už během přípravy na budoucí povolání. Získají zkušenosti, praxi, kterou mohou využít i při studiu a (myslím, že nejvíce důležité) kontakty na firmy a osoby působící v oboru, který si zvolili jako své budoucí povolání.

Nejdůležitějším závěrem pro mě samotnou je, že není možné počítat s automatickým zprostředkováním zaměstnání přes Úřad práce, podstatná je především snaha samotných nezaměstnaných hledat si zaměstnání a také ochota přizpůsobit se určitým požadavkům trhu práce, dále také příprava na vstup na trh práce během studia a získávání co nejvíce možné praxe, zkušeností a kontaktů.

7. Závěr

V bakalářské práci jsem se zabývala nezaměstnaností a státní politikou zaměstnanosti. Nezaměstnanost je v naší společnosti chápána jako významný problém, který je třeba řešit. Nezaměstnanost je prokazatelně ekonomickým i sociálním problémem, jistá míra nezaměstnanosti je však normální (přirozená) a je známkou zdravé tržní ekonomiky.

Pokud se člověk stane dlouhodobě nezaměstnaným, výrazně to ovlivní jeho život. Tyto důsledky se týkají mnoha oblastí, které spolu úzce souvisí. Zásadně je ovlivněna životní úroveň, osobní status nezaměstnané osoby, vztahy v rodině a okolí, ale také psychický a zdravotní stav nezaměstnaného.

Nezaměstnaností jsou ohroženy některé skupiny obyvatel více než jiné. Jedná se především o starší osoby, nekvalifikované nezaměstnané, ženy, absolventy a osoby se zdravotním postižením. Tyto skupiny obyvatel mají horší podmínky pro hledání zaměstnání, a aby si našly práci, musí často vynaložit velké úsilí.

Nezaměstnaným v hledání zaměstnání pomáhají zprostředkovatelskou činností Úřady práce a agentury práce. Úřady práce také nezaměstnaným (kteří splní podmínky dané zákonem) poskytnou finanční pomoc v době nezaměstnanosti (formou podpory v nezaměstnanosti). Poměrně zásadním faktorem při hledání zaměstnání je snaha nezaměstnaného hledat práci sám, ne jen prostřednictvím Úřadu práce a také přizpůsobení se trhu práce, např. zvyšováním kvalifikace. Toto je oblast, kterou se zabývá státní politika zaměstnanosti.

Státní politika zaměstnanosti se zabývá především programy, které by měly nezaměstnaným pomoci při hledání zaměstnání anebo by měly vytvářet nová pracovní místa. Nabízí možnosti zřízení společensky účelného pracovního místa, veřejně prospěšné práce, příspěvek na zapracování, překlenovací příspěvek, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program a podle mě asi nejdůležitější – rekvalifikace. Rekvalifikace jsou dle mého názoru nejlepší možností, jak pomoci nezaměstnanému, zaměstnání najít i si ho udržet a mít možnosti i při případném budoucím hledání práce. Rekvalifikace jsou takříkajíc, stejně jako vzdělání, investice do budoucnosti. Pokud má někdo kvalifikaci na více povolání, případně si dále kvalifikaci doplňuje a zkvalitňuje, výrazně tím zvyšuje svoje šance na trhu práce a šance najít zaměstnání.

Samostatnou kapitolu v bakalářské práci jsem věnovala absolventům jako ohrožené skupině na trhu práce. K tomuto tématu jsem zpracovala polostrukturované rozhovory s osmi absolventy (nejdéle 3 roky po ukončení vzdělání). Z jejich analýzy vyplynulo, že největším handicapem pro tuto skupinu je nedostatek praxe a zkušeností s prací v oboru. Všichni respondenti se shodli na tom, že pokud by během studia pracovali, alespoň na zkrácený úvazek, v oboru, kterým se chtějí živit, bylo by jejich hledání práce po získání diplomu podstatně jednodušší.

Zkušeností ze zpracování bakalářské práce na téma „Nezaměstnanost a státní politika zaměstnanosti“, je pro mě především to, že v této oblasti je velmi důležitá iniciativa samotných nezaměstnaných. Není dobré spoléhat se jen na pomoc od státu, ale aktivně se zajímat o možnosti zaměstnání i v době přípravy na výkon budoucího povolání, ale i v době, kdy zaměstnání máme, je důležité budovat si kontakty, ale především udržovat si kvalifikaci, nebo ještě lépe pořád se vzdělávat a kvalifikaci si tak rozšiřovat. Vysoká kvalifikace je tím nejlepším receptem, jak se nikdy nestát nezaměstnaným nebo jím být po co nejkratší dobu.

Resumé

This bachelor thesis deals with unemployment and the state employment policy. In our society, unemployment is recognized as a significant problem that needs to be addressed. Although unemployment is an economic and social problem, a certain level of unemployment is natural and it is also a sign of a healthy market economy.

If someone becomes a long-term unemployed person, it considerably affects his/her life. These consequences involve many areas that are closely related. It fundamentally influences not only the standard of living, the personal status of the unemployed person, relations in the family and neighborhood, but also the mental and health status of the unemployed.

Unemployment is a bigger threat to some groups than to others. These include mainly the elderly, unskilled people, women, graduates and people with disabilities. These groups have worse conditions for job searching.

Employment offices and agencies assist the unemployed in job searching through intermediary activities. Employment offices also provide financial assistance to the unemployed (who meet the legal requirements) in times of their unemployment.

The state employment policy focuses mainly on programs that should help the unemployed in job searching and/or create new jobs. It offers the possibilities of establishing socially purposeful jobs, community service, training integration subsidies, bridging subsidies, transition subsidies for a new business program and probably the most important aspect in my opinion – retraining.

A separate chapter in this bachelor thesis is devoted to the graduates as a vulnerable group on the labor market. On this topic, I compiled semi-structured interviews with eight graduates. Their analysis showed that the biggest handicap for this group is the lack of practice and experience of working in the field. All of the respondents agreed on the fact that if they had worked in the field during their studies, it would have been considerably easier to find a job after obtaining their diploma.

The experience that I gained while processing this bachelor thesis is especially the fact that the initiative of the unemployed is significant in this area. It is important to take an active interest in employment opportunities not only at the time of your studies, but also when you still have a job. The most effective way of the fight against unemployment is to maintain and improve your skills.

Seznam použité literatury

Literatura:

- BLAŽEK, Jiří. *Program Nová šance: jak pracovat s nezaměstnanými, zkušenosti, metodika*. Brno, 2007, 137 s. ISBN 978-80-239-9305-9.
- BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
- ČERNÁ, Jana, Dagmar TRINNEROVÁ a Antonín VACÍK. *Právo sociálního zabezpečení: jak pracovat s nezaměstnanými, zkušenosti, metodika*. 2. rozš. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007, 230 s. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-807-3800-192.
- HALÁSKOVÁ, Renata. Pracovní trhy a systémy sociální politiky v Evropě. Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, Ostrava, 2004.
- KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 4., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: ASPI, 2007, 503 s. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-807-3572-761.
- MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1.vyd. Praha: Slon - sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. ISBN 80-901-4249-4.
- SAMUELSON, Paul Anthony a William D NORDHAUS. *Ekonomie: 18. vydání*. Vyd. 1. Praha: NS Svoboda, 2007, 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3.
- ŠLAPÁK, Čeněk Tim, Zdeněk PÁNEK a Jan KOTOUS. *Zaměstnanost a personální řízení*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta v nakl. IFEC, 2006, 80 s. Scripta iuridica, 1. ISBN 80-858-8976-5.
- ŠVARCOVÁ, Jena. *Ekonomie: stručný přehled : teorie a praxe aktuálně a v souvislostech*. Zlín, 2007, 295 s. ISBN 978-80-903433-4-4.
- TOMAŽIČ, Ivan. *Ekonomie pro právníky*. Dobrá Voda u Pelhřimova: Aleš Čeněk, 2003, 316 s. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 80-864-7336-8.
- TOMEŠ, Igor. *„O nezaměstnanosti jako sociální události.“* In Sociální politika, teorie a mezinárodní zkušenost. Sešity pro sociální politiku.Praha: Socioklub, 1996
- *Stárnutí a politika zaměstnanosti: Česká republika*. 1. české vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí v nakl. JAN, 2004, 101 s. ISBN 80-865-5297-7.

Internetové zdroje:

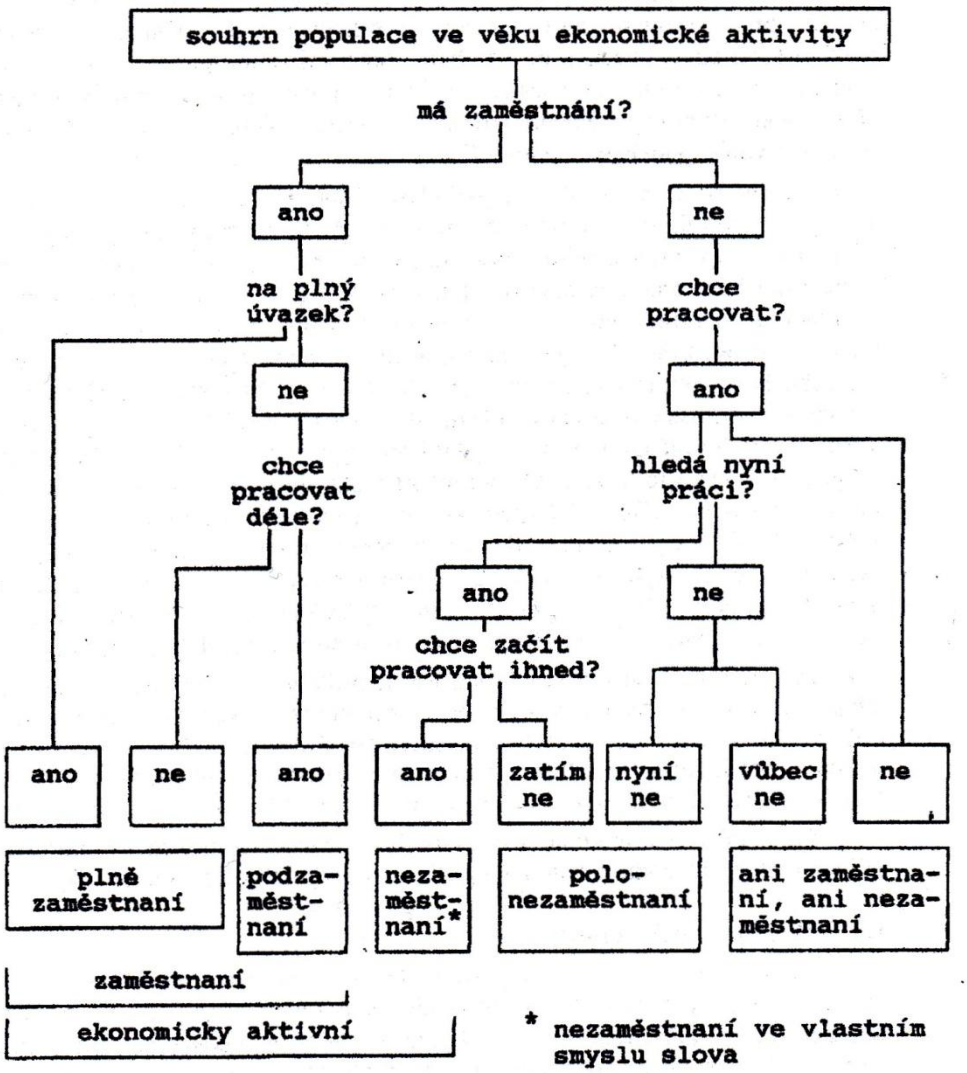
- http://www.czso.cz/csu/
- http://www.ecorp.euweb.cz
- www.mpsv.cz/cs/
- http://www.uplnezneni.cz/

Právní předpisy:

- Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava ČR
- Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod
- Zákon č. 198/2009 Sb., Antidiskriminační zákon
- Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce
- Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti

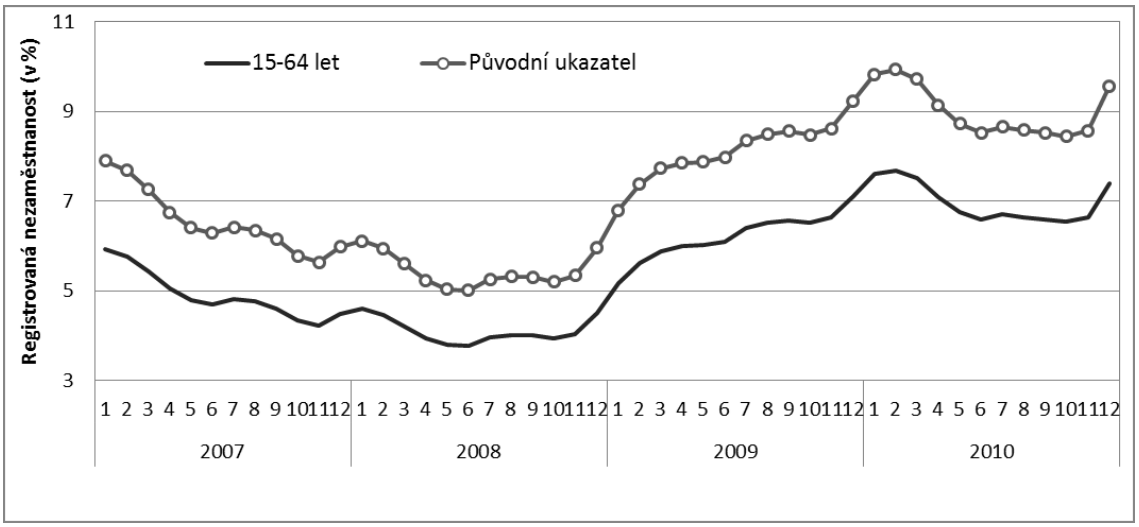
Přílohy

Obrázek č. 1



Pramen: Sinclar, P.: Unemployment: Economic Theory and Evidence. Basil Blackwell, Oxford 1987, s. 2.

Obrázek č. 2 – Registrovaná nezaměstnanost (v %)



Údaj Českého statistického úřadu.

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.

§ 2

Státní politika zaměstnanosti

(1) Státní politika zaměstnanosti v České republice zahrnuje zejména
   a) zabezpečování práva na zaměstnání,
   b) sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob,
   c) koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu,
   d) tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce,
   e) uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,
   f) tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce,
   g) hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,
   h) poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce,
   i) poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,
   j) opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob,
   k) opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce,
   l) usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí.

(2) Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílejí se na ní další subjekty činné na trhu práce, zejména zaměstnavatelé a odborové organizace; při provádění státní politiky zaměstnanosti spolupracuje stát s dalšími subjekty činnými na trhu práce, zejména s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů.

(3) Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají
   a) Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen "ministerstvo"),
   b) Úřad práce České republiky (dále jen „Úřad práce“)

Respondenti polostrukturovaných rozhovorů

- *Polostrukturované rozhovory byly uskutečněny v průběhu prosince a ledna*

Kateřina

- 24 let, Ing. ekonomie, absolventka 6 měsíců.
- Zaměstnaná 4 měsíce v soukromé firmě na pozici fakturantky.
- Pracovní zařazení neodpovídá jejímu vzdělání, tuto práci by zvládl vykonávat člověk se středoškolským vzděláním s maturitou.
- Snaží se najít lepší práci.
- Toto místo našla díky kontaktům svých rodičů, přesto že jí práce nevyhovuje, nechce odejít, dokud nebude mít jiné zaměstnání.
- Na Úřadu práce byla registrovaná necelé dva měsíce, nabídli jí dvě pracovní místa, ale ani jeden osobní pohovor nebyl úspěšný, oficiálně byl důvodem jejího nepřijetí nedostatek praxe. V jednom případě měla pocit, že nebyla přijata kvůli možnému otěhotnění.
- Jako svou hlavní výhodu označuje znalost účetnictví a jazykovou vybavenost.
- Hledá práci v Klatovech a blízkém okolí, osobně si myslím, že její neochota dojíždět nebo se přestěhovat do většího města je možná nevýhoda.

Jana

- 26 let, Mgr. pedagogiky – aprobace NJ a ZSV pro střední školy, absolventka cca 1 rok.
- Pracuje v Praze ve společnosti, kterou provozuje síť supermarketů jako administrativní pracovnice a překladatelka.
- Toto zaměstnání našla sama v nabídkách na internetu asi jeden měsíc po promoci. Do té doby byla registrovaná na Úřadu práce, hlavně kvůli zdravotnímu pojištění.
- Ve svém oboru, tedy ve školství pracovat nechce, dobrá pozice se hledá těžko a platové ohodnocení není se současnou pozicí srovnatelné.
- Své vzdělání sice neuplatní, ale preferuje použití němčiny a její další rozvíjení, práce ji baví a jinou nehledá.
- Hlavní výhodou na trhu práce je určitě výborná znalost němčiny, jako nevýhoda ji napadla jen nižší znalost IT technologií, označila se za mírně pokročilou uživatelku.

Karel

- 26 let, Ing. Veřejné správy a regionálního rozvoje, absolvent 2,5 roku
- Pracuje téměř 3 roky, v současném zaměstnání (v bance) začal pracovat během studia. Od dokončení studia se snaží najít práci v oblasti regionálního rozvoje, ale žádné vhodné místo dosud nenašel. Současné místo nechce opustit, dokud nebude mít jiné, nechce být nezaměstnaným. Místo v bance nalezl díky kontaktům na sociální síti (konkrétně na facebooku).
- Jako jediný respondent nevyužil registrace na Úřadu práce a doufá, že nebude nikdy muset. Nevěří, že by mu Úřad práce se zprostředkováním zaměstnání pomohl.
- Sám hledá nabídky práce především na internetu a u známých a rodiny.
- Jako svou přednost označuje znalosti jazyků a Evropské unie, nevýhodou je, že nemá žádnou praxi v oboru.

Jan

- 25 let, Ing. zemědělská technika, absolvent 1,5 roku.
- Zaměstnaný je půl roku v rodinné firmě.
- Po ukončení vzdělání chtěl nějakou dobu na „oddech“, ta se bohužel prodloužila déle, než plánoval (na téměř 4 měsíce).
- Pokoušel se najít si zaměstnání sám, aby dokázal rodině, že je samostatný, po zkušenosti z Úřadu práce, kde mu nepomohli ani po pěti měsících registrace (nezaregistroval se hned po získání diplomu, ale až druhý měsíc, po ukončení vzdělání) a následného zaměstnání na ekofarmě (nevyhovovali mu podmínky práce) začal raději pracovat v rodinné firmě. Práci na ekofarmě získal díky kontaktům spolužáků ze střední školy (zemědělské).
- Nevěří, že by v současné situaci se současnou nezaměstnaností našel práci ve svém oboru a je rád, že měl jistotu zaměstnání. Když sám vyhovující práci nenašel, mohl nastoupit do rodinné firmy.
- Z jeho znalosti z blízkého okolí a spolužáků z VŠ i SŠ je velmi málo pracovních příležitostí v zemědělství.
- Pracuje převážně v kanceláři, ale když je třeba, tak vypomáhá i na poli. Vysokoškolské vzdělání na takovou práci nepotřebuje, ale práce ho baví, tak mu to nevadí.
- Jako hlavní výhodu označil svoji flexibilitu, nehledal jen kancelářskou práci, je schopný se zapojit prakticky do všech potřebných činností.

Tereza

- 23 let, Bc. ekonomika a management, absolventka půl roku.
- Nezaměstnaná
- Po získání diplomu se registrovala na úřadu práce, tam byla registrovaná 2 měsíce, poté si našla práci v call centru (informace o práci našla na internetu), ale na konci zkušební doby byla propuštěna, nyní je opět na úřadu práce, již měsíc hledá sama a zároveň doufá, že by nějakou pracovní nabídku mohla dostat přes Úřad práce.
- Jelikož nemá odpracovaný alespoň jeden rok, tak nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti a musí se spoléhat na finanční pomoc od rodičů.
- Hledá práci ve svém oboru, nebo jakoukoliv administrativní práci (maturita v oboru Veřejnosprávní činnosti).
- Na většině míst ji odmítají kvůli nedostatku praxe – většinou požadují alespoň 3 roky práce v oboru a domnívá se, že i kvůli věku, mohla by chtít brzy děti.
- Další vzdělání neplánuje, nevěří ani rekvalifikacím, které stejně nejsou určeny pro osoby s VŠ vzděláním.
- Neví kdy, a jak práci sežene, nechce dělat úplně nekvalifikovanou práci (u pasu).
- Nevýhodou je špatná znalost cizích jazyků a nedostatek praxe, jako výhodu označuje časovou flexibilitu.

Lukáš

- 26 let, Mgr. ekologie, absolvent 1 rok.
- Nezaměstnaný, po ukončení vzdělání pracoval cca ¾ roku v záchranné stanici a „minizoo“.
- Práce ho nebavila a nepřipadala mu adekvátní k jeho vzdělání a mzdové ohodnocení, které měl je podle něj pro vysokoškoláka málo (cca 17000,- „čistého“).
- Bez práce je již čtvrtý měsíc, nemá odpracovaný minimálně jeden rok, tak mu nevzniká nárok na podporu v nezaměstnanosti.
- Doufá, že práci ve svém oboru najde přes Úřad práce, nebo v nabídkách na internetu.
- Pokud do roka práci nesežene, chce si doplnit vzdělání o pedagogické minimum a zkusit najít práci ve školství.
- Nevýhody nevidí u sebe, ale v nedostatečných pracovních příležitostech pro ekology.

Lukáš

- 24 let, Bc. Programátor, absolvent 1,5 roku.
- Je podnikatel, se spolužákem z VŠ založili firmu, zprostředkovávají datové služby a IT servis domácnostem. Podnětem pro založení firmy byly špatné možnosti zaměstnání v místě jeho bydliště.
- Asi 3 měsíce po dokončení vzdělání se snažil najít práci ve svém oboru. Přes úřad práce nenašel nic a sám na internetu našel dvě nabídky, které se mu zdály vhodné, ale při pracovních pohovorech zjistil, že nabízenou práci dělat nechce a u jednoho z pohovorů byl problém i v tom, že neměl žádnou praxi a firma požadovala minimálně rok praxe ve stejném oboru, nejlépe i stejné pozici. Byl přesvědčený, že v dnešní době práci programátora najde snadno.
- Jeho společník vystudoval ekonomii a management a také nemohl po získání diplomu najít práci.
- Firma funguje druhým rokem a začala prosperovat, rozšířili své „řady“ o další 3 zaměstnance a po zkušenostech se sháněním práce nabírají jen čerstvé absolventy, i když dnes se v IT technologiích pohybují i starší lidé.
- Výhodou je i sídlo jejich firmy v malém městě, kde není zatím v tomto odvětví velká konkurence.
- Za hlavní osobní výhodu považuje čerstvé znalosti v IT oblasti a ochota se neustále učit. Nevýhody na své straně nevidí, když nenašel uplatnění jako zaměstnanec, stal se podnikatelem.

Roman

- 27 let, Bc. Veřejná správa a regionální rozvoj, absolvent půl roku.
- VŠ studoval dálkově při zaměstnání, aby mohl být vedoucím pracovníkem.
- Po dokončení obchodní akademie se registroval na úřadu práce, nenašel práci v oboru, kvůli nedostatku praxe (5 měsíců nezaměstnaný), dva roky pracoval pro mobilního operátora.
- Během této doby rozesílal životopisy, žádosti o zaměstnání a aktivně hledal nabídky na práci na internetu.
- Vyhrál výběrové řízení a nastoupil do státní správy (záskok za rodičovskou dovolenou).
- Cca po roce práce mu bylo nabídnuto místo vedoucího pracovníka, ale musel si dodělat vysokou školu (alespoň titul bakalář).
- Diplom získal vloni a od února bude na vyšší pozici, nahradil pracovníka, který odešel do starobního důchodu.

- Jinou práci nehledá, pracuje ve svém oboru, jen uvažuje o magisterském vzdělání (opět dálkově).
- Výhodou je podle něj ochota dále se vzdělávat, pokud bude třeba je ochotný si dodělat titul Ing. a současně se zlepšuje na soukromých hodinách ve znalostech angličtiny.