

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva



Bakalářská práce

Nezaměstnanost v rámci vybraného regionu ČR

Eva Zajkrová

© 2015 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra práva

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Eva Zajkrová

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Nezaměstnanost v rámci vybraného regionu ČR

Název anglicky

Poverty and Unemployment in the selected region of the Czech Republic

Cíle práce

Charakteristika základních pojmů souvisejících s nezaměstnaností a chudobou na mostecku

Sběr dat

Shrnutí dat

Vyhodnocení dat

Metodika

Prostudování materiálu pro teoretickou část

Získání údajů pro praktickou část

Dotazník

Anketa

Shrnutí výsledků

Vyhodnocení výsledků

Doporučený rozsah práce

30 – 40 stran

Klíčová slova

Nezaměstnanost, Druhy nezaměstnanosti, Vývoj nezaměstnanosti, Důsledky nezaměstnanosti, Chudoba, Trh práce, Rizikové skupiny, Charakteristika okresu Most

Doporučené zdroje informací

BENEŠ, E. D. a kol.: Mostecko regionální vlastivěda

Buchová B. a kolektiv, Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém, Vydala Grada Publishing a. s., Vydání 1. 2002, ISBN: 80-247-9006-8

Doc. Ing. Jírová H. CSc., Vydavatel: Vysoká škola ekonomická v Praze, 1999, ISBN: 80-7079-635-9

Kaczor, P: Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011, Vydavatel: Vysoká škola ekonomická v Praze, Vydání 1., ISBN: 978-80-245-1930-2

Mareš, P. (1998): Nezaměstnanost jako sociální problém, Sociologické nakladatelství Praha 998, Vydání druhé, doplněné, ISBN: 80-901424-9-4

Nakladatelství Hněvín, Vydání první, ISBN: 80-86654-10-9

Úřad práce Most, Zpráva o situaci na trhu práce

Předběžný termín obhajoby

2015/06 (červen)

Vedoucí práce

JUDr. Ing. Renata Korcová

Elektronicky schváleno dne 10. 9. 2014

JUDr. Jana Borská

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 11. 11. 2014

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 12. 03. 2015

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Nezaměstnanost v rámci vybraného regionu ČR" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 12. března 2015

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala JUDr. Ing. Renatě Korcové za cenné rady, trpělivost a odborné vedení mé bakalářské práce. Také děkuji své rodině a nejbližšímu okolí za projevenou podporu.

Nezaměstnanost v rámci vybraného regionu ČR

Unemployment in the selected region of the Czech Republic

Souhrn

Tato bakalářská práce na téma „Nezaměstnanost v rámci vybraného regionu ČR“ se zabývá nezaměstnaností a chudobou v Mosteckém regionu. Tento region, v posledních několika letech, patří k jednomu z regionů, který má nejvyšší podíl nezaměstnanosti v celé republice. Cílem teoretické části je vysvětlit teoretická východiska týkající se této problematiky.

Druhá část je zaměřena na konkrétní výzkum. Hlavním cílem této části je kvantitativní výzkum formou dotazníkového šetření ve vybraných sociálních zařízeních. S jeho pomocí je zkoumána nezaměstnanost u určité skupiny obyvatelstva v Mostě. Skupina, u které bude nezaměstnanost zkoumána, je skupina sociálně slabých občanů žijících v Mostě, neboť mnozí z těchto občanů jsou postiženi dlouhodobou nezaměstnaností, tudíž do tohoto problému vidí lépe než lidé, kteří mají své stálé zaměstnání. Po shromáždění, analýze a vyhodnocení dat budou na závěr práce navržena doporučení, která by mohla nepříznivou situaci na Mostecku zlepšit.

Summary

This dissertation on the topic „Unemployment in a selected region of the Czech Republic“ deals with unemployment and poverty in the Most region. In recent years, this region is one of the regions with the highest share of unemployment in the whole county. The goal the theoretical part is to explain the theoretical parts concerning this problem.

The second part focuses on the specific research. The main goal of this part is quantitative research conducted by a survey in selected social facilities. With its help the research of unemployment in certain group of citizens living in Most will be conducted. The group selected for this research is a group of socially weak citizens living in Most, because many of these citizens are victims of long-term unemployment and can therefore understand this problem better than people with a long-term job. After the gathering, analysis and evaluation of data, several suggestions that could help improve this situation in the Most region will be made.

Klíčová slova: trh práce, nezaměstnanost, druhy nezaměstnanosti, rizikové skupiny na trhu práce, chudoba, koncepty chudoby, sociální vyloučení, minimální příjmy, Most

Keywords: labour market, unemployment, types of unemployment, risk groups in the labor market, poverty, concepts of poverty, social exclusion, minimum income, Most

Obsah

Úvod.....	10
Cíle práce a metodika	11
Cíle práce	11
Metodika	12
1 Základní pojmy	13
1.1 Trh práce	13
1.1.2 Nabídka práce	15
1.1.3 Poptávka po práci.....	16
1.1.4 Rovnováha na trhu práce	16
1.2 Právo na zaměstnání	17
1.3 Nezaměstnanost	18
1.3.1 Druhy nezaměstnanosti.....	19
1.3.2 Výpočet nezaměstnanosti	21
1.3.4 Náklady spojené s nezaměstnaností.....	22
1.3.5 Důsledky nezaměstnanosti.....	22
1.4 Rizikové skupiny	24
1.5 Politika zaměstnanosti	25
1.5.1 Aktivní politika zaměstnanosti	26
1.5.1.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí.....	27
1.5.1.2 Úřady práce.....	27
1.5.2 Pasivní politika	28
1.6 Chudoba.....	29
1.6.1 Příčiny chudoby	30
1.6.2 Nástroje chudoby	30
1.6.3 Měření chudoby	30
1.6.4 Koncepty chudoby	31
1.6.5 Způsoby řešení chudoby	32
1.7 Sociální vyloučení.....	33
1.8 Minimální příjmy.....	34
1.8.1 Minimální mzda.....	34
1.8.1.1 Vývoj minimální mzdy	35

1.8.2 Existenční a životní minimum	36
2 Praktická část	37
2.1 Charakteristika okresu Most	39
2.2 Vyhodnocení ukazatelů.....	40
2.3 Vyhodnocení dotazníkového šetření.....	43
3 Závěr práce	49
4 Seznam obrázků.....	52
5 Seznam grafů	52
6 Seznam tabulek.....	52
7 Zdroje.....	53
8 Příloha.....	57

Úvod

Tématem bakalářské práce je „Nezaměstnanost v rámci vybraného regionu ČR“. Tato práce se bude zabývat nejen nezaměstnaností, ale i chudobou, která s nezaměstnaností úzce souvisí. První část bude věnována teoretickým východiskům, praktická část bude zkoumat právě tyto dva problémy ve vybraném regionu. Pro tuto práci byl vybrán region Mostecka. Téma je velice aktuální zejména z důvodu, že právě Most je řazen mezi města, u kterých je nezaměstnanost jedna z nejvyšších v celé republice.

Nezaměstnanost patří k největším problémům dnešní doby nejen v České republice, ale i ve světě. V České republice existuje velmi málo lidí, kteří by se s nezaměstnaností nesetkali. Nezaměstnanost je spojována s veřejnými náklady, které se díky ní zvyšují. Jedná se o poskytování prostředků na udržení životní úrovně nezaměstnaného jedince a zároveň mu pomoci najít nové zaměstnání. Je tedy nezbytné využít dostupné zdroje aktivní i pasivní politiky a tím snížit podíl nezaměstnanosti.

Těmito tématy se bakalářská práce bude zabývat a z dosažených výsledků bude reprodukováno odpovídající preventivní opatření, která by měla alespoň z části zamezit prohlubování daného problému.

Cíle práce a metodika

Cíle práce

Bakalářská práce je rozdělena na dvě části, na část teoretickou a praktickou. Cílem teoretické části bude seznámení se s teoretickými východisky, která se týkají nezaměstnanosti a chudoby. Ke zpracování bude nutno prostudovat odbornou literaturu a dostupné internetové zdroje, kterých je k tomuto tématu mnoho.

Cílem praktické části bude nejprve seznámit s regionem Mostecka. Součástí této kapitoly bude vývoj ukazatelů týkající se nezaměstnanosti během několika let. Město Most, už několik po sobě jdoucích let, patří k městům, jehož podíl nezaměstnanosti patří v republice k těm nejvyšším. Příčin může být několik, málo pracovních míst či málo kvalifikovaných občanů, ale na tuto otázku jistě odpovídají jiné práce.

Hlavním cílem praktické část bude zjistit pomocí dotazníkového šetření, proč sociálně slabí občané na Mostecku nemohou najít vhodné zaměstnání.

Hlavním důvodem této práce je dospět k doporučením, která by mohla tuto situaci zmírnit, což by vedlo k celkovému snížení podílu nezaměstnanosti v Mostě.

Metodika

Bakalářská práce je rozdělena na dvě základní části, teoretickou část a praktickou. První část se bude zabývat teoretickými poznatky z oblasti nezaměstnanosti a chudoby, která je s ní velmi úzce propojena. Pro tuto část bude nejprve nezbytné shromáždit a následně prostudovat dostupné materiály, které se touto problematikou zabývají. Především se bude jednat o analýzu odborné literatury, internetových zdrojů a právní předpisy, které s nezaměstnaností souvisí.

Druhá, praktická část bude rozdělena na dva úseky. První úsek bude věnován charakteristice Mostecku. Budou zde vyzdvíženy kladné stránky tohoto regionu, ale bude možno dočíst se i o těch negativech. Následně bude nutno získat data v průběhu několika let z Českého statistického úřadu, z ministerstva práce a sociálních věcí a z Úřadu práce Most. Tato data prostudovat a pro lepší přehlednost a snazší porovnání je nanést do grafů a následně vyhodnotit.

Druhý úsek bude věnován samotnému výzkumu, který proběhne prostřednictvím dotazníkového šetření. Kvantitativní výzkum bude zaměřen na příčiny nezaměstnanosti u určité skupiny obyvatelstva na Mostecku. Skupina, u které proběhne sběr dat v terénu, jsou lidé sociálně slabí. Tato skupina lidí je vybrána zejména proto, že mnozí z nich jsou postiženi dlouhodobou nezaměstnaností, tudíž do tohoto problému vidí lépe než lidé, kteří své stabilní zaměstnání mají. Sociálně slabí občané budou v této práci identifikováni, jako lidé, kteří navštěvují sociální zařízení pro sociálně vyloučené a slabé obyvatele. Konkrétněji budou kontaktovány organizace: kontaktní centrum, denní centrum pro lidi bez domova a azylový dům pro muže v Mostě.

Po shromáždění potřebných dat, bude následně provedena analýza dat, jejich interpretace a v závěru práce budou navržena doporučení, která by mohla tuto nepříznivou situaci na Mostecku zmírnit.

1 Základní pojmy

1.1 Trh práce

Práci lze definovat jako jeden z výrobních faktorů, který je potřebný k výrobě zboží a služeb. Na otázku, proč vlastně lidé pracují, nejspíš každý z nás tuší, že nebude charitativní důvod, ale odměna, kterou za vykonanou práci dostávají.

Práce je provádění úkolů zahrnující výdaje fyzické i duševní námahy, jejichž cílem je výroba zboží a služeb pro uspokojení lidských potřeb. Povolání je práce, která se provádí výměnou za pravidelnou mzdu a je základem ekonomického systému. Práce je důležitou součástí důstojné existence člověka a přináší nejen materiální prospěch, ale spolu s ním dává i pocit seberealizace a užitečnost ve společnosti. Práce neslouží jen k výrobě statků či k vykonávání služeb, ale také nám pomáhá vytvořit sociální pole strukturovaných kontaktů a vytvoření sociálního statusu. V konkrétní práci, k níž potřebujeme nezbytné znalosti, se rozvíjí lidská osobní identita a pracovní úsilí nám umožňuje odvod přebytečné duševní a tělesné energie (Buchtová, 2013, s. 49).

Giddens (2006, s. 787-788) říká, že nejistota v zaměstnání je stejně psychicky vysilující jako vlastní zkušenost se ztrátou zaměstnání. Nejistotu v zaměstnání popisuje jako pocit obav zaměstnance, kdy zaměstnanec necítí bezpečnost v jeho práci a v roli na pracovišti.

Trh práce je místem, kde se střetává nabídka práce s poptávkou po práci. Nástrojem pro sladění nabídky s poptávkou po práci je cena práce neboli mzda. Holman (2004, s. 159) definuje tento trh jako různorodý, který je velmi specifický. Trh práce úzce souvisí s osobností lidí. Jednotlivá zaměstnání se od sebe totiž výrazně odlišují, zejména kvalifikací, časovou náročností neb riziky. Nabídka ani poptávka se neodvíjí pouze od ceny práce, ale jsou závislé na individuálních přednostech jednotlivců.

„Trh práce je součástí tržní ekonomiky, ve které dochází k realizaci tržní nabídky a poptávky v oblasti pracovní síly (lidských zdrojů) a kde probíhá i tržní transakce ve formě dohodnutí podmínek mezi nositelem poptávky a subjektem nabídky práce“ (Palán, 2002, s. 217).

Trh práce lze rozčlenit podle Mareše (1998, s. 58 – 62) do několika skupin například tímto způsobem:

a) Primární a sekundární trh práce - Primární trh je charakterizován pracovními místy s lepšími a výhodnějšími pracovními příležitostmi, které mají vyšší prestiž. Vyskytuje se tu více šancí, dobré možnosti profesionálního růstu a především lepší pracovní podmínky než na trhu sekundárním. Pro pracovníky na primárním trhu práce je relativní bezpečí proti propouštění a mají zde možnosti posílit si stabilitu svého zaměstnání.

Na sekundárním trhu se soustřeďují pracovní místa, která mají nižší prestiž a nižší mzdovou úroveň. Tento trh má méně stabilních pracovních příležitostí a pracovní kariéra pracovníků na tomto trhu je přerušována kratší či delší nezaměstnaností, i když výhoda na sekundárním trhu je ta, že pracovníci zde najdou jednodušeji nové pracovní místo, než na trhu primárním.

b) Interní a externí trh práce - Tato část popisuje rozdíl mezi trhem interním a externím. Interní nebo také vnitřní trh práce, který je založený na specifickém charakteru pracovní síly, kterou podniky potřebují a dochází na něm k rozmisťování pracovníků za pomoci pravidel, které jsou jasně definovány a vedou k určitým cílům.

Externí trh na rozdíl od interního, který právě podporuje kvalifikaci zaměstnanců v podniku, podporuje mobilitu pracovní síly mezi podniky a firmy si tedy konkurují navzájem.

c) Formální a neformální trh práce - Další dělení trhu práce, které je možné definovat, je formální a neformální trh. Formální trh je takový trh, který je kontrolovaný společenskými institucemi, které slouží k jeho regulaci. Oproti tomu neformálnímu trhu rozumíme tak, že instituce žádnou kontrolu neprovádějí, což vede nejen k různým formám nelegálního podnikání, ale týká se to i práce na černo.

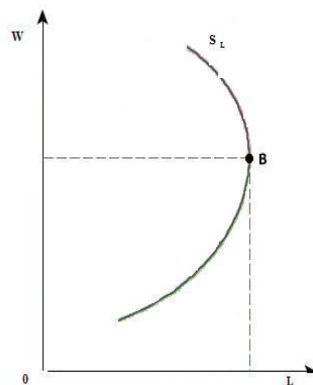
Formální a neformální trhy jsou propojeny, upozorňuje nás na to Mareš (1998, s. 62), který uvádí, že subjekt, který má lepší postavení právě na formálním trhu práce, tomu se nabízí širší a výhodnější podmínky pro uplatnění na trhu neformálním a zároveň kolaps formálního trhu na určitém území je zpravidla spojen i s omezením na neformálním trhu.

1.1.2 Nabídka práce

Nabídku je možné charakterizovat jako množství práce, které jsou zaměstnanci ochotni nabízet za určitou mzdu. Nabídku práce lze popsat jako množství hodin, po které je populace ochotna věnovat se výdělečné činnosti. Faktory, které hlavně ovlivňují nabídku, jsou hodina na pracovníka, participace pracovní síly a imigrace (Samuelson a Nordhaus, 2007, s. 251).

„Nabídka práce představuje volbu spotřebitele, který porovnává užitek z volného času s užitekem, který mu plyne z výrobků a služeb, jež nakoupí za mzdu, získanou tím, že volný čas obětuje a nabízí více práce. Nabídka pracovních sil na trhu práce je tedy závislá na výši reálné mzdové sazby a na mezní újmě z práce spojené s obětováním volného času“ (Jírová, 1999, s. 14).

Obrázek 1: Nabídka práce



W = mzdová sazba L = množství práce S_L = nabídka práce

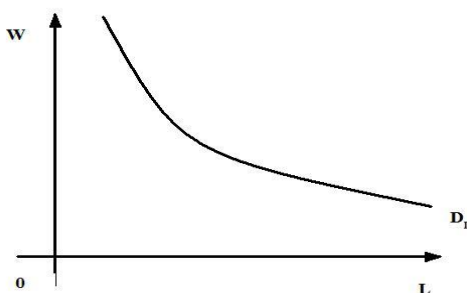
Zdroj: Klíma (2000, s. 72)

1.1.3 Poptávka po práci

Poptávku po práci určuje množství práce, které podnik najímá při určitých úrovních mzdové sazby neboli při určitých cenách práce (Macáková, 2003, s. 160).

Jírová (1999, s. 15) definuje ve své knize hlavní determinanty poptávky po práci, které jsou cena práce, která je charakterizovaná mzdovou sazbou, poptávka po produkci vyráběné pomocí práce a cena této produkce, dále je to produktivita práce, která je závislá na kvalitě vstupů práce, množstvím a kvalitě výrobních faktorů a úrovni technologických znalostí. Dalším determinantem, který Jírová uvádí je cena ostatních vstupů, například půdy, dalším je očekávaná budou tržba či disponibilní přebytečná pracovní síla.

Obrázek 2: Poptávka po práci



W = mzdová sazba L = množství práce D_L = poptávka po práci

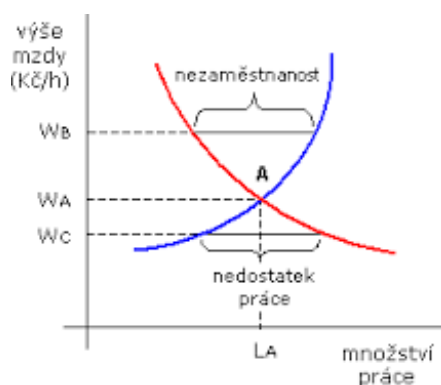
Zdroj: Klíma (2000, s. 70)

1.1.4 Rovnováha na trhu práce

Tržní rovnováha je taková situace, kdy každá firma nakoupí takové množství práce, kolik je pro ni při rovnovážné mzdové sazbě maximálně ziskové. Všichni, kdo při rovnovážné mzdové sazbě práci nabízejí, ji považují za dostatečnou satisfakci své mezní ztrátě z práce a najdou pracovní místo.

Pokud ten, kdo nabízí práci, nabízí stejnou část, jako poptávající poptává, neexistuje na trhu práce žádný subjekt, který by ovlivnil cenu práce, která se vytváří na konkurenčním trhu práce vztahem tržní nabídky a tržní poptávky (Brožová, 2003, s. 20).

Obrázek 3: Rovnováha na trhu práce



W = mzdová sazba L = množství práce A = rovnováha práce

Zdroj: <http://www.euroekonom.cz/ekonomie-clanky.php?type=lekce10>

1.2 Právo na zaměstnání

Právo na zaměstnání je zákonem č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, definováno jako právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem. Při uplatňování tohoto práva zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat informace, které by se týkaly národnosti, rasového nebo etnického původu, členství v odborových organizacích, politických postojů, náboženství, sexuální orientace, není-li jejich vyžadování v souladu se zvláštním právním předpisem, které odporují dobrým mravům a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem. Hledisko pro výběr zaměstnanců musí zaručovat rovné příležitosti všem fyzickým osobám, které se ucházejí o zaměstnání.

1.3 Nezaměstnanost

Tato kapitola bude věnována nezaměstnanosti, která představuje problém tržního hospodářství a její existence a příčiny patří mezi nejsledovanější a nejdiskutovanější témata. Problémy spojené s nezaměstnaností nespočívají jen ve snížení efektivity ekonomického systému, ale jde také o růst sociálního napětí, narůst chudoby, kriminality a jiných sociálně patologických jevů (Mareš, 1998, s. 12 - 13).

Němec (2003, s. 150) charakterizuje negativní účinky nezaměstnanosti. Definuje nezaměstnanost jako zátěžovou situaci na psychiku člověka, která může působit pozitivně, ale ve většině případů působí spíše negativně. Negativní účinky nezaměstnanosti jsou depresivní symptomy, problémy v mezilidských vztazích, alkoholismus a kriminalita, psychosomatické poruchy jako jsou stresové symptomy a omezení osobní pohody a všeobecná nespokojenost. Prožívání nezaměstnanosti ovlivňuje vlastní psychická výbava, typ osobnosti a schopnost adaptability člověka. U nezaměstnaných občanů se podle Němce mohou objevovat i doprovodné znaky, jimiž mohou být frustrace, sociální izolace, agresivní kompenzace, měnící se postavení v rodině, vznik negativních postojů vůči systému aj.

Jírová (1999, s. 17) definuje nezaměstnanost jako stav ekonomiky, v němž osoby schopné práce a přející si pracovat, práci nemohou najít. Mareš (1998, s. 16) doplňuje, že nezaměstnanost není založena jen na těchto dvou podmínkách, ale je založena i na tom, že člověk vyřazený ze zaměstnání je se svým vyřazením nespokojený a hledá nové placené zaměstnání, i kdyby jen na zkrácený úvazek.

Stát, při ztrátě zaměstnání, nabízí za určitých podmínek finanční podporu, která zmírní následky výpadků příjmů. Nárok na podporu v nezaměstnanosti nevzniká automaticky, ale musí se splnit několik určitých podmínek. První z podmínek je vykonávat alespoň 12 měsíců v rozhodném období zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, která zakládá odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, přičemž rozhodným obdobím se k posuzování nároku na podporu rozumí od roku 2012 poslední dva roky (ještě v roce 2011 to byly tři roky) před tím, než se uchazeč zařadil do evidence uchazečů o zaměstnání.

Druhou podmínkou je požádání příslušný úřad práce, kde je občan vedený v evidenci uchazečů o zaměstnání a za třetí, ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznání, nesmí mít uchazeč poživitelem starobního nebo plného invalidního důchodu (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Délka podpory v nezaměstnanosti se liší podle věku. Lidé do 50 let mají na podporu nárok po dobu 5 měsíců, lidé nad 50 let do 55 let věku podporu mohou pobírat 8 měsíců a lidé starší 55 let podporu pobírají nejdéle 11 měsíců.

Podpora v nezaměstnanosti se liší podle způsobu ukončení pracovněprávního vztahu. Pokud zaměstnanec odešel z práce z vlastní vůle, podá tedy výpověď nebo odejde dohodou, má nárok pouze na 45% průměrného měsíčního čistého příjmu nebo vyměřovacího základu. Pokud je to naopak a zaměstnanec výpověď dostane, zůstane mu podpora ve výši, která v prvních dvou měsících činí podpůrčí doby 65%, další dva měsíce 50% a po zbývajících dobu 45% průměrného měsíčního čistého příjmu nebo vyměřovacího základu. Pokud ale zaměstnanec dostane odstupné (odchodné), podpora v nezaměstnanosti se mu odloží na tolik měsíců, za kolik odstupné dostal.

Po uplynutí počtu měsíců odstupného může začít pobírat podporu ve standardní výši a délce (<http://www.finance.cz/duchody-a-davky/socialni-davky/nezamestnani/vyse-podpory-v-nezamestnanosti/>).

V roce 2013 na podpory v nezaměstnanosti bylo vynaloženo 9,7 mld. Kč. Oproti předcházejícímu roku to bylo o 0,9 mld. Kč více. Tento nárůst byl ovlivněn vyšším počtem uchazečů o zaměstnání s podporou nezaměstnanosti. Pro státní rozpočet podpory v nezaměstnanosti představují jeden z největších výdajů, který má vliv na celkovou ekonomiku státu (http://www.mpsv.cz/files/clanky/17519/TZ_180314a.pdf).

1.3.1 Druhy nezaměstnanosti

Jak vyplývá z výše uvedeného textu, nezaměstnanost je velmi široký pojem a velice velký problém ekonomiky. Na trhu práce se objevuje několik druhů nezaměstnanosti i přístupy k jejich klasifikaci. Němec (2003, s. 122 – 125) rozlišuje nezaměstnanost z hlediska příčiny na nezaměstnanost:

a) Frikční nezaměstnanost - Frikční nezaměstnanost je taková nezaměstnanost, která vzniká tehdy, pokud zaměstnaná osoba opustí své pracovní místo za účelem hledání jiného pracovního místa a nezáleží na tom, zda se vzdala toho místa z důvodu hledání pracovního místa s lepšími podmínkami, nebo že chce předejít očekávanému propouštění.

Délka této nezaměstnanosti je poměrně krátká, zpravidla do tří měsíců. Frikční nezaměstnanost můžeme označit jako normální nezaměstnanost. Pohybuje se od 1 – 2% a je standardním ekonomickým procesem a zároveň je podmínkou bezporuchové alokace pracovních sil do různých odvětví.

b) Sezónní nezaměstnanost - Tato nezaměstnanost je krátkodobá a jak už název napovídá, výroba je závislá na sezóně, na počasí. Týká se práci ve stavebnictví, zemědělství či lesnictví a její důsledky.

c) Cyklická nezaměstnanost - Cyklická nezaměstnanost je typická makroekonomická nezaměstnanost, která je vyvolávána cyklickými změnami. Tato nezaměstnanost vzniká, když makroekonomická poptávka po zboží či službách při daných mzdových sazbách a při dané produktivitě práce není postačující pro zaměstnání těch, kteří jsou ochotni pracovat. Specifickým následkem této nezaměstnanosti je redukce týdenního fondu pracovní doby. Tento nástroj pomáhá při poklesu konjunktury vyhnout se hromadné nezaměstnanosti tak, že se nezaměstnanost rovnoměrně rozloží mezi sektory národního hospodářství, postižené poklesem konjunktury.

d) Strukturální nezaměstnanost - Strukturální nezaměstnanost vzniká tehdy, když nabídka pracovních sil je vyšší, než je poptávka a pokud lidé, kteří hledají povolání dostatečně mobilní na to, aby si na jiných trzích našli práci. Indikátorem této nezaměstnanosti je příliš mnoho neobsazených volných pracovních míst a vysoký počet nezaměstnaných. Tato situace může vzniknout, pokud poptávka po určitém druhu práce roste a poptávka po jiném druhu práce klesá a nabídka se nedokáže dostatečně rychle přizpůsobit (Němec, 2003, s. 122 – 125).

1.3.2 Výpočet nezaměstnanosti

První metodika, kterou Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR využívala do roku 2013, bylo měření tzv. míry registrované nezaměstnanosti. Tato míra vyjadřovala procento nezaměstnaných jako poměr lidí zaregistrovaných na úřadech práce k pracovní síle. Pracovní síla je součtem počtu nezaměstnaných, počtu dosažitelných uchazečů a počtu cizinců pracujících v České republice.

Český statistický úřad se dohodl s Ministerstvem práce a sociálních věcí na přechodu na nový ukazatel a od začátku roku 2013 se používá výpočet s názvem Podíl nezaměstnaných osob. Tento ukazatel vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku od 15 – 64 let ze všech obyvatel ve stejném věku, zatímco výpočet dosavadní míry nezaměstnanosti poměřoval uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám. U tohoto ukazatele platí pravidlo, že čím větší číslo ve jmenovateli bude, tím menší bude končený výsledek, tudíž bude menší procento nezaměstnanosti (https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky).

Obrázek 4: Původní míra registrované nezaměstnanosti ve srovnání s novým ukazatelem - podílem nezaměstnaných



Zdroj:

http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107

1.3.4 Náklady spojené s nezaměstnaností

V důsledku nezaměstnanosti strádá nejen jedinec, který práci nemá, ale ztrácí i celá společnost. Tyto ztráty lze rozdělit na individuální a společenské, obojí ale spolu úzce souvisí. Nejčastějšími náklady, které je možno dle Brožové (2003, s. 103 – 104) s nezaměstnaností spojovat, jsou:

a) Nevyužité ekonomické zdroje - Pokud společnost nevyužívá vzácné ekonomické zdroje, znamená to ztrátu. Nejen že se některé zdroje nevyužívají, některé se i snižují. Občané, kteří jsou delší dobu bez práce, nedostávají mzdu a navíc výrobní faktor práce není plně využíván. Lidé pobírající sociální dávky mají nižší úspory, což stanovuje snížení zásoby zapůjčeného kapitálu k investování. Nízké investice snižují produkt.

b) Ztráty na daních - Pokud klesne produkt, vyvolá tak další ztráty v sektoru domácností a státu. Lidé bez práce neodvádění ze mzdy daně a stát přichází o příjmy z daní, ale výdaje v důsledcích nezaměstnanosti stále rostou, musí totiž vyplácet sociální dávky.

c) Ztráty lidského kapitálu - Člověk, který je mimo pracovní proces nemá možnost získávat pracovní zkušenosti a tím dochází ke ztrátě kvalifikace. Po určité době nezaměstnaný člověk ztrácí veškeré pracovní návyky a v důsledku toho dále už nemá potřebu hledat další zaměstnání. Nepracující občan nevydělává žádnou mzdu, tudíž nezahodnocuje své investice do lidského kapitálu. Vyčlenění z pracovního procesu často znamená ztrátu společenského statusu (Brožová, 2003, s. 103 – 104).

1.3.5 Důsledky nezaměstnanosti

Důsledky nezaměstnanosti nemusí mít jen nutně negativní vlivy, ale mohou být i pozitivní důsledky, a to zejména na realizaci změn ve struktuře ekonomiky a na podporu motivace pracovní síly. Krebs (2010, s. 316) se ve své knize věnuje negativním důsledkům, které jsou dvojího charakteru:

a) Ekonomické důsledky - Ekonomické důsledky jsou spojeny s tím, že ekonomika nevyrábí takové množství produkce, kolik by byla schopna vyrábět. Tím dochází k plýtvání společenské práce a hrubý domácí produkt (HDP) je svou úrovní pod hodnotou potenciálního HDP. Propad HDP ovlivňuje nejen rozvojové možnosti, ale i možnosti sociálních transferů.

b) Sociální důsledky - Sociální důsledky jsou spojeny se sociální situací nezaměstnaných na společenský život. Tyto dopady jsou velice rozmanité, protože na trhu práce máme několik odlišných druhů nezaměstnaností a každý nezaměstnaný jedinec ztrátu práce prožívá jinak. Sociální důsledky jsou obzvláště tíživé v případě dlouhodobé nezaměstnanosti, která je zpravidla delší než půl roku (Krebs, 2010, s. 316).

Jak již vyplývá z výše uvedeného textu, sociální důsledky jsou velice rozmanité, uvedeny budou proto jen některé:

- Ztráta pracovního místa má vliv na životní úroveň. Nezaměstnanost obvykle znamená žít ze sociálních dávek či podpory a to znamená pokles životní úrovně. Pokud nezaměstnanost trvá příliš dlouho, často vede k chudobě a k sociálnímu vyloučení.
- Sociální problémy vyvolané ztrátou zaměstnání vedou často k radikalizaci postižených tříd, což může mít i politické a extrémní následky, jako je třeba rasismus.
- Nezaměstnanost představuje pro lidi velké psychické zatížení a narušení dosavadního společenského života, s čímž může souviset růst nemocnosti nebo rozpadu rodin.
- Lidem se ztrátou zaměstnání narušuje denní režim a mění se vnímání času. Čas pro ně přestává být důležitý a vytváří se v nich pasivní nežádoucí aktivity, jako jsou kriminalita, alkoholismus atd. (Helísek, 2000, s. 190).

1.4 Rizikové skupiny

Ekonomické i sociální důsledky nezaměstnanosti provádí každého nezaměstnaného jedince, existují však tzv. rizikové skupiny, které mají větší předpoklad rizika ztráty zaměstnání, jsou tedy častěji postiženi opakovanou nezaměstnaností, a tak tyto důsledky na ně působí ve větší míře.

Dle Buchtové (2013, s. 84 -85) do rizikových skupin patří:

a) Mladí lidé - Do této skupiny jsou zařazeni lidé, jejichž věk nepřesáhl třicet let. Jedná se o absolventy středních a vysokých škol, kteří hledají své první zaměstnání. Zaměstnavatelé tuto skupinu vyhledávají zřídka, především proto, že nemají žádné praktické zkušenosti, nemají základní pracovní návyky a postrádají pracovní kontakty usnadňující lepší orientaci na trhu práce. S nezaměstnaností absolventů bez zájmu získání zaměstnání se objevují závažné psychologické a výchovné problémy. Pokud si tito lidé ve správném čase neosvojí správné a potřebné pracovní návyky, nebudou pak ani v dospělosti schopni pracovat a nuda je povede k sociálně patologickému chování a k vyřazování ze společenského života.

b) Ženy s malými dětmi – Nezaměstnanost žen je problém postihující celý svět. Je obtížné skloubit pracovní povinnosti s povinnostmi mateřskými. Matky s malými dětmi mají časté pracovní absence, a tak narušují plynulý pracovní proces, a tak zaměstnavatelé ztrácejí ochotu je zaměstnávat, proto raději dávají přednost mužské pracovní síle, neboť nejsou zatíženi starostmi o domácnost a rodinu.

c) Starší lidé - Starší lidé se zaměstnavatelům jeví jako horší investice ve srovnání s mladými zaměstnanci. To u znovu zaměstnaných starších lidí vyvolává pocit neuspokojení a nepotřebnosti. Následkem toho je uzavírání do své práce s pocitem sebelítosti. Dále jsou úzkostlivější a opatrnější, pečlivě promýšlejí své jednání a chování a snaží se nevytvářet situace, které by mohly být důsledkem negativního hodnocení jejich práce. Soustředění se takto chovat ale zmenšuje jejich pracovní kreativitu a výkonnost v pracovním zapojení.

d) Lidé s nízkým vzděláním – Tato riziková skupina je tvořena absolventy základních škol. Zejména se jedná o lidi obtížně vzdělavatelné, s nevhodnými předpoklady a s nezájmem o zaměstnání. Jsou sem řazeni se společensky nežádoucím deviantním chováním, např. alkoholici, narkomani, recidivisté, apod.

e) Romské etnikum – Nároky na uplatnění se na trhu práce jsou pořád vyšší, výraznou roli zde hraje vzdělání, kvalifikace, rozsah a kvalita sociálních dovedností, a proto Romové stále obtížněji získávají zaměstnání, mají ve velké většině pouze základní vzdělání, značná část žáků z tohoto etnika ho ani neukončila.

1.5 Politika zaměstnanosti

„Obecně lze politiku zaměstnanosti vymezit jako soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil“ (Krebs, 2010, s. 318).

Mareš (1998, s. 114) uvádí, že hlavní rolí politiky zaměstnanosti je financovat trh práce a projekty, které pomáhají rizikovým sociálním skupinám. Krebs (2010, s. 318) dodává, že další velmi důležitou roli má v usilování o harmonizaci nabídky a poptávky po práci na trhu práce. Rozhodující vliv na to, aby byl trh práce rovnovážný, připadá hospodářské politice, jejím opatřením směřuje k posílení ekonomického růstu a k vytváření nových pracovních míst.

Krebs dále uvádí, jaký je hlavní záměr politiky zaměstnanosti, zaměřuje se:

- na rozvoj infrastruktury trhu práce – Prostřednictvím úřadů zprostředkovává informační a poradenské služby a poskytuje tak dokonalé informace o volných pracovních místech na trhu práce.
- podporuje vytváření nových pracovních míst a pracovních činností – Poskytuje finanční podporu zaměstnavatelům na nová místa na trhu práce.
- zaměřuje se na zvýšení adaptability pracovní síly – Politika zaměstnanosti v případě strukturální nezaměstnanosti podporuje rozmanité rekvalifikační programy.
- podporuje nezaměstnané formou dávek a podpor v nezaměstnanosti

Potůček (1995, s. 63) ve své knize zase uvádí, že základní ekonomický rámec politiky zaměstnanosti tvoří rozsah ekonomických aktivit a tím tedy i absorpční schopnost trhu práce, dále je to cena pracovní síly a výše finančních prostředků, který jsou uvolňovány na politiky zaměstnanosti a probíhající strukturální změny národního hospodářství, které mění povahu nabídky práce v různých regionech.

Politiku zaměstnanosti je možno rozdělit na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti. Do pasivní politiky zaměstnanosti lze řadit různé dávky a příspěvky nezaměstnaným, aby byli schopni žít do doby, dokud si nenajdou jiné zaměstnání. Aktivní politiku představují opatření, která vedou k nejvyšší úrovni zaměstnanosti.

1.5.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika se dá chápat jako souhrn opatření, která vedou k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Fungování aktivní politiky má na starost ministerstvo a úřady práce, které spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.

Petrášek (2007, s. 87 – 88) uvádí, že nástrojem těchto orgánů, jimiž je uskutečňována aktivní politika zaměstnanosti především jsou:

- Rekvalifikace – Rekvalifikace se uskutečňují na základě dohody mezi zájemcem o zaměstnání a úřadem práce, a jde o získání nové či rozšíření stávající kvalifikace. Za účast na rekvalifikacích úřad práce platí za účastníka náklady rekvalifikace a může mu uhradit i jeho náklady s rekvalifikací spojené.
- Veřejně prospěšné práce – Veřejně prospěšná práce je taková práce, která spočívá zejména v údržbě veřejných prostorů, úklidu veřejných budov či komunikací ve prospěch obce nebo jiných obecně prospěšných institucí.
- Společensky účelná pracovní místa – Společensky účelné pracovní místo se rozumí místo, které zaměstnavatel zřizuje na základě dohody s příslušným úřadem práce a obsazuje na něj uchazeče, kteří nemohou jiným způsobem žádné zaměstnání najít.

- Další nástroje aktivní politiky - Příspěvek na dopravu zaměstnanců, příspěvek na zapracování nebo příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

1.5.1.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí

Ministerstvo práce a sociálních věcí je hlavní orgán vykonávající aktivní politiku zaměstnanosti. Hlavní kompetence tohoto ministerstva je sociální politika, sociální pojištění, oblast zaměstnanosti, pracovněprávní legislativa, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, rovné pracovní příležitosti pro muže a ženy, migrace a integrace cizinců a evropská integrace a oblast čerpání finanční pomoci z fondů Evropské unie.

Organizace, které jsou podřízeny ministerstvu, jsou Úřady práce, Česká správa sociálního zabezpečení, Statní úřad inspekce práce a Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí. Ministryní práce a sociálních věcí se stala koncem ledna 2014 Michaela Marková (<http://www.mpsv.cz/cs/65>).

1.5.1.2 Úřady práce

Základní články tvořící aktivní politiku zaměstnanosti jsou úřady práce. Činnost úřadů práce je velice široká. Zpracovávají koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém správním obvodu a soustavně sledují a vyhodnocují situaci na trhu práce. Úřady práce zprostředkovávají zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání a poskytují další služby spojené s oblastí zaměstnanosti dle zákona. Poskytují poradenské, informační a jiné služby v oblasti zaměstnanosti. Dalším úkolem úřadů práce je zabezpečování uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Vede evidenci volných pracovních míst, evidenci zájemců a uchazečů o zaměstnání, osob se zdravotním postižením, evidenci cizinců a evidenci povolení k výkonu sportovních či reklamních činností dětí. Přijímá opatření na podporu rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich národnost či etnický původ, s osobami které mají zúžené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání či rekvalifikačním kurzům a přijímá opatření pro zaměstnávání těchto osob (Petrášek, 2007, s. 74).

Uchazeč o zaměstnání, který je veden na úřadě práce, má právo na zprostředkování zaměstnání, tzn. na vyhledávání vhodného zaměstnání, poradenství a poskytování informací o pracovních příležitostech, dále má právo na pobírání podpory v nezaměstnanosti, pokud splní zákonem stanovené podmínky, na zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání, pokud ji potřebuje a na pracovní rehabilitaci, pokud se jedná o osobu se zdravotním postižením.

Uchazeč o zaměstnání má určité povinnosti. Je povinen poskytovat úřadu práce potřebnou součinnost při zprostředkování zaměstnání a řídit se jeho pokyny. Musí sdělit úřadu práce údaje o svých zdravotních omezeních, které jsou potřebné pro vyhledávání vhodného zaměstnání, podrobit se na žádost úřadu práce vyšetření za účelem posouzení zdravotního stavu. Dále oznámit úřadu práce výkon nekolidujícího zaměstnání bez ohledu na výši měsíčního příjmu, nebo odměny při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání. Oznámit osobně či písemně úřadu práce, nejpozději do 8 kalendářních dnů, změny skutečností rozhodných pro zařazení nebo vedení v evidenci o zaměstnání, které osvědčil v žádosti o zprostředkování o zaměstnání, důvody, pro které se nedostavil na úřad práce a změnu bydliště v průběhu vedení v této evidenci (https://portal.mpsv.cz/upcr/oup/info/zakon_o_uradu_prace_ceske_republiky_a_o_zmene_souvisejic.pdf).

1.5.2 Pasivní politika

Do pasivní politiky zaměstnanosti lze řadit různé dávky a příspěvky nezaměstnaným, aby byli schopni žít do doby, dokud si nenajdou jiné zaměstnání. Tyto příspěvky zároveň slouží i jako motivace k novému a včasnému pracovnímu uplatnění. Dávky jsou vypláceny po určitou dobu a jejich výše je závislá na předchozím příjmu. Pokud zaměstnanost trvá déle, než doba vyplácení dávek, nezaměstnaní jsou za určitých podmínek zajištěni dávkami ze systému sociální pomoci.

Doba poskytování dávek a výše podpor v nezaměstnanosti souvisí s několika faktory, například věk, účast na rekvalifikacích nebo délka pojištění apod. Česká republika, podle dat zveřejňovaných k tomuto problému, patří spíše k zemím v Evropské unii, které mají podmínky pro vyplácení těchto dávek relativně přísné (Krebs, 2010, s. 327 – 328).

1.6 Chudoba

Ztráta zaměstnání je nepříjemnou situací, která se nedotkne jen postiženého jedince, ale zároveň i celé jeho rodiny. Tato ztráta přináší ztrátu příjmů a přináší s sebou i ztrátu standardu, na který byl člověk zvyklý.

Chudoba a sociální vyloučení postihují každého sedmého občana v Evropské unii. Chudobu lze chápat jako výraz extrémní nerovnosti, který v současném světě stále existuje a roztržka mezi chudobou a bohatstvím narůstá v globálním i v národním měřítku. Chudoba je primárně vtažena k sociálnímu statusu (Mareš, 1999, s. 39).

Kotýnková (2003, s. 61 – 62) ve své knize zdůrazňuje rizikové faktory, které vedou ke zvýšené chudobě. Dlouhodobá nezaměstnanost je prvním faktorem vedoucím k chudobě. Lidé dlouhodobě bez placené práce ztrácejí kvalifikaci a pracovní návyky, a tím je ohroženo i jejich postavení ve společnosti. Druhým faktorem je dlouhodobě nízký nebo nepřiměřený příjem, u něhož je riziko extrémní sociální izolace. Další faktor rizika nerovnosti na trhu práce je pohlaví, diskriminace, migrace a rasismus. Ženy, migranti i etnické minority mají často ve společnosti horší postavení. Kotýnková poukazuje na další rizikové faktory. Především na neuspokojivé bydlení a bezdomovectví, dochází u nich totiž k izolovanosti a vyloučení ze společnosti. Bezdomovectví se považuje až za extrémní vyloučení ze společnosti. Dalším a častým faktorem je nízké vzdělání a kvalifikace či předčasné opuštění školy, zdravotní postižení, špatný zdravotní stav nebo stáří. Tato rizika se často překrývají, a tím se znásobuje jejich negativní vliv. Často se rizika přenášejí i mezi generacemi, proto se cyklus chudoby neustále opakuje.

I když je chudoba velmi spjatá se zaměstnáním, placená práce však nezaručuje automaticky ochranu před chudobou a sociálním vyloučením. Pokud se za výlučný mechanismus prevence vzniku chudoby považuje trh práce, nebere se v úvahu fakt, že na trhu práce se vyskytují pracovní místa s nízkým ohodnocením, slabě pokryté sociální ochranou a s nevyhovujícími pracovními podmínkami (Kol. autorů, 2007, s. 29).

1.6.1 Příčiny chudoby

S chudobou se nejčastěji setkávají určité skupiny obyvatelstva, nejčastěji jsou to děti a členové neúplných rodin, nekvalifikovaní pracovníci, lidé dlouhodobě nezaměstnaní, nemocní či nezpůsobilí k práci a migranti.

Chudoba vzniká v podstatě ze tří hlavních důvodů, jimiž jsou nízké příjmy plynoucí ze zaměstnání, z nezaměstnanosti a třetím důvodem jsou rozdíly ve vlastněném bohatství. Uvedené příčiny jsou spojeny se dvěma aspekty k řešení chudoby. Buď se uvedené příčiny spojují s politickými a ekonomickými podmínkami nebo se příčiny bídy spojují s osobním zaviněním daného občana a s jeho nedostatečnou přizpůsobivostí či nevhodným chováním (Krebs, 2010, s. 123 – 124).

1.6.2 Nástroje chudoby

Chudobu lze sledovat pomocí různých nástrojů. Krebs (2010, s. 126) uvádí, že nejčastějšími nástroji ke sledování chudoby jsou dva nástroje, tj. spotřeba a příjmy. U spotřeby jde o měření, které je založené na přímé spotřebě statků a služeb. Tímto způsobem se chudoba měří přímo, tedy v momentu transformace příjmů do spotřeby. U nástroje v podobě příjmů je rozhodující výše příjmů a předpokládá se, že nedostatek příjmů vede i k nedostatečné spotřebě a naopak. Díky tomuto nástroji je možno chudobu měřit nepřímě a rozhodující je disponibilní příjem. Krebs dále uvádí existenci i dalších prostředků, které se snaží o komplexnější postižení chudoby a kromě příjmů a spotřeby pracují i s vybranými ukazateli způsobu života, tzv. indikátory deprivace.

1.6.3 Měření chudoby

Při měření chudoby je v první řadě nutné identifikovat chudé a jaký je jejich podíl v populaci. Potřebné je identifikovat ty, kteří mají právo na příjem sociálních dávek, je nutné si stanovit hranici minimálních příjmů, která by měla zabezpečit únik ze života v těžších podmínkách života. Základem pro měření chudoby je její konceptualizace, měří nikoli chudobu jako takovou, ale určitý koncept chudoby. Míry chudoby, které na těchto konceptech lze vymezit, mohou být rozlišovány jako míry přímé, nepřímé, objektivní, subjektivní, preskriptivní a konsensuální.

Nejznámějšími a nejčastějšími jsou nepřímé peněžní míry, které jsou odvozeny z příjmového rozložení a vyžadují určitou preskriptivně určenou spotřebu, která je vyjádřena v peněžních jednotkách, jako je tomu v případě životního minima (Mareš, 1999, s. 120).

Tomeš (2001, s. 154 – 155) popisuje především dvě metody sloužící k měření chudoby, které se vzájemně mohou kombinovat:

- Normativní metoda – Tato metoda je založena na měření spotřeby. Je založena na tzv. vytvoření spotřebního koše, tedy jde o součet cen použitých položek v koši, který vyjadřují minimální hranici příjmů, pod kterou už nastává chudoba. Vytvoření tohoto koše je náročné, neobjede se bez přizpůsobování na výkyvy cen a změny struktury spotřeby.
- Relativní metoda – U této metody se chudoba odvíjí od určité výše příjmů domácností. Jde zde o měření tzv. příjmové chudoby. Nejčastěji se využívá stanovení hranice chudoby vzhledem k průměrnému příjmů v dané zemi. Pokud tedy domácnost nezískává tento určitý minimálně stanovený příjem, je považována za chudou.

1.6.4 Koncepty chudoby

Tato kapitola se věnuje konceptům chudoby. Chudobu jako koncept lze rozdělit na subjektivní a objektivní. Objektivní je dále možno rozdělit na absolutní a relativní.

1. Subjektivní koncepty chudoby

Subjektivní koncepty chudoby jsou založeny na hodnocení vlastní životní situace jedincem či domácností. Tyto koncepty souvisí se subjektivním cítěním lidí, zda se cítí chudými nebo nikoli. Posuzují to tedy ti, kteří se cítí být chudobou ohroženi. Vnímání chudoby není objektivní, každý občan vnímá svou situaci subjektivně a obvykle závisí na porovnání toho, čeho jedinec chce dosáhnout, nebo co si myslí, že si zaslouží a co skutečně potřebuje. Někteří lidé se mohou cítit chudí, aniž by chudými byli. Subjektivní koncept chudoby neslouží k určení oficiální míry chudoby, má spíše doplňující význam a umožňuje poskytovat podklady pro analýzu příjmové a majetkové situace a životního standardu jedince.

2. Objektivní koncepty chudoby

Objektivní koncept chudoby je založen na objektivních aspektech situace chudých. Tyto koncepty vymezují chudobu pomocí faktorů, které nejsou závislé na mínění těch, kteří se chudými cítí. Chudoba je v tomto případě zvenčí, což znamená, že je stanovena zpravidla státem a respektuje makroekonomické souvislosti. Tyto koncepty umožňují vládě oddělovat chudé od nechudých pomocí dělicí čáry v příjmové distribuci obyvatelstva. Objektivní koncepty chudoby lze rozdělit na absolutní a relativní chudobu (Krebs, 2010, s. 120).

a) Absolutní chudoba

Absolutní chudoba je spjatá s nedostatkem prostředků k uspokojení základních potřeb, je tedy primárně založena na představě o minimální životní úrovni, která zajišťuje osobám pouhé fyziologické přežití (Mareš, 1999, s. 112).

b) Relativní chudoba

Mareš (1999, s. 111) popisuje relativní chudobu jako chudobu, která je založena na srovnání standardu lidí žijících v chudobě a lidí, kteří v chudobě nežijí. Zdroje chudých jedinců či rodin jsou výrazně pod standardy dané společnosti, že jsou vyloučeni z životních zvyklostí a aktivit. Krebs (2010, s. 122) k tomu dodává, že relativní je založena na rozložení příjmů dané domácnosti a je pohyblivá v závislosti na vývoji celkové úrovně příjmů.

1.6.5 Způsoby řešení chudoby

Chudobu lze řešit celou řadou sociálně-politických opatření. Opatření se dají rozdělit na preventivní charakter, a na ta opatření, která řeší následky už existující chudoby. Preventivní opatření mají zásadní význam a spočívají v přijímání řady sociálně-politických opatření zaměřených na omezení či zmírnění chudoby nebo příčin jejího výskytu. K prevenci výskytu chudoby lze přispět adekvátní vzdělávací politikou, politikou důchodového zabezpečení a politikou zaměstnanosti, ať už aktivními nebo pasivními opatřeními.

To, že se chudoba ve společnosti objevuje, ukazuje na fakt, že prevencí se s chudobou nelze vyrovnat, a že jsou nutná i opatření, která jsou zaměřená na řešení jejích existujících problémů. K opatřením vyskytující se chudoby ve společnosti patří opatření dvojího druhu, záporné zdanění příjmů, tzv. negativní daň a stanovování minimálních příjmových veličin. Negativní daň si klade za cíl poskytnout chudým peněžní pomoc, zjednodušit a zefektivnit náročnou administrativu spojenou s poskytováním podpor v chudobě a současně zajistit občanům nabídky práce. Toto řešení chudoby je náročné na ekonomické zdroje.

Druhý druh opatření je stanovení minimálních příjmových veličin, což je nejčastější způsob řešení chudoby. Jedná se o stanovení minimální hranice mzdy a starobního důchodu (Krebs, 2010, s. 128 – 130).

„Pokud nemá být odstraňování chudoby odsouzeno k nahodilým řešením, vyžaduje důkladný rozbor a jeho systematické uplatnění v praxi. Jedním z významných přístupů k analýze chudoby a jejímu odstraňování je přitom koncepce lidských práv. Zejména sociální a ekonomická lidská práva jsou vhodným nástrojem pro analýzu a eliminace chudoby, neboť představují jak adekvátní přístup k tomuto problému, tak také do značné míry již konceptualizované a operacionalizované téma s určitou institucionalizovanou oprou v mezinárodních právních dokumentech o lidských právech“ Batthyány (2010, s. 85).

1.7 Sociální vyloučení

Sociální vyloučení neboli exkluze je proces, ve kterém je jednotlivec nebo skupina osob zbavená přístupu ke zdrojům, které jsou nezbytným pro zapojení se do ekonomických, politických a sociálních aktivit společnosti jako celku. Sociální vyloučení odráží nerovnost jednotlivých občanů či skupin obyvatel při jejich participaci na životě. Sociální vyloučení má za důsledek nerovný přístup jednotlivců či celých skupin k pěti základním zdrojům společnosti, tj. k zaměstnání, k bydlení, k sociální ochraně, ke zdravotní péči a ke vzdělání. Projevem sociálního vyloučení je tedy například závislost na sociálních dávkách, dlouhodobá nezaměstnanost, nízké vzdělání, nízká kvalifikace atd. (Krebs, 2002, s. 99).

Dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách se definuje sociální vyloučení jako: „*Vyčlenění osoby mimo běžný život společnosti a nemožnost se do něj zapojit v důsledku nepříznivé sociální situace*“, přičemž nepříznivou sociální situaci lze chápat jako: „*Ztrátu schopností z důvodu věku, nepříznivého zdravotního stavu, pro krizovou sociální situaci, životní návyky a způsob života vedoucí ke konfliktu se společností. Dále sociálně znevýhodňující prostředí, ohrožení práv a zájmů, trestnou činností jiné fyzické osoby nebo z jiných závažných důvodů řešit vzniklou situaci tak, aby toto řešení podporovalo sociální začlenění a ochranu před sociálním vyloučením*“ (zákon č.108/2006 Sb., o sociálních službách).

1.8 Minimální příjmy

Minimální příjmy patří do kategorie základních dávek, na které má člověk nárok. Arnoldová (2007, s. 127) ve své knize řadí minimální příjmy do kategorie základních nárokových dávek garantovaných sociálním státem. Dále uvádí, že každý jedinec už od narození má nárok na příjem, který odpovídá jeho základním potřebám a je mu poskytován bez ohledu na to, zda může či nemůže pracovat a bez ohledu na jeho finanční situaci. Jeho výše pak odpovídá definici chudoby, kterou společnost přijme.

V České republice minimální příjmy je možno rozlišit na dvě základní skupiny:

- a) minimální mzdu
- b) minimální a existenční minimum

1.8.1 Minimální mzda

Minimální mzda je částí obyvatelstva chápána jako nástroj k potírání chudoby a zvyšování sociální rovnosti. Jiná část tvrdí, že minimální mzda chudým lidem škodí, neboť chudobu nesnižují vyšší mzdy, ale hlavně zaměstnanost.

Minimální mzda má totiž i nepřímé důsledky na chudé, zvyšuje náklady podniků, což se promítá do vyšší ceny zboží, které si lidé kupují. Vyšší náklady dále snižují zisky firem, tudíž se jich udrží méně na trhu. Konzumující lidé přijdou o produkce, které by si jinak koupili.

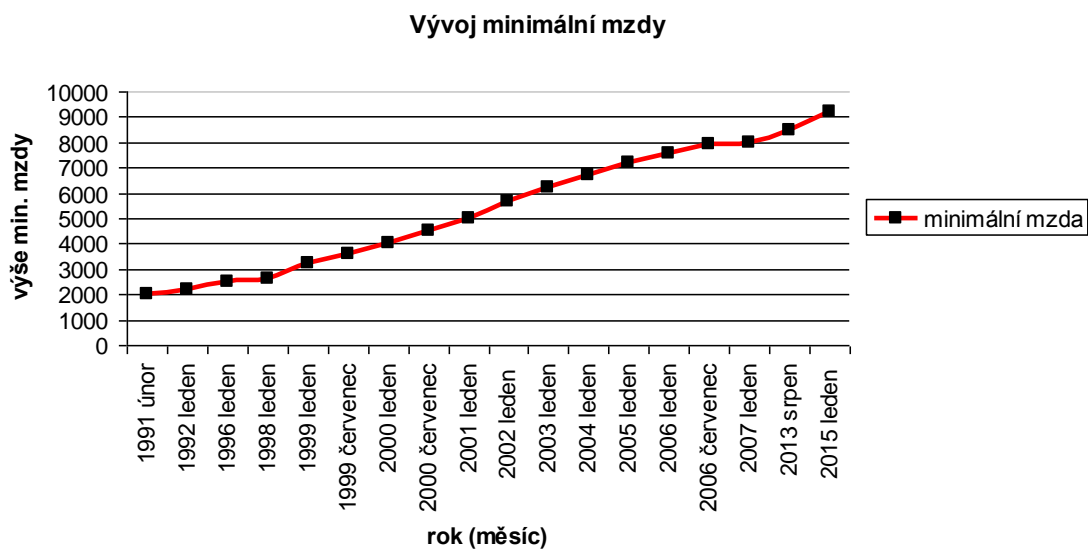
Minimální mzda podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce je charakterizována jako nejnižší přípustná výše odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu. Mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než výše minimální mzdy. Do mzdy a platu nejsou zahrnuty příplatky za práci přesčas, příplatek za práci ve státní svátek, za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ani za práci o víkendu.

Od začátku ledna 2015 se minimální mzda zvýšila z 8500 Kč na částku 9200 Kč.

1.8.1.1 Vývoj minimální mzdy

Minimální mzda v České republice byla zavedena v roce 1991 a od té doby prošla sedmnácti změnami její výše. Dosavadní úpravy minimální mzdy jsou zachyceny v grafu.

Graf 1: Vývoj minimální mzdy



Zdroj: <http://www.mpsv.cz/cs/871>, vlastní zpracování

1.8.2 Existenční a životní minimum

Existenční minimum představuje minimální hranici příjmů, která se považuje za nezbytnou k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb na úrovni umožňujících přežití. Existenční minimum nelze použít u občana pobírajícího starobní důchod, u osoby plně invalidní a u osoby starší 65 let. Částka existenčního minima je 2200 Kč měsíčně (Petrášek, 2007, s. 59).

Životním minimem se rozumí částka stanovená zákonem. Vyjadřuje hranici minimálních příjmů společně posuzovaných osob k zajištění výživy a dalších základních osobních potřeb. Životní minimum nezahrnuje příspěvky na bydlení. Výše tohoto minima je důležitá pro zjištění a výpočet některých sociálních dávek. V zákoně přesně najdeme skupiny osob, které se pro stanovení životního minima budou posuzovat společně. U osamělého jedince je částka životního minima 3410 Kč měsíčně (Kol. autorů, 2011, s. 26 – 27).

2 Praktická část

Tato část se již nebude věnovat teoretickým východiskům, ale bude zaměřena na samotný výzkum, který je zaměřen na město Most.

Praktická část je rozdělena na dva úseky. První úsek je věnován seznámením se s městem, jsou zde uvedeny jeho geografické a demografické údaje, silné a slabé stránky města. Dále je zde zobrazený přehled několika ukazatelů souvisejících s nezaměstnaností v tomto městě po dobu několika let, což usnadňuje srovnání a je tedy jednodušší sledovat, zda se městu spíše daří či nikoli. Data jsou čerpána z internetových stránek ministerstva práce a sociálních věcí, z českého statistického úřadu a Úřadu práce Most. Tyto data pro lepší přehlednost budou nanesena do grafů.

Druhý úsek této části je věnován samotnému výzkumu, který bude probíhat dotazníkovým šetřením. Dotazník je zaměřen na příčiny nezaměstnanosti u určité skupiny obyvatelstva na Mostecku. Jako určitá skupina obyvatel pro tento výzkum byla zvolena skupina sociálně slabých občanů. Aby byly opravdu kontaktovány osoby sociálně slabé, dotazníky byly rozdány v zařízeních, která jsou zřízeny pro tuto skupinu, konkrétně: Kontaktní centru, denní centrum pro lidi bez domova a azylový dům pro muže v Mostě.

Hlavní důvod, proč byla zvolena tato skupina, byl ten, že tito lidé jsou velmi často zasaženi dlouhodobou nezaměstnaností, kterou Kaczor (2011, s. 57) popisuje jako výrazný společenský problém, při kterém dochází ke ztrátě pracovních návyků a je často doprovázena depresemi, závislostmi a dalšími patologickými jevy, které mohou vést k navýšení nároků na další výdaje a pomoc poskytovanou od státu. A právě proto do problematiky nezaměstnanosti vidí lépe než ostatní lidé, kteří své zaměstnání mají stálé.

Jako výzkumnou metodou bylo zvoleno dotazníkové šetření. *„Podstatou dotazníku je zjištění dat a informací o respondentovi, ale i jeho názorů a postojů k problémům, které dotazujícího zajímají. Na rozdíl od některých jiných technik je používána forma písemných odpovědí na položené otázky“* (Pelikán, 2007, s. 105).

Dotazník obsahoval 10 otázek. První tři otázky se zaměřovaly na identifikaci respondenta, zbylé otázky byly zaměřené na samotný výzkum. V dotazníku byly využity tři typy otázek, v uzavřených otázkách měli respondenti nabídnuty varianty odpovědí, neměli tedy možnost své vlastní volby, druhý typ otázek byl polouzavřený, které nabízely odpověď a poté ještě žádaly vysvětlení či objasnění otázky. Třetím typem otázek byly otázky otevřené, kde bylo na respondentech, jak se rozepíší a napíší svůj názor.

Dotazník byl rozdán do třech zařízení zabývajících se sociálně slabými občany, 50 dotazníků do kontaktního centra, 50 do denního centra pro lidi bez domova a 50 dotazníků do azylového domu, dohromady počet rozdaných dotazníků činilo 150 dotazníků, návratnost dotazníků byla 127, přičemž použitelných bylo pouze 112 dotazníků. Komunikace s těmito lidmi nebyla vůbec jednoduchá, muselo být přistoupeno na protislužbu a za každý vyplněný dotazník poskytnou nějakou odměnu (jednalo se o oplatku, čokoládu nebo čínskou polévku).

Dotazníkové šetření probíhalo od 15. prosince 2014 do 28. ledna 2015.

Dotazník je přiložen v příloze.

2.1 Charakteristika okresu Most

Okres Most leží na severozápadě České republiky. Na severu hraničí se Spolkovou republikou Německo, na východě sousedí s Teplicemi, na jihu s Louny a na západě sousedí s okresem Chomutov. Tato poloha Mostecku přisuzuje významné hospodářské a kulturní místo v domácím i zahraničním měřítku.

Mostecko se svou rozlohou 467 km² a počtem 122 000 obyvatel patří k nejmenším, ale nejlidnatějším regionům nejen v Ústeckém kraji, ale také v celé České republice.

Když se řekne Mostecko, často si lidé představí zničenou krajinu, kterou má na svědomí povrchová těžba uhlí, které v minulosti muselo ustoupit 30 obcím či jejich podstatné části. Dále je známé silně znečištěné prostředí Mosteckého regionu. Ale není zde jen to špatné, co v něm lidé vidí.

Region lze rozčlenit na tři oblasti, první je horská, poté pánevní a zemědělská. Horskou část v tomto regionu představují Krušné hory, jejichž nadmořská výška je 500 – 700 m a jejich délka je 130 km. Krušnohorská část je využívána především lesnický, částečně i zemědělsky a v největší míře rekreačně. Další oblast je pánevní. Část pánevní je páteří průmyslu na Mostecku, a to hlavně těžbou hnědého uhlí, chemickou výrobou a energetikou. Poslední oblast, zemědělská, se nachází na jihu regionu, vstupuje do ní část Českého středohoří (Beneš, 2004, s. 84 – 85).

Faktorů, jimiž je takováto situace na Mostecku ovlivňována, je několik. Beneš (2004, s. 87) popisuje silné a slabé stránky tohoto regionu.

Mezi silné stránky Mostecka patří:

- výhodná geografická poloha mezi Saskem a Prahou
- velké zásoby nerostných surovin
- kvalitní technická infrastruktura
- kvalitně vybudovaná dopravní infrastruktura
- příznivá věková struktura pracovní síly
- nízké náklady na pracovní sílu

Ke slabým stránkám Mostecka patří:

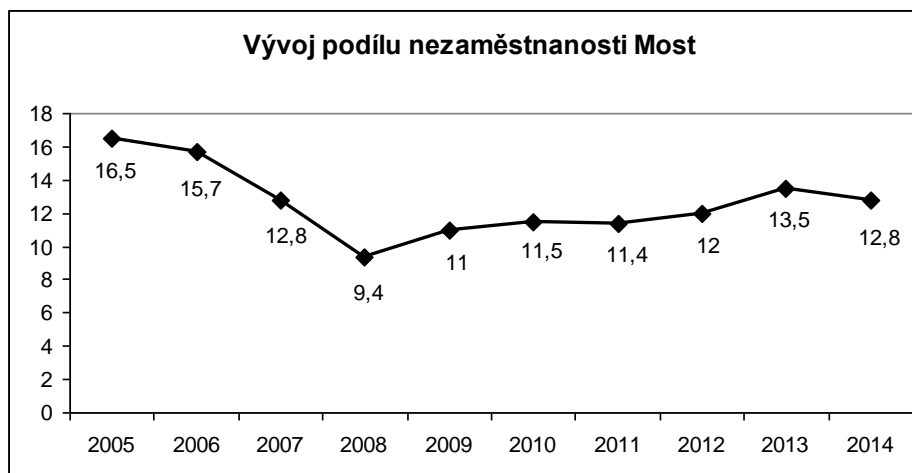
- nadprůměrný podíl nezaměstnanosti
- vysoký počet dlouhodobě nezaměstnaných
- strukturálně nevyvážená nabídka a poptávka na trhu práce
- velká koncentrace těžkého průmyslu, těžbou a průmyslem narušené životní prostředí
- nízká průměrná vzdělanost obyvatelstva
- pasivní životní styl velké části obyvatel
- vysoká kriminalita
- vysoká koncentrace nepřizpůsobivých obyvatel

Další kapitola bude věnována samotným ukazatelům související s nezaměstnaností na Mostecku. Budou zde znázorněny grafy, které vysvětlují situaci v průběhu několika let, bude tedy možné vidět srovnání, zda se situace v tomto regionu zlepšuje či naopak (<https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/kop/most/informace>).

2.2 Vyhodnocení ukazatelů

První graf zobrazuje vývoj podílu nezaměstnanost v Mostě během let 2005 – 2013. Podíl nezaměstnanosti je novým ukazatelem a vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku od 15 – 64 let ze všech obyvatel ve stejném věku. Na Mostecku od roku 2005 tento ukazatel měl spíše klesající podobu a to až do roku 2008, kdy nastal zlom a podíl nezaměstnanosti v Mostě začal růst. V roce 2013 se tento podíl pohyboval, podle těchto dat, v průměrné výši, a to 13,5%, k roku 2014 se opět snížil o 0,7%.

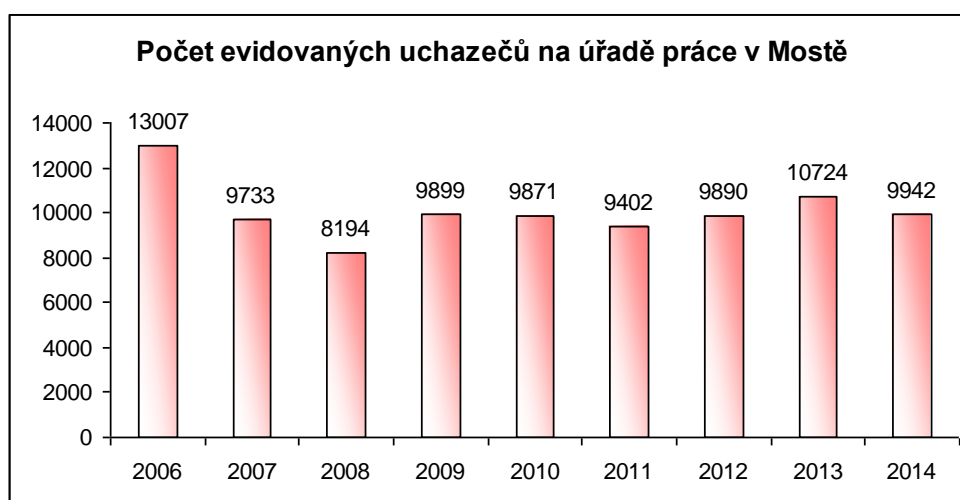
Graf 2: Vývoj podílu nezaměstnanosti Most (v %)



Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Následující graf ukazuje počet evidovaných uchazečů na úřadu práce v Mostě v letech 2006 – 2013. Nejhorší situace nastala v roce 2006, kdy tento počet vzrostl na číslo 13 007 uchazečů. Za velký úspěch se považuje snížení evidovaných uchazečů o 4 813, tedy na 8194 uchazečů, který nastal dva roky poté. Nepříznivý hospodářský vývoj měl za následek opětovné narůstání tohoto počtu. V roce 2013 počet vzrostl, v Ústeckém kraji bylo evidovaných uchazečů na pracovním úřadě 64 019, z toho 10 724 uchazečů bylo jen v Mostě.

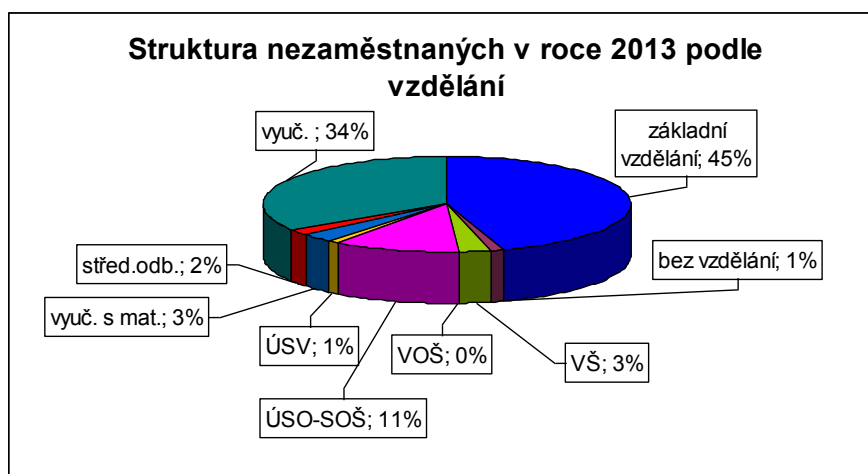
Graf 3: Počet evidovaných uchazečů na úřadě práce v Mostě



Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Graf č. 4 je věnován struktuře nezaměstnaných dle vzdělání. Tento graf se vztahuje pouze k roku 2013. Z grafu lze zřetelně vyčíst, že v roce 2013 v evidenci byli nejčastěji zařazeni uchazeči, kteří dosáhli pouze základního vzdělání, tvořili 45% ze všech uchazečů. Druhý největší zastoupení měli lidé s vyučením, kterým patřilo 34%. Ke konci roku 2013 nebyl nezaměstnaný nikdo, kdo by měl vyšší odborné vzdělání a pouze 1% s úplným středním vzděláním.

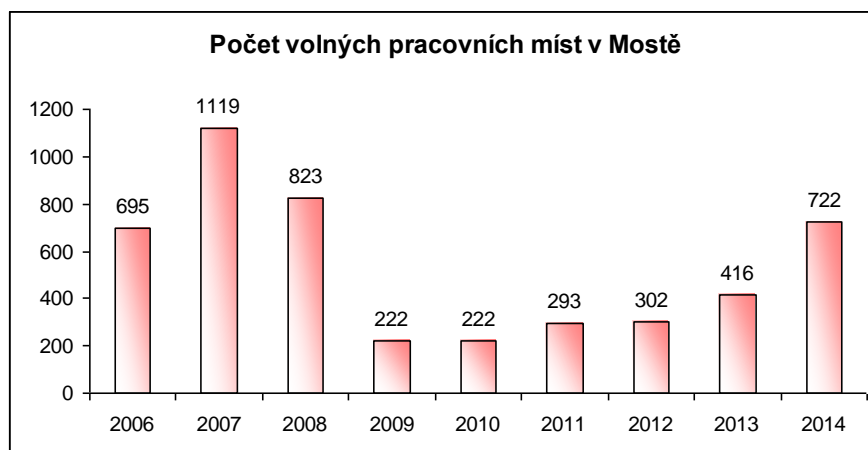
Graf 4: Struktura nezaměstnaných dle vzdělání



Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Počet volných pracovních míst v Mostě zobrazuje graf č. 5. Tyto počty jsou znázorněny v letech 2006 – 2014. Velmi rapidní rozdíl lze pozorovat mezi rokem 2007 a 2009, kdy se tento počet snížil o neuvěřitelných 897 uchazečů. Rok 2010 byl stejně příznivý jako předcházející, od roku 2011 až do současnosti počet volných pracovních míst roste.

Graf 5: Počet volných pracovních míst v Mostě



2.3 Vyhodnocení dotazníkového šetření

V této části bude podrobně vyhodnocené dotazníkové šetření, kterým byla zkoumána nezaměstnanost u určité skupiny na Mostecku. Dotazník byl položen 150 respondentům, při čemž jeho návratnost byla 74,6%. Výzkumný vzorek byl tvořen sociálně slabými občany, konkrétně klienty kontaktního centra, denního centra pro lidi bez domova a azylového domu pro muže v Mostě. Dotazníkové šetření probíhalo anonymně a obsahovalo 10 otázek. Otázky byly koncipované jako otevřené, uzavřené a polouzavřené. První tři otázky zjišťovaly obecné informace o respondentovi, zbylé otázky byly věnovány samotnému výzkumu řešící příčiny nezaměstnanosti u osob sociálně slabých.

Dotazníkové šetření probíhalo od 15. prosince 2014 do 28. ledna 2015 a bylo vyhodnoceno pomocí kontingenčních tabulek, přičemž nelogickým bylo rozdělovat každé zařízení zvlášť, neboť služby těchto organizací jsou provázané a není vyloučeno, že člověk využívajících služeb jedné organizaci nevyužívá organizaci druhou.

Otázka č. 1: Pohlaví: V první otázce bylo zjištěno, že dotazníkového šetření se zúčastnilo z celkového počtu 112 respondentů více mužů než žen. Mužů bylo bez mála 80%, lze z toho vyvodit, že služeb poskytovaných těmito organizacemi využívají více muži než ženy.

Tabulka 1: Pohlaví

Pohlaví	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Muži	89	79,6
Ženy	23	20,4
Celkem	112	100

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 2: Věk: Tato otázka se věnovala věkové struktuře respondentů. Největší zastoupení věkové skupiny bylo mezi 21. – 30. rokem, těmto dotazovaným patřilo 37,5%, druhé největší zastoupení bylo mezi 31. – 40. rokem života. Téměř zanedbatelné procenta tvořila věková skupina do 20. let a věková skupina nad 50 let.

Tabulka 2: Věk

Věk	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
do 20 let	7	6,3
21 - 30 let	42	37,5
31 - 40 let	36	32,1
41 - 50 let	22	19,6
nad 50 let	5	4,5
Celkem	112	100

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 3: Vzdělání: Tento dotaz byl směřován na vzdělání sociálně slabých občanů. Velmi zajímavé bylo zjištění, že i mezi sociálně slabými občany jsou lidé, jejichž nejvyšší dosažené vzdělání je vysokoškolské. Tito lidé jsou pouze tři. Méně překvapující zjištění bylo, že nejvyšší počet lidí vyplňující dotazník, bylo mezi základním a středoškolským vzděláním bez maturity.

Tabulka 3: Vzdělání

Vzdělání	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Základní škola	38	33,9
Střední škola bez maturity	42	37,5
Střední škola s maturitou	29	25,9
Vyšší odborná škola	0	0
Vysoká škola	3	2,7
Celkem	112	100

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 4: Máte stále zaměstnání?: Čtvrtá otázka byla věnována zaměstnanosti respondentů. U této otázky neodpověděli všichni tázaní, celkový počet se tedy změnil ze 112 respondentů na 107. U třech dotazníků byla tato odpověď zcela nevyplněná, u zbylých dvou dotazníků bylo uvedeno, že daný respondent dochází do zaměstnání pouze brigádně.

Tabulka 4: Máte stále zaměstnání?

	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Ano	8	7,5
Ne	99	92,5
Celkem	107	100

Zdroj: vlastní zpracování

U 4. otázky byla uvedena poznámka. Ti dotazovaní, kteří odpověděli, že mají stále zaměstnání, byli odkázáni až na otázku č. 9. Otázky 5 – 8 jsou věnovány pouze nezaměstnaným respondentům.

Otázka č. 5: Jak dlouho jste nezaměstnaný/á?: Pátá otázka se zabývala délkou nezaměstnanosti jednotlivých respondentů. Více než 50% je nezaměstnaných déle než 1 rok, což znamená, že se jedná u více než poloviny dotazovaných o dlouhodobou nezaměstnanost.

Tabulka 5: Jak dlouho jste nezaměstnaný/á?

	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
do 1 měsíce	0	0
1 - 3 měsíce	9	9,1
3 - 6 měsíců	21	21,2
6 - 12 měsíců	12	12,1
déle než 12 měsíců	57	57,6
Celkem	99	100

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 6: Jste registrovaný/á na úřadě práce?: Další otázka řešila, zda jsou dotazovaní vedeni v evidenci nezaměstnaných na úřadu práce v Mostě. Všichni dotazovaní, v otázce č. 6, odpověděli, že jsou registrováni na úřadu práce.

Tabulka 6: Jste registrovaný/á na úřadě práce?

	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Ano	92	92,9
Ne	7	7,1
Celkem	99	100

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 7: Domníváte se, že Vám úřad práce v Mostě najde vhodné zaměstnání?:

Sedmá otázka navazovala na předchozí. Zjišťovala, zda si respondenti myslí, že jim příslušný úřad práce nalezne vhodné zaměstnání. 76,8% respondentů se nedomnívá, že mostecký úřad práce jim najde vhodné pracovní místo. 23 dotazovaných věří, že jim je úřad schopen nalézt povolání.

Tabulka 7: Domníváte se, že Vám úřad práce v Mostě najde vhodné zaměstnání?

	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Ano	23	23,2
Ne	76	76,8
Celkem	99	100

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 8: Jaké jsou podle Vás hlavní příčiny toho, že nemůžete najít zaměstnání?

Další dotaz má charakter otevřené otázky. Zde měli dotazovaní možnost, vyjádřit svými slovy příčiny, proč nemohou nalézt vhodné zaměstnání. Mezi nejčastější odpovědi patřily: „Není žádná práce.“ „Málo pracovních míst.“ „Zaměstnavatelé jsou rasisti.“ „Vypadám jak bezdomovec, nechtěj mě zaměstnat.“ „Pracovat se nevyplatí.“ „Pracovat se mi ani nechce.“ „Nemám žádnou praxi.“ „Mám jen základku.“ Odpovědí bylo mnoho a spousta z nich měla podobný smysl, byly vybrány ty nejčastější a opakující se.

Otázka č. 9: Setkal/a jste se osobně s diskriminací v zaměstnání?

Devátá otázka je zaměřena na diskriminaci v zaměstnání. K této otázce se již vyjadřovali všichni respondenti. U této otázky šlo především o subjektivní pocit každého jednotlivého dotazovaného, zřejmě proto bezmála 78% dotazovaných odpovědělo, že se s diskriminací v zaměstnání během svého života setkala. Tato otázka měla formu polouzavřenou, ti, kteří odpověděli, že diskriminaci v práci zažili, měli popsat její průběh. Odpovědí bylo mnoho a netýkaly se jen průběhu, ale také zde uváděli důvody, proč k diskriminaci docházelo. Nejčastějším důvodem byly opět uváděny rasistické sklony. Průběh nejčastěji probíhal

formou nezaplacených odpracovaných hodin, přidávání práce nad rámec pracovní doby, vykonávání jiné práce než na tu, na kterou byli najati.

Tabulka 8: Setkal/a jste se sami osobně s diskriminací v zaměstnání?

	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Ano (setkali se s diskriminací)	87	77,7
Ne	25	22,3
Celkem	112	100

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 10: Proč podle Vás patří zrovna Most k těm městům, které mají tak vysokou nezaměstnanost? V desáté otázce respondenti vyjadřovali své názory, proč Most patří k městům s vysokou nezaměstnaností. Dotazovaní uváděli především své vlastní zkušenosti a nejčastěji uváděli, že v Mostě žádná práce není, protože všichni bývali zaměstnaní v uhelných dolech a chemickém průmyslu. Tato odvětví v současné době již nezaměstnávají tolik obyvatel Mostecka. Nejčastější odpovědi: „V Mostě nejsou žádné fabriky.“ „V dolech se už skoro netěží.“ „Hodně lidí, málo práce.“ „Most je chuděj.“ „Práce se nevyplácí, protože minimální mzda je menší než sociální příspěvky a různé přivýdělky.“

3 Závěr práce

Nezaměstnanost je problémem téměř každé ekonomiky nejen v České republice, ale v celém světě. Představuje nepříznivou situaci nejen pro nezaměstnaného jedince, ale také pro celou společnost.

Cílem práce bylo seznámit s teoretickými východisky, která se touto problematikou zabývají. Tyto východiska byla prostudována v odborné literatuře a z dostupných internetových zdrojů. Teoretická část se snažila přiblížit trh práce a jeho druhy, vysvětlit nabídku práce a poptávku po ní, pojmy týkající se nejen nezaměstnanosti, její druhy, náklady a důsledky s ní spojeny a také nejrizikovější skupiny, které se na trhu práce vyskytují. Dále bylo potřeba přiblížit pojmy týkající se chudoby a sociálního vyloučení, které s nezaměstnaností úzce souvisí. Další kapitola přiblížila náplň ministerstva sociálních věcí a úřadů práce, které vykonávají aktivní politiku zaměstnanosti, poté bylo nezbytné definovat i pasivní politiku zaměstnanosti. V konečné fázi této první část práce byly vysvětlené minimální příjmy, které se mnoha lidem často pletou.

Z teoretické části se plynule přešlo do praktické části. V prvním úseku praktické části bylo potřebné přiblížit region Mostecka, jímž se celá druhá část práce zabývala. Mostecko je region s vysokým podílem nezaměstnanosti. Zejména je to způsobeno ekonomickými strukturálními změnami. Nejprve bylo definováno geografické hledisko regionu a byly vymezeny jeho silné a slabé stránky. Poté byly prostudovány statistické údaje některých ukazatelů souvisejících s nezaměstnaností z Českého statistického úřadu, ministerstva práce a sociálních věcí a dat z úřadu práce v Mostě a pro lepší pochopení a orientaci byla tato data nanesena do grafů a podána vysvětlení.

Druhá část praktické části se zabývala samotným výzkumem. Cílem této části bylo zjistit příčiny nezaměstnanosti u určité skupiny lidí. Výzkumný vzorek tvořila skupina sociálně slabých občanů, kteří byli kontaktováni skrze zařízení, která jsou zřízena přímo pro tuto skupinu lidí. Konkrétně byly navštíveny organizace v Mostě: kontaktní centrum, denní centrum pro lidi bez domova a azylový dům pro muže. Tato skupina byla vybrána zejména kvůli dlouhodobé nezaměstnanosti, kterou jsou tito lidé postihováni.

Po určení výzkumného vzorku bylo nutné zvolit výzkumnou metodu. Pro tuto bakalářskou práci bylo zvoleno dotazníkové šetření, šlo tedy o kvantitativní výzkum.

Celkem do těchto tří zařízení bylo rozdáno 150 dotazníků, z nichž se vrátilo a bylo použitelných 112, návratnost tedy byla 74,7%. Po doručení vyplněných dotazníků zpět, mohla začít vyhodnocovací část výzkumu, tedy analýza dat, jejich interpretace a následné návrhy na preventivní opatření.

Z vyplněných dotazníků bylo vyzkoumáno, že mezi sociálně slabými občany se vyskytuje více mužů než žen, kteří zaujímali v šetření téměř 80%, jejich věk se většinou pohybuje mezi 21. – 40. rokem. Z výzkumu vyplývá, že lidé sociálně slabí nejčastěji dosahují základního nebo středoškolského vzdělání bez maturity. Dostí překvapující zjištění bylo, že i mezi těmito lidmi se objevují lidé, kteří úspěšně dokončili vysokou školu. Z celkového počtu 112 dotazovaných je přes 90% nezaměstnaných a více než polovina z nich trpí dlouhodobou nezaměstnaností, což znamená, že práci nemají déle než 1 rok a téměř 93% respondentů z tohoto výzkumu jsou evidováni na úřadu práce. Takto vysoké procento odpovědí se dá vysvětlit, evidence na pracovním úřadě a pravidelné docházení jim zajišťuje pobírání sociálních dávek. Od sociálních pracovníků oslovených zařízení však bylo zjištěno, že spousta těchto lidí nejsou natolik spolehliví, aby pravidelně docházeli na pracovní úřad, a spousta z nich ani neví, že z evidence byli vyřazeni. 76% respondentů z tohoto šetření nevěří úřadu práce, že jim najde vhodné zaměstnání. Příčiny, proč respondent nemůže najít vhodné zaměstnání, byly nejčastěji uváděny dosti podobné. Takřka všichni dotazovaní se shodli, že se jedná o rasistický podtext, protože mají jinou barvu pleti, a proto je nikdo nezaměstná. Dále se výzkum zabýval i výskytem diskriminace v zaměstnání. U této otázky šlo především o subjektivní pocit každého dotazovaného jedince, pravděpodobně proto odpovědělo bezmála 78%, že diskriminaci v práci zažili. Zde měli respondenti uvést i průběh. Nejčastější odpovědi se týkaly nezaplacených odpracovaných hodin či vykonávání jiné, mnohdy těžší práce. Respondenti byli sdílní a kromě průběhu uváděli i důvody, proč je diskriminace postihla. Opět se dle jejich názoru jednalo o rasismus. U poslední otázky respondenti uváděli, proč podle nich patří Most k městům, které má vysokou nezaměstnanost. Formou otevřené otázky dotazovaní odpovídali, že v Mostě byly zrušené továrny, které zaměstnávaly dříve spousty lidí, podobně i doly nezaměstnávají tolik občanů, jako tomu bylo kdysi. Nejopakovanější odpovědí bylo, že lidem se pracovat nechce, neboť město Most je chudé, a výplaty jsou malé. Jak vyplývá z názoru dotazovaných, Most má takto vysokou nezaměstnanost zejména proto, že lidem se nechce pracovat, protože se jim pracovat nevyplatí. To je

způsobeno minimálním rozdílem mezi výší minimální mzdy a sociálními dávkami, v této situaci se mnoha lidem nevyplatí pracovat. Tento postoj zaujímá mnoho dotazovaných.

Z těchto závěrů byla vyvozena určitá doporučení do praxe. Jelikož se v této skupině lidí objevují více mladí muži než ženy většinou pouze se základním či středoškolským vzděláním bez maturity a hlavně bez praxe, mohly by ke zlepšení nepříznivé situace vést rekvalifikace mužských prací a zavedení zdokonalování praxe v řemeslech.

Dalším návrhem na zlepšení nepříznivé situace by mohli být zapojeni zahraniční investoři při zřizování nových průmyslových zón, kde by byl zaměstnán velký počet obyvatel z Mostecka.

Dalším opatřením, které by mohlo vést ke zlepšení vysoké nezaměstnanosti, nejen u sociálně slabých, ale u všech obyvatel, by bylo rozšíření rekreačních aktivit, budování rekreačního střediska u Mosteckého jezera nebo v Krušných horách a rozvoj rekultivací v oblastech po hlubinné a povrchové těžbě.

Výsledky této práce byly předloženy pracovnímu úřadu v Mostě. Vyvozená doporučení byly konzultovány s pracovníky tohoto úřadu. Doufám, že pro ně byly inspirací a povedou ke zlepšení situace a ke snížení vysokého podílu nezaměstnanosti.

4 Seznam obrázku

Obrázek 1: Nabídka práce.....	15
Obrázek 2: Poptávka po práci.....	16
Obrázek 3: Rovnováha na trhu práce.....	17
Obrázek 4: Původní míra registrované nezaměstnanosti ve srovnání s novým ukazatelem- podílem nezaměstnaných.....	21

5 Seznam grafů

Graf 1: Vývoj minimální mzdy.....	35
Graf 2: Vývoj podílu nezaměstnanosti Most (v %).....	41
Graf 3: Počet evidovaných uchazečů na úřadě práce v Mostě.....	41
Graf 4: Struktura nezaměstnaných dle vzdělání.....	42
Graf 5: Počet volných pracovních míst v Mostě.....	42

6 Seznam tabulek

Tabulka 1: Pohlaví.....	43
Tabulka 2: Věk.....	44
Tabulka 3: Vzdělání.....	45
Tabulka 4: Máte stálé zaměstnání?.....	45
Tabulka 5: Jak dlouho jste nezaměstnaný/á?.....	46
Tabulka 6: Jste registrovaný/á na úřadě práce?.....	46
Tabulka 7: Domníváte se, že Vám úřad práce v Mostě najde vhodné zaměstnání?.....	47
Tabulka 8: Setkal/a jste se sami osobně s diskriminací v zaměstnání?.....	48

7 Zdroje

Literární zdroje

1. ARNOLDOVÁ, Anna. *Vybrané kapitoly ze sociálního zabezpečení: společenské souvislosti a veřejné politiky*. 3., přeprac. vyd. Praha: Karolinum, 2007-, sv. ISBN 97880246139321.
2. BATTYÁNY, Karina. *Právo nežít v chudobě: chudoba jako porušování lidských práv*. Vyd. 1. Překlad Rudolf Převrátíl. Praha: Filosofia, 2010, 140 s. Filosofie a sociální vědy, 36. ISBN 978-807-0073-216.
3. BENEŠ, Edvard D. *Mostecko: regionální vlastivěda*. Vyd. 1. Překlad Rudolf Převrátíl. Most: Hněvín, 2004, 142 p. Filosofie a sociální vědy, 36. ISBN 978-808-6654-102.
4. BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce: regionální vlastivěda*. Vyd. 1. Překlad Rudolf Převrátíl. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 140 s. Studijní texty (Sociologické nakladatelství), 36. ISBN 80-864-2916-4.
5. BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost: regionální vlastivěda*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Překlad Rudolf Převrátíl. Praha: Grada, 2013, 187 s. Studijní texty (Sociologické nakladatelství), 36. ISBN 978-802-4742-823.
6. DANIEL GERBERY, Ivan Lesay, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Kniha o chudobě: společenské souvislosti a veřejné politiky*. 1. vyd. Překlad Rudolf Převrátíl. Bratislava: Priatelia Zeme-CEPA, 2007, 187 s. Psyché (Grada), 36. ISBN 978-809-6891-894.
7. GRIFFITHS, Anthony Giddens with the assistance of Simon, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Sociology: společenské souvislosti a veřejné politiky*. 5. ed., [fully rev. and updated]. Překlad Rudolf Převrátíl. Cambridge, UK [u.a.]: Polity Press, 2006, 187 s. Psyché (Grada), 36. ISBN 07-456-3378-1.

8. HELÍSEK, Mojmír. *Makroekonomie: základní kurs*. Vyd. 1. Slaný: Melandrium, 2000, 320 s. ISBN 8086175103.
9. HOLMAN, Robert. *Makroekonomie: středně pokročilý kurz*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2004, xiv, 424 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 8071797642.
10. JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1.vyd. Praha: VŠE, 1999, 95 s. ISBN 80-7079-635-9.
11. KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Vyd. 1. V Praze: Oeconomica, 2013, 242 s. Vysokoškolské učebnice (Oeconomica). ISBN 9788024519302.
12. KLÍMA, Jan. *Makroekonomie*. 1. vyd. Praha: Alfa Publishing, 2006, 141 s. ISBN 8086575292.
13. KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. 1. vyd. Praha: Professional publishing, 2003, 199 s. ISBN 8086419487.
14. KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 5., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010, 542 s. ISBN 9788073575854.
15. MACÁKOVÁ, Libuše. *Mikroekonomie: základní kurs*. 8. aktualiz. vyd. Slaný: Melandrium, 2003, 275 s. ISBN 80-86175-38-3.
16. MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 2., doplněné. Praha: Sociologické nakl., 1998, 172 p. Studijní texty (Sociologické nakladatelství), sv. 6. ISBN 8090142494.

17. MAREŠ, Petr. *Sociologie nerovnosti a chudoby*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 1999, 248 s. *Základy sociologie*, sv. 6. ISBN 8085850613.
18. *Nebojujte s úřady a zaměstnavateli: [přívodce pro rodiče]* .. Praha: Aperio - Společnost pro zdravé rodičovství, 2011, 80 s. 6 sv. ISBN 978-80-903087-8-7.
19. PALÁN, Zdeněk. *Lidské zdroje: výkladový slovník : výchova, vzdělávání, péče, řízení*. Vyd. 1. Praha: Academia, 2002, 280 s. ISBN 80-200-0950-7.
20. PELIKÁN, Jiří. *Základy empirického výzkumu pedagogických jevů*. 2. nezměn. vyd. Praha: Karolinum, 2011, 270 s. ISBN 9788024619163.
21. PETRÁŠEK, Josef. *Sociální politika*. Vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2007. ISBN 9788086723419.
22. SAMUELSON, Paul Anthony a William D NORDHAUS. *Ekonomie: 18. vydání*. Vyd. 1. Praha: NS Svoboda, 2007, 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3.

Právní předpisy

23. Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách
24. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
25. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Internetové zdroje

26. Český statistický úřad. *Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti*. [online]. [cit. 2014-12-22]. Dostupný z WWW: <
www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti_20121107.
27. Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Obecné informace*. [online]. [cit. 2014-12-21]. Dostupný z WWW: <
<http://www.mpsv.cz/cs/65>.
28. Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Statistické informace*. [online]. [cit. 2015-01-03]. Dostupný z WWW: <
<https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/kop/most/informace>.
29. Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Úřady práce*. [online]. [cit. 2014-12-28]. Dostupný z WWW: <
https://portal.mpsv.cz/upcr/oup/info/zakon_o_uradu_prace_ceske_republiky_a_o_zmene_souvisejic.pdf.
30. Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Výdaje na podpory v nezaměstnanosti*. [online]. [cit. 2015-01-26]. Dostupný z WWW: <
http://www.mpsv.cz/files/clanky/17519/TZ_180314a.pdf
31. Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Vývoj minimální mzdy*. [online] [cit. 2014-12-23]. Dostupný z WWW: <
<http://www.mpsv.cz/cs/871>.
32. Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Změna metodiky*. [online]. [cit. 2014-12-20]. Dostupný z WWW: <
https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky.
33. Zákon o zaměstnanosti. *Podpora v nezaměstnanosti*. [online]. [cit. 2014-12-16]. Dostupný z WWW: <
<http://www.finance.cz/duchody-a-davky/socialni-davky/nezamestnani/vyse-podpory-v-nezamestnanosti>.
34. Zemánek J.: *Rovnováha na trhu práce*. [online]. [cit. 2014-12-17]. Dostupný z WWW: <
<http://www.euroekonom.cz/ekonomie-clanky.php?type=lekce10>.

8 Příloha

Dobrý den,

jsem studentkou 3. ročníku provozně ekonomické fakulty České zemědělské univerzity v Praze. Tento dotazník slouží ke zpracování mé vědecké práce, ve které mám za úkol zjistit nezaměstnanost u jednotlivé skupiny obyvatelstva na Mostecku. Dotazník je naprosto anonymní a tímto Vás prosím o jeho vyplnění. Děkuji za spolupráci a Váš čas.

1. Pohlaví

- a) Muž
- b) Žena

2. Věk

- a) do 20 let
- b) 21 – 30 let
- c) 31- 40 let
- d) 41 – 50 let
- e) více než 50 let

3. Nejvyšší ukončené vzdělání

- a) základní vzdělání
- b) střední odborné učiliště (výuční list)
- c) střední škola (ukončeno maturitní zkouškou)
- d) vyšší odborná škola
- e) vysoká škola

4. Máte stále zaměstnání?

- a) ano
- b) ne

Pozn. pokud jste odpověděl/a „Ano“, pokračujte prosím až u otázky č. 9

5. Jak dlouho jste nezaměstnaný/á?

- a) do 1 měsíce
- b) 1 měsíce – 3 měsíce
- c) 3 měsíce – 6 měsíců
- d) 6 měsíců – 12 měsíců
- e) déle než 12 měsíců

6. Jste registrován/a na úřadu práce?

- a) Ano
- b) Ne

7. Domníváte se, že Vám úřad práce v Mostě najde vhodné zaměstnání?

- a) Ano
- b) Ne

8. Jaké jsou podle Vás hlavní příčiny toho, že nemůžete najít zaměstnání?

9. Setkal/a jste se osobně s diskriminací v zaměstnání?

- a) Ano
- b) Ne

Pozn. pokud jste odpověděl/a „Ano“, jak probíhala?.....

10. Proč podle Vás patří zrovna Most k těm městům, které mají tak vysokou nezaměstnanost?