

UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ
INSTITUT MEZIOBOROVÝCH STUDIÍ BRNO

Příčiny nezaměstnanosti a možnosti jejího řešení

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Vedoucí bakalářské práce:
Ing. Radim Polášek, Ph. D.

Vypracovala:
Petra Kozáková

Brno 2006

OBSAH	2
PROHLÁŠENÍ	3
PODĚKOVÁNÍ	4
ÚVOD	5
1. TRH PRÁCE A NEZAMĚSTNANOST – TEORIE	6
1.1. Struktura trhu práce	6
1.2. Pojetí nezaměstnanosti	7
1.3. Faktory způsobující nezaměstnanost	10
1.4. Ukazatele trhu práce	12
1.5. Typy nezaměstnanosti	15
1.6. Důsledky růstu nezaměstnanosti	17
2. NEZAMĚSTNANOST EKONOMICKÝ, PSYCHOLOGICKÝ A SOCIÁLNÍ DOPAD	19
2.1. Náklady spojené s nezaměstnaností	19
2.2. Politika nezaměstnanosti	20
2.3. Trh práce a globalizace	23
2.4. Význam práce pro člověka	24
2.5. Nezaměstnanost – psychické a fyzické následky	25
2.6. Životní úroveň	29
2.7. Rodina a sociální izolace	30
3. ŘEŠENÍ NEZAMĚSTNANOSTI	32
3.1. Aktivní politika zaměstnanosti	32
3.2. Problémové oblasti	33
3.3. Nové právní úpravy	40
ZÁVĚR	44
ANOTACE A KLÍČOVÁ SLOVA	46
POUŽITÁ LITERATURA	47
SEZNAM PŘÍLOH	48
PŘÍLOHY	

Prohlášení

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

.....
Petra Kozáková

Poděkování

Děkuji panu ing. Radimovi Poláškov, Ph.D, za metodickou pomoc, kterou mi poskytl při zpracování mé bakalářské práce.

Také bych chtěla poděkovat mému manželovi Petrovi za podporu a pomoc při psaní této práce.

Petra Kozáková

Úvod

Název mé bakalářské práce je „Příčiny nezaměstnanosti a možnosti jejího řešení“. Toto téma je v současnosti velice aktuální a určitě stojí za to se jím zabývat. V první polovině 90. let patřila Česká republika mezi země s nízkou mírou nezaměstnanosti, která nebyla vnímána jako ekonomický ani sociální problém. Ve druhé polovině 90. let se práce stala předmětem skutečné tržní transakce a začala být nabízena a poptávána. Pozvolna se začal utvářet trh práce, na němž je cena služby práce určována, velikostí nabídky a poptávky. Tedy mít na trhu úspěch znamená, nabídnout to o co je zájem a co druhá strana ocení a zaplatí za to. S nástupem trhu práce se objevuje i nezaměstnanost. Ani dnes není tento trend stabilizován a míra nezaměstnanosti mnohdy převyšuje 10 procent.

Velmi důležitou se stala kvalita nabízené služby práce (odborná kvalifikace, znalost světových jazyků, komunikativnost, dobrá práce s počítačem, flexibilita, ochota se učit novým věcem a mobilita).

Cílem mé práce by měl být podrobný průzkum a analýza příčin nezaměstnanosti a dále pokusit se nastínit možnosti řešení tohoto psychologického, ekonomického a sociálního problému celé společnosti.

V první kapitole uvedu teoretické poznatky, které jsou nutné k pochopení pojmu nezaměstnanost jako takového. Tato teoretická část nebude shrnutím veškerých poznatků o nezaměstnanosti, ale bude základem, který poslouží jako podklad pro zjištění příčin nezaměstnanosti a možností jejího řešení.

1. Trh práce a nezaměstnanost z pohledu teorie

1.1 Struktura trhu práce

Trh práce se řídí stejnými pravidly jako ostatní trhy, nicméně má řadu specifických rysů, které jsou projevem zvláštností výrobního faktoru práce. Práce je jedním ze zdrojů, ale neexistuje sama o sobě. Práci konají lidé, nositelé schopnosti pracovat. Pracující za poskytnutí výrobního faktoru práce dostávají mzdu, cenou práce je tedy mzdová sazba. Pro většinu domácností představují odměny za práci jediný významný zdroj příjmů, proto se klade na rozbor trhu práce velký důraz.

Nabídka práce

Nabídka práce je na trhu zastoupena domácnostmi a vyjadřuje počet hodin odpracovaných ve firmách a podnicích. V tomto případě platí, že ochota pracovat je výrazem poznání, že efekt plynoucí z práce je větší nebo roven oběti, která je spojena s konáním práce. Nositel práce se rozhoduje, zda výsledek získaný prací je adekvátní počtu hodin strávených v práci a zda pro něho není lepší využít volný čas. Východiskem porovnání, zda práce bude nabídnuta, je reálná mzda. Ta vyjadřuje koupěschopnost nominální mzdy. Tyto okolnosti ovlivňují specifický tvar nabídkové křivky. Průběh křivky ukazuje, že s rostoucí reálnou mzdou, roste i množství nabízené práce. Nabídka práce je pod vlivem substitučního efektu. Při vyšší mzdě přináší každá hodina práce vyšší výdělek, který může spotřebitel použít k získání většího počtu výrobků a služeb. To vede k tendenci pracovat déle a na úkor volného času. Jedná se tedy o nahrazování volného času prací. Domácnosti jsou rostoucím důchodem motivovány a zvyšují nabídku práce. Tento vývoj je zastaven při určité výši reálné mzdy, dochází ke zlomu a rostoucí reálná mzda způsobuje omezování nabídky práce. V situaci, kdy domácnosti pobírají vysokou reálnou mzdu, dochází k běžnému jevu a tím je důchodový efekt. Vyšší mzda vede k upřednostňování volného času před nabídkou práce. Spotřebitel má již dostatečný důchod a chce také více volného času. Uvedený jev je statisticky zjištělný, projevuje se od určité výše důchodu a může mít dočasný charakter.

Poptávka po práci

Poptávka po práci je určena množstvím práce, které firmy najímají při různých úrovních mzdové sazby. Poptávka po práci se odvíjí jako u každého výrobního faktoru od mezního

produktu, tedy od mezního produktu práce. Zaměstnavatel je ochoten najímat práci, jestliže příjem z mezního produktu bude větší než náklady na získání práce. Dojde-li k rovnosti, nemá zájem dodatečné jednotky práce. Poptávka se utváří v závislosti na množství ostatních výrobních faktorů a jejich vzájemných poměrech. Poptávku po práci dále značně ovlivňuje produktivita práce, která je ovlivněna kvalifikací práce, množstvím a kvalitou kooperujících faktorů, technologií a managementem.

1.2. Pojetí nezaměstnanosti

Přesně definovat pojem nezaměstnanosti je dost složité. Definice nezaměstnanosti je založena na tom, že osoba schopná práce je z možnosti pracovat v placeném zaměstnání vyřazena, se svým vřazením se však nespokojuje a hledá si nové placené zaměstnání, byť jen na částečný úvazek. Zjednodušeně se dá říct, že nezaměstnaným je ten, kdo není zaměstnaný, ale aktivně hledá práci, nebo čeká, až se do práce bude moci vrátit. Problematika nezaměstnanosti, její existence a příčiny, patří po dlouhou dobu k problémům, jímž ekonomie věnuje svoji pozornost. Pojetí nezaměstnanosti se postupně vyvíjelo. Jednotlivé skupiny ekonomů se na nezaměstnanost dívaly různě.

Klasicismus

Žádný z klasiků se podrobněji nezabýval nezaměstnaností, nicméně z jejich děl vyplývaly základní principy týkající se mezd, práce a tím i nezaměstnanosti. Klasičtí ekonomové považovali za nejdůležitější to, že mzdy a ceny jsou dostatečně pružné, aby se trhy vyčistily a rychle dospěly k rovnováze. Dalším předpokladem bylo, že ekonomika vždy pracuje při plné zaměstnanosti. Přizpůsobují-li se trhy velmi rychle, pak je krátké období tak krátké, že pro makroekonomické účely je zanedbatelné, takže křivka AS je z praktického hlediska svislá.

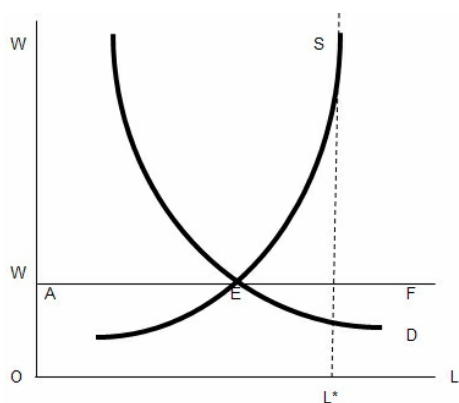
Keynesiánské pojetí

Ve 30-tých letech v období Velké krize začal růst počet nezaměstnaných, kteří pracovat chtěli, ale nemohli najít práci. Začíná se pochybovat o názorech klasiků – o neviditelné ruce trhu Adama Smithe, o samoregulačním mechanismu trhu bez státních zásahů a o jejich pojetí zaměstnanosti jako takové. Keynesiánci přichází s novým prvkem – ceny a mzdy jsou nepružné, takže svislou křivku AS klasiků je třeba nahradit velmi pružnou vodorovnou

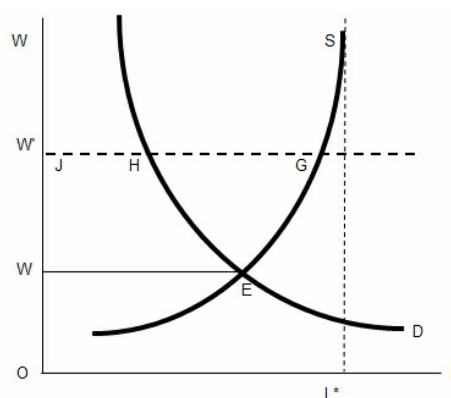
křivkou mírně rostoucí, za úrovní potenciálního produktu však více strmější, blížíci se vertikále.

Od vydání Keynesova díla „Obecná teorie zaměstnanosti, úroku a peněz“ v roce 1936, se začíná rozlišovat dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost. Dobrovolná nezaměstnanost znamená, že lidé upřednostňují nějakou jinou aktivitu nebo volný čas před konáním práce. Dobrovolně nezaměstnaní mohou mít nabídky pracovních příležitostí, které nebudou využívat. Termín dobrovolná nezaměstnanost byl často užíván pro označení stavu, kdy počet nezaměstnaných je nižší nebo roven počtu volných pracovních míst. Tedy situaci, kdy ten, kdo práci hledá, ji také může najít. Pokud by trh práce byl dokonale konkurenční, pak by utváření rovnováhy dospělo k řešení, kdy by nezaměstnanost byla pouze dobrovolná. Existence nepružných mezd však vyvolává poruchu v podobě nedobrovolné nezaměstnanosti. Dochází k porušení čistícího efektu trhu práce. Pokud se mzdy dostanou na vyšší hladinu než odpovídá stavu rovnováhy na trhu práce, je zaměstnáno méně obyvatel než při volných mzdách, kdy se utvořila rovnováha v průsečíku nabídky a poptávky. Současně však vzniká přebytek nabídky práce, který představuje ty, kteří jsou ochotni při této mzdové sazbě pracovat, ale neexistuje pro ně pracovní příležitost. Na trhu se tedy vyskytují tři skupiny osob:

- zaměstnaní při dané mzdové výši,
- dobrovolně nezaměstnaní, kteří nejsou při dané mzdě ochotni pracovat,
- nedobrovolně nezaměstnaní, ochotní při dané mzdě pracovat



Pružné mzdy



Nepružné mzdy

Pramen P.A. Samuelson: Ekonomie. Str. 289, obr. 290

Obrázek (a) zobrazuje typický stav nabídky a poptávky s průsečíkem v bodě E při minimální mzdě W, v němž je trh vyčištěn. Při této situaci běžná mzda zajišťuje, že firmy

ochotně najímají všechny kvalifikované pracovníky, kteří si přejí při této mzdě pracovat. Počet zaměstnaných je znázorněn úsečkou AE. Někteří lidé v ekonomicky aktivním obyvatelstvu by chtěli pracovat, jak ukazuje úsečka EF, ale pouze při vyšší mzdové sazbě. Pracovníci znázornění úsečkou EF jsou dobrovolně nezaměstnaní v tom smyslu, že nechtějí pracovat při stávající mzdové sazbě. Mzdy pohybující se nahoru a dolů vyčišťují trh práce a nikdy zde nevzniká nedobrovolná nezaměstnanost.

Obrázek (b) ukazuje co se stane, když se mzdy nepřizpůsobí, aby vyčistily trh práce. Při příliš vysoké mzdě na úrovni W' je JH pracovníků zaměstnaných, avšak HG pracovníků je nedobrovolně nezaměstnaných.

V Keynesiánském pojetí existují dvě rozhodující příčiny masové a přetrvávající nezaměstnanosti, jsou to technologický pokrok vytlačující živou práci a chronický nedostatek poptávky (z důvodu nízké kupní síly obyvatelstva a omezování sklonu k investicím, čímž se vytváří na trhu nedostatečně velká poptávka po práci a aktuální úroveň zaměstnanosti zůstává pozadu za nabídkou pracovní síly). Příčinou nezaměstnanosti je tedy podle Keynesiánců nedostatečná souhrnná poptávka, která je obvykle dána výdaji jedince na osobní spotřebu, veřejnými výdaji na zboží a služby, soukromými investicemi a převahou exportu nad importem. Chronický nedostatek poptávky vede k omezování investic a následně malé zaměstnanosti, což opět snižuje poptávku. Hlavní problém však viděl Keynes v technologické nezaměstnanosti, kdy technologický pokrok je podle něj rapidní, že ekonomika nestačí vytvářet nové možnosti pro využití volné pracovní síly. Umožňuje dosáhnout enormní produktivity práce pouze s částí pracovních sil a krýt poptávku po zboží i při neúplné zaměstnanosti. Za nástroje oživení ekonomiky považují keynesiánci převážně vládní podporu a zvýšení vládních výdajů pro podporu ekonomiky. Sociální stát není chápán jako faktor ovlivňující zaměstnanost negativně, ale naopak pozitivně, protože svými dávkami umožňuje udržet koupěschopnost obyvatelstva, podporuje tak agregátní poptávku, která stimuluje růst počtu pracovních míst a snižování nezaměstnanosti.

Konzervativní ekonomie

Zastánci konzervativní ekonomie se vraceli k myšlence, že tržní ekonomika je sama o sobě dostatečně stabilní. Samoregulační mechanismy jsou schopny navracet ekonomiku do stavu rovnováhy. Státní zásahy jsou tedy považovány za příčinu destabilizace.

Liberalistická a neoklasická ekonomie

Liberalistická a neoklasická ekonomie je soustředěna kolem koncepce trhu a rovnováhy trhu, zajišťované svobodnou soutěží, s cenami jako základním mechanismem a nástrojem přizpůsobování a vytváření této rovnováhy. Regulativní zásahy do tohoto procesu brání nastolení přirozené rovnováhy. Nepříznivě je chápán i vliv odborů, které svým tlakem udržují mzdy na vyšší úrovni, čímž je zaměstnáno méně pracovníků. Míra nezaměstnanosti je spojována s nedostatečnými podněty k práci, proto je z pohledu liberálů chápán systém garantovaného příjmu ze sociálních dávek jako oslabující podněty k práci. Liberalističtí ekonomové jsou nakloněni tomu, že masová nezaměstnanost je jen přechodným jevem, který spontánní adaptace překoná. Řešení nezaměstnanosti pohledem liberálů je spatřováno především na straně nabídky práce a soustřeďuje se na boj proti inflaci, mzdové regulaci a na omezení síly sociálního státu.

1.3. Faktory způsobující nezaměstnanost

Proč tedy existuje nezaměstnanost? Na ideálním trhu práce by cena práce vyrovnala nabídku s poptávkou. Za této situace by vždy docházelo k plné zaměstnanosti. Ve skutečnosti však trh práce není dokonalý. Průkazně byl nedokonalý dávno před tím, než ekonomická teorie věnovala pozornost problematice nedokonalosti.

Vedle fungování tržního mechanismu je mzdová oblast pod vlivem státní regulace a odborů, čímž je omezována přirozená funkce mzdy vyrovnávat nabídku a poptávku po práci. Prostřednictvím smluv je vyvíjen silný tlak na uchování minimální výše reálných mezd, tím je výrazně omezena možnost poklesu mezd. Prosazování nepružnosti mezd směrem dolů je převážně dáno politickými a sociálními vlivy. Strnulost se projevuje jak na straně nabídky, tak na straně poptávky. Vlivem zákonů o minimální mzdě se mzda udržuje nad svou rovnovážnou úrovní a výsledkem je nezaměstnanost.

Nezaměstnanost bývá také důsledkem změn na straně poptávky (změna poptávky po práci různých firem), nebo na straně nabídky. Poptávka po práci je determinována výrazně ekonomickými souvislostmi, které plynou z využívání práce v kombinaci s ostatními výrobními faktory, zatímco nabídka práce je podmíněna také vývojem mimoekonomických faktorů (zejména demografických a sociálních). Celoplošné změny ve složení poptávky způsobuje restrukturalizace hospodářství a následné odvětvové přesuny. Na trhu práce poté dochází k obrovskému nesouladu volných a nabízených pracovních míst, kdy existující nabídková strana je schopna pokrývat jen velmi malou část strany poptávky. Nicméně trh práce provází převaha nabídky nad poptávkou fakticky od průmyslové revoluce, která vytvořila předpoklady pro nabídku nekvalifikované pracovní síly.

Nesoulad mezi nabídkou a poptávkou, snaha o radikální minimalizaci nákladů, nebo nastavení sítě sociálního zabezpečení může otevřít prostor šedé ekonomice. V oblasti sociálně ekonomického systému dochází celkem běžně k nežádoucím situacím, kdy se část populace rozhodne získat prostředky jinou cestou než legální aktivitou v hospodářství.

Za vznik krátkodobé dobrovolné nezaměstnanosti se považuje přirozená fluktuace pracovníků, kteří opouští práci dobrovolně, aby se přestěhovali, nebo aby našli lepší pracovní místo.

Nezaměstnanost dále ovlivňuje řada činitelů. Mezi nejvýznamnější lze považovat následující:

- nezájem a diskriminace určitých kategorií ze strany zaměstnavatelů,
- existence povolání, po kterých už není na trhu poptávka,
- vnitřní prostředí – věk, špatný zdravotní stav, nemoci z povolání, náchylnosti (alkohol, drogy, tělesné handicapy),
- nezájem o málo placená místa ze strany uchazečů o zaměstnání,
- hodnotová orientace některých skupin uchazečů o zaměstnání (nezájem o práci, závislost na podpoře, kulturní rozdíly, tendence k izolovanosti),
- nedostatečná kvalifikace, málo pracovních zkušeností, nedostatečné vzdělání, malá sebedůvěra, špatné reference (propuštění z výkonu trestu)
- objektivní okolnosti (dojíždění, bydlení).

I když na trhu práce působí tržní mechanismus, není vývoji nezaměstnanosti ponechán volný průběh. Nezaměstnanost je společností vnímána jako významná porucha představující

sociální a politický problém. Proto se hospodářská politika orientuje na cíle v oblasti zaměstnanosti. Názory a nástroje, které mají být použity k vytváření předpokladů pro nízkou úroveň nezaměstnanosti, se liší podle pozic různých teoretických východisek. V zásadě je při řešení problému nezaměstnanosti možno stimulovat poptávku po práci, nebo snižovat nabídku práce. Tyto přístupy, cíle, a nástroje, je možno posuzovat v kontextu celkové koncepce hospodářské politiky státu.

1.4. Ukazatele trhu práce

Rozdělení obyvatelstva

V ekonomice jsou z hlediska trhu práce obyvatelé nad 15 let rozděleni do dvou skupin:

- ekonomicky aktivní obyvatelstvo = pracovní síla (zaměstnaní + osoby samostatně výdělečně činné + nezaměstnaní)
- ekonomicky neaktivní obyvatelstvo

Zaměstnaní jsou osoby 15-ti leté a starší (bez horní hranice), které vykonávají jakoukoli placenou práci. A ti, kteří práci mají, ale právě nepracují z důvodu nemoci, dovolené nebo stávky.

Nezaměstnaní jsou všechny osoby 15-ti leté a starší, které ve sledovaném období souběžně splňovaly 3 základní podmínky:

- byly bez práce (nebyly v placeném zaměstnání ani sebezaměstnaní),
- hledaly aktivně práci (tj. byly registrované na úřadu práce či jinými způsoby),
- byly připraveny k nástupu do práce (připraveni okamžitě nebo do 14-ti dnů).

Ekonomicky neaktivní jsou osoby v důchodu, ženy na mateřské dovolené, ženy pečující o děti v domácnosti, studenti, osoby dlouhodobě nebo trvale práce neschopné, a lidé kteří práci nehledají. Alternativní rozdělení zahrnuje skupinu osob mladších 15-ti let do skupiny ekonomicky neaktivních.

Míra nezaměstnanosti

Nejdůležitějším a nejpoužívanějším ukazatelem trhu práce je míra nezaměstnanosti. Vyjadřuje podíl registrovaných nezaměstnaných a ekonomicky aktivního obyvatelstva. Údaje o míře nezaměstnanosti a dalších informací z trhu práce se evidují v databázi Ministerstva práce a sociálních věcí.

Při měření míry nezaměstnanosti dochází k častým národním odchylkám, které vznikají převážně v důsledku odlišného definování pracovní síly u jednotlivých států. V různých zemích existuje různý přístup k interpretaci nezaměstnané osoby. Prokazování toho, že osoba práci hledá, se v různých zemích odlišuje. Z toho důvodu publikují Mezinárodní organizace práce (ILO) a další mezinárodní organizace standardizované míry nezaměstnanosti, které dávají základ pro mezinárodní srovnání. ILO definuje nezaměstnaného jako osobu minimálního věku (např. 15 let a starší), která je bez placené práce, je schopna pracovat a hledá práci pro určité období.

Přirozená míra nezaměstnanosti

Nezaměstnanost nikdy neklesá na nulu, ale pohybuje se kolem své přirozené míry, která představuje úroveň, při níž jsou různé a diferencované trhy práce v zemi v průměru v rovnováze, tzn. tlaky na mzdy a ceny jsou také zhruba v rovnovážném stavu. Přirozená míra nezaměstnanosti vyjadřuje nejvyšší udržitelnou úroveň zaměstnanosti a odpovídá potenciálnímu produktu země. Jinak řečeno je to nejnižší udržitelná míra zaměstnanosti, která neurychluje inflaci.

Přirozená míra není nutně optimální mírou nezaměstnanosti. Pochybnost o optimalitě vychází z efektu externalit, které jsou zahrnuty v nákladech nezaměstnanosti. Nezaměstnaná osoba se dostává do sociálních a ekonomických potíží. Zaměstnavatel neplatí náklady spojené s nezaměstnaností, ty se přelévají a nese je stát. V té míře, v jaké je nezaměstnanost spojena s externími náklady, je patrně přirozená míra nezaměstnanosti vyšší než optimální míra. Snižování přirozené míry nezaměstnanosti na optimální úroveň by vyvolalo ekonomicky nežádoucí inflaci.

Determinanty přirozené míry nezaměstnanosti:

1. demografické složení obyvatelstva

Mění se složení ekonomicky aktivního obyvatelstva mění přirozenou míru nezaměstnanosti. S rostoucí ekonomickou aktivitou mladých a absolventů se zvyšuje nabídková strana trhu práce, kterou nestačí pokrývat poptávka, což vede ke zvýšení míry nezaměstnanosti. Absolventi a mladí lidé mají větší tendenci k nezaměstnanosti než jiné věkové skupiny. Nezaměstnanost také více postihuje příslušníky specifických menšin a ženy. Jestliže populace stárne (současná situace), ubývají lidé v produktivním věku, a pravděpodobně dojde k situaci, kdy na trhu práce bude nedostatek pracovní síly.

2. vládní politika

Vládní politika může vytvářet vyšší nezaměstnanost vlivem větších sociálních jistot poskytovaných vládou, což vede k menší snaze potenciálních pracovníků a snižuje zájem o hůře placenou práci. Jde o situace, kdy se výše sociálních podpor natolik přiblížila mzdě, kterou je možno získat vynakládáním práce, že rozdíl mezi nimi k vynakládání práce nemotivuje. Jedním z příkladů negativního dopadu je podpora v nezaměstnanosti, která je tak vysoká, že oslabuje snahu najít sinové zaměstnání. Podobné důsledky může mít sociální a transferový program vlády. Minimální mzda zvyšuje nezaměstnanost pracovníků s nízkými mzdami. Příliš vysoká minimální mzda zvyšuje přirozenou míru nezaměstnanosti. K vyšší přirozené míře nezaměstnanosti může v některých případech vést i humanitární politika vlád.

3. rostoucí strukturální nezaměstnanost

Strukturální změny způsobují vzestupnou tendenci strukturální nezaměstnanosti. Strukturální nezaměstnanost je projevem výrazného kvalifikačního nesouladu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Ekonomika se rychle mění, v některých stávajících odvětvích dochází k výraznému útlumu, zatímco pracovníci reagují na tyto změny mnohem pomaleji. Rostoucí strukturální nezaměstnanost prohlubuje nerovnosti v ekonomice. Se zvyšující se rozkolísaností ekonomiky roste i přirozená míra nezaměstnanosti. Přirozenou míru nezaměstnanosti ovlivňuje při ekonomických přestavbách a restrukturalizacích hlavně přístupnost kvalifikací, jejich kvalita a adekvátnost. Aktivní přístup k rekvalifikacím je nezbytný jak ze strany státu, tak ze strany nezaměstnaných.

4.čas, který je potřeba k nalezení práce

Doba, která v ekonomice trvá nezaměstnaným než se opět zapojí do pracovního procesu, má vazbu na zvyšování míry nezaměstnanosti. Opakovaná nezaměstnanost a dlouhá čekací doba podporuje vznik dlouhodobé nezaměstnanosti. Vysoký procentuální počet dlouhodobě nezaměstnaných se odráží na růstu přirozené míry nezaměstnanosti.

V podmínkách ČR má přirozená míra nezaměstnanosti v posledních letech vzestupnou tendenci. Tento znepokojující trend je dán převážně výše zmíněnými faktory.

Při přirozené míře nezaměstnanosti pracuje ekonomika na hranici potenciálního produktu a je tedy maximálně efektivní. V dnešním světě ekonomové odhadují, že přirozená míra nezaměstnanosti se pohybuje okolo 5-6 procent. Je tak vysoká, protože existuje vysoká mobilita pracovníků, a také proto, že trh práce není schopen uvést do souladu volná pracovní místa s nezaměstnanými pracovníky.

1.5. Typy nezaměstnanosti

Základní druhy nezaměstnanosti

V ekonomickém smyslu chápeme jev nezaměstnanosti jako nedobrovolnou nezaměstnanost, ke které dochází, jestliže existují způsobilí pracovníci, kteří by byli ochotni při existující úrovni mezd pracovat, ale nemohou najít práci. Vůči této nezaměstnanosti tedy neexistují volná pracovní místa. Nezaměstnanost měří počet osob nepracujících, ale ochotných pracovat. Opak tvoří zaměstnanost frikční, která je považována za dobrovolnou. Tato nezaměstnanost je způsobena dobrovolným ukončením jednoho zaměstnání a prodlením nástupu do jiného.

Frikční nezaměstnanost vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi oblastmi a pracovními místy nebo v průběhu jednotlivých stadií životního cyklu. Tuto nezaměstnanost tvoří lidé, kteří z určitých osobních důvodů mají zájem změnit zaměstnání. Jedná se o skupinu

lidí, která nemá problémy s kvalifikací, velmi brzy nachází pracovní uplatnění a doba nezaměstnanosti je u této skupiny lidí velmi krátká. Protože frikčně nezaměstnaní pracovníci často přecházejí z jedné práce do druhé nebo shánějí lepší zaměstnání, berou se za dobrovolně nezaměstnané.

Frikční nezaměstnanost může ovlivnit:

- nedokonalost toku informací o nabídce volných pracovních míst,
- úroveň požadavků osob hledajících práci (výše mzdy, charakter práce, pracovní prostředí),
- výše a délka vyplácení hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti.

Strukturální nezaměstnanost se objevuje tam, kde je viditelný nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po pracovních. Společně s odvětvovými i územními změnami ekonomiky ztrácí mnoho pracovníků práci a stávají se nezaměstnanými. Jejich charakteristiky však mnohdy neodpovídají požadavkům nových pracovních míst. Požadovány jsou nové profese, kvalifikace, dovednosti. Tak se mění struktura poptávky po práci, které se struktura její nabídky přizpůsobuje jen ztěží.

Cyklická nezaměstnanost je spojena s oscilacemi hospodářského cyklu. Vzniká jako důsledek nízké úrovně agregátní poptávky, v prostředí se strnulými mzdami a cenami. V recesi nejsou plně využité výrobní kapacity a vznikají odbytové potíže.

Sezonní nezaměstnanost je obdobou cyklické nezaměstnanosti. Je spojená s určitým přírodním cyklem. Charakteristická je pro zemědělství a stavebnictví, může se projevit i ve službách spojených s cestovním ruchem.

Specifické druhy nezaměstnanosti

V praxi se kromě základních druhů nezaměstnanosti (strukturální, frikční, cyklická) dále vyskytuje několik specifických druhů nezaměstnanosti.

Skrytá nezaměstnanost je tvořena skupinou lidí, kteří jsou nezaměstnaní, ale jako nezaměstnaní nejsou registrováni, přestože by zaměstnání při vhodné nabídce přijali. Tuto skupinu tvoří lidé, kteří si hledají práci sami přímo u zaměstnavatelů nebo jinými cestami.

Neúplná nezaměstnanost je představována lidmi, kteří jsou nuceni z určitých důvodů přijmout práci na snížený pracovní úvazek, není zde plně využito jejich schopností a kvalifikace. Tato nezaměstnanost je typická zvláště pro zaměstnání žen, které mají malé děti.

Nepravá nezaměstnanost je tvořena skupinou lidí, kteří jsou vedeni jako nezaměstnaní, ale nové zaměstnání nehledají a nabízená zaměstnání se snaží odmítnout. Důvodem je snaha o čerpání podpory v nezaměstnanosti.

1.6. Důsledky vyplývající z růstu nezaměstnanosti

Ekonomické důsledky

Hlavním ekonomickým problémem existence nezaměstnanosti je skutečnost, že není využíván existující výrobní faktor práce. Ekonomika tak nevyužívá veškeré dostupné zdroje a nepohybuje se na maximu ekonomického výstupu. Ztráty, ke kterým dochází v období vysoké nezaměstnanosti, patří k největšímu plýtvání zdrojů v soudobé ekonomice. Lidé, kteří nepracují, nezvyšují výkon a bohatství ekonomiky a současně se připojují na stranu těch, které zaměstnání musí živit. Nezaměstnanost je v „pracovní společnosti“, kdy hlavní zdroj příjmu pro většinu domácností plyne z placené práce, pokládána za hlavní příčinu utváření chudoby a nerovnováhy ve společnosti. Vztah mezi nezaměstnaností a chudobou není však zcela fatální a jednoznačný, protože příjem a životní standard lidí podporuje vedle příjmů z placené práce také rodina a sociální stát. Dávky systému státní sociální podpory (přídavek na dítě, sociální příspěvek, příspěvek na bydlení) navyšují příjem domácností a k poklesu pod životní minimum v podstatě nedochází.

Sociální důsledky

Ať jsou ekonomické ztráty způsobené nezaměstnaností jakkoli vysoké, nevyjadřují odpovídajícím způsobem lidské, sociální a psychologické škody, které přinášejí období dlouhodobější nedobrovolné nezaměstnanosti. Dlouhodobá nezaměstnanost má nepříznivé důsledky pro společnost i pro nezaměstnané jedince. K sociálním následkům pro jedince, tj. zejména snížení životní úrovně, růst napětí v jeho rodině a v ostatních interpersonálních vztazích, deprese, ztráta motivace a pocit bezmocnosti, přistupují i zvýšené následky, jež

pocit'uje společnost. Jedná se o nároky na státní rozpočet, nárůst sociálně patologických jevů, nestabilitu společnosti. Znovuzařazení dlouhodobě nezaměstnaných vyžaduje vyšší náklady než zprostředkování práce osobám, pro které je nezaměstnanost jen krátkou životní epizodou. Proto se dlouhodobá nezaměstnanost (nad 12 měsíců) ocitá v centru pozornosti společnosti. V zásadě se za příčinu dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů považuje kumulace různých handicapů, které vyplývají jednak z jejich osobní, kvalifikační, pracovní a sociální charakteristiky, dále z nižší úrovně jejich pracovní motivace. Důležitá, z hlediska návratu člověka do pracovního procesu, je právě délka trvání nezaměstnanosti. Dlouhodobá nezaměstnanost je spojena s velkým výskytem období opakované nezaměstnanosti v průběhu pracovní kariéry jedince a s delším vyřazením z pracovního procesu. Tento fakt s sebou přináší řadu problémů jako ztrátu pracovních návyků a kvalifikace, sociální izolaci, ztrátu společenského statusu, ztrátu sebedůvěry, konflikty v běžném sociálním styku, zhoršení tělesného i duševního zdraví, alkoholismus, drogy. Slabší jedinci, postižení dlouhodobou nezaměstnaností, se tak ocitají na okraji společnosti a stávají se prakticky nezaměstnatelnou skupinou osob.

Psychologické faktory

Ztráta zaměstnání může být pro člověka jednou z nejvíce stresujících událostí v životě, dále může znamenat snížení životní úrovně, nejistotu do budoucna a ztrátu sebeúcty. Výzkumy prokazují, že dlouhodobější nedobrovolná nezaměstnanost vede ke zhoršení fyzického i psychického zdraví, vyššímu výskytu alkoholismu a sebevražd.

2. Nezaměstnanost, ekonomický, psychologický a sociální dopad

2.1. Náklady spojené s nezaměstnaností

Nezaměstnanost patří k jevům, kterým je v moderní ekonomii věnovaná zvýšená pozornost. Mezi nezaměstnaností a ekonomikou je velmi blízký vztah, je to proto, že proměny, které se podílely na vzniku vědy o hospodářství, vyústily po několika desetiletích do stadia, které je charakteristické existencí nezaměstnanosti. Trh práce se dostal pod silný tlak, který hraje v tržním hospodářství klíčovou roli.

V důsledku nezaměstnanosti ztrácí nejen nezaměstnaný, ale také celá společnost. Jsou registrovány ztráty individuální i společenské, které spolu úzce souvisí. Závažnou společenskou ztrátou je ztráta makroekonomického produktu. Vyplyvá ze skutečnosti, že se ekonomika nenachází ve stavu plné zaměstnanosti, a proto je její výstup pod potenciální úrovní. Mezi skutečným a potenciálním produktem je produkční mezera. Velikost ztráty je rovna velikosti produkční mezery. Vzniká proto, že lidé, kteří nemají pracovní místo, ačkoliv by rádi pracovali, nepřispívají k výrobě statků a služeb. Když všichni ekonomicky aktivní lidé nepracují, dosahuje země nižší úroveň makroekonomického produktu, než jaké by byla schopna dosáhnout, kdyby neponechala nikoho v nečinnosti. Protože jde o ztráty nemalé, nutně se nabízí myšlenka o potřebě snižovat produkční mezeru. Velikost produkční mezery i výši potenciálního produktu lze kvalifikovaně odhadnout na základě aplikace vhodných matematických metod. Přístupy k odhadu vycházejí ze zjištění trendu vývoje reálného HDP.

Nevyužívat ekonomické zdroje znamená ztrátu, pokud existuje nedobrovolná nezaměstnanost, není výrobní faktor práce plně využíván. Nejen že se některé zdroje dostatečně nevyužívají, některé se dokonce i snižují. Lidé, kteří jsou delší dobu bez práce, nedostávají mzdu. Ze sociálních dávek je nižší spotřeba a rovněž nižší úspory, což determinuje snížení zásoby zápůjčního kapitálu k investování. A tím se snižuje produkt. Tento pokles následně vyvolává další sekundární ztráty v sektoru, domácností, firem a státu. Pokud jsou v zemi lidé bez práce, neodvádějí daně z mzdy. Firmám se snižují v důsledku nižší produkce zisky a z těch plynou nižší daně. Stát přichází o daňové příjmy, zatímco výdaje v důsledku nezaměstnanosti rostou. Musí najít prostředky na vyplácení většího objemu podpor v nezaměstnanosti s dalších sociálních dávek. Tyto nepříznivé sociální jevy, které

sebou nese nezaměstnanost mohou přinést: zhoršení veřejného zdraví, nárůst kriminality, politickou nestabilitu apod. Následně pak dochází k zvýšení výdajů státu.

2.2. Politika nezaměstnanosti

I když na trhu práce působí tržní mechanismus, není vývoji nezaměstnanosti ponechán volný průběh. Nezaměstnanost je společností vnímána jako významná porucha představující sociální i politický problém. Zejména pod vlivem historických podmínek vývoje trhu práce v 19. století se od počátku 20. století považovalo za nezastupitelné intervenování vlád moderních států do zmírňování sociálních tvrdostí provázejících vývoj na trhu práce. Novodobá hospodářská politika, opírající se o Keynesovu ekonomii, zařadila úroveň zaměstnanosti mezi sledované cíle. Projevovala se kroky směřujícími k vytváření předpokladů pro co nejnižší úroveň ukazatele míry nezaměstnanosti.

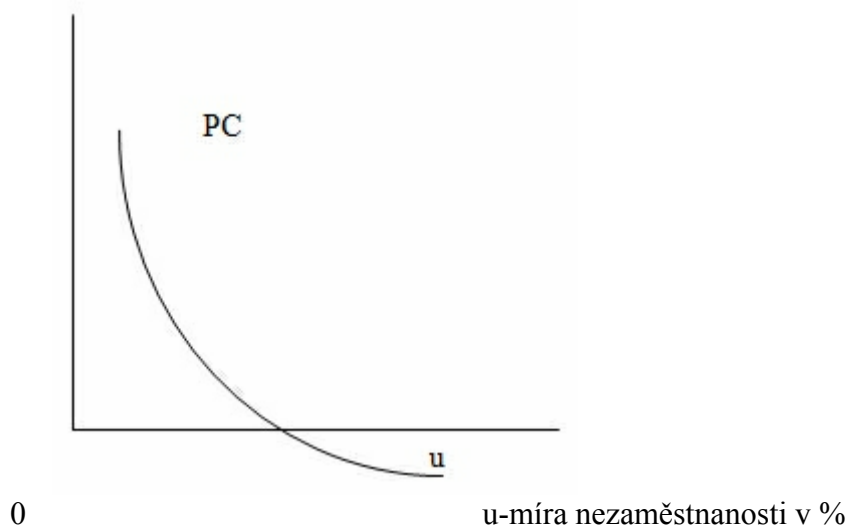
Pro posouzení role vlády a sledovaných záměrů v oblasti zaměstnanosti je nutno doplnit pojmový aparát o dva základní pojmy, kterými jsou plná zaměstnanost a přirozená míra nezaměstnanosti. Oba spolu úzce souvisí a odrážejí shodný stav v ekonomice. Výchozím pojmem je plná zaměstnanost, tento pojem není vždy užíván jednotně, ale vyjadřuje úroveň zaměstnanosti, při níž neexistuje nebo je zanedbatelná nedobrovolná nezaměstnanost. Proto se ve formulaci cílů keynesiánské politiky prosadila orientace na dosažení plné zaměstnanosti. Vyjadřuje úroveň zapojení práce jako výrobního faktoru, užití výrobních faktorů vyúsťuje do výkonu ekonomiky. Stav plné zaměstnanosti odpovídá úrovni zaměstnanosti při rovnováze na trhu práce, tedy ekonomika alokuje to množství práce, které vzhledem k rozsahu a kvalitě ostatních výrobních faktorů při dané nabídce práce a poptávce po práci optimální. Politika plné zaměstnanosti odpovídala koncepci stabilizační hospodářské politiky, která usilovala o stabilizaci výkonu ekonomiky, oslabení cyklických oscilací výkonu a s tím spojených problémů v oblasti sociální a politické. Cyklické oscilace ve fázi poklesu, poté, kdy ekonomika vstoupila do hospodářské recese, byly provázeny růstem cyklické nezaměstnanosti. Keynesova ekonomie zdůrazňovala, že kapitalistická ekonomika vnitřními silami automaticky nevytváří takovou úroveň celkové poptávky, aby ekonomika mohla produkovat výkon při plné zaměstnanosti, proto může i po delší období setrvávat úroveň zaměstnanosti pod hranicí plné zaměstnanosti. Odtud byla odvozena nezastupitelná funkce státu při simulování agregátní poptávky pomocí nástrojů fiskální politiky (státní

nákupy, progresivní zdanění a přerozdělování důchodů ve prospěch subjektů s vysokým sklonem ke spotřebě) a měnové politiky (snižováním úrokových měr stimulovat soukromé investice, které jsou složkou agregátní poptávky). Růst této poptávky vytváří prostor pro růst výroby a zvyšování úrovně zaměstnanosti na rozsah plné zaměstnanosti.

V posledních letech je v moderní ekonomii upřednostňován termín přirozená míra nezaměstnanosti, který představuje určitou analogii, neboť přirozenou mírou nezaměstnanosti rozumíme míru nezaměstnanosti odpovídající stavu rovnováhy na trhu práce. Můžeme ji chápat jako míru nezaměstnanosti, který by vznikla působením tržních sil, a kterou tedy není možno dlouhodobě ovlivňovat nástroji fiskální a měnové politiky. Dnešní ekonomická teorie i hospodářská politika preferují při interpretaci nezaměstnanosti v makroekonomickém kontextu její vztah k inflaci. Inflaci rozumíme všeobecný vzestup cenové hladiny, dochází k ní, pokud tempo růstu peněz v ekonomice je vyšší než tempo růstu reálného produktu ekonomiky. Klesá kupní síla peněžní jednotky. Přirozená míra nezaměstnanosti odpovídá úrovni zaměstnanosti, při které je míra inflace stabilní, neroste ani neklesá. Keynesiánská ekonomie i hospodářská politika formulovaly zaměstnanost a stabilitu cenové hladiny jako dva základní cíle. Přitom využívaly k vyjádření jejich vzájemnému vztahu aparát Phillipsovy křivky, který vyjadřoval zaměnitelnost míry nezaměstnanosti a míry inflace. V kontroverzi s tímto výkladem využil v roce 1967 M. Friedman hypotézu přirozené míry nezaměstnanosti a přehodnotil Phillipsovu křivku. Kritika se opírá o tzv. adaptivní inflační očekávání a peněžní iluzi. Friedman zdůrazňuje, že krátkodobě je sice pozorovatelná zaměnitelnost mezi inflací a nezaměstnaností, ale je důsledkem tzv. peněžní iluze, do které upadají ekonomické subjekty. Pokud centrální banka zvýší nabídku peněz, dojde k růstu nominálních mezd, je vzestup vnímán jako růst reálných mezd. Důsledek je růst nabízeného množství práce a při vyšší mzdě jsou ochotni pracovat další uchazeči o práci.

Phillipsova křivka

Růst nominálních
mezd v %



Pramen D. Brožová: Společenské souvislosti trhu práce. Str. 65 obr. 19

Ani firmy zpočátku nerozeznávají, že jde o inflační růst cenové hladiny, a zvyšují produkci. Jsou proto ochotny najímat dodatečnou práci. Důsledkem růstu inflace je růst produkce a snížení míry nezaměstnanosti. Došlo k peněžní iluzi, která v průběhu několika měsíců vyprchá. Firmy a zaměstnanci si uvědomují, že jde o inflaci, a snižují nabídku. Zaměstnanci poznají, že došlo k pouze k nominálnímu růstu mezd, pobírají více peněz, ale vzrostly ceny statků a služeb, reálná kupní síla důchodů je stejná. Nezaměstnanost se vrací na výchozí stupeň - na přirozenou míru nezaměstnanosti.

Politika plné zaměstnanosti usiluje o udržování ukazatele na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti, a ta představuje nejvyšší udržitelnou úroveň zaměstnanosti. Je to míra nezaměstnanosti v podmínkách, kdy ekonomika optimalizuje svůj výkon. Funkce státu se omezuje na vytváření tak kvalitního tržního prostředí, aby autoregulační tržní síly tuto schopnost mohly prokázat.

2.3. Trh práce a globalizace

V poslední době se hovoří často o globálním systému a procesu globalizace. Globalizace je nedělitelný proces ekonomických, politických a kulturně ideologických aktů, v nichž vzniká asymetrický globální systém. Jsou v něm nejdůležitější cirkulující ekonomické, politické a kulturně ideologické statky vlastněny či kontrolovány malými nadnárodními korporacemi a skupinami v relativně malém počtu zemí- tzv. „hegemoni“- vykořisťující jiné země. V tomto globálním systému dochází k nové mezinárodní dělbě práce, která výrazně ovlivňuje trh práce a úroveň i charakter nezaměstnanosti v jednotlivých zemích. Rostoucí závislost národních ekonomik na světové ekonomice jsou příčinou toho, že míra nezaměstnanosti v jednotlivých zemích není jen výsledkem faktorů působících v rámci hranic národních ekonomik. Proces globalizace je spojen s rostoucí liberalizací, deregulací a integrací ve světovém měřítku. Tyto změny jsou popisovány jako přechod od industriální k postindustriální společnosti či přechod od dominance průmyslové výroby k dominanci služeb a produkce informací. Charakteristickým znakem tohoto přechodu je restrukturalizace trhu práce – objevení se nových profesí a zánik starých profesí, ale i nutnost restrukturalizace znalostí a dovedností spojených s mnoha profesemi, hlavně schopnost vyrovnávat se s inovacemi. Je to také přechod od byrokratické administrace a řízení práce k participačním formám řízení, od stabilních organizací k organizacím flexibilním, od tradičních forem pracovního poměru k novým formám, jako je např. práce na částečný úvazek, střídání více osob na jednom pracovním místě, práce doma atd. Nezanedbatelným rysem procesu je i pokles síly a vlivu odborů a makroekonomických intervencí státu do ekonomiky. Vzniká globální trh na němž dominují nadnárodní společnosti, které nemají žádné zvláštní vazby na kteroukoliv zem, a kde je kapitál nemilosrdně organizován na základě zisků a nikoliv na základě vlastenectví. Velké oligopoly nesledují národní zájmy, ale jdou za výhodami, daňovými, sociálními, politickými atd. Plánují výrobu v kterékoliv zemi světa, kde to přinese výhody (levná pracovní síla, velký trh, slabé odbory, pracovní síla s potřebnou kvalifikací). důsledek je export kapitálu, výrobních kapacit, myšlenkové základny, výzkumu a vývoje do tzv. „levnějších zemí“. Jejich provázanost v globálním měřítku vede k tomu, že zvýšení nebo udržení zaměstnanosti v jedné zemi má negativní vliv na jiné země, kde na základě toho roste nezaměstnanost. Vysoká cena práce znamená sníženou konkurenční schopnost produkovaného zboží a služeb a tím i růst nezaměstnanosti. Řešení, které nadnárodní společnosti praktikují, obvykle zvýší schopnost jejich konkurence, neodstraní však nezaměstnanost. Investice do techniky, která šetří pracovní

sílu (automatizace, robotizace, computerizace), tak i únik do zemí s nižšími mzdovými náklady jsou východiskem pro firmy, ne však pro pracovní sílu v daném regionu, státu, odvětví. Má to i podstatný vliv na postavení jednotlivých profesí na trhu práce.

2.4. Význam práce pro člověka

Závěry výzkumů nezaměstnanosti ze zemí s rozvinutou ekonomikou ukazují, že ztráta zaměstnání či pouhý strach z této ztráty, jsou možným zdrojem frustrací s vážným dopadem na duševní a tělesné zdraví člověka. Zejména dlouhodobě nezaměstnaný ztrácí nejsilnější objektivní pojitko s realitou, má pochybnosti o vlastních schopnostech, nejistotu a strach z budoucnosti. Nezaměstnanost je jedním z nejvýznamnějších stresorů u populace, která je zvyklá a ochotná pracovat. Z hlediska kvality života je právě v případech nezaměstnanosti dochází k často nezvladatelné akceleraci rozdílu mezi nadějami a očekáváními člověka a současným stavem jeho života.

Proč je vlastně nezaměstnanost v naší kultuře tak tíživým existenciálním zážitkem, a to i při rozvinutém sociálním státu, umožňujícím přežít i bez příjmů ze zaměstnání? Práce zaujímá v životě člověka nezaměnitelné postavení. Je důležitou podmínkou jeho existence a přináší mu také nejen materiální prospěch, ale také seberealizaci a společenskou užitečnost. Uspokojuje potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty. Práce tedy není důležitá pouze k výrobě statků nebo vykonávání služeb, ale vytváří sociální pole strukturovaných kontaktů s možnostmi vést rozhovory, potkávat jiné lidi a uzavírat přátelství. Pracovní vztahy jsou zdrojem identity člověka, o tom vypovídá i to, že jedním z nejdůležitějších principů pořádajících životní dráhu člověka jsou přechod k ekonomické aktivitě a ukončení ekonomické aktivity. Zaměstnání je prostředkem společenského vzestupu, takže nezaměstnanost neznámá jen ztrátu dosavadního statusu, ale také statusů budoucích. Nejde jen o prvotní pokles příjmů (podpora je výrazně nižší než příjmy ze zaměstnání a navíc po určité době skončí), nejbolestnější je ztráta vlastní ceny v očích okolí. Zaměstnání hraje v naší kultuře roli centrální instituce, přes kterou se definujeme. Všechny cíle, status, sociální kontakty, struktura života jsou primárně odvozovány z našeho zaměstnání. Vzdělání chápeme jako přípravu na zaměstnání, volný čas jako regeneraci pro další práci. Také plnoprávné členství člověka ve společnosti, bylo od počátku rozvoje koncem 18. století spojováno se statusem zaměstnaného jedince. Bez zaměstnání jsou v naší kultuře lidé sráženi do nestrukturované a

morální prázdnoty. Naprostá většina lidí nebere práci jako nutný životní úděl, s nímž se je nutno smířit, ale pracuje se samozřejmostí, která přináší radost a uspokojení. Dlouhodobou ztrátou zaměstnání mizí odměna jako hlavní zdroj uspokojování životních potřeb, vzniká osobní i rodinná nejistota, ničí se rozvržení pracovní části dne a také se ztrácí možnost získávat a udržovat pracovní návyky a dovednosti. Tento subjektivně velmi stresující zážitek je ve společnosti vnímán jako životní selhání jedince.

Už ve středověku vyjádřil Tomáš Akvinský chápání společnosti jako uzavřený systém ve stabilní rovnováze, k jejímuž udržení přispívají jednotlivé skupiny svou prací. Ta však sloužila k udržení živobytí a ne k expanzi potřeb. Základní charakteristikou práce v té době byla její nepravidelnost, závisela na přírodních podmínkách, střídalo se období práce a nedostatku práce. Nešlo tehdy o klasickou nezaměstnanost, ale spíše o podzaměstnanost. Odrážel se v tom sezonní cyklus práce a jednalo se hlavně o zemědělství a zárodky průmyslu a řemesla. V té době se dalo hovořit spíše o práci než o zaměstnání. Volný čas se reguloval církevním kalendářem. Zhruba třetina roku podle něj připadla na různé svátky. Když stoupla mzda cena živobytí klesla a snížil se také počet pracovních hodin. Změna přišla až koncem 19. a v 20. století s novými hodnotami a potřebami.

2.5. Nezaměstnanost – psychické a fyzické následky

Vyřazení jedince z pracovního procesu přináší také problémy zdravotní. Ztráta možnosti vykonávat zaměstnání nebo pracovat ve vlastní profesi může vést také k narušení emoční pohody a dokonce i duševním poruchám jedince. Stresem nazýváme celkovou neurohumorální obrannou odpověď organismu na mimořádně silné podněty, tzv. stresor. Organismus se připraví na zvýšený výdej energie. Zrychluje se srdeční tep, krevní oběh i tlak, prohloubí se dýchání a mobilizují se zdroje energie. Tato připravenost organismu na zvýšený výdej energie zůstává nevyužita a tento stres bez fyzického výkonu vede často k chorobným změnám. Psychologické stresy a jejich biologické průvodní jevy mohou trvat od několika minut do několika let. Vědecké studie ukazují, že negativní životní události, mezi které bezesporu ztráta zaměstnání patří, ovlivňují více duševní zdraví než tělesné a spolu s biologickými a psychologickými proměnnými významně přispívají k vývoji poruchy v oblasti afektivního spektra, tedy deprese.

Otázka následků faktu nezaměstnanosti na duševní zdraví zůstává nadále zčásti nezodpovězena, ačkoli souvislost mezi přechodem do nového zaměstnání a zlepšením duševního zdraví je evidentní.

Duševní poruchy a poruchy chování vyvolané účinkem psychoaktivních látek. Množství somatických nemocí souvisí s nadměrným požíváním alkoholu. Zvláště mladí nezaměstnaní zvyšují v porovnání se zaměstnanými vrstevníky jeho konzumaci. Jsou rovněž častěji kuřáky. Ke zvýšenému zneužívání těchto látek mohou ekonomické problémy spojené s nezaměstnaností výrazně přispívat.

Poruchy nálady (afektivní poruchy)

Patří k nim deprese, mánie, smíšené afektivní poruchy.

Deprese z pracovní deprivace

Fyziologické, psychologické a sociální důsledky nechtěné ztráty zaměstnání, které se projevují depresí. Deprese z nezaměstnanosti je tím hlubší, čím se jedinec cítí více vinen za svoji ztrátu zaměstnání, pocit bezmoci z nemožnosti svoji situaci ovlivnit, čím má menší vyhlídky na novou práci, čím je horší jeho finanční situace, čím má méně zkušeností s ovlivněním svých záležitostí, čím má menší podporu v rodině atd.

Neurotické poruchy, poruchy vyvolané stresem a somatoformní poruchy

Většina lidí se v průběhu života naučila ovládat mechanismy, kterými zvládá životní zátěže, které nazýváme stresem. Někteří tyto mechanismy, vyrovnávání se se stresem nemají. Somatizace je proces, ve kterém člověk sděluje psychologické problémy tělesnými příznaky. Somatickými potížemi se mohou projevit psychogenní poruchy, afektivní poruchy (deprese) a také některé psychotické poruchy.

Poruchy osobnosti a chování u dospělých

Ke specifickým poruchám osobnosti patří osobnosti paranoidní, schizoidní, sociální, emočně nestabilní, histrionské, anankastické a úzkostné. Mezi nezaměstnanými se mohou

objevovat určité problémové osobnosti, které pak ve společnosti narážejí. Chudoba, která je s nezaměstnaností spjata je důležitý rizikový faktor pro vývoj i výsledek duševního onemocnění. Bylo zjištěno, že jedinci, kteří páchali vážné sebevražedné pokusy, byli častěji nezaměstnané než pracující. Nezaměstnanost negativně ovlivňuje sebehodnocení, úctu k sobě, je významným faktorem sociálního stresu vedoucím k rodinnému napětí, zvýšené izolaci od druhých. Je to rizikový faktor pro sklony k sebevražednému jednání.

Problém vztahu mezi nezaměstnaností a fyzickým zdravím, má společného jmenovatele ve stresu, napadajícím imunitní systém a kardiovaskulární systém člověka. Emoční poruchy se mohou v důsledcích projevovat jako tělesná onemocnění. Nezaměstnanost je považována za klíčovou socioekonomickou determinantu zdraví. Nezaměstnanost je spojena se zvýšenými zdravotními riziky, které se projevují např. větší potřebou zdravotnických služeb, mortalitou a psychologicky podmíněnými potížemi. Stručně nastíníme několik onemocnění, které může ztráta zaměstnání vyvolávat.

Cukrovka

Průběh cukrovky mohou ovlivňovat psychosociální faktory. Máme dva odlišné typy cukrovky diabetes mellitus závislý na inzulinu (typ 1) a diabetes mellitus nezávislý na inzulinu (typ 2). Cukrovka je jedním z vážných, velmi často se vyskytujících chronických onemocnění. Některé vrstvy nemají z důvodu nízkého příjmu prostředky na adekvátní výživu, která je při tomto onemocnění důležitá. Za nedostatkem vhodné stravy není jen nízký příjem ale také vzdálenost potravinářských prodejen, omezená tělesná pohyblivost, ztráta zaměstnání, nedostatečná doprava, ztráta domova atd. To vede k narušování diety u nemocných. Nezaměstnanost patří u diabetiků spolu s nižší sociální vrstvou, příslušností k etnické minoritě, středním věkem a ženským pohlavím k rizikovým faktorům vzniku deprese.

Vysoký krevní tlak

Nedostatečná jistota zaměstnání, nedostatečné uspokojení v zaměstnání, nízká pracovní prestiž, nízké vzdělání, afroamerická rasa, sociální odcizení a depresivní symptomy významně

souvisejí i s věkem a pozdějším výskytem zvýšeného krevního tlaku. U mužů se zvyšuje pravděpodobnost rozvoje hypertenze nízkým pracovním výkonem, nezaměstnaností a pracovní nejistotou. Nízký status práce byl pak nezávislým prediktorem zvýšeného tlaku u žen.

Astma

Astma patří ke klasickým psychosomatickým chorobám. Různé úzkosti, frustrace nebo časté neshody a atmosféra domácího napětí často tvoří základ patologických změn v průduškách. Charakteristickými rysy užitečnými pro identifikaci pacientů ohrožených závažným nebo fatálním astmatem jsou hněv nebo frustrace způsobená astmatickým onemocněním, závažnější životní události včetně úmrtí blízkých, rozvod, stěhování, emoční poruchy, deprese, zneužívání prášků a rovněž ztráta zaměstnání.

Vředová choroba žaludku a dvanáctníku

Nízká socioekonomická třída může být považována za rizikový faktor gastrointestinálních symptomů. Nezaměstnanost a rodinná anamnéza vředového onemocnění byly identifikovány jako nezávislé prediktory recidivy vředové choroby.

Kožní choroby

Příčinný vliv emočního stresu, zvláště stresujících životních událostí na průběh různých kožních nemocí je znám již dávno. Klinická moudrost a zkušenost stejně jako mnoho individuálních pozorování a různé studie tuto zkušenost podporují

Mluvili jsme o obecných problémech důsledků nezaměstnanosti na zdraví postiženého z hlediska současných názorů, na vliv psychosociálního stresu, konkrétně nepříznivých životních událostí na organismus. Na šestistupňové škále intenzity je psychosociální zátěž způsobená nezaměstnaností hodnocena čtvrtým stupněm (1 nejnižší, 6 nejvyšší).

2.6. Životní úroveň

Nepochybně nezaměstnanost znamená různou zkušenost pro různé jedince i pro různé sociální kategorie (jinou pro muže a jinou pro ženy, jinou pro kvalifikované a jinou pro nekvalifikované osoby, jinou pro mladé a jinou pro staré, jinou pro osoby s velkými aspiracemi a jinou pro osoby bez aspirací). Přesto jsou i když s různou intenzitou sdíleny všemi. Ztráta zaměstnání neznamená jen sociální izolaci, ale i celkový pocit bezmoci tváří tvář vlastnímu osudu.

Nutnost žít jen z podpory v nezaměstnanosti, nebo dokonce jen ze sociálních dávek vymezených na základě životního minima, znamená pro nezaměstnaného a jeho rodinu velké snížení životní úrovně. Finanční potíže osob žijících z podpor v nezaměstnanosti jsou téměř vždy značné. Zejména dlouhodobá nezaměstnanost je zaručenou vstupenkou do světa chudoby a nouze. Takto snížený příjem stěží pokryje základní potřeby rodin a uvádí tyto rodiny do dluhů. Čím déle tato nezaměstnanost trvá, tím je finanční situace člověka a existenční situace jeho rodiny horší. I když je podpora v nezaměstnanosti na bázi pojištění obvykle nízká, jsou její příjemci ještě pořád v určité výhodě. Mnoho nezaměstnaných však podporu v nezaměstnanosti nedostává, buď proto, že pro její poskytnutí nesplňují podmínky, nebo že již vyčerpali dobu, po kterou je podpora v nezaměstnanosti přiznávána. Pobírají jen podstatně nižší sociální podporu, stanovenou na základě určeného minimálního příjmu (životního minima), která je navíc ve většině států spojena s deprimujícím zkoumáním finanční a majetkové situace žadatele místními úřady. Sociální dávky se jeví nedostatečné zejména v případě osob, které musí držet nějakou dietu, ale jsou nedostačující i pro staré osoby, pro těhotné ženy, mentálně a fyzicky handicapované a nemocné, či pro diabetiky. Zajišťování výživy v nezaměstnanosti, zvláště pak v rodinách s dětmi, je obtížným problémem již samo o sobě, natož ve spojení s problémy, které s sebou nezaměstnanost nese. Nezaměstnaní jsou nuceni brát práci jakoukoliv, i hůře finančně ohodnocenou a méně kvalifikovanou. V souvislosti s postavením nezaměstnaného jedince se hovoří o anomické situaci a o deprivaci. Deprivace nezaměstnaných je spojena s vyloučením ze sociálních vztahů moderní společnosti. Absolutní deprivace je chápána především jako existenční ohrožení, relativní deprivace je chápána jako psychické strádání, jež nezaměstnanost provází. Absolutní deprivace ohrožovala obyvatelstvo v masovém měřítku před rozvojem sociálního státu, dnešní systém podpor a sociální síť většinu populace před existenčním ohrožením chrání a tato

absolutní deprivace hrozí jen v řídkých případech, kdy jedinec z nějakých důvodů sociální sítě propadne. Ovšem toto neplatí pro deprivace relativní. Nezaměstnanost ji s sebou nese i tehdy, jestliže nepředstavuje existenční ohrožení. Dokonce je dnes silnější než dříve. Všechna massmédiá a reklama prezentují veřejnosti určitou úroveň konzumu zboží a služeb jako žádoucí a respektování hodnou a vzbudí tím jen aspirace na tento konzum i tam kde k tomu chybí prostředky. Právě tento rozpor vzbuzovaný aspiracemi a možnostmi je uspokojit patří k tíživé formě relativní deprivace. Je zesílena i tlakem sociálního okolí na udržení určité úrovně a snahou rodiny, před tímto okolím úroveň manifestovat. Proto hloubka relativní deprivace závisí také na postoji blízkého sociálního okolí k nezaměstnaným jedincům.

Nezaměstnanost je také spojena se stresujícími změnami ve vnímání času. Nezaměstnanému ubíhá čas pomaleji než v zaměstnání. Dny se mu vlečou, nemají strukturu a po určité době nelze pořádně rozlišit všední dny od víkendů. Čas začíná být vyplňován pocitem nudy, dochází k dezintegraci smyslu pro čas. Většina nezaměstnaných zůstává i přes svůj handicap, spojena s hodnotami hlavního proudu společnosti. Některé skupiny se ovšem s nezaměstnaností vyrovnávají lépe než jiné. Většinou ti co se svou dřívější prací nebyli spokojeni, jsou nezaměstnaní jen krátkou dobu, mají nastřádány finanční prostředky na překlenutí doby do nalezení nového pracovního místa, nebo mají legitimní důvody zůstat mimo pracovní trh (svobodné matky, tělesně postižení atd.) Nejhůře tuto situaci snášejí jedinci s ambicemi a ctící etiku práce.

2.7. Rodina a sociální izolace

Důsledky nezaměstnanosti postihují daleko větší počet osob, než jen samotné nezaměstnané. A to prostřednictvím jejich rodin, ale také širších příbuzenských vztahů. Při hledání důsledků nezaměstnanosti pro život člověka je nutno vidět nejen jeho osobní odezvu na situaci, ve které se ocitl, ale i odezvu jeho rodiny, domácnosti jako celku, která má své zdroje, své normy a požadavky na jednotlivé členy. A to jak prostřednictvím finančních potíží, tak krize v rodinném systému a narušením denních zvyklostí. Dále také ve změnách v sociálních vztazích a sociální izolaci rodiny a ve změnách v rozdělení domácí práce. Nezaměstnanost se dotýká i vnitřních pravidel fungování domácností nezaměstnaného jedince. Může také narušit i zcela rozbít vztahy mezi jednotlivými členy rodiny. Ukazuje se i souvislost mezi nezaměstnaností a násilnými činy v rodině mezi partnery, ale také ve vztahu

k dětem. Domácí násilí však není vyvoláváno jen nezaměstnaností, ale může být jedním z faktorů. Je pravdou, že nezaměstnanost není jen ohrožujícím prvkem ve vztazích s rodinou, pro tuto osobu může být rodina i útočištěm. Podpora, které se nezaměstnaným dostává od vlastní rodiny, ve smyslu sociální sítě příbuzenstva, sehrává také pozitivní roli. Tato pomoc má ale omezený manévrovací prostor, zejména ve smyslu finanční podpory. Se vzniklou situací se jedinec ani rodina v určitých případech nemohou sami poradit, a stávají se tak klienty sociálního státu a objektem sociální práce. Negativní faktory spojené s nezaměstnaností se promítají i do kontextu reprodukčního chování. V části populace jsou těhotenství a mateřství pro ženy únikem z nepříznivého statusu nezaměstnaných do statusu matek a žen v domácnosti. Nemají nic, co by mělo hodnotu samo o sobě, ale dítě tuto hodnotu má. Proto ženy v tomto postavení neuvažují o potratech a neužívají antikoncepci, ale děti chtějí.

Ztráta zaměstnání vede k sociální izolaci v dvojitě slova smyslu. Jednak samotné zaměstnání je velkým zdrojem sociálních kontaktů, ale také jeho ztráta vede ke ztrátě sociálních kontaktů, které s ní přímo nesouvisejí. Nelze tyto kontakty nahradit užšími kontakty v nejbližším okolí, v rodině či v sousedství. V řadě případů nezaměstnaný jedinec vypadává ze sociálních kontaktů jen svou fyzickou nepřítomností. Zejména se jedná o kontakty s osobami na bývalém pracovišti, které bývají zřídka dále udržovány. Není zde již prostor ke sdílení společných životních zkušeností. Dalším motivem omezení sociálních kontaktů je na straně nezaměstnaných pocit vlastní stigmatizace ztrátou práce. Tito lidé se vyhýbají lidem kteří zaměstnání mají, ale i ostatním nezaměstnaným, protože jsou pro ně depresivní. Sociální izolaci je třeba chápat jako jejich izolaci od majoritní populace. K té může docházet i při rozvinutém společenském životě nezaměstnaných osob, jsou-li omezeny na stejně postižené prostředí. Tento problém je posílen v místech, kde dochází k hromadné nezaměstnanosti a jsou osoby obklopeny lidmi se stejným osudem, jaký postihl i je samotné.

Míra sociální izolace je spojena s řadou faktorů, mezi nimiž hraje významnou roli věk. Mladší lidé se po ztrátě zaměstnání neocitají v takové sociální izolaci jako nezaměstnaní staršího věku. Je u nich častější opačná tendence k životu v širších sociálních sítích vrstevníků, která může vést k vzájemné solidaritě při kriminálních činnostech, vandalství a mohou nabýt podoby gangů mladistvích.

3. Řešení problému nezaměstnanosti

3.1. Aktivní politika zaměstnanosti

I když transformace ekonomiky přinesla velký nárůst strukturální nezaměstnanosti, je třeba na ni pohlížet jako na žádoucí a nezbytný krok k lepšímu budoucímu vývoji. Přestavba celého ekonomického rámce zefektivnila fungování ekonomického systému, i když přechodně vyvolala nerovnosti v částech ekonomiky. Vlivem strukturálních reforem vznikly na trhu práce neslučitelné kvalifikační a regionální rozdíly. Změny ve struktuře poptávky po různě kvalifikovaných pracovnících pomáhají řešit rekvalifikace a další formy vzdělávání. Rekvalifikace uchazečů o práci se v systému státní aktivní politiky ČR začínají výrazně prosazovat od roku 1998.

Úřady práce se zaměřují na podporu dalšího vzdělávání uchazečů pro jejich uplatnění na trhu práce. V rekvalifikačních a dalších poradenských programech nabízí uchazečům např. poradenský pohovor, kurzy přípravy, motivační kurzy. Poradenský pohovor má zmapovat všechny znalosti, schopnosti a silné stránky jedince. Kurzy přípravy se zaměřují na ty předměty a činnosti, které jsou na trhu práce běžné a potřebné, ale na které je škola ne plně připravila. Jedná se o široký okruh otázek psaní životopisu, umění se prezentovat nebo telefonovat, až třeba speciální kurzy zaměřené na podnikání, řízení lidí, uzavírání pracovních smluv. Motivační kurzy mají zainteresovat člověka na dalším vzdělávání, ale také doplnit již stávající kvalifikace, které vyžadují neustálý tok inovací. V organizaci kursů spolupracují úřady práce s různými vzdělávacími institucemi, přičemž sledují úspěšnost nebo dopad absolvování těchto kursů. Jedním z měřítek je, zda uchazeč s novými vědomostmi najde umístění na trhu práce. Nejdůležitější podmínkou pro úspěšnost kursů je snaha a zájem ze strany klienta. Úřady práce spolupracují i se zaměstnavateli při výběru a organizaci kursů, které vyžadují potřeby trhu práce.

Situace na trhu práce si vynutila zřízení většího počtu společensko účelných pracovních míst než v předchozích obdobích. Úřady práce přispěly k vytvoření nových míst veřejně prospěšných prací a míst určených pro absolventskou praxi. Činnost úřadů práce se také zaměřovala na tvorbu pracovních míst pro občany se ZPS a přispívaly na provoz chráněných dílen a pracovišť, kde jsou tyto osoby zaměstnány. MPSV poskytovalo dotace zaměstnavatelským subjektům zaměstnávající nejméně 50% občanů se ZPS. Dále poskytovalo MPSV investiční pobídky investorům na vytvoření nových pracovních míst

v příštích letech. Aktivní politika zaměstnanosti úřadů práce, včetně rozsáhlé zprostředkovatelské funkce, výrazně pomáhá fungování pracovního trhu. V průběhu jednoho roku prochází evidencí těchto institucí 400 tisíc osob, přitom zaměstnání zprostředkují asi 300 tisícům občanů.

Úřady práce běžně zabezpečují motivační, poradenské a rekvalifikační aktivity pro matky, které se vracejí na trh práce z mateřské a rodičovské dovolené. Tyto ženy mají často omezené znalosti týkající se trhu práce a slabé schopnosti potřebné pro hledání zaměstnání. Obvykle postrádají zkušenosti s moderním zaměstnáním požadovaném zaměstnavateli. Z důvodu relativní diskriminace žen na trhu práce vyplývá požadavek zrovnoprávnit postavení obou pohlaví při uplatňování na trhu práce a zajistit rovnost zacházení. Muži i ženy by měli stejné příležitosti, práva i povinnosti ve všech důležitých aspektech.

Správa služeb zaměstnanosti (SSZ) při ministerstvu práce na měnící se požadavky trhu práce zareagovala dvěma novými pilotními programy. První program nazvaný „První příležitost“ je zaměřen na mladé lidi do 25 let a druhý program „Nový start“ je určen dospělým nad 25 let. Oba programy byly už odzkoušeny v roce 2002 na 15-ti úřadech práce. Hlavní myšlenkou těchto programů je individuálním přístupem aktivovat uchazeče o zaměstnání pro své pracovní uplatnění. Pro lidi v důchodovém věku existuje regionální projekt Seniornet. Jeho cílem je pomocí internetových center poskytnout seniorům přístup k internetu, zlepšit jejich přístup k informacím, vzdělávání a možnostem komunikace na základě nově získaných zkušeností. Projekt je spolufinancován z projektu Phare 2002, a část nákladů hradí Nadace pro rozvoj občanské společnosti.

3.2. Problematické oblasti

I přes snahu vlády snižovat nezaměstnanost stále existují faktory, odporující jejímu poklesu. Vláda tyto skutečnosti opomíjí nebo stále nenachází účinné řešení. Některé cíle navrhované vládou v oblasti snižování nezaměstnanosti nejsou vždy promítnuty do reality a zůstávají pouhým teoretickým řešením. Hlavní nedostatky tvoří nastavení systému sociálních dávek, nedostatečná podpora prostorové mobility, rozrůstající se šedá ekonomika, omezující dopady pracovního práva a nevyužívání zkrácené pracovní doby.

System sociálních dávek

Podpora v nezaměstnanosti je pravděpodobně nejvíce diskutovanou dávkou státní podpory. Měla by být tak vysoká, aby motivovala ke shánění práce, ale aby současně poskytla dostatečnou jistotu těm, kteří práci skutečně sehnat nemohou. Hmotné zabezpečení se poskytuje uchazeči o zaměstnání po dobu, jež trvá 6 až 12 měsíců. Uchazeči, kterému úřad práce zabezpečuje rekvalifikaci, se hmotné zabezpečení poskytuje až do ukončení rekvalifikace. Výše podpory je stanovena na základě průměrného měsíčního čistého příjmu v posledním zaměstnání.

Pro samostatně výdělečné osoby se podpora stanoví na základě vyměřovacího základu důchodového pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Výše podpory v nezaměstnanosti je limitovaná – její maximální částka se odvíjí od částky životního minima platné pro samostatně žijícího občana staršího 26 let. Sčítá se částka potřebná k zajištění výživy a základních osobních potřeb a částka k zajištění nezbytných nákladů na domácnost.

Zůstane-li osoba po skončení vyplácení podpory v nezaměstnanosti dlouhodobě bez práce, je odkázána na sociální dávky. V mnoha případech platí, že víc než podpora v nezaměstnanosti od práce odrazují právě naše štědré sociální dávky, kdy stát v mnoha případech přispívá lidem více, než by si dokázali vydělat sami vlastní prací. Negativní vliv různých sociálních dávek kompenzující dřívější pracovní příjmy nezaměstnaných na pracovní pobídky je obecně pokládán za jeden z klíčových faktorů vyvolávající nepružnost trhu práce a vytvářejících past nezaměstnanosti. Dochází k situaci, kdy je nárůst příjmů nezaměstnané osoby po přijetí zaměstnání ve srovnání s pobíranými sociálními dávkami tak malý, že pro ni není racionální zaměstnání přijmout. Výše vyplácených dávek neposkytuje dostatečné podněty ke změně životní situace a k volbě aktivních řešení při hledání nového zaměstnání a v zabránění sociálního vyloučení. Nutné investice spojené se zaměstnáním a nepřijemnosti s výkonem zaměstnání spojené (nezajímavá, namáhavá, nejistá práce) totiž nárůst příjmu zcela znehodnocují. Ekonomové se většinou shodli, že k růstu nezaměstnanosti přispěl zejména demotivační systém v oblasti zaměstnanosti. Je paradoxní, že systém, který nutí člověka pracovat a v němž je minimální mzda jen o málo vyšší nebo dokonce nižší než podpora v nezaměstnanosti, ve skutečnosti od práce odrazuje. Kromě výše dávek je také problém s adresností systému. Ten ještě není dostatečně vyladěný tak, aby sociální dávky dostávali ti lidé, kteří to opravdu potřebují. Systém je měkký, ale zároveň asociální. Dnes

mnoho lidí pobírá podporu v nezaměstnanosti a přitom pracují načerno. Může to být až třetina těch, kteří jsou příjemci podpory v nezaměstnanosti. Doplácejí na to ti, kteří pracují a jsou v zaměstnaneckém poměru a pobírají mzdu zatíženou poměrně vysokými vedlejšími náklady práce.

Na jedné straně růst nezaměstnanosti a dlouhodobé nezaměstnanosti zvyšuje potřebu účinné ochrany populace ohrožené zvýšeným rizikem chudoby sociálními dávkami. Na druhé straně tyto dávky snižují pracovní motivaci v některých segmentech pracovní síly (zejména nekvalifikované) a podporují strnulost trhu práce, což má negativní dopady na efektivní hledání zaměstnání. Zhoršením šancí dlouhodobě nezaměstnaných na trhu práce ale rostou mzdové tlaky a stejně tak rostou i výdaje sociálního státu. Tyto procesy mají potenciální inflační účinky a dlouhodobě by mohly destabilizovat ekonomiku. Problém vyváženosti sociálních dávek a možných příjmů ze zaměstnání si proto zaslouží větší pozornost, než mu byla dosud věnována.

Při stanovování dávek by měly být zvýhodňovány osoby, které prokážou, že si aktivně hledají práci před pasivními pobírateli dávek. Dále by měli být zvýhodňováni nezaměstnaní, kteří se chtějí rekvilifikovat. V ČR je to z celkového počtu lidí bez práce pouze 16,4%, zatímco ve Velké Británii 25,4%, v Dánsku 33,4%, ve Finsku 38,1% (Pramen: Český statistický úřad). Z toho vyplývá jednoznačné doporučení vládě v rámci snižování nezaměstnanosti používat více prostředky aktivní politiky nezaměstnanosti než prostředky pasivní politiky. Zatímco se vynaložené prostředky na pasivní politiku nezaměstnanosti stále zvyšují, prostředky na aktivní politiku (které se snaží podporovat zaměstnanost pomocí investičních pobídek, podporou podnikání a rekvilifikačními opatřeními) se nedostávají v potřebném rozsahu.

Podpora prostorové mobility

Na základě analýzy dat vývoje míry nezaměstnanosti v jednotlivých regionech a zjištěné neměnnosti ve vývoji podílů jednotlivých regionů na celkovém objemu pracovních sil v ČR, můžeme vyvodit nízkou územní mobilitu pracovní síly. Ukazuje se, že dosavadní teorie o nutnosti stěhování pracovních sil za prací není v ČR naplňována. Rozvoj územní mobility pracovní síly brání nefunkčnost trhu s nemovitostmi. Ceny nemovitostí se pohybují ve výši cca pětinasobku průměrného ročního pracovního příjmu. Také regulace nájemného a špatná

situace s byty omezuje možnost lidí stěhovat se za prací. Uchazeči nemají dostatek finančních prostředků, aby si pořídili bydlení v těch atraktivních lokalitách, kde je nedostatek pracovních sil. Možnost dojíždění za prací je omezena poměrně vysokými výdaji domácností na dopravu. Neochota ke stěhování nepodléhá pouze ekonomickým faktorům, ale je v našich podmínkách výrazně ovlivněna sociálně-psychologickými faktory. Vycházím z toho, že tento stav je dán smýšlením a mentalitou našich obyvatel, kteří jen velice neradi opouští svoje vybudované rodinné zázemí. Opuštění místa bydliště je spojeno s odloučením od současného domova a s nejistotou do budoucna. Důsledkem těchto sociálních a psychologických faktorů přetrvává neochota přestěhovat se za prací z regionu, kde je vysoká nezaměstnanost do regionu, kde je nízká nezaměstnanost. Typickým kontrastem je Severní Amerika, kde je stěhování se za prací zcela běžným jevem, a to i v případech migrace přes celý kontinent. Změnit tradiční chování a smýšlení obyvatelstva je velice obtížné, proto by zlepšení ochoty a samotné mobility obyvatelstva mělo být podporováno ze strany vlády, a to např. větší podporou zajišťování bydlení (buď zajišťování ubytování ze strany podniku, nebo za přispění státu), zlepšením a zlevněním dopravní obslužnosti, která limituje mobilitu uchazečů. Zlepšení informovanosti nezaměstnaných o nabídkách práce a poptávce po jejich profesích (i mimo region, kde nezaměstnaní žijí) prostřednictvím úřadů práce a celorepublikových zveřejňovaných informací o pracovních příležitostech může podpořit již zmíněnou mobilitu a aktivovat nezaměstnané. Vždyť právě snižování nezaměstnanosti je ovlivněno ochotou k prostorové mobilitě a překážkami, které se jí staví do cesty.

Boj proti šedé ekonomice

Bohužel mezi trendy na trhu práce patřil nárůst těch, kteří odmítali práci hledat a také prudký nárůst ilegálních pracovníků a přistěhovalců ze zahraničí, kteří nejenom připravují domácí pracovníky o volná pracovní místa, ale také napomáhají daňovým únikům a k samotné existenci šedé ekonomiky. Od roku 1995 se začíná vliv šedé ekonomiky projevovat výrazněji. Podniky si najímají nekvalifikované pracovníky ze zahraničí, kteří zde pracují nelegálně a tudíž i za nižší mzdu než domácí pracovníci. Takto ušetřené mzdové náklady pomáhají zvyšovat konkurenceschopnost. Práce na černo se soustřeďuje v sektorech

náročných na ruční práci a typických nízkými odměnami, jako je zemědělství, stavebnictví, práce v restauracích apod., tedy všude tam, kde konkurenceschopnost a zisk jsou vysoce závislé na nákladech. Zaměstnavatelé se k této praxi uchylují nejen z důvodů minimalizace nákladů, ale také pod tlakem vysokých daní, sociálních dávek nebo administrativních formalit. Do nelegálních pracovních poměrů se nechávají najímat lidé, kteří už mají druhé zaměstnání a jsou tudíž kryti důchodovým a nemocenským pojištěním. Další kategorií jsou studenti a důchodci, dále zranitelnější zaměstnání a zejména zcela bezprávní ilegální přistěhovalci. Největším lákadlem pro zaměstnavatele k najmutí cizince načerno jsou nízké náklady. Vedle toho, že není třeba platit pojistné a daně, spokojí se také cizinci s nízkou mzdou. Zaměstnavatel nemusí dodržovat standarty ubytování a stravování, nelegální zaměstnanci si nemohou prakticky na nic stěžovat. Takto zaměstnaného cizince je vlastně možné kdykoliv libovolně přesunout na jiné pracovní místo bez průtahů a nebo taky propustit. Zaměstnavatelé tak sice porušují mnohá ustanovení zákonů (zákoník práce, zákon o pobytu cizinců, zákon o zaměstnanosti), ale případné pokuty za porušení těchto předpisů jsou těžko vymahatelné.

V ČR je neoficiální práce považována za poměrně rozšířenou záležitost a má stále vzrůstající tendence. Pokud by odhady v ČR byly pravdivé, vyplynulo by, že asi třetina nezaměstnaných pracuje načerno, a pak by se reálná míra nezaměstnanosti v Česku dostala pod dnešní průměr Evropské unie. Nikdo však přesně neví, kolik občanů a cizinců zde pracuje ilegálně. Nejčastěji vstupují do šedé ekonomiky Ukrajinci, dále pak Slováci, Vietnamci, Bulhaři, Poláci a cizinci ze zemí bývalého Sovětského svazu. Tuto problematiku ilegálních zahraničních pracovníků (mimo jiné také velmi závažnou ve vyspělých zemích jako jsou Německo či USA) je nutno řešit ihned, kvalitně, ale také rychle. Např. v Řecku tvoří podíl černé práce na HDP více než 30%, v Itálii je to 25% (Pramen: Český statistický úřad).

Ilegální práce ohrožuje fungování celé společnosti. Trh práce v šedé ekonomice odčerpává pracovní příležitosti, o daně z nedeklarovaných příjmů jsou kráceny státní pokladny, což vede k napětí při poskytování sociálních dávek a poklesu úrovně služeb provozovaných státní správou. Pro částečné usměrnění je nezbytné zavést důslednější a efektivnější kontroly. Bylo by třeba nějakým razantním způsobem alespoň snížit procento načerno zaměstnaných pracovníků. Naše úřady však nemají dostatek zkušeností ani prostředků na účinnou kontrolu. Autorita našich úřadů také není na dostatečné úrovni. Je třeba důkladněji zvažovat povolování vstupu cizinců na náš trh práce, kontrolovat důkladněji pracoviště podezřelých firem, nebo

výrazně postihovat firmy a zaměstnavatele, kteří se k najímání nelegálních pracovníků odhodlají. V zemích severní Evropy je součástí kampaně proti zaměstnávání načerno omezování podpor v nezaměstnanosti a následných sociálních dávek a snižování přímého zdanění nízkých příjmů. Důležité je ale omezovat podpory v nezaměstnanosti a následně sociální dávky, jen dokud se nedosáhne hranice chudoby, v opačném případě hrozí sociální napětí a růst kriminality. Je také nutné rozpoznat, ve kterých oborech nejsou cizinci přítěží, ale naopak přínosem.

Podpora flexibility trhu práce

Dle komise Evropské unie je nezbytné zpružnit zákony stanovující podmínky, za nichž mohou být propuštěni ti, s nimiž je pracovní smlouva uzavírána na dobu neurčitou. Podniková pružnost je výsledkem optimálního zacházení s lidskými zdroji. Cílem je pracovní síly přizpůsobovat, aniž by se lidé stávali nadbytečnými. Orientace na trvalý vztah mezi podnikem a pracujícím maximalizuje investice do lidských zdrojů a zainteresovanost personálu. Úspěšné podniky zvyšují svou pružnost mnohostranností zaměstnanců, jednotnou organizací práce, pružnou pracovní dobou a závislostí mzdy na výkonnosti. Dle mého názoru je potřeba omezovat vliv státu v pracovněprávních vztazích a posilovat smluvní charakter těchto smluv. Pracovní právo významně ovlivňuje ekonomické vztahy, neboť má vliv zejména na podmínky pro podnikání, zaměstnanost, flexibilitu pracovních sil, konkurenceschopnost zaměstnavatelů a další ekonomické faktory. Reforma veřejné správy a zákony s ní spojené jsou obrovskou byrokratickou zátěží pro zaměstnavatele. Bylo znevýhodněno postavení živnostníků, kteří tak skončili s podnikáním. Negativně zapůsobily sankce, zákazy, příkazy, pokuty. Pracovní právo významně omezuje svobodnou dohodu zaměstnanců a zaměstnavatelů vinou špatné překotné legislativy.

Zkrácená pracovní doba představuje pracovní úvazky na dobu kratší než je obvykle stanovená pracovní doba. Tato forma je v EU chápána jako vhodná z hlediska podpory flexibility na trhu práce. Podíl pracujících na plnou pracovní dobu se oproti první polovině 90. let mírně zvýšil, naopak došlo k poklesu zaměstnanosti na zkrácenou pracovní dobu. V současné době pracuje na zkrácenou pracovní dobu pouze 4,8% všech zaměstnaných. V průběhu deseti let se podíl takto zaměstnaných lidí na celkové zaměstnanosti snížil o 1,6 procentního bodu. Z pohledu míry využívání této formy pružného zaměstnávání se Česká republika vyvíjí opačným směrem než je trend v ekonomicky vyspělých zemích. Příčiny

poklesu zaměstnanosti na zkrácenou pracovní dobu a nedostačujícího zájmu o práci na kratší pracovní úvazek u našich pracovníků vůbec můžeme najít v nízkých reálných výdělcích z částečných úvazků. V našich podmínkách širší uplatnění naráží na nedostatečnou motivaci zaměstnanců, což souvisí zejména se stále nedostatečným rozdílem mezi výší mzdy při kratším pracovním úvazku a výší sociálních dávek. Práce na částečný úvazek se málokomu vyplácí. Zanedbatelný není ani dopad na výši starobního důchodu.

Zkrácená pracovní doba se uplatňuje ve službách, především ve velkých obchodních domech, dále v telekomunikacích a v poštovní službě, u nás i ve školství. Rozvoj služeb je také jedním z rozhodujících faktorů nárůstu této formy pracovní doby. Zkrácené pracovní úvazky jsou obvyklejší na nižších pozicích, spíše v menších podnicích, a ve velkých městech, často v kombinaci se smlouvou na dobu určitou. S dalším nárůstem sektoru služeb a především teprve s řešením příčin nižšího uplatňování kratších pracovních úvazků (zejména relace nízkých mezd k sociálním dávkám, právní ochrana) počet pracujících s kratšími pracovními úvazky by mohl růst a přispět k případnému snížení nezaměstnanosti, resp. k zaměstnanosti některých ekonomicky neaktivních. Myslím si, že větší využívání zkrácené pracovní doby pomůže vytvořit větší prostor pro více uchazečů o zaměstnání. Především pro občany, kterým jejich současný stav nedovoluje trvalejší zaměstnání (matky s malými dětmi, lidé v předdůchodovém věku bez práce, zdravotně postižené osoby). V EU každá třetí zaměstnaná žena pracuje na zkrácený úvazek, u nás jen každá dvanáctá.

V ČR zatím zaměstnavatelé striktně vyžadují několik let praxe, což vede k horšímu umístění absolventů, kteří nesplňují tyto podmínky. „Odpuštění“ praxe, větší podpora absolventů ze strany zaměstnavatelů a např. daňové úlevy pro podniky zaměstnávající absolventy bez praxe by usnadnily jejich nástup do zaměstnání.

Užší spolupráce resortů školství, hospodářství a práce může pomoci situaci na trhu práce např. regulací oborů a počtu studujících na oborech, které nejsou uplatnitelné na trhu práce. Zlepšení koordinace mezi úřady práce a zaměstnavateli v jednotlivých regionech by s předstihem vytipovalo obory, pro které bude třeba nové kvalifikované pracovníky.

3.3. Nové právní úpravy

Zákon č. 220/2002 Sb., jenž nabyt účinnosti dnem 28. května 2002, novelizoval současně zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti a zákon č. 9/1991 Sb. o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti. V případě zákona č. 1/1991 Sb. kromě jiného posílil úlohu úřadů práce v boji proti nelegálnímu zaměstnávání cizinců na území České republiky. Odpovědnost za zaměstnávání cizinců bez povolení k zaměstnání byla přenesena na zaměstnavatele s možností uložení pokuty úřadem práce. Dále nově definoval pojem aktivní politika zaměstnanosti a vymezil její nástroje. Zabezpečování státní politiky zaměstnanosti bylo rozšířeno o nové formy, jako například o zajištění koordinace opatření v oblasti zaměstnanosti nejen v rámci ČR, ale i v souvislosti s evropskou strategií zaměstnanosti a se zapojením do mezinárodních programů souvisejících s trhem práce.

Nové a účinnější řešení by mohl přinést nový zákon o zaměstnanosti, který byl 7.4.2004 schválen Poslaneckou sněmovnou. Hlavními principy nového zákona je upřesnění postupů a zpřísnění podmínek při zprostředkování zaměstnání přes úřady práce, zejména podmínek pro vyřazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, a to za účelem zvýšení motivace uchazeče ke spolupráci s úřadem práce v procesu zajišťování zaměstnání. Úřady práce nebudou moci zapsat do evidence uchazečů o zaměstnání občany, kteří jsou vyjmenováni v novém zákoně o zaměstnanosti. Evidovaným absolventům se nebude do odpracované doby započítávat doba studia a aby dostali podporu v nezaměstnanosti, budou muset splnit základní podmínku v posledních třech letech odpracovat alespoň 12 měsíců. Zároveň jsou upraveny podmínky pro vyřazení z evidence úřadů práce. Z evidence bude vyřazen člověk, který odmítá nastoupit do vhodného zaměstnání nebo nespolupracuje s úřadem práce.

Podle nového zákona by se měly zpřísnit podmínky pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti, změnit výše podpory a délka podpůrné doby jejího poskytování. Výše podpory je v současné době první 3 měsíce 50% předchozího příjmu a další 3 měsíce pak 40% příjmu. Podle nového zákona by se výše podpory měla od čtvrtého měsíce zvednout na 45%. Pokud se uchazeč účastní rekvalifikace, pak výše podpory bude po celou dobu rekvalifikace 60%. Návrh na zvýšení podpory od čtvrtého měsíce na 45% je v souladu s úmluvou Mezinárodní organizace práce, podle které by měly minimální dávky v nezaměstnanosti činit alespoň 45% předchozího čistého příjmu. Délka podpůrné doby zůstává

pro uchazeče do 50 let věku 6 měsíců. Lidé, kterým je 50-55 roků mají možnost pobírat podporu v nezaměstnanosti 9 měsíců a pro občany nad 55 roků je podpůrná doba prodloužena na 12 měsíců. Pro poslední dva případy ale platí, že musí prokázat alespoň 25 let, resp. 30 let účast na důchodovém pojištění. Toto opatření by mělo usnadnit starším lidem hledání nového zaměstnání a částečně eliminovat i počet lidí odcházejících do předčasného důchodu.

Nový zákon upravuje i částečnou nezaměstnanost. Lidé, kteří budou pobírat podporu v nezaměstnanosti, budou mít možnost si přivydělat. A to maximálně do výše poloviny minimální mzdy. Možnost přivydělat si k podpoře v nezaměstnanosti je ve světě zcela běžná věc. Jedná se skutečně jen o přivýdělek, protože s touto částkou je velmi těžké vyjít. Důležitý je fakt, že takto si lidé zachovají určité pracovní návyky a neztratí chuť pracovat. A v neposlední řadě, tím, že budou své příjmy legalizovat, omezí se práce načerno a tato skutečnost se pozitivně promítne i do oblasti daní a pojištění.

Zákon dále zajišťuje komplexní úpravu problematiky osob se zdravotním postižením a jejich postavení na trhu práce. Vytváří podmínky pro širší zaměstnanost zdravotně postižených osob. Obsahuje povinnosti pro zaměstnavatele – vytváření vhodných pracovních míst, možnost provádění rehabilitace, zaměstnávání určitého procenta handicapovaných osob atd. Zůstává nadále možnost, že zaměstnavatel, který chce vytvořit vhodné pracovní místo, může požádat o příspěvek úřad práce.

Zavedení nových nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v rámci nového zákona může přispět k zajištění vyšší úrovně zaměstnanosti a k prohloubení individuálního přístupu k uchazeči o zaměstnání. Kromě stávajících nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program) budou zavedeny i nové příspěvky. Jedná se např. o příspěvek na dopravu zaměstnanců, který bude moci čerpat zaměstnavatel, jehož zaměstnanci nemají možnost dopravit se veřejnými dopravními prostředky nebo MHD do zaměstnání. Výše příspěvku může pokrýt až 50% nákladů, které vynaloží zaměstnavatel na zabezpečení dopravy těchto zaměstnanců. Příspěvek na zapracování může dostat zaměstnavatel, který přijal uchazeče o zaměstnání, jemuž úřad práce věnuje zvýšenou péči (absolventi, ženy po mateřské dovolené, zdravotně postižení, lidé nad 50let). Příspěvek může zaměstnavatel pobírat po dobu tří měsíců a jeho výše může dosahovat až do poloviny minimální mzdy. Překlenovací příspěvek může dostat člověk, který jako uchazeč o zaměstnání vyřešil za pomoci úřadu práce svou nezaměstnanost zahájením

samostatně výdělečné činnosti. Příspěvek bude vyplácen po dobu tří měsíců a může dosahovat maximálně poloviny životního minima pro jednotlivce.

Nový řád mimo jiné zakomponoval do svého rozsahu i ochranu dětí při umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti. Právní řád České republiky v současné době vůbec neupravuje práci dětí mladších 15-ti let. Práci mladistvých ve věku od 15 do 18 let upravuje v případech, kdy je vykonávána v pracovněprávních vztazích podle zákoníku práce. Přitom směrnice v EU stanoví opatření pro právní úpravy členských států. Některá z těchto opatření je nutné nově zapracovat do právního řádu České republiky.

Česká republika prošla v průběhu postupné integrace do jednotného trhu práce EU procesem harmonizace pracovního práva. V současné době lze konstatovat, že většina pravidel pracovního práva EU je již ukotvena do českého pracovně-právního rámce. Po adekvátní a nezbytné implementaci právních norem pracovního práva musí Česká republika jako jeden z členských států EU plně respektovat a naplňovat politiku zaměstnanosti EU a uplatňovat nové směrnice zaměstnanosti s cílem dosažení plné zaměstnanosti. Politika zaměstnanosti zemí Evropské unie je v posledních letech založena na integrovaném a komplexním přístupu pro snižování nezaměstnanosti a podpoře vytváření nových pracovních míst. Důraz je přitom kladen na vzájemný vztah mezi hospodářskou politikou, politikou zaměstnanosti a sociální politikou. Priority Evropské rady, které směřují k naplnění uvedených cílů, můžeme definovat následně:

- podpora aktivních a preventivních nástrojů pro nezaměstnané a neaktivní osoby,
- zvyšování motivace k práci,
- podpora podnikání a tvorby nových pracovních míst,
- boj proti nelegálnímu zaměstnávání,
- podpora adaptability na trhu práce,
- investování do lidských zdrojů,
- posilování rovných příležitostí mužů a žen,
- odstraňování diskriminace a nerovnosti na trhu práce,
- řešení regionálních nerovností,
- podpora územní mobility pracovních sil

Ze situace na trhu práce a ze vstupu ČR do EU vyplývá, že je nutné zapracovat střednědobé cíle a dlouhodobou koncepci národní politiky zaměstnanosti, která respektuje

principy a cíle Evropské strategie zaměstnanosti. Na Lisabonském summitu EU v roce 2000 byly stanoveny konkrétní cíle, které musí členské země dosáhnout v politice zaměstnanosti do roku 2010. Pro ČR to tedy znamená, že musí snížit nezaměstnanost, a podporou tvorby nových pracovních míst zvýšit celkovou zaměstnanost podle střednědobé a dlouhodobé strategie evropské politiky zaměstnanosti. Na Stockholmském summitu v roce 2001 byly tyto cíle doplněny a stanoveny cíle vlády v řešení nezaměstnanosti na dobu jejího funkčního období jako střednědobý cíl.

Členstvím v EU získává Česká republika možnost v plné míře čerpat zdroje ze strukturálních fondů EU, které jsou základními finančními nástroji k řešení hospodářských a regionálních disproporcí. Jedním z důležitých nástrojů řešení problémů trhu práce EU je možnost využívání Evropského sociálního fondu, který poskytuje finanční prostředky na spolufinancování programů, které rozvíjejí nebo obnovují zaměstnanost lidí. Spolufinancuje rovněž i dlouhodobé strategické plány regionálního rozvoje, zejména zaostávajících regionů, v oblasti zvýšení kvalifikační úrovně a adaptability pracovní síly, což jsou zároveň i jedny z nejpálčivějších problémů trhu práce ČR. Česká republika a její kraje se musí zaměřit na maximální efektivní využití Evropského sociálního fondu.

Závěr

Nezaměstnanost jako taková je velkým a složitým problémem. Cílem této práce bylo prozkoumat a analyzovat situaci, která se týká nezaměstnanosti v našich podmínkách. V druhé polovině 90. let 20. století došlo k velkému nárůstu nezaměstnanosti. Příčiny pramení z toho, že začátkem 90. let, přijetím řady zákonů byl vytvořen základ tržního prostředí, naše ekonomika se začala zapojovat do světového trhu, vznikl soukromý sektor. Na míru nezaměstnanosti měl vliv útlum hlavních odvětví, odbytové problémy velkých firem a zvýšená konkurenceschopnost. Zapojením se do globálního trhu a nutnost podnikové sféry zvládnout celosvětovou konkurenci, vyvolává tlak na snižování nákladů a zvýšení produktivity práce, začíná plošné propouštění lidské pracovní síly.

Současný trh práce nenabízí dostatek pracovních míst na většině míst České republiky. Nezaměstnanost se prohlubuje zvláště v některých regionech jako je Moravskoslezský kraj a Ústecký kraj. Diskriminace na našem trhu práce se projevuje v důsledcích narůstáním dlouhodobé nezaměstnanosti, některých skupin občanů (matky s malými dětmi, zdravotně postižení občané, mladiství, starší lidé, lidé bez kvalifikace, romské etnikum). Tato nezaměstnanost vede ke ztrátě pracovních návyků, pracovních zkušeností a dovedností a k sociální izolaci.

Zvyšováním úrovně zaměstnanosti je nejúčinnější způsob, jak dosáhnout hospodářského růstu a povzbudit rozvoj ekonomiky podporující sociální včlenění a zároveň zajistit záchranou síť pro ty, kteří nejsou schopni pracovat. Musí být vytvořeny podmínky, které budou vhodné k umožnění pokroku v oblasti zaměstnanosti bez ohledu na to, zda se jedná o první zaměstnání, návrat do zaměstnání po přerušení, nebo přání prodloužit si pracovní život. Důležitá je kvalita práce, mzda, pracovní podmínky, jistota zaměstnání, profesní růst atd.

Prováděním aktivní politiky zaměstnanosti se snaží pozitivně ovlivňovat situaci na trhu práce svou činností úřady práce, zprostředkováním zaměstnání. Zajišťují rekvalifikační kurzy, spolupráci s různými zaměstnavateli. Podle mého názoru by se měla zvýšit aktivita a spolupráce mezi úřady práce a nezaměstnanými. Také by se měla zvyšovat informovanost mezi zainteresovanými ministerstvy, úřady práce, zaměstnavateli a nezaměstnanými uchazeči

o práci. Jistě by také pozitivně ovlivnilo nezaměstnanost zavedení účinných nástrojů v boji proti šedé ekonomice.

Česká republika jako člen Evropské unie může také využít finanční prostředky z fondů na regionální rozvoj, tím zvyšovat zaměstnanost a kvalifikaci občanů.

Nezaměstnanost může být pro člověka jednou z nejvíce stresujících událostí v životě, znamená snížení životní úrovně, nejistotu v budoucnosti a ztrátu sebeúcty. Nedobrovolná nezaměstnanost vede ke zhoršování fyzického i psychického zdraví a vede také ke ztrátě sociálních kontaktů.

Potřebujeme více investovat do lidského kapitálu, mnoho lidí se neudrží na trhu práce z důvodu nedostatečné kvalifikace pro danou práci. Podle mého názoru by se měla podporovat zvýšená snaha o různé rekvalifikace, odborné přípravné kurzy a programy celoživotního učení jednotlivců, které se následně projeví ve prospěch firem, ekonomiky a celé společnosti.

Anotace

Cílem této práce „Příčiny nezaměstnanosti a možnosti jejího řešení“ je zkoumání a analýza příčin nezaměstnanosti. První část je zaměřena na teoretickou část tohoto problému, pojetí nezaměstnanosti, typy nezaměstnanosti, míra nezaměstnanosti. V další části práce je podrobněji popsán ekonomický, psychologický a sociální dopad nezaměstnanosti na člověka. Dále se práce zabývá možnostmi řešení nezaměstnanosti.

Klíčová slova

Nezaměstnanost, zaměstnanost, nabídka a poptávka práce, trh práce, míra nezaměstnanosti, důsledky nezaměstnanosti, politika zaměstnanosti.

Anotation

The purpose of my Thesis, „The Causes of Unemployment and Possibilities of Solvving It“, is to study analyse the causes of unemployment. The first part deals with theoretical aspects of this problem, e. g. unemployment conception, types of unemployment, and unemployment rate. The second part describes in detail the economical, psychological and social impacts of unemployment on man. My Thesis also poses several possibilities of solving unemployment.

Keywords

Unemployment, employment, employment supply, employment demand, employment market, unemployment rate, unemployment consequences, employment policy.

Seznam použité literatury

Knihy a publikace:

1. BEDNÁŘOVÁ, Z., PELECH, L. *Slabikář sociální práce na ulici*. 1.vyd. Brno:Doplňk 2003. 104 s. ISBN 1081-259-2003
2. BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4
3. BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing a. s. 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8
4. KADEŘÁBKOVÁ, A. *Úvod do ekonomické analýzy*. 1. vyd. Praha: VŠE Praha 2002. 158 s. ISBN 80-245-0184-8
5. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství 2002. 174 s. ISBN 80-86429-08-3
6. SAMUELSON, P.A., NORDHAUS, W.D. *Ekonomie*. 1. vyd. Praha: Svoboda 1991. 1011 s. ISBN 80-205-0192-4
7. SEKOT, A. *Sociologie v kostce*. Brno: Paido 2002. 140 s. ISBN 80-7315-021-2

Stránky www

<http://www.financninoviny.cz>

<http://www.finance.cz>

<http://www.mpsv.cz>

<http://www.patria.cz>

<http://www.portal.mpsv.cz/politikazamestnanosti>

<http://www.spcr.cz/statistika/nezam.htm>

<http://www.uradprace.cz>

Časopisy a zprávy

1. BOHATCOVÁ, V., *Politika nezaměstnanosti*: Ekonom, 2004, č.3,s.16-17. ISSN 1210-0714.
2. MPSV: *Podpora v nezaměstnanosti*. Ekonom, 2004, č.7, s. 17. ISSN 1210-0714.
3. Český statistický úřad: *Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků šetření pracovních sil-roční průměry 2004*. Praha ČSÚ, 2005. 120 s.

Seznam příloh

Graf č. 1 – Míra nezaměstnanosti v letech 1995-2006

Graf č. 2 – Počty nezaměstnaných (muži, ženy)

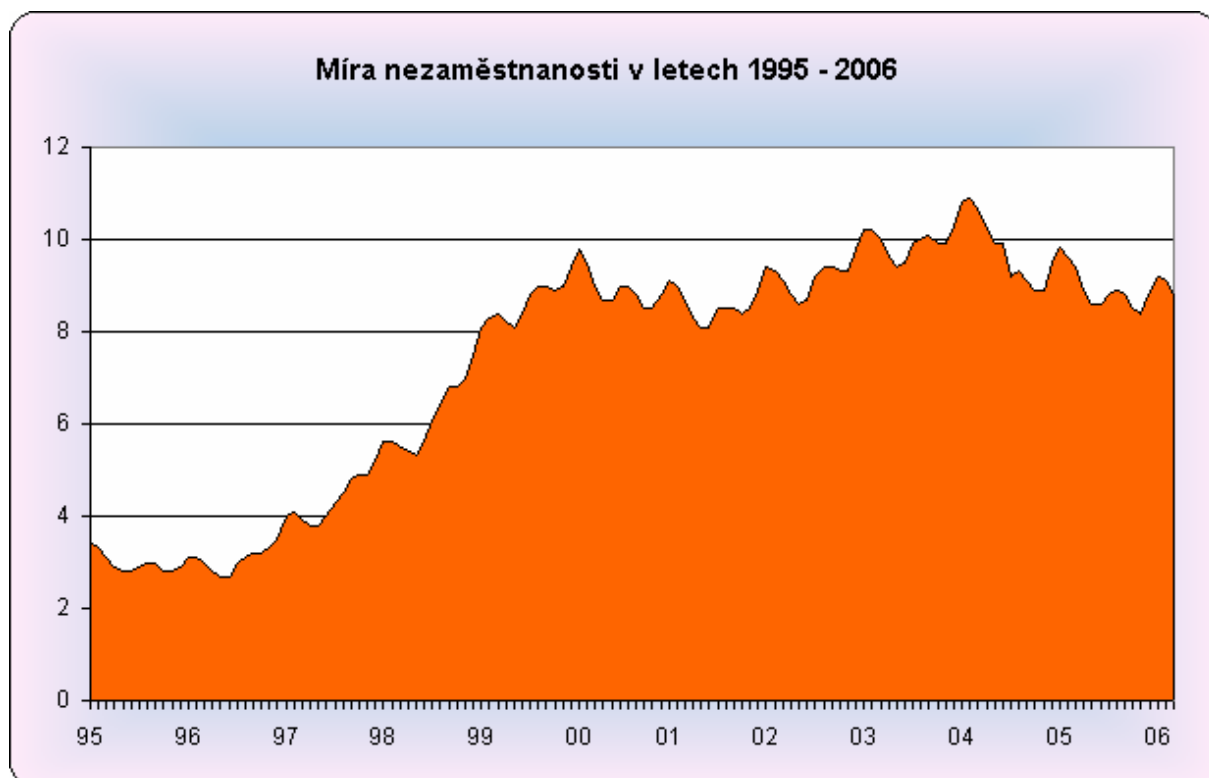
Graf č. 3 – Podíly na počtu nezaměstnaných v %

Graf č. 4 – Podíl nezaměstnaných pobírajících příspěvek

Graf č. 5 – Podíly osob v rekvalifikaci na počtu nezaměstnaných v %

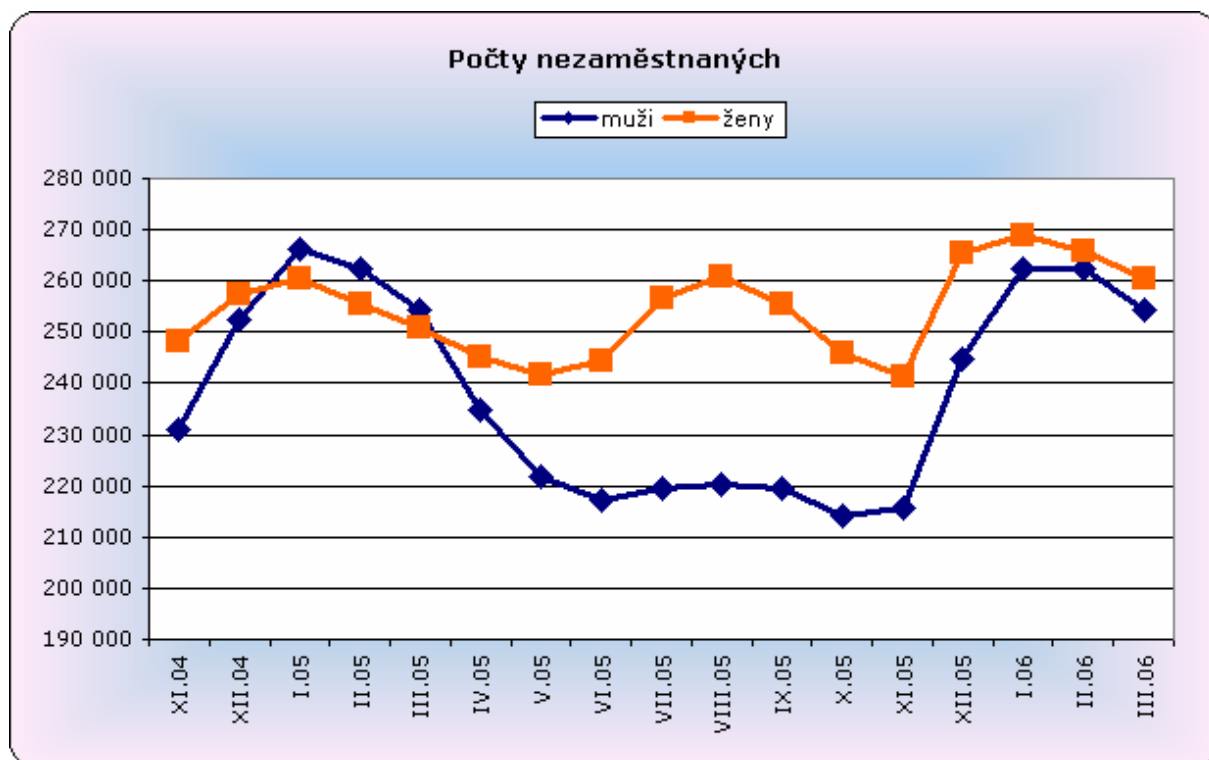
Graf č.1

Míra registrované nezaměstnanosti vypočtená podle nové metodiky z dosažitelných uchazečů o zaměstnání k 31. 3. 2006 8,8%.



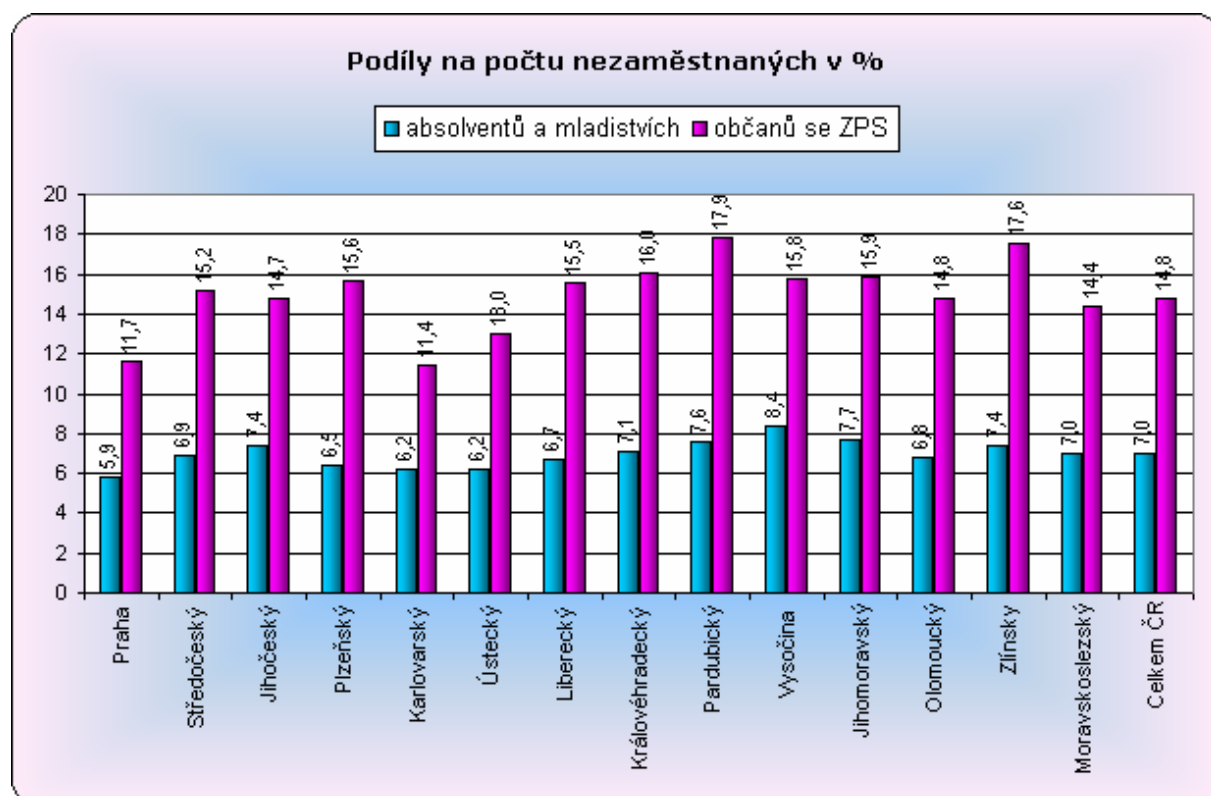
<http://www.spcr.cz/statistika/nezam.htm>

Graf č. 2



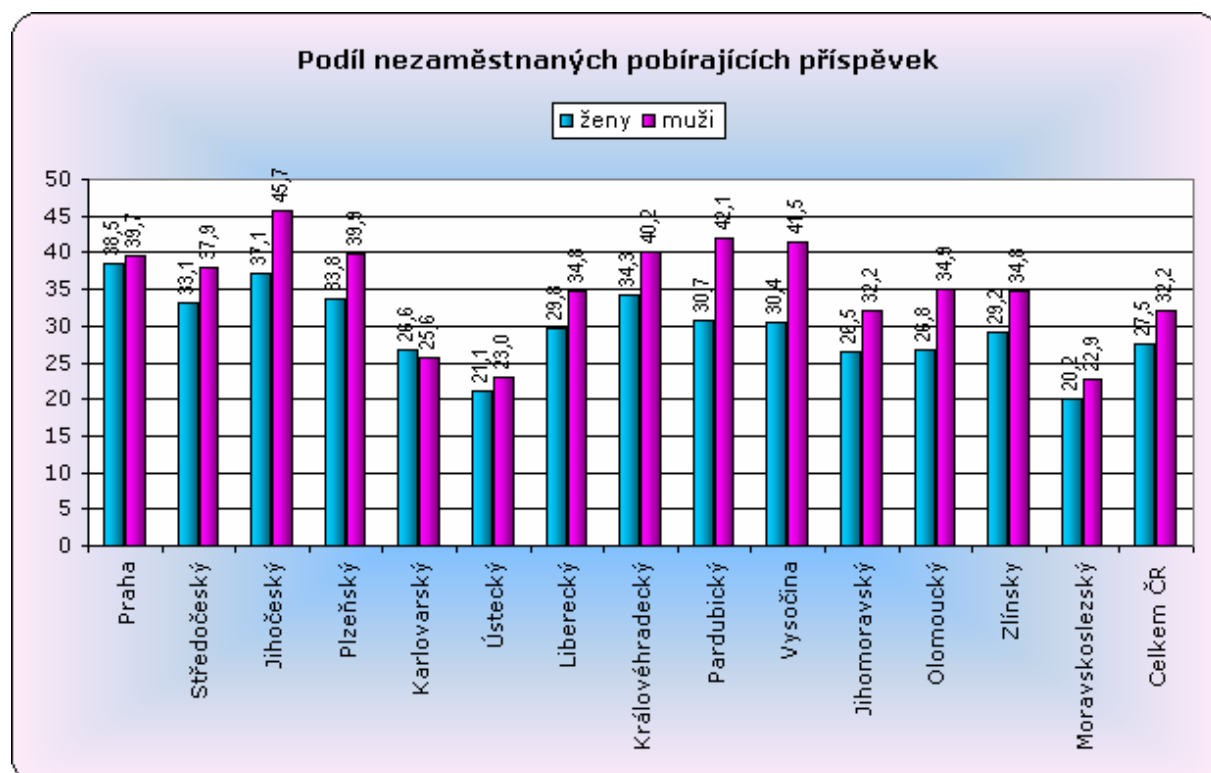
<http://www.spcr.cz/statistika/nezam.htm>

Graf č. 3



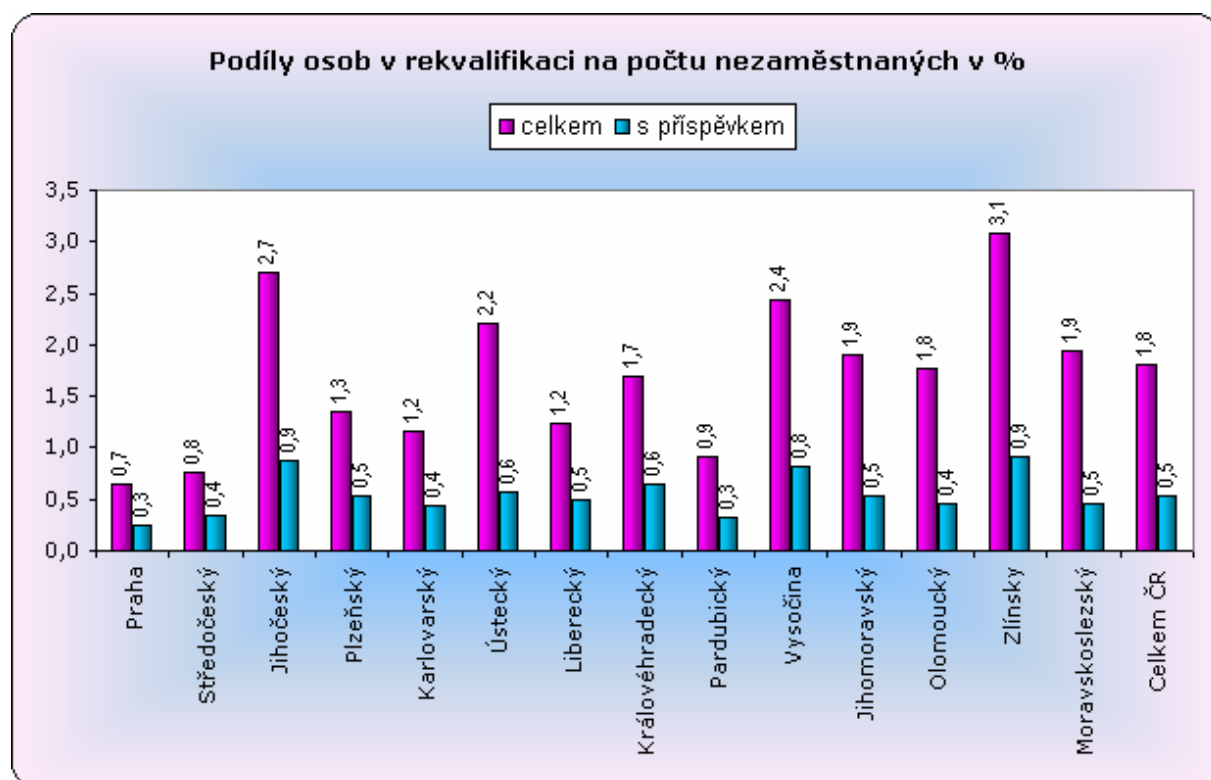
<http://www.spcr.cz/statistika/nezam.htm>

Graf č. 4



<http://www.spcr.cz/statistika/nezam.htm>

Graf č.5



<http://www.spcr.cz/statistika/nezam.htm>