

**UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ**  
**FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ**  
**Institut mezioborových studií Brno**

**Příčina nezaměstnanosti a možnosti jejího řešení**

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**Vedoucí bakalářské práce:**  
**Mgr. Lenka Pipová**

**Vypracovala:**  
**Dagmar Mašková**

**Brno 2010**

## **PROHLÁŠENÍ**

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Příčina nezaměstnanosti a možnosti jejího řešení“ zpracovala samostatně a použila jen literaturu uvedenou v seznamu literatury.

Brno 18. 4. 2010

.....  
Dagmar Mašková

## **PODĚKOVÁNÍ**

Děkuji paní Mgr. Lence Pipové za velmi užitečnou metodickou pomoc, kterou mi poskytla při zpracování mé bakalářské práce.

Dagmar Mašková

## Obsah

<b>Úvod</b> .....	<b>2</b>
<b>1. Nezaměstnanost - vymezení pojmu</b> .....	<b>5</b>
1.1 Druhy nezaměstnanosti .....	7
1.2 Míra nezaměstnanosti .....	10
<b>2. Vývoj a příčiny nezaměstnanosti</b> .....	<b>13</b>
2.1 Historický vývoj nezaměstnanosti od roku 1918 do roku 1989.....	13
2.2 Vývoj a příčiny nezaměstnanosti v letech 1990 - 1999 .....	15
2.3 Vývoj a příčiny nezaměstnanosti v letech 2000 - 2008 .....	19
2.4 Hospodářská krize v roce 2009 a vývoj nezaměstnanosti.....	21
<b>3. Úřady práce</b> .....	<b>24</b>
3.1 Funkce úřadů práce .....	24
3.2 Poradenství pro nezaměstnané .....	25
3.3 Uchazeč o zaměstnání .....	27
3.3.1 Základní práva a povinnosti uchazeče .....	28
3.3.2 Podpora v nezaměstnanosti .....	28
3.4 Zájemce o zaměstnání .....	30
<b>4. Rizikové skupiny nezaměstnaných</b> .....	<b>31</b>
4.1 Osoby do 25 let věku .....	31
4.2 Osoby nad 50 let věku.....	32
4.3 Osoby zdravotně postižené .....	33
<b>5. Důsledky nezaměstnanosti</b> .....	<b>36</b>
5.1 Ekonomické důsledky pro společnost.....	36
5.2 Ekonomické důsledky pro jedince .....	36
5.3 Vliv nezaměstnanosti na psychiku člověka .....	37
<b>6. Řešení nezaměstnanosti</b> .....	<b>39</b>
6.1 Politika zaměstnanosti .....	39
6.2 Rekvalifikace .....	41
6.3 Veřejně prospěšné práce .....	44
6.4 Společensky účelná pracovní místa .....	45
6.5 Podpora podnikání .....	46
6.6 Chráněné pracovní dílny a chráněná pracovní místa .....	49
<b>Závěr</b> .....	<b>54</b>
<b>Resumé</b> .....	<b>57</b>
<b>Anotace</b> .....	<b>58</b>
<b>Seznam použité literatury</b> .....	<b>60</b>

# Úvod

Nezaměstnanost se zařadila k nejvýznamnějším jevům a zároveň problémům moderního světa. Stala se běžnou součástí našeho života, která může kdykoliv postihnout každého z nás. Zejména dnes, kdy se globální ekonomika ocitla uprostřed nejhorší finanční a hospodářské krize, se všemi negativními důsledky pro pracující a jejich rodiny.

V mnoha zemích došlo od druhé poloviny roku 2008 k závažnému poklesu výroby, vedoucímu k prudkému snížení zaměstnanosti a mimořádně vysokému nárůstu nezaměstnanosti.

V životě člověka zaujímá práce, jakožto cílevědomá lidská činnost, nenahraditelné postavení. Kromě potřeby se ekonomicky zajistit, dosahuje člověk prací i uspokojení potřeb psychických, jako je například potřeba seberealizace a uznání.

Dalším nezanedbatelným přínosem je možnost rozvoje svých schopností, také integrace jedince do společnosti, kde může navazovat a rozvíjet vztahy k ostatním členům společnosti. *„Práce je jedním z nejsilnějších socializačních faktorů, a její ztráta tak znamená nejen ztrátu zdroje příjmů, ale i ztrátu sociálních vazeb a nebezpečí izolace“.*<sup>1</sup>

Pro většinu lidí je ztráta práce závažnou psychosociální zátěží. V chování lidí se projevuje sociální izolovaností, uzavíráním se do sebe, změnou životní úrovně, úbytkem sociálních kontaktů a v mnoha případech zasahuje také duševní a fyzické zdraví jednotlivců.

*„Nezaměstnanost nemůže být pokládána pouze za osobní věc, starost či stav jednotlivce, ale za závažný sociální problém, jehož adekvátní řešení je v zájmu celé společnosti“.*<sup>2</sup>

Na nezaměstnanost nazíráme nejen jako na problém ekonomický, ale vnímáme ji také jako sociální, psychologický a politický problém. Nezaměstnanost nepříznivě ovlivňuje celkové společenské klima, zhoršuje hospodářskou situaci státu, spokojenost a zdraví lidí.

---

<sup>1</sup> HUČÍN, J. Inteligence ke kariéře nestačí. Psychologie dnes, roč. 7, č. 5, s. 9.

<sup>2</sup> ŠOLCOVÁ, I., KEBZA, V. Nezaměstnanost a zdraví. Československá psychologie, roč. 45, č. 2, s. 133.

Z pohledu sociální pedagogiky nezaměstnaní představují sociální skupinu stojící na okraji společnosti, tzv. „marginální skupinu,“ která potřebuje pomoc od společnosti. Zde důležitou roli sehrává sociální práce, která je vymezena jako „*obor zabývající se činnostmi, kterými předcházíme nebo jimi upravujeme problémy jedinců (skupin) vznikající z konfliktu potřeb jedince a společenských institucí, se záměrem zlepšovat kvalitu života*“.<sup>3</sup> Nalézt hranice mezi sociální pedagogikou a sociální prací je velmi obtížné. Sociální práce představuje sociální pomoc, ale sociální pedagogika zaujímá oblast preventivně a nápravně výchovnou. Z blízkosti sociální pedagogiky a sociální práce, můžeme dojít k názoru, že sociální pedagogika je teoretickou oporou sociální práce a sociální práce pak praxí.

Cílem bakalářské práce je na základě dostupných zdrojů, objasnit samotný pojem „nezaměstnanost“, popsat jednotlivé druhy nezaměstnanosti a analyzovat historický vývoj nezaměstnanosti v České republice od roku 1918 do současnosti.

Zaměřit se zejména na období přechodu naší země od centrálně plánované ekonomiky do současnosti a popsat v kontextu jednotlivých období hlavní příčiny nezaměstnanosti. Věnovat se individuálním a společenským důsledkům, které jsou s nezaměstnaností spojeny, také se zaměřit na roli úřadů práce, kterou ve vztahu k nezaměstnaným sehrávají. Cílem bakalářské práce je také popsat některá řešení nezaměstnanosti, která patří k nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti a navrhnout další možnosti řešení, které by byly účinné v boji s nezaměstnaností. Pro naplnění uvedených cílů jsem zvolila následující strukturu bakalářská práce.

V první kapitole vymezuji pojem nezaměstnanost, zabývám se druhy nezaměstnanosti a mírou nezaměstnanosti, jako ukazatelem, kterým se nezaměstnanost sleduje.

Ve druhé kapitole popisuji vývoj a příčiny nezaměstnanosti v historických souvislostech od roku 1918 až do současnosti.

Následuje další kapitola, ve které se zaměřuji na úřady práce, zabývám se funkcí úřadu práce, poradenstvím pro nezaměstnané a samotným uchazečem o zaměstnání s jeho právy a povinnostmi. V závěru této kapitoly vysvětluji podmínky vzniku nároku na podporu v nezaměstnanosti a všímám si i pojmu zájemce o zaměstnání.

---

<sup>3</sup> KRAUS, B., POLÁČKOVÁ, V. Člověk, prostředí, výchova. K otázkám sociální pedagogiky, s. 29.

Ve čtvrté kapitole vytyčuji rizikové skupiny nezaměstnaných z hlediska věku, a to osoby do 25 let a osoby nad 50 let věku a také osoby zdravotně postižené.

V páté kapitole popisují důsledky nezaměstnanosti pro společnost, jednotlivce a vliv nezaměstnanosti na psychiku člověka.

V šesté, poslední kapitole nabízím některá řešení nezaměstnanosti, které je možné v našich podmínkách realizovat. Kapitulu jsem doplnila kazuistikami z praxe s návrhem jejich řešení.

K popsání a vysvětlení šesti kapitol a jednotlivých podkapitol jsem použila metodu analýzy dostupných písemných a digitálních materiálů. V bakalářské práci jsou analyzována statistická data Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí. Jejich zpracováním, komparací a vyhodnocením jsem získala informace, které jsem použila pro zpracování bakalářské práce. Seznam materiálů a pramenů jsem uvedla v závěru práce.

# 1. Nezaměstnanost - vymezení pojmu

„Nezaměstnanost“ - slovo, které zdomácnělo v naší společnosti, stalo se realitou, ale i postrachem našich životů. Fenomén nezaměstnanosti opětovně vstoupil do našeho společenského a ekonomického života poměrně nedávno. Je spjatý s vývojem po roce 1989, kdy došlo k přechodu od centrálně plánované ekonomiky k tržnímu hospodářství, které s sebou nezaměstnanost přináší.

*„Obvykle se vychází z faktu, že samotná existence nezaměstnanosti je vlastně přirozeným fenoménem a atributem svobodné společnosti, založené na tržním mechanismu a demokracii“.*<sup>4</sup> Nezaměstnanost je spojena s existencí trhu, konkrétně trhu práce. Představuje důsledek a současně projev nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce. Nabídka na trhu práce odpovídá množství volných pracovních míst. Poptávka je počet lidí ucházejících se o pracovní místo odpovídající jeho požadavkům a kvalifikaci.

Nezaměstnanost patří k velkým problémům tržních ekonomik a je jedním z jejich nejsledovanějších jevů. Vedle ekonomicky propočitatelných ztrát, přináší nezaměstnanost také mnoho negativních sociálních a psychologických důsledků v podobě poklesu životní úrovně nezaměstnaného a jeho rodiny, stresů, zdravotních problémů, alkoholismu a dalších sociálně patologických jevů. Míra těchto důsledků je do značné míry závislá na délce trvání nezaměstnanosti.

Čím déle je člověk nezaměstnaný tím jsou důsledky, jak pro něho tak i pro společnost závažnější.

## **Kdo je nezaměstnaný**

Za nezaměstnaného se považuje osoba schopná práce, která je z možnosti pracovat v placeném zaměstnání vyřazena, s tímto vyřazením se nespokojuje a hledá nové placené zaměstnání i na částečný úvazek. Patří sem i osoby, které byly z práce uvolněny a čekají na výzvu k návratu do práce nebo čekají na nástup do nového již zajištěného pracovního místa.

---

<sup>4</sup> MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém, s. 10-11.



Podle mezinárodně srovnatelné metodiky Mezinárodní organizace práce<sup>5</sup> jsou za nezaměstnané považovány osoby, které dosáhly 15 let a ve sledovaném období souběžně splňují tyto podmínky:

- nejsou zaměstnané,
- práci aktivně hledají (jedná se zejména o hledání prostřednictvím úřadu práce nebo soukromých agentur práce, může to být i hledání práce přímo v podnicích, institucích, využívání inzerce, podnikání kroků k založení vlastní firmy nebo hledání zaměstnání jiným způsobem),
- jsou připraveny k nástupu do práce ihned nebo nejpozději do čtrnácti dnů.

Pokud osoba nesplňuje byť jen jedinou z těchto podmínek, je klasifikována jako zaměstnaná nebo ekonomicky neaktivní. Výjimkou v tomto tvrzení jsou osoby, které práci nehledají z důvodu, že už ji našly, avšak jejich nástup je stanoven na dobu nejpozdější do čtrnácti dnů. Tyto osoby řadí mezi nezaměstnané definice Eurostatu.<sup>6</sup>

Na definici Mezinárodní organizace práce se odvolává i zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Nezaměstnaným ve vlastním slova smyslu je ekonomicky aktivní osoba, která nemá zaměstnání, hledá v daném okamžiku práci a chce začít pracovat ihned. Obecně je tedy za nezaměstnaného možno pro účely této práce považovat osobu, která je schopná pracovat, avšak která nemůže najít placené zaměstnání. Podle našich právních předpisů jde o osobu starší 15-ti let, která si aktivně práci hledá a může do zaměstnání nastoupit do čtrnácti dnů.

*Zaměstnatelností* osob se rozumí souhrn určitých charakteristik, které umožňují jejich plnohodnotné zapojení na trhu práce. Jde nejen o základní charakteristiky pracovní síly, týkající se dosažené úrovně a typu vzdělání, pracovních i sociálních dovedností, předchozích pracovních zkušeností, časové a profesní flexibility či ochoty dále se vzdělávat, ale i o soubor dalších objektivních podmínek, které její šance uspět na trhu práce významně modifikují.

---

<sup>5</sup> Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization - zkratka ILO) byla založena v roce 1919 ve Versailles jako stálé zřízení Společenství národů s cílem podpory světového míru na základě sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných lidských a pracovních práv. Od roku 1946 je specializovanou organizací OSN se sídlem v Ženevě. ILO podporuje rozvoj nezávislých zaměstnavatelských a zaměstnaneckých organizací a poskytuje jim vzdělávací a poradenský servis.

<sup>6</sup> Eurostat - Evropský statistický úřad se sídlem v Lucemburku. Jeho cílem je připravovat statistická data pro potřeby Evropské unie a harmonizovat statistickou metodiku ve všech členských státech. Česká republika splňuje své závazky vůči Evropské unii prostřednictvím Českého statistického úřadu.

Mezi tyto podmínky patří základní demografické znaky, jako je věk, pohlaví, rodinný stav, zdravotní stav, sociokulturní handicapy, dále dopravní dostupnost, ochota k prostorové mobilitě, finanční požadavky, dostatek informací o možnostech uplatnění na trhu práce a další.

Zaměstnání souvisí s prací, která je prováděna na základě smluvního vztahu a odměnou jsou materiální statky. Práce hraje centrální roli v naší kultuře, přináší obživu, uznání společnosti, pocit elementární sebeúcty a je prostředkem společenského vzestupu.

Ztráta zaměstnání znamená ekonomickou nejistotu do budoucna, ztrátu prestiže, sociální důstojnosti, která souvisí se skutečností mít zaměstnání a s charakteristikou konkrétního pracovního místa. Pro některé znamená vyřazení z pracovního procesu zpochybnění svých vlastních schopností a dovedností, které vnímají jako neschopnost uplatnit se ve společnosti a být jejím plnohodnotným členem.

V moderní společnosti se úspěch či neúspěch na trhu práce stává kardinálním problémem, který se dotýká nejen těch, kteří o práci přišli, ale také jejich nejbližších, ať už jsou to manželé, partneři, rodiče či děti.

## 1.1 Druhy nezaměstnanosti

Rozlišování druhů nezaměstnanosti je významné z hlediska důsledků nezaměstnanosti na ekonomický vývoj i z hlediska jejího řešení.

*Frikční nezaměstnanost* je dočasná a nevyhnutelná, vyplývá z plynulého přechodu lidí z jednoho zaměstnání do druhého. Tento přechod vyžaduje určitý čas, po který je člověk bez práce. Může to být například po skončení školy, po přestěhování do jiného města, apod. Jedná se o normální dobrovolnou změnu zaměstnání a doba nezaměstnanosti je krátká, pouze po dobu hledání nového uplatnění. Může se také jednat o dobu, kdy lidé hledají své první zaměstnání. „V angličtině se tyto osoby označují jako „lidé mezi dvěma zaměstnáními (people between two jobs)“.<sup>7</sup>

Změny ve frikční nezaměstnanosti ovlivňuje situace na pracovním trhu, ale také podmínky, které vytváří pro nezaměstnané stát.

---

<sup>7</sup> MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém, s. 18-19.

Čím vyšší a delší je podpora státu v nezaměstnanosti, tím delší může být čas, kdy si lidé práci hledají a také ovlivňují výši mzdy, za jakou je člověk ochoten nabízené místo přijmout. Prodlužování tohoto druhu nezaměstnanosti může být způsobeno rozdílem mezi strukturou nabídky práce a strukturou poptávky po práci, je to například nízká vzájemná informovanost zaměstnavatelů<sup>8</sup> o zájemcích o práci nebo naopak pracovníků o volných místech.

**Strukturální nezaměstnanost** vyplývá ze změn ve struktuře národního hospodářství, je vyvolána zejména technickým pokrokem a změnami v preferencích spotřebitelů.

Projevuje se tím, že struktura pracovních míst v určité oblasti nebo určitém povolání neodpovídá struktuře poptávky po práci. Může vznikat rozpadem nefungujících podniků, institucí, zánikem nebo útlumem celých odvětví (textilního, sklářského) a s tím spojených profesí. Často je to i důsledkem likvidace umělé přezaměstnanosti.

Tento druh nezaměstnanosti může vytvářet značné problémy, zvláště tam, kde jsou postižena celá odvětví. V důsledku vývoje ekonomiky vzniká poptávka po nových profesích, kvalifikacích, dovednostech lidí a tak se mění struktura požadované práce, které mohou tito nezaměstnaní jen stěží vyhovět.

*„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 není dál potřebná. Často jsou to osoby s dlouhou pracovní kariérou ve svém oboru a s bohatými zkušenostmi a znalostmi, o které najednou nikdo nestojí.“*<sup>9</sup>

Strukturální nezaměstnanost může být v důsledku nesouladu mezi rušenými a vytvářenými pracovními místy v některých oblastech velmi vysoká, poměrně dlouhodobá a navíc její řešení není jednoduché. Skutečnost, že určité sektory se rozvíjejí, zatímco jiné upadají, mnohdy vyžaduje, aby se zaměstnanci, kteří ztratili práci, rekvalifikovali, aby mohli nalézt uplatnění v expandujících odvětvích a sektorech. Strukturální nezaměstnanost je přirozenou a nevyhnutelnou součástí ekonomického vývoje. Potlačování strukturálních změn hospodářství oslabuje, vede k jeho zaostávání a ztrátě konkurenceschopnosti.

---

<sup>8</sup> Zaměstnavatel je každý, kdo v závislé činnosti zaměstnává pracovníka, buď na základě pracovní smlouvy, nebo podle možných typů dohod. Je odpovědný za to, že vůči zaměstnanci splní všechny podmínky plynoucí z pracovněprávních vztahů, v případě nesplnění, hrozí sankce ze strany Inspektorátu práce.

<sup>9</sup> MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém, s. 21.

**Cyklická nezaměstnanost** vzniká, jestliže je celková poptávka po práci nízká a souvisí s poklesem pracovních míst v době hospodářských krizí.

Obecně je způsobena nedostatečnou dočasnou poptávkou po zboží, spojenou s hospodářskou recesí a může dosahovat značné výše a vést k ekonomickým ztrátám. Cyklická nezaměstnanost bývá vyřešena až příchodem nového hospodářského cyklu, fázi růstu, kdy počet pracovních příležitostí roste a nezaměstnanost klesá.

**Sezonní nezaměstnanost** je opakující se cyklickou nezaměstnaností spojenou s přírodním cyklem. Vyplyvá z povahy určitých činností, které nemohou být v určitých obdobích vykonávány nebo pouze v omezené míře. Mezi tyto patří např. zimní sezonní nezaměstnanost ve stavebnictví nebo v zemědělství. Tímto druhem nezaměstnanosti bývají postiženy také služby, např. cestovní ruch.

**Skrytá nezaměstnanost** je druhem nezaměstnanosti, kdy nezaměstnaná osoba si práci nehledá a ani se neregistruje na úřadu práce. Mohou to být vdané ženy v domácnosti nebo mladiství. Tyto osoby na hledání práce buď rezignovaly nebo si práci hledají přímo u zaměstnavatelů či pomocí neformálních institucí.

O skryté nezaměstnanosti se hovoří v souvislosti s osobami s nízkou kvalitací, vysokým věkem nebo jiným druhem handicapu, kvůli kterému se stávají těžko umístitelnými a jsou odsouvány mimo trh práce.

**Neúplná zaměstnanost** se spojuje se zaměstnáváním na snížený úvazek či sdílení jednoho pracovního místa, dvěma osobami. Tento typ neúplné zaměstnanosti se rozšiřuje jako jeden ze způsobů řešení masové nezaměstnanosti.

**Nepřávná nezaměstnanost** se týká osob, které jsou evidovány jako nezaměstnaní, ale práci nehledají, často ji i odmítají přijmout a v maximálním rozsahu se snaží využít sociální systém, tedy podporu v nezaměstnanosti a sociální dávky. Patří sem i ti, kteří se registrují jako nezaměstnaní a zároveň pracují nelegálně, tzv. na černo.

Dále může být nezaměstnanost rozdělena z hlediska délky trvání, na krátkodobou a dlouhodobou nezaměstnanost.

**Krátkodobá nezaměstnanost** je dána rychlým přechodem z jednoho zaměstnání do druhého, člověk zůstává bez práce pouze krátkou dobu. Nezaměstnaný neztrácí svou kvalifikaci a pracovní návyky, má motivaci, např. k rekvalifikaci.

***Dlouhodobou nezaměstnaností*** rozumíme nezaměstnanost člověka delší jak jeden až dva roky. Některé úřady práce považují za počátek dlouhodobé nezaměstnanosti již sedmý měsíc evidence. Dlouhodobě nezaměstnané můžeme rozdělit na dvě skupiny.

V první skupině jsou ti, kteří jsou prakticky z trhu práce vyloučeni a důvodem mohou být zdravotní, věkové, kvalifikační nebo jiné důvody. Do druhé patří osoby, které vlastně o práci zájem nemají a pouze využívají sociální výhody.

Dlouhodobou nezaměstnaností jsou nejvíce ohroženi lidé s nízkým vzděláním, lidé se zdravotním postižením, příslušníci etnických minorit, matky s malými dětmi, absolventi škol a mohou to být také lidé, kteří pracovali dlouhou dobu u jednoho zaměstnavatele. Tito lidé sice mají utvořeny pracovní návyky, ale po jejich dovednostech a znalostech není na trhu práce poptávka. V době, kdy je člověk nezaměstnaný se jeho znalosti a zkušenosti stávají zastaralými většinou si svoji kvalifikaci nezvyšuje, nerozvíjí se a ztrácí pracovní návyky.

Dlouhodobá nezaměstnanost následně může zapříčinit snížení nebo úplnou ztrátu motivace k hledání nového zaměstnání. Čím déle je člověk nezaměstnaný, tím více se snižuje jeho šance na opětovné zařazení do pracovního procesu. Nezaměstnaný ztrácí sociální kontakty, pracovní návyky a kvalifikaci. Dlouhodobá nezaměstnanost je mnohem závažnější, jak pro člověka jako jedince, tak pro společnost jako celek.

K řešením dlouhodobé nezaměstnanosti je nutné, aby správně fungovaly nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.<sup>10</sup> Pokud tato politika nebude fungovat efektivně a účelně, podíl dlouhodobě nezaměstnaných v evidenci úřadů práce poroste. Zaměstnavatelé požadují pracovní síly, které jsou flexibilní, kvalifikované, s dobrými pracovními návyky a mají skutečný zájem a chuť pracovat.

## **1.2 Míra nezaměstnanosti**

Nezaměstnanost se sleduje prostřednictvím ukazatele, který označujeme jako míru nezaměstnanosti. Je to podíl nezaměstnaných a ekonomicky aktivních obyvatel, vyjádřený v procentech.

---

<sup>10</sup> KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. Lidské zdroje na trhu práce, s. 29-30.

Základní skupiny, které rozlišujeme:

- *Ekonomicky aktivní obyvatelstvo* tvoří pracovní sílu země a patří sem osoby, které mají placené zaměstnání nebo sebezaměstnání<sup>11</sup>, včetně osob v práci nepřítomných, ale majících vazbu na zaměstnání, dočasná pracovní neschopnost, mateřská dovolená, atd. Také ho tvoří nezaměstnaní, kteří si aktivně práci hledají nebo čekají, až se budou moci po dočasném vysazení z práce do zaměstnání vrátit.
- *Ekonomicky neaktivní obyvatelstva* je tvořeno lidmi, kteří nemají zaměstnání a ani ho aktivně nehledají, jsou to např. studenti, penzisté, poživatelé invalidních důchodů nebo ženy v domácnosti.

Tabulka 1: Vývoj míry nezaměstnanosti od roku 1995 do 2009

<i>Rok</i>	<i>Nezaměstnanost tis. Osob</i>	<i>Volná místa tis. míst</i>	<i>Míra nezaměstnanosti %</i>
1995	154,99	91,25	2,99
1996	162,04	98,72	3,08
1997	222,98	77,26	4,28
1998	316,56	55,43	6,04
1999	447,37	35,54	8,54
2000	468,71	46,72	9,02
2001	408,99	58,18	8,54
2002	479,65	48,11	9,15
2003	522,73	42,48	9,90
2004	537,39	47,45	9,19
2005	513,00	55,71	8,97
2006	472,21	84,28	8,13
2007	388,87	124,01	6,62
2008	324,47	139,70	5,45
2009	463,23	48,87	9,20

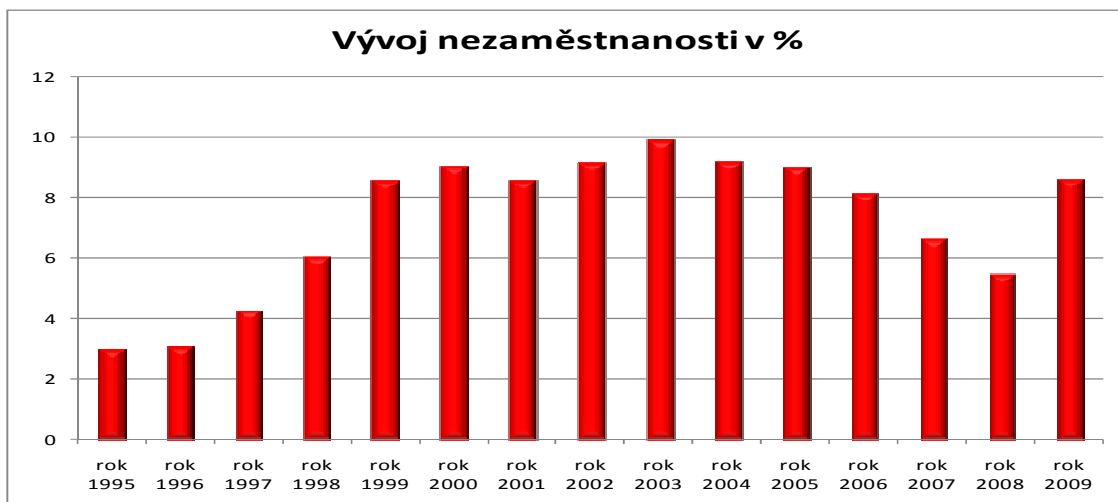
Pramen: <http://portal.mpsv.cz/-statistiky>

Jak je patrné z tabulky 1 a obrázku 1 míra nezaměstnanosti se v ČR udržovala ve druhé polovině 90. let na nižších hodnotách pod 5,0 %.

<sup>11</sup> Zaměstnaní ve vlastním podniku jsou zaměstnavatelé (podnikatelé se zaměstnanci) a pracovníci na vlastní účet (podnikající bez zaměstnanců). Za zaměstnané ve vlastním podniku se považují i rodinní příslušníci, kteří pomáhají bez ohledu na počet odpracovaných hodin během týdne.

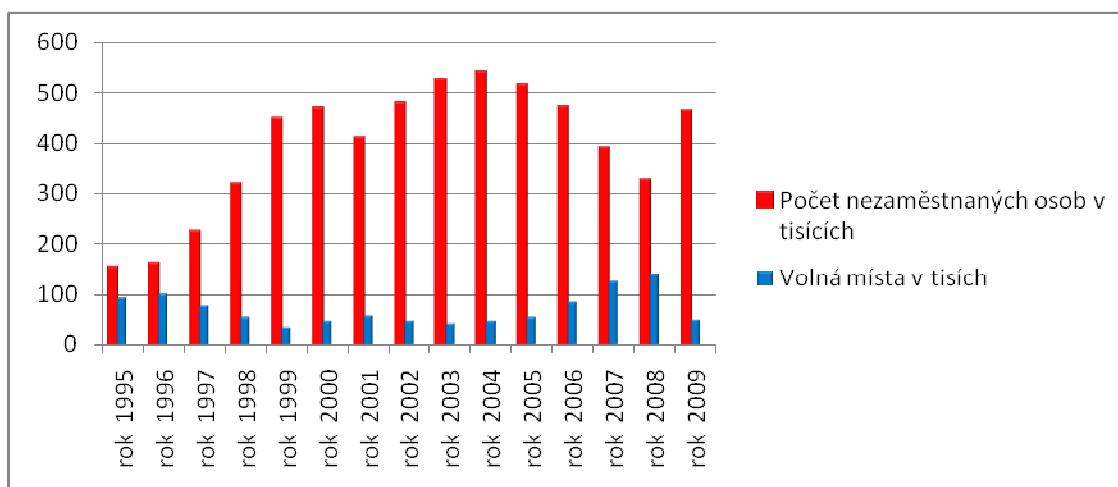
Od roku 1998 pak začala narůstat a nejvyšší hodnoty dosáhla v roce 2003 téměř 9,9 %. Poté hladina míry nezaměstnanosti mírně klesla, v roce 2008 až na 5,45 % a v prudce narostla v roce 2009 na 9,2 %.

Obrázek 1: Vývoj míry nezaměstnanosti za období 1995 - 2009



V tabulce 1 jsou uvedeny také počty nezaměstnaných a počty volných pracovních míst. Přehledné porovnání poskytuje obrázek 2, zde je dobře patrný rozdíl mezi počtem nezaměstnaných osob a počtem volných pracovních míst. Zejména nárůst nezaměstnaných v roce 2009 a úbytek volných pracovních míst. V tomto roce připadá na jedno volné pracovní místo téměř 9,47 uchazečů o zaměstnání.

Obrázek 2: Srovnání počtu nezaměstnaných a volných pracovních míst



## 2. Vývoj a příčiny nezaměstnanosti

Je mnoho příčin, proč vzniká nezaměstnanost, jednou z nich může být hospodářský cyklus, kterým ekonomika běžně prochází, další příčinou jsou strukturální změny v různých odvětvích ekonomiky a s tím spojené snižování zaměstnanců pro nadbytečnost nebo reorganizace podniků. Také technický rozvoj, automatizace a elektronizace snižují počet pracovních míst, protože práci zastane daleko méně pracovníků než dříve.

Příčinou může být i dobrovolné rozhodnutí občanů o tom, že se nezaměstnanými po určitou dobu stanou, protože hledají lepší pracovní místo. Důvodem takového rozhodnutí mohou být špatné vztahy na pracovišti, nízká mzda, nevyhovující pracovní prostředí a podmínky nebo zdravotní důvody.

Častokrát jsou to i špatné zkušenosti se soukromými podnikateli jako například vyplácení minimálních mezd.

### 2.1 Historický vývoj nezaměstnanosti od roku 1918 do roku 1989

Pro pochopení stavu hospodářství a dnešní situace na trhu práce v České republice je nutné se ohlédnout do historie.

Po první světové válce v říjnu 1918 z části Rakouska-Uherska vznikla Československá republika, která patřila k územně menším státům. Jako jedna z mála zemí měla průmyslově agrární strukturu, hlavním zdrojem obživy obyvatelstva byl průmysl. Převažovala odvětví lehkého průmyslu, textil, sklo, bižuterie. Rozvoj těžkého průmyslu, především zbrojařství, strojího a stavebního průmyslu nastal až ve 30. letech 20. století a hlavní příčinou byly vojenskostrategické plány tehdejší vlády. Byla patrná rozdílná ekonomická úroveň mezi východní a západní částí republiky.

Mezi první a druhou světovou válkou zaznamenáváme tři hospodářské cykly.

*První hospodářský cyklus* mezi lety 1921 - 1929 je charakteristický řešením poválečných problémů ekonomiky, především zažehnání hladu, hledání uplatnění pro demobilizované vojáky, překonání poválečné inflace, přechod průmyslu na mírové podmínky a podobně.



Začátky byly těžké, došlo k poklesu průmyslové výroby o čtvrtinu a bylo evidováno téměř 440 tisíc nezaměstnaných. Ke zlepšení dochází v roce 1924, kdy se hospodářství dostalo do konjunktury, poklesla nezaměstnanost a vzrostla nominální i reálná mzda.

Nezaměstnanost v roce 1929 klesla na 42 tisíc lidí. V tomto období dochází také k pokroku v sociální oblasti, byla uzákoněna placená dovolená pro dělnictvo v délce 6 až 8 dnů v kalendářním roce a bylo zavedeno starobní i invalidní pojištění dělnictva. Nezaměstnaní dostávali až do roku 1925 státní podporu v nezaměstnanosti. Tato byla nahrazena podporou, na kterou měli nárok pouze zaměstnanci organizovaní v odborech, tzv. gentský systém.<sup>12</sup> To mělo za následek prudké zvýšení odborové organizovanosti hlavně v době krize.

*Druhý poválečný cyklus* spadá do období 1929 - 1935, ve kterém dochází k Velké hospodářské krizi, ta vrcholí v roce 1933 a má značné ekonomické i sociální důsledky. Do obrovských rozměrů se vyšplhala nezaměstnanost, bez práce bylo téměř 1,3 milionů lidí. Poklesla nominální i reálná mzda, lidé neměli peníze na nákup věcí základní potřeby. Krizí byl zasažen také venkov a hlavním důvodem byl pokles výkupních cen zemědělských produktů. Rekordně dlouho trvající masová nezaměstnanost a její sociální a politické důsledky usnadnily nástup německého fašismu.

*Třetí hospodářský cyklus* proběhl v letech 1936 - 1937, kdy došlo ke slabému oživení ekonomiky, kterou překazila Mnichovská dohoda a začátek 2. světové války.

V březnu 1939 je zřízen Protektorát Čechy a Morava a samostatný Slovenský štát. V Protektorátu byl zaveden systém válečného hospodářství, ten spočíval především v přidělovém systému; centrální regulaci zemědělské výroby; státním řízení průmyslové výroby a oběhu zboží; centrální kontrole zahraničního obchodu a mezistátního platebního styku; státním řízení cen a mezd; rozmisťování pracovních sil prostřednictvím úřadů práce, tzv. nucené práce, kdy lidé museli nedobrovolně pracovat pro rozkvět německé říše.

Po skončení 2. světové války lidé poznamenání válkou, hospodářskou i sociální krizí toužili po změně a určité jistotě. Tu nabízeli komunisté, kteří vyhráli volby v roce 1946 a stali se nejvlivnější stranou v zemi.

---

<sup>12</sup> Název od města Gand, kde byl poprvé zaveden v roce 1901, v ČR uzákoněn v roce 1921, v platnost vstoupil roku 1925 a v roce 1930 byl novelizován.

Začala obnova národního hospodářství a byly položeny základy nové sociální politiky. Dekretem prezidenta Eduarda Beneše byl zestátněn velký a klíčový průmysl.

*„Znárodnění bylo chápáno jako akt sociální spravedlnosti a podnítilo vlnu pracovní aktivity, což ve svém důsledku vedlo k urychlení poválečné obnovy národního hospodářství“.*<sup>13</sup>

Situace na trhu práce i přes všechna opatření, která vláda realizovala byla zoufalá a byl velký nedostatek pracovních sil. V únoru 1948 přešel československý pluralitní systém v systém ovládaný Komunistickou stranou Československa.

V letech 1949 - 1953 proběhla první pětiletka, která znamenala přechod od principů tržního hospodářství k centrálnímu plánování ekonomiky a cílem bylo zvýšení životní úrovně obyvatelstva. Plná zaměstnanost se stala politickým cílem a v případě jakékoliv nepříznivé sociální situace se stát stal garantem sociální péče. Nebylo žádoucí, aby člověk v produktivním věku byl bez práce. Docházelo k restrukturalizaci pracovní síly, spočívající v tom, že muži pracující v odvětvích lehkého průmyslu byli převáděni do odvětví těžkého průmyslu a uvolněná pracovní místa obsazovaly ženy z domácností.

Na jedné straně v některých oborech průmyslové výroby jako stavebnictví, zemědělství nebo hornictví docházelo k přezaměstnanosti, hovoříme o tzv. umělé zaměstnanosti a na druhé straně byla potlačena oblast služeb, zde pracoval pouhý zlomek práceschopného obyvatelstva.

Ekonomická aktivita v československé centrálně plánované ekonomice byla velice vysoká. Práce nebyla právem, ale povinností, jejíž absence u konkrétního jedince byla považována za přečin proti společnosti. Politika Komunistické strany Československa byla nastavena tak, že byl prosazován rovný přístup ke všem občanům, byla však preferována fyzická práce nad prací tvůrčí a duševní. Socialistický systém se obával vzdělaných lidí, kteří by mohli upozorňovat na jeho nedostatky a kritizovat ho.

## **2.2 Vývoj a příčiny nezaměstnanosti v letech 1990 - 1999**

Na samém počátku ekonomické transformace v roce 1989 došlo k určitému, ne však příliš dramatickému nárůstu nezaměstnanosti. Důvodem byly především změny,

---

<sup>13</sup> SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika, s. 57.

ke kterým v naší společnosti docházelo. Mnoho státních podniků a institucí bylo úplně rušeno nebo došlo k útlumu výroby. V této souvislosti docházelo ke snižování pracovníků. Hlavním důvodem byl nárůst odbytových problémů, neschopnost přizpůsobit se novým ekonomickým podmínkám a rozpad trhů v rámci RVHP.

Místo kritéria na plnou zaměstnanost se začínala uplatňovat kritéria efektivity a racionality na straně poptávky po práci a nejdůležitějším kritériem na straně nabídky práce byly schopnosti, dovednosti a maximální pracovní výkon zaměstnanců.

„První vlna“ nezaměstnanosti spadá do období let 1990 - 1996. Počátkem devadesátých let vznikají úřady práce a formuje se státní politika zaměstnanosti. Mezi první nezaměstnané se dostali převážně pracovníci kvalifikovaní, kteří se úspěšně začlenili do vznikajícího sektoru ve sféře služeb, bankovníctví, pojišťovnictví, státní správy nebo obchodu s nemovitostmi.

Tabulka 2: **Strukturní přesuny osob mezi jednotlivými odvětvími**

<i>Odvětví</i>		<i>rok 1990</i>	<i>rok 1991</i>	<i>rok 1992</i>	<i>rok 1993</i>	<i>rok 1994</i>	<i>rok 1995</i>
<b>Zemědělství</b>	tis.osob	633	510	427	333	343	339
	%	11,8	10,0	9,0	7,0	7,0	6,6
<b>Průmysl</b>	tis.osob	2025	1948	1798	1710	1652	1684
	%	37,8	39,0	36,0	35,0	34,0	32,8
<b>Stavebnictví</b>	tis.osob	403	404	408	453	444	471
	%	7,5	8,0	8,0	9,0	9,0	9,2
<b>Stravování, obchod</b>	tis.osob	613	571	644	720	811	811
	%	11,5	11,0	13,0	15,0	16,0	15,8
<b>Doprava, spoje</b>	tis.osob	371	368	366	385	359	394
	%	6,9	7,0	7,0	8,0	7,0	7,7
<b>Finanční Služby</b>	tis.osob	28	37	51	65	75	96
	%	1,0	1,0	1,0	1,0	2,0	2,0
<b>Nemovitosti</b>	tis.osob	382	351	339	303	348	251
	%	7,1	7,0	7,0	6,0	7,0	4,9
<b>Veřejná správa</b>	tis.osob	96	99	123	133	145	269
	%	0,3	2,0	2,0	3,0	3,0	5,2
<b>Školství</b>	tis.osob	317	324	326	324	322	330
	%	5,9	6,0	7,0	7,0	7,0	6,4
<b>Zdravotnictví</b>	tis.osob	280	268	268	263	260	309
	%	5,2	5,0	5,0	5,0	5,0	6,4
<b>Služby (ostatní)</b>	tis.osob	204	178	176	159	140	172
	%	3,8	4,0	4,0	3,0	3,0	3,4
<b>Zaměstnanost celkem</b>	tis.osob	5351	5059	4927	4848	4899	5126
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Pramen: <http://portal.mpsv.cz/-statistiky>

Z předchozí tabulky 2 je patrný přesun osob mezi jednotlivými odvětvími v průběhu let 1990 až 1995. Poměrně značný úbytek lidí zaznamenalo především zemědělství a průmysl. Největší nárůst zaznamenaly finanční služby, obchod, školství a zejména veřejná správa.

Velké množství osob se osamostatnilo a začalo soukromě podnikat. Jedním z důvodů proč nedošlo k dramatickému nárůstu nezaměstnanosti byly i předčasné odchody lidí do starobních důchodů, a tím se uvolnila pracovní místa pro mladší. Z trhu práce byli vytlačováni méně kvalifikovaní a méně výkonní pracovníci.

V roce 1991 bylo 220 tisíc nezaměstnaných, což představuje míru nezaměstnanosti ve výši 4,13 %. V dalších letech začala míra nezaměstnanosti pomalu klesat až se postupně ustálila kolem 3,0 %. v letech 1992 - 1996 patřila k nejnižším v Evropě. „*Toto transformační období lze proto charakterizovat jako období relativní stability s nízkou mírou nezaměstnanosti, která se pohybovala v rozmezí od 2,57 % v roce 1992 až k 3,52 % v roce 1996*“.<sup>14</sup>

Tabulka 3: **Průměrná míra nezaměstnanosti v letech 1990 - 1996**

<i>Rok</i>	<i>1990</i>	<i>1991</i>	<i>1992</i>	<i>1993</i>	<i>1994</i>	<i>1995</i>	<i>1996</i>
<i>Míra nezaměstnanosti</i>	0,66	4,13	2,57	3,52	3,19	2,99	3,08

Pramen: <http://portal.mpsv.cz/-statistiky>

K tomuto celkem pozitivnímu vývoji nezaměstnanosti přispěl poměrně rychlý postup malé privatizace, vysoký zájem obyvatelstva o podnikání a poddimenzovaný sektor služeb. Ten pohltit osoby, které ztratily práci při transformaci státních podniků a institucí. Také uplatňování politiky zaměstnanosti prostřednictvím nově vznikajících institucí trhu práce jako byly okresní úřady práce, informační a poradenská střediska či správa služeb zaměstnanosti MPSV, mělo zásluhu na pozitivní vývoji nezaměstnanosti.

<sup>14</sup> BROŽOVÁ, D. Společenské souvislosti trhu práce, s. 89.

V období tzv. první vlny nezaměstnanosti byla upřednostňována aktivní politika zaměstnanosti. Ta spočívala v efektivním zprostředkovávání práce, podpoře tvorby nových pracovních míst nebo zaměstnávání osob v rámci veřejně prospěšných prací. Toto vedlo k rychlému umístění uchazečů o práci a nízkému počtu dlouhodobě nezaměstnaných.

„Druhá vlna“ spadá do období roku 1997 - 1999. Nezaměstnanost nejvíce postihla privatizující se podniky a banky, které propouštěly nadbytečné zaměstnance.

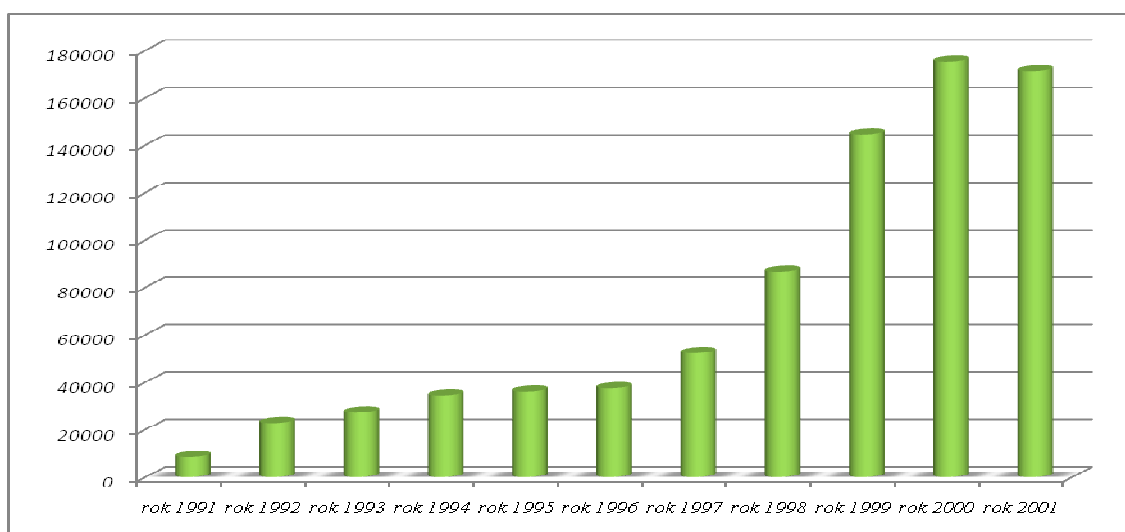
Míra nezaměstnanosti v roce 1997 vzrostla na téměř 4,3 %, což znamenalo 223 tisíc lidí bez práce. V dalších letech trend zvyšování míry nezaměstnanosti pokračoval a v roce 1999 dokonce dosáhl hodnoty 8,6 %, což představovalo 448 tisíc nezaměstnaných.

Příčinou nezaměstnanosti v tomto období byla výrazná změna kvalifikační a profesní struktury práce. Snižuje se počet pracovních míst, především v tradičních profesích, protože dochází k zániku nebo útlumu celých odvětví průmyslu. Vznikají pracovní místa v nových profesích a činnostech, objevují se nové kvalifikační požadavky, na které nebyly nezaměstnaní připraveni. Naopak se projevil nedostatek zájemců z práci z řad dělnických profesí. Vymezují se problémové regiony s nadprůměrnou mírou nezaměstnanosti, mezi které patřily regiony s vysokým podílem těžkého průmyslu, kde v důsledku restrukturalizace docházelo k poklesu výroby.

Jedná se o Severní Čechy, Severní Moravu a regiony, kde velký podíl pracovních míst poskytovalo zemědělství. V tomto období dochází k nárůstu nezaměstnanosti u lidí s nízkou kvalifikací a malou nebo žádnou pracovní zkušeností. Od roku 1997 začíná výrazně narůstat počet dlouhodobě a opakovaně nezaměstnaných.

Z následujícího obrázku 3 je patrný vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti od roku 1991. V tomto roce bylo evidováno 8694 osob dlouhodobě nezaměstnaných. Poměrně nízký stav v tomto roce, se začal každoročně navyšovat, nejvyššího počtu dosáhl v roce 2000, a to ve výši 175563 osob. Další rok došlo k mírnému úbytku na 171203 osob.

Obrázek 3: Vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti od roku 1991



Zdroj: BROŽOVÁ, D. Společenské souvislosti trhu práce, s. 96.

Tato etapa je charakteristická zvýšeným využíváním pasivní politiky zaměstnanosti nad aktivní. Od roku 1993 bylo vydáno na aktivní politiku zaměstnanosti 758 milionů Kč, což je 34,8 % z celkových výdajů na politiku zaměstnanosti. V dalších letech je patrný trend ve snižování výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti, například v roce 1996 bylo vydáno už o 200 milionů Kč méně, což činí pouhých 20,9 % z celkových nákladů na politiku zaměstnanosti.

### 2.3 Vývoj a příčiny nezaměstnanosti v letech 2000 - 2008

V roce 2000 se nárůst nezaměstnanosti na nějakou dobu zastavuje v důsledku hospodářského oživení ekonomiky. Zejména růstu průmyslové výroby, která nabídla nová pracovní místa, hlavně v automobilovém odvětví a zvýšila se i poptávka po práci ve stavebnictví a službách. Došlo však k poklesu zaměstnanosti v zemědělství, zpracovatelském průmyslu, dopravě nebo spojích. Na trhu práce existovala i neuspokojená poptávka po některých, především dělnických, profesích. Tyto byly doplňovány z řad cizích státních příslušníků, hlavně z Ukrajiny, Ruska a Polska. Také velké množství občanů ze Slovenska bylo a stále je v České republice zaměstnáváno.

Oživení ekonomiky však nesnížilo počet nezaměstnaných, jejich počet dokonce ještě vzrostl. Příčiny nárůstu v tomto období byly způsobeny růstem konkurence, vzdělanostní strukturou, růstem produktivity práce, růstem šedé ekonomiky, vysokými náklady na pracovní sílu a poměrně vysokými sociálními dávkami poskytovanými státem. „Čím vyšší je tzv. koeficient náhrady (tj. poměr disponibilního důchodu pracovníka v situaci, kdy je nezaměstnaný a jeho disponibilního důchodu, jestliže pracuje) tím menší je zájem pracovníků hledat pracovní místo“.<sup>15</sup>

V dalších dvou letech v důsledku mírného oživení ekonomiky byla nezaměstnanost celkem stabilní. Zvýšení bylo zaznamenáno až v letech 2003 a 2004. Tyto roky jsou obdobím nárůstu počtu nezaměstnaných, míra nezaměstnanosti se blížila téměř k 10 % a na úradech práce bylo registrováno více jak 500 tisíc lidí.

Se vzrůstající nezaměstnaností souviselo i zvýšení výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti, v důsledku zvýšeného počtu vyplácených podpor v nezaměstnanosti. Docházelo k postupnému nárůstu výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti. Především vytvářením společensky účelných pracovních míst, zaměstnáváním v rámci veřejně prospěšných prací, vytvářením pracovních míst pro občany se zdravotním postižením a organizováním rekvalifikačních kurzů. Od roku 2003, kdy bylo 43 tisíc volných pracovních míst, je zaznamenán meziroční nárůst počtu volných pracovních míst a v roce 2007 dosáhl dokonce výše 124 tisíc volných pracovních míst.

Zpomalení ekonomického růstu v roce 2007 i v 1. pololetí roku 2008 situaci na trhu práce výrazně negativně neovlivnilo, nezaměstnaných pomalu ubývá a roste i počet volných míst. Pokles nezaměstnaných ovlivňují i demografické faktory, na trh práce přicházejí slabší populační ročníky a silné odcházejí do důchodu. Navíc roste počet mladých, kteří chtějí studovat a odkládají nástup na trh práce.

Pomalejší úbytek počtu nezaměstnaných souvisí se strukturálním charakterem nezaměstnanosti. Volná místa sice existují, ale nejsou pracovníci, kteří by požadovanou kvalifikaci splňovali.

V roce 2008 dochází k poklesu míry nezaměstnanosti na 5,45 %, což je snížení o 1,2 % oproti roku 2007. Zaznamenáváme vyšší zaměstnanost především v průmyslu zpracovatelském, stavebnictví a sektoru služeb.

---

<sup>15</sup> BROŽOVÁ, D. Společenské souvislosti trhu práce, s. 91.

K nárůstu zaměstnanosti v tomto sektoru dochází dlouhodobě. Také jsou vytvářena nová pracovní místa zahraničními investory.

Z regionálního hlediska byl zaznamenán nárůst zaměstnanosti ve všech krajích, největší byl ve Středočeském a Moravskoslezském.

## **2.4 Hospodářská krize v roce 2009 a vývoj nezaměstnanosti**

Finanční krize, která započala ve Spojených státech na podzim 2008 se vlivem provázanosti trhů přenesla i do Evropy a změnila se ve světovou hospodářskou krizi. Nejdříve došlo k poklesu HDP<sup>16</sup> většiny zemí Evropské unie. S tím souvisel hospodářský pokles, který měl za následek nárůst nezaměstnanosti. Krize zasáhla firmy, které představovaly světovou špičku v letectví, automobilismu, elektronice, výpočetní technice a mnoha dalších oborech. Došlo k poklesu zakázek, jednak z důvodu nadměrné produkce, ale také z obavy lidí ze ztráty zaměstnání, která je nutí spíše šetřit a omezovat výdaje.

Snížil se prodej automobilů, utlumil se cestovní ruch, omezil se stavební průmysl, produkce v hutnictví, sklářství a dalších průmyslových oborech. Krize negativně ovlivnila i trh s nemovitostmi. Zaměstnavatelé na snižování poptávky po zboží a službách nejprve reagovali ukončováním pracovních poměrů s agenturními zaměstnanci, cizinci a zaměstnanci v důchodovém věku. Teprve později začali propouštět i kmenové zaměstnance. Zhoršená ekonomická situace řady podniků se projevovala ve zvýšení počtu žádostí zaměstnanců o vyplácení nevyplacených mezd zaměstnavatelem v případě platební neschopnosti zaměstnavatele, podaných na úřady práce.<sup>17</sup> Od prosince 2008 se také začaly zvyšovat počty nahlášených případů hromadného propouštění. Za půl roku oznámilo celkem 667 zaměstnavatelů úřadům práce přepokládané hromadné propouštění zaměstnanců.

Příbylo domácností, které nebyly schopny splácet hypotéky a úroky z nich, z důvodu ztráty zaměstnání některého člena rodiny. Klesla tak jejich koupěschopnost, čímž se snížila stávající životní úroveň rodin.

---

<sup>16</sup> HDP – hrubý domácí produkt, základní národohospodářský ukazatel užívaný pro měření výkonnosti celé ekonomiky; celková hodnota finální produkce vyrobené za určité období (obvykle za 1 rok).

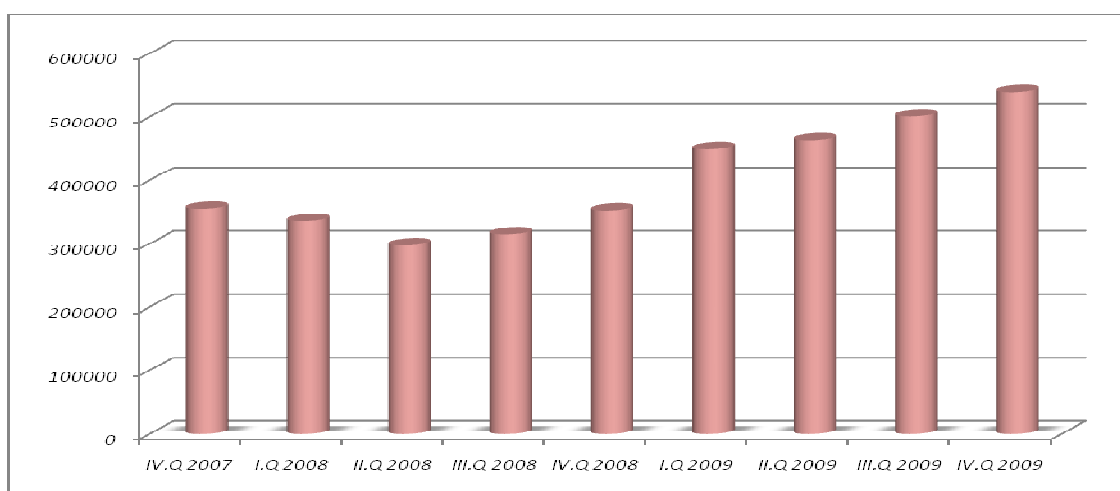
<sup>17</sup> Ve smyslu § 1a zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele.



Rok 2009 je ve znamení nárůstu míry nezaměstnanosti a počtu lidí bez práce, úřady práce evidovaly téměř 539 tisíc nezaměstnaných.

Následující obrázek 4 zaznamenává vývoj v počtu nezaměstnaných po jednotlivých čtvrtletích. Je dobře patrný úbytek nezaměstnaných ve II. čtvrtletí 2008, kdy došlo ke snížení míry nezaměstnanosti o 1,2 % oproti roku 2007. Ve III. čtvrtletí roku 2008 je již dobře vidět, jak hospodářská krize začala negativně nárůst nezaměstnaných ovlivňovat.

Obrázek 4: **Vliv hospodářské krize na nárůst počtu nezaměstnaných po čtvrtletích**



Pramen: <http://portal.mpsv.cz/-statistiky>

Nejvíce nově hlášených uchazečů o zaměstnání přicházelo z odvětví průmyslu (z celkového počtu uchazečů, kteří přišli do evidence úřadů práce tvořili 40 %). Dalším odvětvím, které přispívá k růstu nezaměstnanosti je odvětví obchodu (11 %), obchod s nemovitostmi (7,1 %), odvětví dopravy a spojů (4,2 %). Podle profesní skladby jsou to hlavně pomocní a nekvalifikovaní dělníci v průmyslu, kováři, nástrojaři, zámečníci, prodavači, montážní dělníci a řidiči motorových vozidel.

Ubývá pracovních příležitostí v oborech, kde byli zaměstnaní především muži (logistika, automobilová produkce, výroba a zpracování kovů a s tím související činnosti). Z tohoto důvodu se zvyšuje počet uchazečů o zaměstnání z řad mužů. V evidencích úřadů práce se zvyšují i počty mladých ve věku 20-25 let, nejpočetnější skupinu tvoří uchazeči s výučním listem a středním vzděláním s maturitou.

Předpověď vývoje ekonomické krize není příliš optimistická. Vzhledem k vysoké závislosti české ekonomiky na vývoji zahraničních trhů je předpoklad, že by mohlo dojít k růstu zaměstnanosti až ke konci roku 2010, v návaznosti na růst zahraniční poptávky po dodávkách z naší republiky.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Pramen: Národní ústav odborného vzdělávání, Vývoj vzdělaností a oborové struktury žáků a studentů ve středním a vyšším odborném vzdělávání v ČR a postavení mladých lidí na trhu práce ve srovnání se stavem v EU 2008/2009.

### 3. Úřady práce

Úřady práce byly zřizovány v I. polovině devadesátých let 20. století. Působnost a činnost úřadů práce je vymezena zákonem č. 435/2004 Sb. „o zaměstnanosti“ v platném znění. V čele úřadu práce je ředitel, kterého jmenuje nebo odvolává ministr práce a sociálních věcí ČR na základě výsledků konkurzního řízení. Úřady práce jsou správními orgány a zabezpečují státní politiku zaměstnanosti. Cílem je dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle. Dále směřují k produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání.

*Právo na zaměstnání znamená:*<sup>19</sup>

- zprostředkování pracovního uplatnění ve vhodném zaměstnání
- možnost rekvalifikace nezbytné k pracovnímu uplatnění
- poskytnutí hmotného zabezpečení před nástupem do zaměstnání nebo v případě ztráty zaměstnání

#### 3.1 Funkce úřadů práce

Úřady práce plní zejména tyto funkce:

- zprostředkovávají vhodné zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání,
- poskytují občanům poradenské služby spojené s hledáním vhodného zaměstnání, volbou povolání a rekvalifikací,
- organizují a usměrňují rekvalifikační kurzy,
- organizují a zprostředkovávají zařazení uchazečů do Job clubů,
- vedou evidenci uchazečů a zájemců o zaměstnání, rozhodují o vyřazení uchazečů z této evidence a evidují volná pracovní místa,
- rozhodují o přiznání, nepřiznání, odejmutí nebo zastavení výplaty hmotného zabezpečení,

---

<sup>19</sup> KEJDOVÁ, M. Základy správního práva, s. 56.

- spolupracují se zaměstnavateli a podnikateli při zřizování nových pracovních míst, zaměstnávání v rámci veřejně prospěšných prací, podporují zřizování a provoz chráněných dílen pro občany ze zdravotním omezením,
- rozhodují o vydání nebo odnětí povolení k zaměstnávání cizinců a osob bez státní příslušnosti,
- zpracovávají koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém obvodu, sledují stav na trhu práce.

Úřady práce také nabízejí služby v podobě pomoci žákům a studentům při výběru školy nebo volbě povolání. Prostřednictvím svých informačních a poradenských středisek poskytují aktuální informace, které žákům a studentům usnadňují rozhodnutí při vstupu do světa práce.<sup>20</sup> Tato střediska mohou navštívit rodiče, děti nebo celé třídy. Žáci základních škol se mohou účastnit besed, které jsou zaměřeny na volbu povolání. Pro absolventy středních škol se organizují besedy k výběru zaměstnání nebo dalšího vzdělávání. Úřady práce poskytují informace o současném uplatnění absolventů na trhu práce, ale i dostupné informace o možnostech studia v zahraničí.

Z pohledu občana nejviditelnější činností úřadu práce je zprostředkovatelská činnost. Ta spočívá ve vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu ucházející se o práci nebo vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly. Zprostředkovatel při své práci poskytuje klientovi informace o možnostech úřadu práce, povinnostech klienta, ale především základní poradenské služby. Snaží se být nápomocen klientovi při hledání vhodného zaměstnání a zohledňuje přitom jeho kvalifikaci, dosavadní pracovní zkušenosti, zdravotní a osobností specifika. Největší aktivita při hledání zaměstnání však spočívá na aktivitě klienta.

### **3.2 Poradenství pro nezaměstnané**

Každá profese, při které dochází ke kontaktu člověka s člověkem, obsahuje prvky poradenství. Může se jednat o kontakt se zákazníkem, konzumentem služeb, uchazečem o zaměstnání.

---

<sup>20</sup> KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. Lidské zdroje na trhu práce, s. 137.

Poradenství pro nezaměstnané je založeno na snaze pomoci nezaměstnanému, snaží se podpořit jeho rozvoj, osobnostní růst, zralost, aby se mohl lépe orientovat a uplatnit v dalším životě. Zaměřuje se na posouzení jeho schopností, dovedností, osobnostních předpokladů a doporučení vhodného zaměstnání. Radí rovněž při volbě vhodné školy pro přípravu na budoucí povolání, vhodného povolání nebo rekvalifikace.

Poradenství pro zaměstnavatele je zaměřeno na výběr vhodných pracovníků podle kvalifikačních a osobnostních předpokladů. Pracovníci úřadu práce mohou poskytovat individuální, skupinové poradenství nebo skupinovou práci s uchazeči v Job clubech.<sup>21</sup>

**Individuální poradenství** je zaměřeno na jednotlivce, jedná se o intenzivnější spolupráci s profesním poradcem. Snahou je zjistit představy uchazeče o práci, studiu, jeho cílech, pracovní, rodinnou anamnézu a další potřebné informace, na základě kterých poradce navrhne konkrétní řešení jeho situace. Výhodou tohoto typu poradenství je vytvoření důvěrnějšího vztahu mezi klientem a poradcem, který může klást větší důraz na aktivitu a zapojení klienta, konzultovat s ním jeho rozhodnutí. Poradce pomáhá klientovi připravit se na pohovor se zaměstnavatelem nebo se sestavením životopisu.

**Skupinové poradenství** je poskytováno pro větší množství lidí, jde především o předání informací klientům, zodpovězení jejich dotazů, předání znalostí a dovedností, které budou na trhu práce potřebovat. Mezi skupinové poradenství můžeme zařadit i Job cluby. Ty byly původně určeny pro uchazeče o zaměstnání, kterým úřad práce věnuje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání, osoby do 20 let věku, osoby se zdravotním postižením, osoby starší 50 let, osoby pečující o dítě do 15 let věku nebo osobám, které jsou vedeny v evidenci déle než 5 měsíců.

V současné době jsou Job cluby určeny uchazečům, kteří chtějí pracovat sami na sobě. Job cluby se zaměřují na metody, které pomáhají nezaměstnaným k získání dovedností správné komunikace, sebepoznání, zvládnání stresových situací a podpoře zdravého sebevědomí. Lidé se naučí orientovat na trhu práce, prezentovat sebe sama a využívat různé způsoby a zdroje při hledání zaměstnání.

---

<sup>21</sup> Pramen: [portal.mpsv.cz/obcane/JobClub](http://portal.mpsv.cz/obcane/JobClub)

### Individuální akční plán

Úřadu práce je zákonem stanovena povinnost vypracovat individuální akční plán všem uchazečům o zaměstnání, kteří jsou vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 5 měsíců nebo o to požádají. Jedná se o jednu z poradenských technik, která má přispět k prevenci dlouhodobé nezaměstnanosti a větší šanci uchazeče na získání zaměstnání. Cílem tohoto dlouhodobého procesu je aktivovat uchazeče, naplánovat aktivity a činnosti, které povedou k získání zaměstnání.

Při tvorbě individuálního akčního plánu je důležité stanovit si možnosti uplatnění (cíle), postupy k získání zaměstnání, naplánovat aktivity a zvýšit úsilí při hledání práce. Základem pro vytýčení cílů uplatnění je rozbor vlastního profesního potenciálu uchazeče, tzn. v jakých profesích a pracovních pozicích nejlépe využije svoji kvalifikaci, znalosti, dovednosti a dosavadní pracovní zkušenosti.

Dobré je vytýčit si zajímavé a přijatelné pracovní pozice, které by byly vhodné a znamenaly třeba i změnu kvalifikace, například rekvalifikací, další studium, jazykové kurzy a jiné. Trh práce se stále mění. Pokud je uchazeč schopen se přizpůsobit jeho kvalifikačním potřebám, přinese mu i mnohem více pracovních příležitostí.

## **3.3 Uchazeč o zaměstnání**

*„Uchazečem o zaměstnání je občan, který není v pracovním nebo obdobném vztahu, nevykonává samostatnou výdělečnou činnost ani se nepřipravuje soustavně na povolání a osobně se u úřadu práce uchází podáním písemné žádosti o zprostředkování vhodného zaměstnání“.*<sup>22</sup>

Úřady práce zprostředkovávají zaměstnání bezplatně na celém území ČR a při své činnosti dodržují zásadu rovných příležitostí pro všechny občany.

---

<sup>22</sup> KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. Lidské zdroje na trhu práce, s. 91.

### 3.3.1 Základní práva a povinnosti uchazeče<sup>23</sup>

Uchazeč o zaměstnání má tato práva:

- ✓ na zprostředkování zaměstnání, tzn. na vyhledávání vhodného zaměstnání, poradenství a poskytování informací o pracovních příležitostech,
- ✓ na podporu v nezaměstnanosti, pokud splní zákonem stanovené podmínky,
- ✓ na zvýšenou péči pokud ji z vážných důvodů potřebuje,
- ✓ na pracovní rehabilitaci, jedná-li se o osobu se zdravotním postižením,
- ✓ rekvalifikaci nezbytnou k pracovnímu uplatnění.

a tyto povinnosti:

- ✓ poskytovat úřadu práce potřebnou součinnost při zprostředkování zaměstnání a řídit se jeho pokyny,
- ✓ jednat podle pokynů úřadu práce o nástupu do zaměstnání se zaměstnavatelem, k němuž byl vyslán a o výsledku informovat úřad práce,
- ✓ podrobit se na žádost úřadu práce posouzení svého zdravotního stavu a vydání lékařského posudku, v případě, že žádá o pracovní rehabilitaci,
- ✓ sdělit údaje o svém zdravotním omezení z důvodu vyhledání vhodného zaměstnání,
- ✓ oznámit důvody, pro které se nedostaví na úřad práce ve sjednaném termínu,
- ✓ oznámit změnu bydliště a změny skutečností, které jsou podstatné pro zařazení a vedení v evidenci,
- ✓ poskytovat součinnost nejen při vypracování individuálního akčního plánu, ale i při jeho aktualizaci a vyhodnocování.

### 3.3.2 Podpora v nezaměstnanosti

K pasivní politice zaměstnanosti patří hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání ve formě vyplácení podpory v nezaměstnanosti. Od 1.1.2009 se změnila pravidla pro její vyplácení a týkají se především výše podpory a doby jejího poskytování.

---

<sup>23</sup> Pramen: zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Tato opatření by měla lépe motivovat uchazeče o zaměstnání, klade se velký důraz na vlastní aktivitu a iniciativu uchazečů, aby se v co možná nejkratší době opětovně začlenili do práce. Zároveň však zohledňuje komplikovanější pozici osob nad 50 let věku na trhu práce, a proto u nich ponechává podpůrnou dobu delší.

#### Výše a délka vyplácené podpory

Výše podpory se vypočítává z průměrného měsíčního čistého výdělku - první 2 měsíce ve výši 65 %; další 2 měsíce 50 % a po zbytek podpůrné doby 45 %.

Maximální výše podpory je omezena, a jedná se o částku 13.307,- Kč měsíčně.

Lidé do 50 let věku pobírají podporu 5 měsíců, mezi 50 - 55 lety 8 měsíců a nad 55 let 11 měsíců.

#### Nárok na podporu vzniká za splnění těchto podmínek

1. Pokud člověk vykonával alespoň 12 měsíců v rozhodném období zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, která zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Přičemž rozhodným obdobím se pro posuzování nároku na podporu v nezaměstnanosti, rozumí poslední 3 roky před zařazením uchazeče o zaměstnání do evidence uchazečů o zaměstnání.
2. O poskytnutí podpory v nezaměstnanosti musí požádat příslušný úřad práce, kde je zároveň veden v evidenci uchazečů o zaměstnání.
3. Ke dni, k němuž má být podpora přiznána, nesmí být poživitelem starobního důchodu.

Podpora nemusí být přiznána uchazeči o zaměstnání, který v posledních 6 měsících před zařazením do evidence úřadu práce, bez vážných důvodů opakovaně nejméně dvakrát, sám ukončil vhodné zaměstnání, které mu zprostředkoval úřad práce. Jedná se o opatření, kterým má být zabráněno účelovým nástupům do zprostředkovaného zaměstnání a jejich opakovanému ukončování bez vážných důvodů jenom proto, aby uchazeč o zaměstnání vykazoval součinnost s úřadem práce a dál si nárokoval podporu.



Výplaty dávek jsou vázány na aktivní chování člověka, tedy na jeho účast v rekvalifikacích, programech dalšího vzdělávání, jednorázových registrovaných nebo veřejných pracích. Systém je finanční motivací nastaven tak, aby člověk zůstal bez práce co nejkratší dobu.

### **3.4 Zájemce o zaměstnání**

Zájemce o zaměstnání je osoba, která zaměstnání má, buď je zaměstnán v pracovně právním vztahu nebo vykonává samostatně výdělečnou činnost, ale má zájem o zprostředkování jiného zaměstnání. Zájemci jsou zařazeni do evidence úřadu práce na základě vlastní písemné žádosti. Úřad práce jim poskytuje své služby jako uchazečům o zaměstnání, zprostředkovává vhodné zaměstnání a může zabezpečit i rekvalifikaci.

Úřad práce může ukončit vedení v evidenci zájemců na základě jeho žádosti nebo v případě, že při zprostředkování zaměstnání s úřadem práce nespolupracuje.

## 4. Rizikové skupiny nezaměstnaných

Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněno řadou charakteristických rysů, kromě zdravotního stavu, dosaženého vzdělání nebo pohlaví, je to především věk. Ten může začlenit člověka do skupiny osob s větším rizikem ztráty zaměstnání a v případě nezaměstnanosti předurčit pro dlouhodobou nezaměstnanost. Rizikovými skupinami<sup>24</sup> z hlediska věku se stávají především mladší věkové skupiny, tedy osoby do 25 let a starší věkové skupiny nad 50 let věku. Tyto tzv. cílové skupiny potřebují zvýšenou pomoc pracovně profesního a psychologického poradenství.

### 4.1 Osoby do 25 let věku

Skupina osoby do 25 let věku, která patří do rizikové skupiny nezaměstnaných, je tvořena mladistvými a absolventy středních a vysokých škol.

*„Skupina „mladiství“ byla většinou expertů charakterizována jako nejmladší skupina uchazečů bez kvalifikace, bez pracovních návyků (zkušeností), často poznamenána sociálním postavením rodičů, s neochotou hledat jakékoli zaměstnání a dáváním přednosti sociálním dávkám před pracovním příjmem“.*<sup>25</sup>

Velkým handicapem mladistvých je jejich nízký věk, se kterým souvisí nemožnost získání pracovních zkušeností, dovedností a pracovních návyků. Převažuje u nich nízké, nejčastěji základní vzdělání. To jsou nejčastější příčiny nezaměstnanosti mladistvých. Také jde zde omezení vykonávat některé druhy pracovní činnosti nebo uzavřít dohodu o hmotné odpovědnosti. To může být důvodem toho, že zaměstnavatelé při výběru zaměstnance dají přednost staršímu a již zapracovanému zájemci o práci.

Mladiství, ve většině případech, nejsou schopni samostatně řešit svoji situaci a spoléhají na pomoc druhých.

*Absolventi* středních a vysokých škol ucházející se o své první zaměstnání, bývají často v konkurenci s ostatními uchazeči o zaměstnání v nevýhodě.

---

<sup>24</sup> Mezi rizikové skupiny, kterým je poskytována na trhu práce zvýšená ochrana dále řadíme: fyzické osoby se zdravotním postižením, osoby pečující o dítě do 15 let věku, těhotné ženy, kojící ženy a matky do 9 měsíce po porodu, fyzické osoby potřebující zvláštní pomoc nebo společensky nepřízpůsobivé, nekvalifikované osoby.

<sup>25</sup> SIROVÁTKA, R., MAREŠ, P. Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika, s. 130.

Nemají praktické zkušenosti a pracovní návyky, které jsou pro přijetí do zaměstnání pro většinu zaměstnavatelů rozhodující.

K dalším příčinám nezaměstnanosti absolventů patří nesoulad mezi jejich profesní strukturou a potřebami trhu práce. Někteří absolventi mají velice nereálné a přehnané požadavky na svoje finanční ohodnocení, nechtějí přijmout práci pod úrovní svého vzdělání a častokrát u nich existuje neochota měnit svojí profesní orientaci.

U nezaměstnaných mladistvých a absolventů středních škol, kteří nemají zájem o získání zaměstnání se objevují i závažné výchovné a psychologické problémy. Nuda je může dohnat až k sociálně patologickému chování a vyřazování ze společnosti.

Problém, který zvyšuje počet nezaměstnaných absolventů, je i posouvání věkové hranice odchodu do důchodu, která brání uvolňování pracovních míst pro mladé.

U této skupiny nezaměstnaných je důležité, aby si v brzkém čase po absolvování školy, osvojili potřebné pracovní návyky a udrželi získané vědomosti a schopnosti. Proto je dobré přijmout práci třeba i na čas, méně placenou nebo pod úrovní vzdělání. Každý měsíc, který stráví prací je pro ně přínosnější, než kdyby ho strávili zahálením a nečinností.

Jednou z možností řešení nezaměstnanosti u této skupiny osob je doplnění nebo rozšíření stávajícího vzdělání. Pokud se nevrátí do školy, tak je možnost poradenských a motivačních programů, aby si osvojili základní návyky pracujícího člověka.

U absolventů mohou být řešením rekvalifikace podle požadavků trhu práce nebo praktikantská místa.

## **4.2 Osoby nad 50 let věku**

Mezi rizikové skupiny, kterým je poskytována na trhu práce zvýšená ochrana patří i osoby nad 50 let věku. Pro tuto skupinu osob je ztráta zaměstnání nejtěživější, zažívají pocity bezradnosti a nejistoty spojené se strachem z budoucnosti.

Čím je člověk starší, tím silnější jsou jeho návykové stereotypy, tím obtížněji a pomaleji se přizpůsobuje novým životním situacím.

Tito lidé byli častokrát zvyklí setrvávat v jedné profesi na jednom pracovním místě. Na nejistotu zaměstnání, kterou s sebou nese dnešní doba nebyli zvyklí.

Starší lidé odolávají hůře dopadům segmentace pracovního trhu. Ztráta zaměstnání v tomto věku, zejména pro lidi, kteří měli vybudované postavení nebo zastávali významnou funkci, znamená oddělení od výsledků dosavadní práce, kolegů i přiměřeného příjmu. Přestávají žít i společensky a ocitají se v izolaci své rodiny.

Příčinou nezaměstnanosti této skupiny může být zejména nedostatečná kvalifikace osob, nesoulad jejich kvalifikace se strukturou pracovních příležitostí, nižší adaptabilita, nebo nepříznivý zdravotní stav. V dnešní době mají zaměstnavatelé zvýšené požadavky na znalost cizích jazyků, práci s moderní technikou a vyšší flexibilitu, což u některých lidí této věkové kategorie mohou postrádat. Handicapem u skupiny osob na 50 let věku jsou také vyšší platové nároky, vyplývající z jejich délky praxe a častější zdravotní potíže v souvislosti s přibývajícím věkem. Pro mnoho zaměstnavatelů je člověk blízký důchodovému věku již neperspektivní. V případě, že hrozí ztráta zaměstnání, mnoho starších lidí, řeší svoji situaci odchodem do předčasného starobního důchodu.

V roce 1996 došlo k zásadním změnám v důchodovém systému, hranice odchodu do starobního důchodu je neustále zvyšována a tento trend bude pokračovat. V naší společnosti dochází k demografickému stárnutí populace, tzn. že starších osob rychle přibývá a snižuje se podíl osob mladších. Také průměrný věk ve společnosti se zvyšuje. S nárůstem počtu lidí, kteří odchází do důchodu se zvyšuje finanční zátěž na mladší generaci.<sup>26</sup> Proto se budou upřednostňovat tendence k udržení zaměstnanosti starších lidí co nejdélejší možnou dobu, i když v praxi se setkáváme spíše s opačným trendem .

Řešením nezaměstnanosti u této skupiny osob je změna jejich profesní orientace na základě požadavků trhu práce, tedy rekvalifikace. U některých nezaměstnaných by mohlo být řešením i zahájení samostatné výdělečné činnosti.

### **4.3 Osoby zdravotně postižené**

Další rizikovou skupinou na trhu práce jsou osoby se zdravotním postižením. Jde o osoby uznané orgánem sociálního zabezpečení za invalidní.

---

<sup>26</sup> ČSSZ ke konci ledna 2009 evidovala 2 220 211 poživatelů starobních důchodů. Na jednoho starobního důchodce je 2,33 plátců. Zaznamenáváme každoroční pokles v počtu plátců na jednoho starobního důchodce, např. v roce 2005 jich bylo 2,44.

Od 1.1.2010 místo plné a částečné invalidity máme invaliditu prvního, druhého a třetího stupně, podle procent poklesu pracovní schopnosti.<sup>27</sup>

Dále jsou to osoby uznané rozhodnutím úřadu práce jako osoby zdravotně znevýhodněné, tj. osoby, kterým je zachována schopnost vykonávat soustavně zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale jejich schopnosti být nebo zůstat pracovním začleněny jsou podstatně omezeny z důvodu jejich dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.<sup>28</sup>

V dnešní době kdy se stále větší důraz klade na produktivitu práce a výkon, mají lidé se zdravotním omezením stále menší šance uplatnit se na trhu práce. *„Dostávají se často do bezvýhodné životní situace a pro jejich rodiny to znamená starost o nezaměstnaného postiženého rodinného příslušníka“.*<sup>29</sup>

Pokud je jejich zdravotní handicap kumulován například vyšším věkem nebo nízkým stupněm vzdělání, jejich možnost na nalezení práce ještě klesá.

U této skupiny osob vystupují do popředí nejen ekonomické, sociální a psychické problémy, ale zejména problém přiměřeného smyslu života, problém pocitu lidské důstojnosti.

Úřady práce vedou evidenci osob se zdravotním postižením. Údaje z evidence jsou určeny výhradně pro účely začlenění a setrvání těchto osoby na trhu práce a pro statistické účely. Délka evidence u této skupiny osob bývá i dvojnásobně vyšší než doba ostatních uchazečů o zaměstnání. Některé osoby se zdravotním postižením lze považovat dokonce za téměř nezaměstnatelné. Důvodem je pracovní omezení dané jejich zdravotním stavem. Někdy jsou tato omezení takového charakteru, že tyto osoby mohou pracovat pouze za specifických podmínek vytvořených například v chráněných dílnách.<sup>30</sup>

I když je uchazečům o zaměstnání se zdravotním postižením věnována na úřadech práce maximální pozornost, ze strany zaměstnavatelů o jejich zaměstnávání není příliš velký zájem.

---

<sup>27</sup> Invalidita třetího stupně - pokles pracovní schopnosti nejméně o 70 %, do 31.12.2009 plný invalidní důchod.

Invalidita druhého stupně - pokles pracovní schopnosti nejméně o 50 %, invalidita prvního stupně - pokles pracovní schopnosti nejméně o 35 %, do 31.12.2009 částečný invalidní důchod.

<sup>28</sup> Za nepříznivý zdravotní stav se považuje dle poznatků lékařské vědy, stav trvající déle než 1 rok. Ve velké míře omezuje psychické, fyzické nebo smyslové schopnosti a tím i schopnost se uplatnit na trhu práce.

<sup>29</sup> BUCHTOVÁ, B. Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém, s.113.

<sup>30</sup> SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika.

*„Důvodem je zejména obava z problémů spojených s legislativní ochranou těchto pracovníků, které pro zaměstnavatele vyplývají ze zákoníku práce“.<sup>31</sup>*

Ministerstvo práce a sociálních věcí zavedlo několik nástrojů, které by měly motivovat zaměstnavatele k vytváření pracovních míst právě pro osoby se zdravotním postižením. Podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, je povinností zaměstnavatelů s více jak 25 zaměstnanci v pracovním poměru, zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4 %.

Tuto povinnost lze nahradit také odběrem výrobků od firem, které zaměstnávají více než 50 % osob ze zdravotním postižením, tzv. náhradní plnění.

V případě, že zaměstnavatel nevyužije ani jednu z možností, musí povinnost splnit odvodem do státního rozpočtu. Výše odvodu činí za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by měl zaměstnavatel zaměstnat, 2,5násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího roku.<sup>32</sup>

Odvod do státního rozpočtu poukazuje prostřednictvím úřadu práce, v jehož územním obvodu je sídlo nebo bydliště zaměstnavatele. Tomuto úřadu práce je také zaměstnavatel povinen písemně ohlásit způsob plnění, vždy do 15. února roku.

Další možnou motivací zaměstnavatelů pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením je vyplácení příspěvků při vytvoření chráněné pracovní dílny a chráněného pracovního místa.

---

<sup>31</sup> SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika, s. 129.

<sup>32</sup> Výše průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí 2009 činila 22896,- Kč. je vyhlášována MPSV na základě údajů Českého statistického úřadu a vychází ve Sbírce zákonů.

## 5. Důsledky nezaměstnanosti

V ekonomické teorii rozdělujeme dopady nezaměstnanosti na makroekonomické, což jsou dopady na stát, který díky nezaměstnanosti přichází o velké finanční prostředky, a mikroekonomické, což jsou dopady na jedince, domácnosti nebo firmy. Můžeme říci, že důsledkem nezaměstnanosti ztrácí jak nezaměstnaný, tak celá společnost.

### 5.1 Ekonomické důsledky pro společnost

Nejzávažnější společenskou ztrátou je ztráta makroekonomického produktu<sup>33</sup>, spočívající v tom, že ekonomika se nenachází ve stavu plné zaměstnanosti, proto je její výstup pod potenciální úrovní. Vzniká ztráta mezi skutečnou a potenciální produkcí. Tato ztráta vzniká v důsledku toho, že nezaměstnaní nepřispívají k výrobě statků a služeb. Tyto ztráty jsou pro společnost obrovské (řádově desítky miliard Kč).

Negativním důsledkem pro společnost je také to, že stát přichází o příjmy z daní fyzických osob. Jsou-li lidé bez práce, nemohou odvádět daně z příjmu. Zatímco výdaje v důsledku nezaměstnanosti stále rostou.

Dalším důsledkem je ztráta lidského kapitálu, pokud je člověk vyloučen z pracovního procesu, postupně ztrácí svoji kvalifikaci, dochází k tzv. dequalifikaci. Získané vzdělání se znehodnocuje a hodnota lidského kapitálu, který je vzácným ekonomickým zdrojem devaluje.

### 5.2 Ekonomické důsledky pro jedince

Z hlediska materiálních dopadů nezaměstnanosti jsou rozhodující dvě okolnosti. „Za prvé jde o to, jaké je postavení nezaměstnaného v jeho rodině a jaké jsou další zdroje jeho rodiny a za druhé jde o to, jaké jsou materiální garance sociálního státu pro nezaměstnané“.<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup> BROŽOVÁ, D. Společenské souvislosti trhu práce, s. 101.

<sup>34</sup> SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika, s.170.

Pokles příjmů v nezaměstnanosti je citelný hlavně v domácnostech, kde o práci přišel některý z hlavních živitelů rodiny. Většina nezaměstnaných uvedla, že jejich příjem v době nezaměstnanosti poklesl oproti příjmu, který měli v době zaměstnání, v průměru o čtvrtinu. Naopak menší pokles příjmů domácností byl zaznamenán u nezaměstnaných, kteří žijí s rodiči, tedy u mladých lidí do 25 let a u těch, jejichž příjem byl doplňkovým příjmem k hlavnímu příjmu živitele rodiny.

Ve většině případech s sebou nezaměstnanost nese snížení životní úrovně jedince nebo jeho rodiny. Pokud je rodina nucena žít pouze z dávek hmotného zabezpečení nebo sociální podpory, stanovené na základě životního minima, může to znamenat značný propad její dosavadní životní úrovně. Musím poznamenat, že nízké finanční příjmy nemusí souviset pouze s nezaměstnaností. Je mnoho pracovníků, kteří pracují za minimální nebo velmi nízkou mzdu, ze které živí někdy i dost početnou rodinu. Ženy samoživitelky, zdravotně postižené osoby nebo důchodci s nízkými důchody častokrát žijí na hranici chudoby a jsou nuceni velice šetřit.

Dlouhodobá nezaměstnanost představuje určitou hrozbu nízké životní úrovně, protože po vyčerpání hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti, jedinec musí žít pouze ze sociální podpory stanovené na základě životního minima. Některé osoby podporu v nezaměstnanosti vůbec nedostávají, protože nesplní zákonem stanovené podmínky pro její výplatu. Mohou to být mladiství, absolventi nebo ti, kteří již vyčerpali dobu, po kterou je podpora vyplácena.

Většinou finanční potíže nakonec donutí nezaměstnané vzít i hůře placenou a méně kvalifikovanou práci.

### **5.3 Vliv nezaměstnanosti na psychiku člověka**

Ztráta zaměstnání anebo samotný strach z této ztráty jsou u mnoha lidí zdrojem frustrací s vážným dopadem na jejich duševní a fyzické zdraví. Práce je pro člověka důležitou podmínkou jeho důstojné existence, přináší nejen materiální užitek, ale současně pocit seberealizace, společenské užitečnosti a uspokojení potřeby ctižádosti. Prožívání ztráty práce je pro většinu lidí extrémní emocionální zátěž, nejčastější příčinou duševního strádání je strach z toho „co bude dál“.



Nezaměstnanost je pro mnohé jedince bolestná, zraňující zkušenost a zůstávají po ní trvalé psychologické rány a jizvy.

*„Také v České republice stoupá počet případů sebevražd v souvislosti se ztrátou práce. Nepřímo to potvrzuje statistika z roku 1998, která ukázala (Právo,16.2.2000), že nejčastěji u nás dobrovolně odcházejí ze života lidé ve věku 40 až 50 let a teprve potom starší občané. Nejpočetnější skupinou v rámci sebevražd ze sociálních příčin jsou právě nezaměstnaní“.*<sup>35</sup>

U dobrovolné nezaměstnanosti a v prvním období nedobrovolné nezaměstnanosti může být prožívána třeba i jako forma dovolené, odpočinku, realizace záležitostí, na které dříve nebyl čas. V důsledku neúspěchu najít si práci, se čas trávený doma, v určité sociální izolaci rodiny, prodlužuje a chování lidí se mění.

Centrální příznak je pocit bezmocnosti. V důsledku nadbytku nestrukturovaného času se člověk začíná nudit. Čas tráví pasivním sledováním televize nebo konzumací alkoholu a cigaret, což jsou rizikové faktory spojené s nezaměstnaností. Zaujímá pesimistický postoj, uzavírá se do sebe, pochybuje o vlastních schopnostech, obviňuje se, že za ztrátu zaměstnání si může vlastně sám, ztrácí sebevědomí a propadá depresím.

Zvládání situace ztráty práce je velmi individuální a je podmíněno odolností konkrétního člověka vůči psychické zátěži, také je podmíněno věkem, pohlavím, zkušenostmi jedince, předchozí profesní rigiditou a silou sociální opory.

System sociální opory funguje jako nárazníkový či tlumící system, který chrání lidi proti potenciálnímu škodlivému vlivu stresogenních událostí. Byl prokázán ochranný vliv sociální opory, především rodinného zázemí, které výrazně pomáhá překonávat obtížnou životní situaci. Především opora životního partnera patří mezi důležité faktory, které pomáhají zvládnout tuto zátěžovou situaci. U krátkodobě nezaměstnaných mohou být oporou příbuzní, přátelé nebo kamarádi.

---

<sup>35</sup> BUCHTOVÁ, B., a kol. Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém, s. 115.

## 6. Řešení nezaměstnanosti

Najít řešení, které bude stoprocentně účinné v boji s nezaměstnaností je velice těžké. Především dnes, kdy společnost je konfrontována s nezaměstnaností, která vlivem hospodářské krize dosahuje značných rozměrů. Z dlouhodobého hlediska je nezaměstnanost nízká v zemích s vysokou vzdělaností, pružným trhem práce, podporujících zkrácené úvazky, s legislativou příznivou pro podnikání, nízkými vedlejšími mzdovými náklady a správně volenou politikou zaměstnanosti státu (rekvalifikace či školení nezaměstnaných). Zdrojem růstu životní úrovně bude v budoucích letech inovace, základní kámen úspěchu je zvyšování vzdělávání a odborné přípravy.

Prioritní snahou vlády i přes zhoršení ekonomické situace zůstává udržení hospodářské stability jako základní podmínky pro nastartování růstu ekonomiky a zaměstnanosti. Pokud dojde k oživení ekonomiky a hospodářskému růstu, budou se vytvářet nové pracovní příležitosti, vznikne poptávka po pracovní síle a nezaměstnanost bude klesat.

Náš stát se snaží zabránit nezaměstnanosti a eliminovat tvrdost trhu práce prostřednictvím politiky zaměstnanosti, která je nedílnou součástí sociální politiky. Státní správu v této oblasti vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce.

### 6.1 Politika zaměstnanosti

*„Politika zaměstnanosti je definována jako činnosti, směřující k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání“.<sup>36</sup>*

Hlavním cílem politiky zaměstnanosti je dosažení co nejpříznivějšího vývoje zaměstnanosti, vytváření takových podmínek a předpokladů, které zajistí dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Zabezpečování politiky zaměstnanosti je také soustavné sledování a vyhodnocování situace na trhu práce.

---

<sup>36</sup> KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. Lidské zdroje na trhu práce, s. 131.

Zpracování prognóz a koncepcí zaměstnanosti a programů pro další pracovní uplatnění občanů, koordinace opatření v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti s evropskou strategií zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je tvořena:

- pasivní politikou zaměstnanosti (dále jen PPZ), stanovuje podmínky a výše poskytovaného hmotného zabezpečení uchazečů o zaměstnání a další sociální transfery nezaměstnaným. Prostřednictvím PPZ stát ovlivňuje vývoj vztahů na trhu práce.
- aktivní politikou zaměstnanosti (dále jen APZ), která je realizována těmito nástroji: rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování, příspěvek na dopravu zaměstnanců, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. O některých nástrojích APZ budu psát podrobněji jako o možnostech řešení nezaměstnanosti.

Aktivní politika zaměstnanosti zahrnuje nejen různé formy poradenských programů, ale také podporu dalšího profesního vzdělávání formou rekvalifikací, podporu zřizování nových pracovních míst poskytovanou zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání i uchazečům samotným při zahájení samostatné výdělečné činnosti. Programy aktivní politiky zaměstnanosti jsou efektivnějším prostředkem v boji s nezaměstnaností než pasivní. Sledujeme změnu přístupu v politice zaměstnanosti, od pasivního vyplácení dávek hmotného zabezpečení, který byl v popředí v minulých letech k aktivnímu přístupu. Současným trendem je zintenzivnit kvalitu aktivní politiky zaměstnanosti a působit na nezaměstnané, aby sami aktivním přístupem a zájmem řešili svoji nezaměstnanost. Některé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti spočívají v investicích státu do lidských zdrojů, udržení kvality lidského kapitálu a prevenci sociálního vyloučení v období kdy nezaměstnanost narůstá, aby při obnovení ekonomického růstu byla pracovní síla schopna a připravena na tento růst rychle reagovat.

Financování aktivní politiky zaměstnanosti je od roku 2008 postaveno na maximálním využití finančních prostředků Evropského sociálního fondu<sup>37</sup> (dále ESF), ze kterých jsou financovány rekvalifikace, účelová pracovní místa a veřejně prospěšné práce.

## 6.2 Rekvalifikace

Rekvalifikace jsou jedním ze stěžejních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, rozvoje lidského kapitálu a motivace nezaměstnaných. Je to forma vzdělávání, která umožňuje uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání zvýšit si své uplatnění na trhu práce, zabezpečit si tak do budoucna svoji zaměstnatelnost.

Cílem je rozšíření, změna nebo získání kvalifikace u těch, kteří žádnou kvalifikaci neměli. Investice do lidského kapitálu, do rozvoje lidských zdrojů jsou i z ekonomického hlediska nejefektivnější. Pojem „lidský kapitál“ vypracovala OECD<sup>38</sup> a jsou to znalosti, dovednosti, schopnosti a vlastnosti jedince, které usnadňují vytváření osobního, sociálního a ekonomického blaha.

*„Lidský kapitál je vzděláváním a kultivací utvářen na základech přirozeného nadání a talentu a zušlechťován dalšími osobními vlastnostmi, jako jsou např. cílevědomost, vytrvalost, ctízámostivost, schopnost komunikace. Dotváří jej i způsob chování, oblékání, v neposlední řadě i vzhled jeho nositele. Také atraktivnost a krása jsou součástmi lidského kapitálu“.*<sup>39</sup>

Lidé vzdělanější a kvalifikovanější mají větší šanci při hledání zaměstnání a jsou méně postihováni nezaměstnaností. Také proto je snahou státu a státních institucí trhu práce vytvářet takové podmínky, které budou vzdělávání a rekvalifikace podporovat.

Důležité při plánování rekvalifikace je zaměřit ji na obory, které jsou na lokálním trhu práce požadovány, aby následná umístitelnost rekvalifikovaných uchazečů byla

---

<sup>37</sup> Evropský sociální fond je jedním ze tří strukturálních fondů Evropské unie. Je klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti. Hlavním cílem ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. Zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání. Sociální začleňování a pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce. Objem finančních prostředků z ESF pro ČR na programovací období 2007-2013 činí 3,8 mld. EUR.

<sup>38</sup> OECD - Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj, sdružuje členské státy oddané demokracii a tržnímu hospodářství; poskytuje statistiky a ekonomická a společenská data; analyzuje a předpovídá ekonomický vývoj a zkoumá společenské změny a vyvíjející se trendy v obchodu, životním prostředí, zemědělství, rozpočtové politice, rozvojové pomoci atd.)

<sup>39</sup> BROŽOVÁ, D. Společenské souvislosti trhu práce, s. 33.

co nejvyšší. Pro větší efektivitu je také nutné individuální posuzování předpokladů každého uchazeče pro zvolenou rekvalifikaci (získaná kvalifikace, zdravotní stav, schopnosti a získané zkušenosti).

Rekvalifikaci mohou realizovat pouze zařízení, která získala potřebný akreditovaný vzdělávací program.<sup>40</sup> Úřady práce zabezpečují rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání na základě písemné dohody s rekvalifikačními zařízeními, kterým mohou hradit náklady spojené s touto rekvalifikací.

V souladu s ustanovení § 1 odst. 1 vyhl. MPSV č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci, je rekvalifikace uchazečů o zaměstnání, zájemců o zaměstnání a zaměstnanců uskutečňována následujícími formami vzdělávání:

- vzdělávací programy dalšího profesního vzdělávání;
- speciální programy k získání konkrétní pracovní dovednosti;
- vzdělávací aktivity v rámci mezinárodních programů;
- vzdělávací programy určené pro uchazeče o zaměstnání, jimž je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání;
- školní vzdělávací programy pro střední vzdělávání v rámci soustavy oboru vzdělávání;
- jiné vzdělávací aktivity směřující k získání nové kvalifikace nebo rozšíření kvalifikace stávající.

Jednotlivé vzdělávací programy a aktivity je možné vzájemně kombinovat.

Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání. Dohoda o rekvalifikaci uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání musí být uzavřena písemně a musí v ní být uvedeny tyto náležitosti:

- identifikační údaje účastníků dohody,
- pracovní činnost, na kterou budou uchazeči o zaměstnání nebo zájemci o zaměstnání rekvalifikováni,
- základní kvalifikační předpoklady potřebné pro zařazení do rekvalifikace,

---

<sup>40</sup> Akreditovaný vzdělávací program je program, kterému byla na základě potřeb trhu práce rozhodnutím Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy udělena akreditace. Akreditace se uděluje na základě písemné žádosti, jejíž součástí je vymezení obsahu a rozsahu vzdělávání, forem a metod výuky a způsobů ověřování výsledků vzdělávání v rekvalifikaci. Zákon 435/2004 Sb.

- rozsah teoretické a praktické přípravy,
- místo a způsob provedení rekvalifikace,
- doba zahájení a ukončení rekvalifikace, způsob ověření získaných znalostí a dovedností,
- náklady rekvalifikace, doba a způsob jejich úhrady,
- závazek rekvalifikačního zařízení uzavřít pojištění pro případ své odpovědnosti za škodu na zdraví způsobenou při rekvalifikaci,
- závazek akreditovaného zařízení vrátit poskytnuté finanční prostředky nebo jejich část, pokud nedodrží sjednané podmínky, nebo pokud mu jeho zaviněním byly poskytnuty neprávem nebo ve vyšší částce, než náležely, a lhůta a podmínky jejich vrácení,
- ujednání o vypovězení dohody.

Za účastníka rekvalifikace hradí úřad práce náklady rekvalifikace a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací. To může být například jízdné nebo výdaje za ubytování.

Každý uchazeč, který se účastní rekvalifikace zabezpečované úřadem práce má nárok na podporu po celou dobu rekvalifikace, a to ve výši 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.

Pokud účastník, bez vážných důvodů, odmítne nastoupit na rekvalifikaci po uzavření „dohody o rekvalifikaci“, neúčastní se rekvalifikačního kurzu ve stanoveném rozsahu, neplní studijní a výcvikové povinnosti stanovené vzdělávacím zařízením, nepodrobí se závěrečnému ověření získaných znalostí a dovedností, je povinen uhradit úřadu práce náklady rekvalifikace, které za něho byly uhrazeny. Tuto povinnost má, i pokud odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání, které odpovídá nově získané kvalifikaci.

Účastník rekvalifikace, který ji nenastoupí, z vážných rodinných důvodů (jako například nezbytná osobní péče o dítě do věku 14 let, péče o dlouhodobě těžce zdravotně postižené dítě ve věku do 18 let) nemá povinnost náklady rekvalifikace úřadu práce uhradit.

Nedostatky rekvalifikace spočívají v tom, že většinou nemění úroveň vzdělání a zaměstnavatelé jsou vnímány spíše jako rozšíření kvalifikace než její změna. Pro svou časovou omezenost a reálnou podstatu nemohou v mnoha případech rekvalifikace

nahradiť tradičný vzdelávací proces a ani záverečná osvedčenie nemohou byť srovnateľná. Zamestnávateľé častokrát nerespektujú písomný certifikát o vykonanej rekvalifikácii ako doklad o určitej úrovni znalostí a dovedností.

Dalším problémom v dnešnej „rychlé“ dobe je určiť, ktorá zamestnávajúca profesia bude v budúcnosti poptávaná. V priebehu dlhodobej rekvalifikácie sa môže štruktúra poptávky po práci zmeniť a určité kurzy sa stanú zbytočnými.

Pokiaľ uchádzač získava novú kvalifikáciu a i napriek tomu zostane nezamestnaný, môže to pre neho znamenať potvrdenie vlastnej neschopnosti zapojiť sa na trhu práce, čo má negatívny vplyv na jeho psychiku a následnú zamestnateľnosť.

### **6.3 Verejné prospěšné práce**

K aktívnej politike zamestnanosti patrí i vytváranie pracovných miest v rámci verejných prospěšných prác, ktoré sú v súčasnej dobe najviac financované z Európskeho sociálneho fondu. Tieto prechodné pracovné príležitosti sú tradične určené tým nezamestnaným, ktorí už dlhú dobu neúspešali na trhu práce a majú väčšinou nízku alebo žiadnu kvalifikáciu, patrí do vekovej kategórie osôb do 20 rokov alebo nad 50 rokov veku. Funkciou verejných prospěšných prác je poskytnutie dočasného zamestnania. Pozitívum je predovšetkým obnova či udržanie pracovných návykov, dovedností, motivácie, sociálnych kontaktov a podpora sebaúvery. Pôsobí i ako prevencia pred sociálnym vylúčením z možnosti fungovania v danej spoločnosti.

Náplň činnosti spočíva v údržbe verejných priestorov, úklidu a údržbe verejných budov, komunikácií alebo obdobných činností na prospech obcí a štátnych či iných obecne prospěšných inštitúcií. Verejné prospěšné práce bývajú realizované na základe dohody s úradom práce, ktorý môže zamestnávateľovi poskytnúť príspevok na vytvorenie pracovnej príležitosti v rámci verejných prospěšných prác. A to až do výšky skutočne vyplácaných mzdových nákladov, vrátane sociálneho a zdravotného poistenia.<sup>41</sup>

---

<sup>41</sup> KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. Lidské zdroje na trhu práce, s. 193.

### Pozitivní faktory veřejně prospěšných prací

1. *Finanční motivace* - materiální dopady nezaměstnanosti po vyčerpání nároku na podporu v nezaměstnanosti, jsou pro některé nezaměstnané značné. V rámci veřejně prospěšných prací si oproti doplatku do životního minima finančně polepší. Výhodou je také možnost pracovat v místě bydliště a stravovat se doma.

2. *Jistota zaměstnání a pracovní náplň* - v rámci veřejně prospěšných prací, mohou účastníci získat určitou, i když jen dočasnou, jistotu zaměstnání. Pro některé může být i motivující rozmanitý charakter vykonávaných prací, střídající se činnosti a určitá autonomie, která jim je dána. Tu oceňují především lidé, kteří dříve pracovali v pomocných dělnických profesích, v továrnách s pásovou výrobou, atd.

3. *Přístup k otevřenému trhu práce* - veřejně prospěšné práce zahrnují činnosti prováděné v kolektivu a na veřejnosti. V rámci toho je možné rozšířit okruh známých a získat další pracovní kontakty, které mohou pomoci v získání budoucího zaměstnání.

Přínos veřejně prospěšných prací je značný z hlediska sociálního začlenění nezaměstnaných. Pro některé je to jediná šance v přístupu k trhu práce, ale může je také motivovat v další aktivitě hledání zaměstnání na otevřeném trhu práce.

## **6.4 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 uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit práci jiným způsobem. Jedná se především o osoby se zdravotním postižením, osoby mladší 25 let bez kvalifikace, ženy vracející se z mateřské či rodičovské dovolené, osoby starší 50 let věku a osoby v evidenci úřadu práce déle než 6 měsíců.

Ke zřízení dochází i v případě, že se uchazeč o zaměstnání rozhodne soukromě podnikat, zahájí samostatnou výdělečnou činnost nebo v případě zaměstnavatele, který bude rozšiřovat svoji firmu. Pracovní místa, která tímto vzniknou, nabídne úřadu práce, který je obsadí evidovaným uchazečem.



V obou případech se podává písemná žádost na zřízení společensky účelného pracovního místa, musí být zpracován podnikatelský plán s výhledem nejméně na 2 roky. Na základě uzavřené smlouvy může úřad práce poskytnout finanční příspěvek. Ten se poskytuje ve formě návratné finanční výpomoci (maximálně do výše 80 tisíc Kč), dotace na úhradu úroků z úvěru, dotace na úhradu platů (až do výše skutečných mzdových nákladů, včetně zdravotního a sociálního pojištění). Využívá se na nákup hmotného či nehmotného majetku bezprostředně souvisejícího se zřízením místa, nesmí být využitý na provozní a režijní materiál, zboží, úhradu DPH atd.

Předpokladem tvorby společensky účelného pracovního místa je nízký stav nabídky volných pracovních míst z hlediska profesního nebo územního. Úřad práce vždy vychází z konkrétní situace na místním trhu práce a předložený návrh se konzultuje se zástupci zaměstnavatelů, odborových organizací a místní správou.

## 6.5 Podpora podnikání

Jednou z možností řešení nezaměstnanosti je vytvořit takové podmínky, které by motivovaly k podnikání. Buď jako osoby samostatně výdělečně činné nebo k založení firmy, která by zaměstnávala další osoby. *„Obecně lze za osobu samostatně výdělečně činnou (dále OSVČ) považovat takovou osobu, která uskutečňuje výdělečnou činnost soustavně, s cílem dosáhnout zisku, tuto činnost vykonává na vlastní účet a na vlastní odpovědnost a nemá postavení zaměstnance, tedy osoby v pracovněprávním nebo obdobném vztahu. Výdělečnou činnost může vykonávat sama nebo spolu s dalšími osobami“.*<sup>42</sup>

Zastoupení OSVČ na trhu práce je poměrně vysoké, i když z historického hlediska v letech 1948 - 1989 až na drobné výjimky, přestaly existovat. Po roce 1989 se tato skupina osob rychle obnovila, což bylo umožněno přijetím legislativních opatření, které vytvořily podmínky pro rovnou ochranu soukromého vlastnictví, možnost jeho nabývání v jakémkoliv rozsahu a zaměstnávání neomezeného počtu zaměstnanců podnikatelem.

V roce 1989 bylo evidováno pouze 2200 fyzických osob - podnikatelů (tzn. podnikajících fyzických osob podle živnostenského zákona či dalších zákonů).

---

<sup>42</sup> KOTÝNKOVÁ, M. Trh práce na přelomu tisíciletí, s. 149.

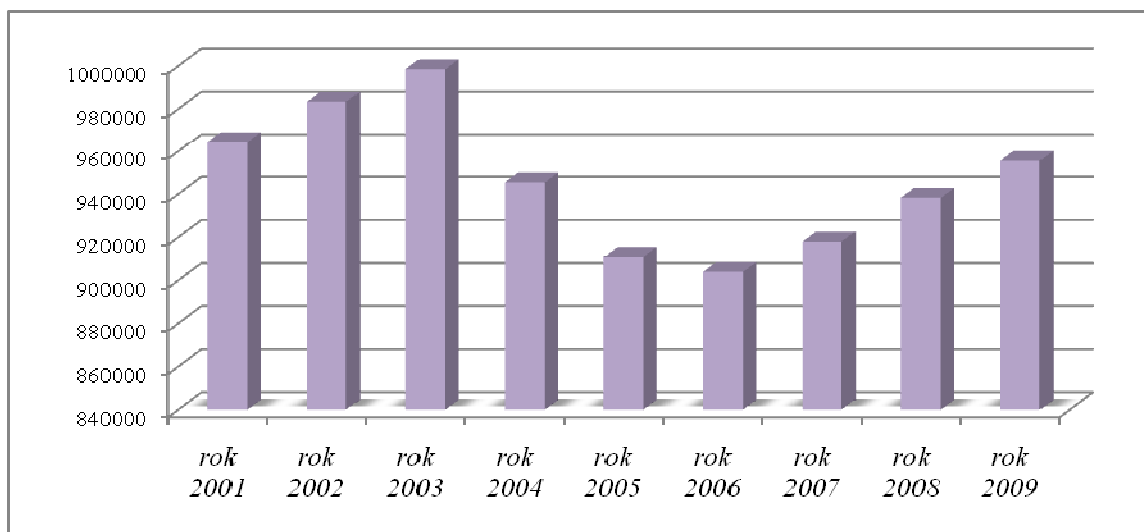
Z následující tabulky 4 a obrázku 5, je patrný vývoj v počtech OSVČ od roku 2001 do konce 2009. Od roku 1989 dosáhl počet OSVČ nejvyššího počtu v roce 2003, dále je patrný klesající trend, který se zastavil v roce 2006. Další období je ve znamení nárůstu počtu OSVČ.

Tabulka 4: Vývoj počtu OSVČ v období roku 2001 - 2009

<b>ROK</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>
<b>Počet OSVČ</b>	964554	983336	998520	945508	910829	903944	917944	938265	955659

Pramen: <http://portal.mpsv.cz/-statistiky>

Obrázek 5: Vývoj počtu OSVČ v období roku 2001 - 2009



Ke konci roku 2009 Česká správa sociálního zabezpečení evidovala o 17,4 tisíc OSVČ více než ve stejném období roku 2008, tj. o 1,85 %.

Důvodem zvýšeného počtu může být to, že lidé nechtějí být závislí na svém zaměstnavateli a raději se chtějí spolehnout sami na sebe, ale i to, že mnoho zaměstnavatelů využívá tzv. „švarc systém“<sup>43</sup> a zaměstnává osoby pouze tzv. na živnostenský list.

<sup>43</sup> Švarc systém je označení pro způsob ekonomické činnosti, při které osoby vykonávající pro zaměstnavatele běžné činnosti nejsou jeho zaměstnanci, ale formálně vystupují jako samostatní podnikatelé. Systém se označuje podle podnikatele Miroslava Švarce, který s tímto způsobem podnikání začal v roce 1990.

V roce 2009 přibyl také počet všech podnikatelů. Za posledních 15 let se počet tuzemských podnikatelů více než zdvojnásobil. Podle údajů ČSSZ se celkový počet podnikatelů zvýšil na 2 173 659.

Přestože počet OSVČ i podnikatelů vzrostl, světová finanční krize zasáhla nejvíce právě malé a střední podnikatele. Z tohoto důvodu vláda České republiky přijala několik protikrizových opatření, které by měly pomoci zejména malým a středním podnikům se s touto situací vypořádat a podpořit právě malé a střední podnikání.

*Nejdůležitější protikrizová opatření:*

- Byla přijata novela živnostenského zákona, která zjednodušuje získání živnostenského oprávnění místo původních 125 volných živností zavedla 1 volnou živnost s 80 obory činností.
- Podnikatelům, kteří zaměstnávají maximálně 5 zaměstnanců byla zrušena povinnost platit zálohy na daň z příjmu.
- v případě elektronického podání se zkrátila lhůta vrácení DPH z 30 na 15 dnů. To umožňuje přístup k hotovým financím, které mohou využít v podnikání.
- Zavádění rychlejších odpisů, které mají stimulovat k nákupu nového hmotného majetku. Jsou to například odpisy na kancelářskou techniku, obráběcí stroje, stroje pro stavebnictví, atd. Odpočet daně z přidané hodnoty u osobních automobilů pro plátce daně z přidané hodnoty.
- Byla rozšířena síť kontaktních míst veřejné správy Czech Point<sup>44</sup> na více jak 3000 obecních a krajských úřadů, vybraná pracoviště České pošty, zastupitelské úřady a také na kanceláře notářů.
- Došlo k zjednodušení v oblasti komunikace podnikatelů s veřejnou správou zavedením datových schránek od 1.7.2009. Pomocí datové schránky mohou podnikatelé posílat a přijímat úřední písemnosti v elektronické podobě, což přináší především časovou a finanční úsporu.
- Dalším z přijatých opatření je novela insolvenčního zákona, jejímž cílem je především usnadnění restrukturalizace podniků v platební neschopnosti a jeho případné oddlužení namísto jeho zániku a prodeje.

---

<sup>44</sup> Tato síť umožňuje komunikaci se státem prostřednictvím jednoho místa. Poskytuje výstupy z živnostenského a obchodního rejstříku, z katastru nemovitostí, rejstříků trestů atd.

Pokud je člověk nezaměstnaný a rozhodne se zahájit samostatnou výdělečnou činnost, může mu být poskytnut překlenovací příspěvek. Nejdéle po dobu 3 měsíců a jeho výše se stanovuje jako 0,12 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství, za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku.<sup>45</sup> Tento příspěvek se poskytuje osobě, která přestala být uchazečem o zaměstnání a byl jí poskytnut příspěvek na společensky účelové pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.

## 6.6 Chráněné pracovní dílny a chráněná pracovní místa

*„Některé zdravotně postižené uchazeče lze dokonce považovat za téměř nezaměstnatelné – jejich pracovní omezení daná zdravotními důvody jsou takového charakteru, že umožňují výkon práce jen za specifických podmínek, např. v chráněných dílnách“.*<sup>46</sup>

Jednou z možností jak se snaží náš stát podporovat zaměstnávání osob se zdravotním postižením je motivace zaměstnavatelů, aby zřizovaly chráněné pracovní dílny a chráněná pracovní místa. Úřad práce může zaměstnavateli poskytnout příspěvek na zřízení chráněné pracovní dílny<sup>47</sup> nebo zřízení chráněného pracovního místa.<sup>48</sup>

Chráněná pracovní dílna je pracoviště zaměstnavatele přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Dílna vzniká na základě dohody s úřadem práce a musí zde být zaměstnáno více než 60 % těchto osob. Chráněná dílna musí být provozována po dobu nejméně dvou let ode dne sjednaného v dohodě. Na vytvoření chráněné pracovní dílny poskytuje úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Ten může činit osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku a dvanáctinásobek této mzdy na pracovní místo pro osobu s těžkým zdravotním postižením. Příspěvek se poskytuje za podmínky, že zaměstnavatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky, nemá penále na sociálním a zdravotním pojištění.

---

<sup>45</sup> Výše průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí 2009 činila 22896,- Kč. je vyhlášována MPSV na základě údajů Českého statistického úřadu a vychází ve Sbírce zákonů.

<sup>46</sup> SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika, s. 129.

<sup>47</sup> Ve smyslu § 76 zákona č. 435/2004, o zaměstnanosti.

<sup>48</sup> Ve smyslu § 75 zákona č. 435/2004, o zaměstnanosti.

*Dohoda o vytvoření chráněné pracovní dílny musí obsahovat:*

- identifikační údaje účastníků dohody,
- charakteristiku a počet pracovních míst v chráněné dílně,
- závazek zaměstnavatele, že na vytvořených pracovních místech zaměstná osoby se zdravotním postižením,
- dobu, po kterou bude dílna provozována,
- výši příspěvku a způsob úhrady,
- způsob kontroly plnění sjednaných podmínek,
- závazek zaměstnavatele vrátit příspěvek nebo jeho poměrnou část, pokud mu byl jeho zaviněním poskytnut neprávem nebo ve vyšší částce, že náležel,
- lhůtu na vrácení příspěvku a ujednání o vypovězení dohody.

Dále mohou být vypláceny příspěvky na vytvoření chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením nebo osobu s těžším zdravotním postižením.

Jedná se o místo vytvořené zaměstnavatelem na základě písemné dohody s úřadem práce a musí být provozováno po dobu nejméně dvou let ode dne sjednaného v dohodě. Zaměstnavateli může být poskytnut příspěvek, který je ve stejné výši jako při vytvoření chráněné pracovní dílny. K žádosti o příspěvek je nutné přiložit charakteristiku chráněných pracovních míst.

Úřad práce může poskytnout zaměstnavateli také příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů na chráněné pracovní místo obsazené osobou se zdravotním postižením. Příspěvek je vázán pouze na zaměstnávání osoby v pracovním poměru nikoli na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Hlavním smyslem poskytování příspěvků na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením je jejich skutečné a trvalé uplatnění na trhu práce.

## Kazuistika 1 - nezaměstnaný absolvent

*Josef ukončil SPŠ a VOŠ technickou obor „mechatronika“ v červnu 2008, maturitní zkouškou. Jelikož ve svém oboru nenašel práci, nastoupil do soukromé firmy jako montážník oken. Ve firmě pracoval necelý rok, práce byla velice fyzicky náročná, pracoval i 12 hodin denně. Začaly problémy s výplatou mzdy, majitel firmy pokud mzdu vyplatil, tak s 2-3 měsíčním zpožděním a většinou v nižší výši. Z tohoto důvodu Josef ukončil pracovní poměr a zaevidoval se na úřadu práce.*

*V prvních měsících projevoval velkou aktivitu k získání nového zaměstnání. Rozeslal téměř 30 životopisů na různé firmy, odpovídal na inzeráty. Běžnou praxí je, že firmy na zaslané žádosti o zaměstnání nereagují. Neoznámí ani zda už je místo obsazené nebo se teprve chystá výběrové řízení. Stejně zkušenosti měl i Josef.*

*Inzeráty, na které odpovídal, se většinou týkaly nějakého prodeje, ať už podomního nebo nabídek zboží přes telefon, finančně by byl odměňován pouze z provizí. Práci, o kterou by měl zájem a zaručovala by nějaké jistoty, nesehnal. Nabídky volných pracovních míst z úřadu práce nedostával žádné. Protože Josef nesplnil zákonem stanovené podmínky pro nárok na výplatu dávek hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti, byl finančně závislý na svých rodičích, kteří mu neustále vyčítali, že nemá práci a musí ho živit. Takže ani rodinné prostředí mu příliš nepomohlo zvládat tuto zátěžovou situaci. Tyto okolnosti byly důvodem postupné ztráty motivace, přestal být aktivní v hledání zaměstnání. U Josefa hrozí riziko, že se začlení do skupiny dlouhodobě nezaměstnaných a bude mít ještě větší problémy s nalezením zaměstnání.*

*Příčinou nezaměstnanosti u Josefa je dosažené vzdělání v oboru, ve kterém je těžké získat práci a pro možné zaměstnavatele z jiných oborů, jeho nedostatečná dosavadní praxe.*

### **Doporučení k jeho případu:**

Vzhledem k tomu, že Josef ve svém oboru není schopen najít zaměstnání, je u něho vhodné uvažovat o rekvalifikaci či dalším vzdělávání. Pro tuto volbu jednoznačně svědčí i jeho věk (21 let) a to, že má celou pracovní kariéru před sebou.

Bylo by vhodné, aby se v součinnosti s úřadem práce zaměřil na průzkum trhu práce, tam kde chce působit.

Získat co nejvíce informací o pracovních místech, které trh žádá a na základě toho by se měl rozhodnout jakou změnu profesní orientace zvolí. Rozhodně by si měl vybrat obor, ve kterém je pravděpodobnost, že pracovní místo získá.

### **Kazuistika 2 - nezaměstnaná žena 52 let**

*Paní Jiřina patří ke generaci, která prožila téměř polovinu svého pracovního života v minulém režimu. Pro tuto generaci je fluktuace a nezaměstnanost podstatně větší zátěží než pro mladší věkové skupiny. Svoji první nezaměstnanost zažila ve svých 49 letech, do této doby pracovala stále u jednoho zaměstnavatele jako kuchařka. V oboru kuchař číšník získala výuční list.*

*U paní Jiřiny došlo ke kumulaci handicapů v podobě vyššího věku, nízké kvalifikace a zdravotního omezení (je poživatelkou částečného invalidního důchodu). V evidenci úřadu práce je už 3 roky a zařadila do skupiny dlouhodobě nezaměstnaných.*

*Zkušenost s úřadem práce hodnotí z hlediska přístupu pracovníků ke své osobě jako dobrou, ale negativně z hlediska nabídky pracovních míst. Pokud dostala z úřadu práce kontakt na volné pracovní místo, tak bylo místo většinou obsazené nebo ji odmítli kvůli jejímu věku a zdravotnímu stavu.*

Paní Jiřina do svých 49 let neměla osobní zkušenost s nezaměstnaností, je si vědoma svých handicapů a také toho, že v současné době, kdy je nezaměstnanost vysoká, bude jen těžko hledat práci. Převažuje u ní pesimismus, beznaděj a na získání práce již rezignovala.

### **Doporučení k případu:**

U paní Jiřiny se sešly tři významné rizikové faktory, jednak vyšší věk, poměrně nízká kvalifikace a zdravotní omezení. Výhodou je u ní poměrně dlouholetá praxe a to, že nemá sklony k fluktuaci.

Pracovnice úřadu práce ji nenabízí žádná možná řešení její situace. Moje doporučení je zkusit rekvalifikaci na obor, který by se uplatnil v regionu jejího bydliště.

Vhodný by byl např. „Kurz údržby zeleně a veřejných ploch“ nebo „Aranžování a vazba květin“.

Dále bych navrhovala zaměstnání v rámci veřejně prospěšných prací, především z důvodu sociálního začlenění a další možnosti hledání zaměstnání na otevřeném trhu práce. Po rekvalifikaci by v úvahu přicházely lehčí práce v zemědělství, úklidové práce nebo práce v obchodě.

Otázkou je efektivnost rekvalifikace, vzhledem k jejímu věku a blízkému odchodu do starobního důchodu, ale také její motivace k hledání zaměstnání.



## Závěr

V závěru bakalářské práce předkládám shrnutí provedených analýz materiálů vztahujících se k problematice nezaměstnanosti, ke kterým jsem dospěla v průběhu zpracovávání zvolenému tématu „Příčina nezaměstnanosti a možnosti jejího řešení“.

Téma nezaměstnanosti je diskutované téměř ve všech státech, zejména v současné době, kdy se svět potýká s velkou finanční a hospodářskou krizí.

Nezaměstnanost opětovně vstupuje do našeho společenského a ekonomického života po roce 1989, kdy naše ekonomika přechází k tržnímu hospodářství, které s sebou nezaměstnanost přináší. V centrálně plánované ekonomice byla neznámým jevem. Nezaměstnanost představuje důsledek a současně projev nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce.

Na základě analýzy vývoje nezaměstnanosti v jednotlivých popisovaných obdobích, jsem dospěla k závěru, že příčiny nezaměstnanosti mohou být různé. Jsou vždy ovlivněny konkrétní situací na trhu práce, politikou zaměstnanosti státu a zejména stavem ekonomiky a hospodářství státu v daném období.

V prvním období transformace došlo k určitému, ne příliš dramatickému, nárůstu nezaměstnanosti. Důvodem byly především změny, ke kterým v naší společnosti docházelo. Vytvářel se základ tržního prostředí přijetím mnoha nových zákonů, vznikl soukromý sektor a pozvolna se snižuje ochrana trhu práce. Mezi první nezaměstnané se dostali převážně pracovníci kvalifikovaní, kteří se úspěšně začlenili do vznikajícího sektoru ve sféře služeb, bankovníctví, pojišťovnictví, státní správy nebo obchodu s nemovitostmi. Z obavy před velkou nezaměstnaností se odsouvala zásadní restrukturalizace podniků.

Od druhé poloviny devadesátých let dochází k nárůstu nezaměstnanosti. Na základě provedené analýzy a posouzení dostupných dat mohu říci, že hlavními faktory, které ovlivnily nárůst nezaměstnanosti byly rozsáhle strukturální změny české ekonomiky a také kvalifikační nesoulad mezi nabídkou pracovní síly a poptávkou po ní.

Vymezují se problémové regiony s nadprůměrnou mírou nezaměstnanosti, mezi které patřily regiony s vysokým podílem těžkého průmyslu, kde v důsledku restrukturalizace docházelo k poklesu výroby. Snižuje se počet pracovních míst, především v tradičních profesích, protože dochází k zániku nebo útlumu celých odvětví průmyslu. Výrazně se začíná zvyšovat počet dlouhodobě a opakovaně nezaměstnaných.

Období od roku 2000 je charakteristické setrvávající mírou nezaměstnanosti v rozmezí od 8 do 10 %. K hlavním příčinám můžeme zařadit pomalý hospodářský růst české ekonomiky, zejména růst konkurence, vzdělanostní strukturu nezaměstnaných, zvýšení produktivity práce, vysoké náklady na pracovní sílu a poměrně vysoké sociální dávky poskytované státem. Ale také doznívající restrukturalizaci, která se v některých odvětvích rozběhla až koncem devadesátých let.

Další období je ve znamení poklesu počtu nezaměstnaných a je zaznamenán meziroční nárůst počtu volných pracovních. Tento celkem pozitivní vývoj však zvrátila finanční a hospodářská krize, která se začala projevovat již koncem roku 2008.

V současné době je velká nezaměstnanost, se kterou se naše společnost potýká, způsobena především vlivem celosvětové finanční a hospodářské krize. V mnoha zemích došlo od druhé poloviny roku 2008 k závažnému útlumu ekonomiky, poklesla výroba, mnoho podniků zkrachovalo, což vedlo k prudkému snížení zaměstnanosti a mimořádně vysokému nárůstu nezaměstnanosti.

Nezaměstnanost je chápána nejen jako ekonomický problém, ale i sociálně nežádoucí jev, které zásadně ovlivňuje společenské procesy, postavení jedinců a jejich sociální jednání. Vedle ekonomických ztrát jako je pokles životní úrovně nezaměstnaného a jeho rodiny, přináší nezaměstnanost také mnoho negativních sociálních, psychických i zdravotních problémů. Především dlouhodobě nezaměstnaný jedinec je ocitá v nepříznivých životních podmínkách, které mohou být příčinou vyloučení z účasti na společenském životě. Důsledkem může být odcizení se od platných hodnot a vzorců života společnosti. To může vést až ke vzrůstajícímu sociálnímu napětí a krizi, která může být doprovázena výskytem sociálně patologických jevů jako je alkoholismu, léková a drogová závislost, kriminalita atd.

Zmírnění nežádoucích následků, které jsou se ztrátou zaměstnání spojeny, by mělo být jedním z nejdůležitějších priorit celé společnosti. Především politická reprezentace by měla hledat nové možnosti řešení nezaměstnanosti, které by byly účinné při opětovném začleňování nezaměstnaných do společnosti.

Důležitou a nenahraditelnou roli ve vztahu k nezaměstnaným sehrávají úřady práce. Ty mohou svým přístupem častokrát velice ovlivnit jejich osudy. Zde vidím velký problém v nedostačujícím personálním zabezpečení veřejných služeb zaměstnanosti.

Především při současném počtu nezaměstnaných se pracovní vytížení zprostředkovatelů na úřadech práce zvyšuje a čas, který mohou věnovat nezaměstnanému se zkracuje. V důsledku nárůstu počtu klientů na jednoho zprostředkovatele může docházet k nedostatečně komunikaci, ve smyslu slabé intenzity návštěv nebo omezených časových možností uplatnit individuální přístup k nezaměstnanému.

Řešení nezaměstnanosti spatřuji především v nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti, kterými lze pomoci lidem bez práce, v opětovném začlenění do pracovního procesu. Jsou to především rekvalifikační kurzy, veřejně prospěšné práce, vytváření společensky účelných pracovních míst a překlenovací příspěvky při zahájení samostatné výdělečné činnosti.

Dále je nutné vytvářet takové podmínky, které by motivovaly nezaměstnané k zahájení podnikání, především snižovat finanční a administrativní zatěžování podnikatelů. Aby podnikatelé měli snahu udržet stávající pracovní místa nebo i vytvářet nové pracovní příležitosti.

Během tvorby bakalářské práce jsem dospěla k závěru, že nejzásadnějším nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti, pro uplatnění na pracovním trhu, jsou rekvalifikace. Mohou rychle zareagovat na poptávku po určitých profesích na místním trhu práce a pomoci znovuzískání nového pracovního místa pro absolventy základních, střední nebo i vysokých škol. Ale mohou být nápomocny také nekvalifikovaným uchazečům o zaměstnání, protože jim umožní nabývat nové znalosti a dovednost pro vykonávání povolání.

Mezi nejúčinnější prostředky ovlivňování společenských nedostatků je výchova a vzdělávání. Hlavní úkol v tomto směru sehraává celoživotní vzdělávání, které se stává nezbytným předpokladem pro úspěšné hledání a udržení si pracovního místa.

Myslím si, že právě toto by mohla být jedna z nejefektivnějších cest řešení nezaměstnanosti. Lidé vzdělanější a kvalifikovanější mají větší šanci při hledání zaměstnání a jsou méně postihováni nezaměstnaností.

Tato bakalářská práce měla za cíl objasnit samotný pojem nezaměstnanosti, popsat jednotlivé druhy a analyzovat příčiny nezaměstnanosti od roku 1989 do současnosti. Měla ukázat na individuální, společenské důsledky nezaměstnanosti a zaměřit se na roli úřadů práce. Práce také popisuje a navrhuje některá řešení nezaměstnanosti.

## Resumé

Nezaměstnanost se zařadila k nejvýznamnějším jevům a zároveň problémům moderního světa. Stala se běžnou součástí našeho života, která může kdykoliv postihnout každého z nás. Fenomén nezaměstnanosti opětovně vstoupil do našeho společenského a ekonomického života poměrně nedávno. Je spjatý s vývojem po roce 1989, kdy došlo k přechodu od centrálně plánované ekonomiky k tržnímu hospodářství, které s sebou nezaměstnanost přináší.

Práce, jakožto cílevědomá lidská činnost, zaujímá v životě člověka nenahraditelné postavení. Nezaměstnanost není pouze ztráta zaměstnání a finanční krize, ale přináší s sebou i další sociální důsledky ovlivňující život každého nezaměstnaného. Představuje zátěžovou situaci na psychiku a sebevědomí jedince. Nepříznivě ovlivňuje celkové společenské klima, zhoršuje hospodářskou situaci státu, spokojenost a zdraví lidí. Zmírnění nežádoucích následků, které jsou se ztrátou zaměstnání spojeny, by mělo být jedním z nejdůležitějších úkolů celé společnosti.

Prioritní snahou vlády i přes zhoršení současné ekonomické situace zůstává udržení hospodářské stability jako základní podmínky pro nastartování růstu ekonomiky a zaměstnanosti. Náš stát se snaží zabránit nezaměstnanosti prostřednictvím politiky zaměstnanosti, která je nedílnou součástí sociální politiky. Především nástroji aktivní politiky zaměstnanosti, kterými lze pomoci lidem bez práce, v opětovném začlenění do pracovního procesu. Prostředky, které jsou vynakládány na řešení nezaměstnanosti se stávají společenskou investicí, která se vrací nejen v ekonomické podobě, ale především v podobě sociální stability společnosti.

## **Anotace**

Bakalářská práce „Příčina nezaměstnanosti a možnosti jejího řešení“ analyzuje vývoj nezaměstnanosti v České republice od roku 1918 do současnosti a popisuje, v kontextu jednotlivých období, její hlavní příčiny. Vymezuje samotný pojem „nezaměstnanost“, podrobně vysvětluje jednotlivé druhy nezaměstnanosti a míru nezaměstnanosti jako ukazatel, kterým se nezaměstnanost sleduje. Zabývá se také funkcemi úřadů práce, které zabezpečují státní politiku zaměstnanosti. Podrobněji se věnuje poradenství pro nezaměstnané, které se snaží podpořit rozvoj, osobnostní růst a zralost jedince, aby se lépe uplatnil na trhu práce.

Dále je pozornost zaměřena na rizikové skupiny nezaměstnaných a možnosti řešení jejich nezaměstnanosti, které by jim pomohly uspět na trhu práce.

Rozebírá ekonomické důsledky, které jsou s nezaměstnaností spojeny, jak pro společnost, tak pro jedince. Nabízí možnosti řešení nezaměstnanosti, které spatřuje především v rekvalifikacích, zaměstnávání v rámci veřejně prospěšných prací, vytváření pracovních míst a podpoře podnikání.

## **Klíčová slova**

Nezaměstnanost, příčiny nezaměstnanosti, druhy nezaměstnanosti, rizikové skupiny, úroveň vzdělání, důsledky nezaměstnanosti, možnosti řešení

## **Annotation**

The bachelor work “Cause of unemployment and possible solutions” analyses development of unemployment in the Czech Republic since 1918 until today and describes its main causes in the context of individual periods. It defines the term “unemployment” itself, in details explains the types of unemployment and the level of unemployment as an indicator used for monitoring the unemployment. It also deals with functions of the Labour Office, which ensures employment policy of the state. Particularly it concentrates on unemployment counselling, which tries to support growth, personal development and maturity of an individual in order to succeed at the work market.

It analyses economic consequences connected with unemployment for the society as well as for individuals. It offers solutions for unemployment seen especially in requalification, creating new jobs and support for entrepreneurial activities.

## **Key words**

Unemployment, cause of unemployment, types of unemployment, risk groups, level of education, consequences of unemployment, possibilities of solution

## Seznam použité literatury

1. BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1.vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.
2. BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost.Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing a.s., 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8 .
3. BUCHTOVÁ, B. *Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti*. In *Sborník referátů z konference s mezinárodní účastí „Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti“ konané 16.listopadu 2000 v Brně*. 1. vydání. Brno: vydavatelství MU, 2000. 79 s. ISBN 80-210-2425-9.
4. HUČÍN, J. *Intelligence ke kariéře nestačí*. Psychologie dnes, 2001. roč.7, č.5, s. 9-13.
5. KEJDOVÁ, M. *Základy správního práva*, vyd. Brno: Institut mezioborových studií, 2009. 110 s.
6. KOTÝNKOVÁ, M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Praha, 2006. 256 s. ISBN 80-245-1149-5.
7. KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1.vydání. Havlíčkův Brod, Professional publishing, 2003. 199 s. ISBN 80-86419-48-7.
8. KRAUS,B., POLAČKOVÁ,V. et.al. *Člověk, prostředí, výchova: K otázkám sociální pedagogiky*, 1.vydání. Brno: Paido, 2001. 199 s. ISBN 80-7315-004-2.
9. KUCHAROVÁ, V. *Rodina s nezaměstnaným členem domácnosti*. Bratislava: vydavatelství VÚPSV, 1992. 45 s. ISBN 80-7138-065-2.
10. NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1.vydání. Praha: vydavatelství VŠ ekonomické, 2002. 151 s. ISBN 80-245-0350-6.
11. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3.vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.

12. RADVAN, E. *Poznámky k vypracování odborného textu*, vyd. Brno: Institut mezioborových studií, 2008. 24 s.
13. ŘEHOŘ, A. *Metodické pokyny pro vypracování bakalářské a diplomové práce*, vyd. Brno: Institut mezioborových studií, 2008. 47 s.
14. SAMUELSON, P., NORDHAUS, W. *Ekonomie*. 1. vydání. Praha : Svoboda, 1992. 1011 s. ISBN 80-205-0192-4.
15. SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vydání. Brno: vydavatelství MU, 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8.
16. ŠOLCOVÁ, I., KEBZA, V. *Nezaměstnanost a zdraví*. Československá psychologie, 2001. roč. 45, č.2, s. 127-134.
17. VYHLÍDAL, J. *Mění se rizika a šance na trhu práce. Analýza postavení a šancí vybraných rizikových skupin na trhu práce*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006. 67 s. ISBN 80-87007-07-7.
18. VYHLÍDAL, J. *Ztráta zaměstnání: reakce, plány a flexibilita nezaměstnaných*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2002. 53 s. ISBN 4-1101-263.
19. WINKLER, J., ŽIŽLAVSKÝ, M. *Český trh práce a Evropská strategie zaměstnanosti*. 1. vydání. Brno: vydavatelství MU, 2004. 237 s. ISBN 80-210-3565-X.

### **Internetové zdroje:**

1. Český statistický úřad : <http://www.czso.cz>
2. Ministerstvo práce a sociálních věcí : <http://www.portal.mpsv.cz>
3. Ministerstvo pro místní rozvoj : <http://www.mmr.cz>
4. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí : <http://www.vupsv.cz>
5. Český statistický úřad Brno : [www.brno.czso.cz](http://www.brno.czso.cz)
6. Otevřená encyklopedie: [http://cs.wikipedia.org/wiki/%C5%A0varc\\_syst%C3%A9m](http://cs.wikipedia.org/wiki/%C5%A0varc_syst%C3%A9m)



## **Tištěné prameny:**

1. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
2. Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů
3. Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
4. Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů
5. Zákon č. 306/2008 Sb., o důchodovém pojištění
6. Vyhláška MPSV č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců
7. Zákon č. 118/2000 Sb., ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele