

Univerzita Hradec Králové
Pedagogická fakulta
Katedra sociální patologie a sociologie

Problematika nezaměstnanosti v období hospodářského růstu

Bakalářská práce

Autor: Jan Borůvka
Studijní program: B 7507 Specializace v pedagogice
Studijní obor: Sociální komunikace v neziskovém sektoru
Vedoucí práce: PhDr. Josef Kasal, MBA, Ph.D.
Oponent práce: doc. PhDr. Iva Jedličková, CSc.



Zadání bakalářské práce

Autor:	Jan Borůvka
Studium:	P16K0324
Studijní program:	B7507 Specializace v pedagogice
Studijní obor:	Sociální komunikace v neziskovém sektoru
Název bakalářské práce:	Problematika nezaměstnanosti v období hospodářského růstu
Název bakalářské práce AJ:	Unemployment in periods of economic growth

Cíl, metody, literatura, předpoklady:

Bakalářská práce se zabývá problematikou nezaměstnanosti v České republice v období hospodářského růstu v souvislosti s množstvím nabízených pracovních příležitostí a jejich reálného využití. V empirické části je provedeno kvalitativní výzkumné šetření na trhu práce prostřednictvím rozhovorů se zástupci poskytovatelů práce, zprostředkovatelských institucí a zájemců o práci. Cílem bakalářské práce je zjistit důvod existence určitého procenta nezaměstnaných v období poměrně vyrovnané nabídky a poptávky pracovních příležitostí na trhu práce v souvislosti se sociální politikou státu.

HOLUB, Martin a Milan ŠLAPÁK. Analýza české veřejné správy v "okolí" českého penzijního systému: rodinná politika, zdravotní péče, dlouhodobá péče, bydlení, nezaměstnanost a sociální podpora, jejich propojení s důchodovým systémem. Praha: VÚPSV, 2017. ISBN 978-80-7416-248-0. CHMURA, Milan. Nezaměstnanost jako ekonomický a sociální problém - edukační východiska z nezaměstnanosti. Ostrava: Ostravská univerzita, 2016. ISBN 978-80-7464-858-8. MAREŠ, Petr, SIROVÁTKA, Tomáš, ed. Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. V Brně: Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-210-3048-8. MARUŠKA, Zdeněk. Nenechte si líbit nezaměstnanost!: hospodářská krize a nezaměstnanost jsou odstranitelné. [Olomouc: Z. Maruška], 2012. ISBN 978-80-260-2443-9. ŠAFRÁNEK, Ladislav. Nezaměstnanost: jak ji neznáme a jak jí čelit---. Praha: Orego, 2011. ISBN 978-80-87528-03-7. ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3.

Garantující pracoviště:	Katedra sociální patologie a sociologie, Pedagogická fakulta
Vedoucí práce:	PhDr. Josef Kasal, MBA, Ph.D.
Oponent:	doc. PhDr. Iva Jedličková, CSc.
Datum zadání závěrečné práce:	22.1.2018

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci na téma: “Problematika nezaměstnanosti v období hospodářského růstu v kontextu sociální politiky”, vypracoval pod vedením vedoucího bakalářské práce samostatně a veškerou použitou literaturu a další podkladové materiály, které jsem použil, uvádím v seznamu použité literatury.

V Hradci Králové dne 24. 4. 2019

.....
Jan Borůvka

Poděkování

Děkuji PhDr. Josefu Kasalovi, MBA, Ph.D., vedoucímu mé bakalářské práce, za poskytnutou pomoc, cenné rady, ochotu a důvěru při vypracování této práce. Děkuji také své rodině, svým blízkým za trpělivost, podporu a porozumění.

Anotace

BORŮVKA, Jan. *Problematika nezaměstnanosti v období hospodářského růstu v kontextu sociální politiky*. Hradec Králové: Pedagogická fakulta Univerzity Hradec Králové, 2019. 48 s. Bakalářská práce.

Bakalářská práce se zabývá problematikou nezaměstnanosti v České republice v období hospodářského růstu. V současné době jsou zveřejňována statistická data, ze kterých se dozvídáme, že na trhu práce je poměrně větší množství nabízených volných pracovních míst, než je evidováno nezaměstnaných na Úřadech práce. Tato situace je v historii České republiky poměrně ojedinělá. V empirické části je popsáno provedení kvalitativního výzkumného šetření, které mělo za úkol porovnat situaci na trhu práce ve dvou různých oblastech s různými podmínkami poptávky a nabídky práce, prostřednictvím rozhovorů se zaměstnanci Úřadů práce a s lidmi, kteří jsou nebo byli evidováni na Úřadu práce. Cílem bakalářské práce bylo zjistit, jak zaměstnanci úřadů komunikují se zaměstnavateli a jakou formou zprostředkovávají práci lidem evidovaným na Úřadech práce a zda statistické údaje reflektují skutečný stav na trhu práce. Dále bylo zkoumáno, jak nezaměstnaní vnímají svoji životní situaci v období, kdy jsou bez práce a jaká je zde role státu prostřednictvím sociální politiky a politiky zaměstnanosti.

Klíčová slova: nezaměstnanost, trh práce, pracovní příležitost, sociální systém.

Annotation

BORŮVKA, Jan. *The issue of unemployment in the period of economic growth in the context of social policy*. Hradec Králové: Faculty Education, University of Hradec Králové, 2019. 48 pp. Bachelor Degree Thesis.

The bachelor thesis deals with the issue of unemployment in the Czech Republic in the period of economic growth. Currently published statistical data point that there is a relatively higher number of vacancies on the labor market than unemployed at Labor Offices. This situation is quite rare in the history of the Czech Republic. The empirical part describes the implementation of a qualitative research, which was tasked to compare the situation on the labor market in two different areas with different conditions of demand and labor supply, through interviews with employees of Labor Offices and people who are or were registered at the Labor Office. The aim of the bachelor thesis was to find out how the employees of the authorities communicate with the employers and in what form they mediate the work to the people registered at the Labor Offices and whether the statistical data reflect the actual situation on the labor market. Furthermore, it was examined how the unemployed perceive their life situation when they are out of work and what is the role of the state through social and employment policies.

Keywords: unemployment, labor market, job opportunity, social system.

OBSAH

ÚVOD.....	9
I. TEORETICKÁ ČÁST	10
1. Trh práce	10
1.1. Trh práce na začátku 90. let	10
1. 2. Práce, nejen jako výrobní prostředek.....	11
1. 3. Práce jako sociální faktor.....	11
1. 4. Podstata práce	12
1. 5. Práce jako kulturní faktor	12
2. Historie nezaměstnanosti	14
2. 1. Nezaměstnanost v bývalé ČSSR.....	15
3. Ztráta práce.....	16
4. Nezaměstnanost.....	17
4. 1. Alternativní míra nezaměstnanosti	18
4. 2. Nezaměstnaní a sociální systém	20
4. 3. Nezaměstnaní a legislativa v ČR	21
5. Aktivní politika zaměstnanosti	25
5. 1. Nezaměstnaní a sociální postavení ve společnosti	26
5. 2. Sociální práce s nezaměstnanými	27
5. 3. Možnosti prevence a terapie	28
5. 4. Sdílené pracovní místo.....	29
5. 5. Outplacement - pomoc při ztrátě zaměstnání	29
5. 6. Podpora krátkodobých pracovních příležitostí	30
5. 7. Individuální koučink	30
5. 8. Příležitostná registrovaná práce	31
5. 9. Pomáhající neziskové agentury	31

II. EMPIRICKÁ ČÁST	33
6. Definice a cíle výzkumu	33
7. Prezentace výsledků.....	34
7. 1. Úřad práce ČR v Náchodě	34
7. 2. Rozhovory s uchazeči o práci v Náchodě	35
7. 3. Rozhovory s úředníky na úřadě v Náchodě	39
7. 4. Úřad práce ČR, kontaktní pracoviště v Žatci.....	40
7. 5. Rozhovory s uchazeči o práci v Žatci	41
7. 6. Rozhovory s úředníky na úřadě v Žatci	44
ZÁVĚR	45
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A DALŠÍCH ZDROJŮ	47

ÚVOD

Mnoho odborných článků a prací je převážně zaměřeno na řešení problematiky nezaměstnanosti či pracovní příležitosti na trhu práce v období, kdy výkon ekonomiky buď klesá, nebo stagnuje a situace na pracovním trhu bývá, jak ji převážně známe, spíše ovlivněna nedostatkem pracovních míst. Úřady práce bývají zahlceny klienty poptávající pomoc ve zprostředkování pracovní příležitosti. Díky nižší spotřebě zboží společností a zpomalující se ekonomice jsou zaměstnavatelé nuceni propouštět zaměstnance z důvodu omezování produkce výroby. Nastává situace, kdy na trhu práce je veliká poptávka po práci a zároveň velké množství lidí, kteří práci hledají. V této části by se dalo pokračovat matematickými výpočty, odbornými grafy či terminologiemi, které používají ekonomové k vyjádření míry rovnováhy na trhu práce, křivky poptávky po práci, rovnovážné ceny práce, reálné mzdy nebo indexu reálných mezd atd., avšak na téma, které je popisováno níže, je spíše sociálním prizmatem.

Život nám přináší řadu situací a událostí, které jsou nedílnou součástí veškerého dění a záleží jen na nás, jak se s jejich řešením vypořádáme. Podle toho, jak jsme byli vychováni v rodinách, ve školách a jak nám byla do vínku dána naše inteligence či empatie, tak jsme také schopni na vzniklé situace reagovat. Čím vyspělejší společnost je, tím více dokáže pomoci i těm, kteří to sami nedokážou.

Tato bakalářská práce je zaměřena na zkoumání problematiky nezaměstnanosti v období hospodářského růstu v České republice. Cílem bylo zjistit, co se děje ve společnosti a na trhu práce v opačném případě, kdy ekonomika roste a nastává situace, kdy je ze strany zaměstnavatelů poměrně znatelně poptáváno do výroby větší množství lidí schopných pracovat, a jak se s tímto stavem velké poptávky po zaměstnancích vyrovnávají samotní nezaměstnaní. Dále bylo zkoumáno, jakou roli v této situaci zastává stát prostřednictvím Úřadů práce a jak vnímají samotní nezaměstnaní jeho úlohu v době, kdy o práci z různých důvodů přišli. Výzkum byl proveden na Úřadu práce v Náchodě a v Žatci, kde byly provedeny rozhovory se zaměstnanci úřadů a s nezaměstnanými respondenty. Výsledky zkoumání jsou popsány níže v praktické části této práce.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1. Trh práce

1.1. Trh práce na začátku 90. let

V současné postindustriální době ve většině vyspělých, převážně evropských společnostech, existuje prostředí tržní ekonomiky, ve kterém je samozřejmostí volný pohyb osob na pracovním trhu. V souvislosti s fenoménem určité liberálnosti však vznikají situace, kdy se určité procento lidí v produktivním věku potýká s problémem, že mohou z různých důvodů o práci přijít nebo si odpovídající práci nalézt. V České republice si již na tyto situace, doprovázející nás novodobou historií, lidé zvykli, byť je ještě část produktivní populace ovlivněna dobou minulou, kdy “pracovat musel každý” a nemít práci, bylo oficiálně nemožné. Součástí naší kultury je také pro většinu lidí nemyslitelné, že by práci nevykonávali, a když o práci přijdou, stává se pro ně situace nemít práci velice tíživou. *„V české kultuře je téma práce zastoupeno i v řadě lidových přísloví, která prozrazují hlubokou moudrost našich předků, například: „Bez práce nejsou koláče.“ „S poctivostí nedál dojdeš.“ „Komu se nelení, tomu se zelení.“ I pro mnoho nábožensky smýšlejících lidí určuje práce časovou strukturu dne, týdne i roku včetně doby svátků. Explicitně je to např. vyjádřeno v křesťanství, kde v desateru božích přikázání třetí přikázání říká: „Pomni, abys den sváteční světil.“ Také z vyprávění starších spoluobčanů víme, že naši předkové tuto zásadu ctili a že sváteční den byl pro ně spojen s návštěvou kostela, ale i s řadou dalších náboženských rituálů.“* (Buchtová a kol, 2013, s. 49)

V úvodu odborné literatury Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika, autoři Tomáš Sirovátka a Petr Mareš, popisují *„problém nerovnováh trhů práce a dopady nezaměstnanosti v postkomunistických zemích jako mimořádně tíživý nejen v důsledku počátečního transformačního nárazu spojeného s liberalizací ekonomického prostředí a se ztrátami dřívějších trhů, ale zejména proto, že trhy práce jsou v relativně krátkém časovém období vystaveny několika paralelně probíhajícím procesům, které v zemích Evropské unie probíhaly kontinuálně a v delších obdobích.“* (Sirovátka, Mareš, 2003, s. 7)

1. 2. Práce, nejen jako výrobní prostředek

Z pohledu psychologického je “práce” důležitou podmínkou důstojné existence člověka, jak píše ve své odborné stati Božena Buchtová v publikaci *Nezaměstnanost, „přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty.*“ (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013, s. 49)

Práci z pohledu ekonomického, popisuje Ladislav Hájek ve své publikaci *Ekonomie a ekonomika* spíše strohým konstatováním a vysvětluje ji jako vztah mezi kapitálem a půdou jako základní součást výrobních faktorů. *„Za práci je považována každá fyzická i duševní činnost při produkci výrobků a poskytování služeb, jejímž cílem je dosažení určitého důchodu (příjmu). Jde tedy o činnost cílevědomou, kterou člověk provádí k udržení a zlepšení svého života.*“ (Ladislav Hájek, 2009, s. 156)

Jednoduchým porovnáním obou teorií zjistíme, že společnost svým vývojem naráží na problematiku, kdy lidé nemusí vnímat práci jen jako prostředek nebo způsob vydělávání peněz na pokrytí svých každodenních potřeb, ale jejím vykonáváním dosahují jednotlivci i pocit naplnění a ukotvení své osobnosti ve společnosti.

1. 3. Práce jako sociální faktor

Božena Buchtová se nad pojetím práce nezamýšlí pouze z psychologického hlediska, ale zasazuje ji do sociálního kontextu a uvádí, že *„práce tedy neslouží pouze k výrobě statků nebo k vykonávání služeb, ale vytváří sociální pole strukturovaných kontaktů s možností vést rozhovory, potkávat jiné lidi a uzavírat přátelství. Při zvládnání svých pracovních úkolů může jednatlivec objektivizovat své schopnosti a získat pocit odborné kompetence. Skupinová práce nabízí sociální prostředí, ve kterém se člověk hodnotí a srovnává s ostatními lidmi. V konkrétní práci, k níž jsou nezbytné znalosti, schopnosti a dovednosti, se rozvíjí lidská osobní identita. Z mentálně hygienického hlediska umožňuje pracovní úsilí odvod přebytkové duševní a tělesné energie. V kontextu životní dráhy člověka práce určuje začátek i konec ekonomické aktivity. Práci ukazujeme dětem, které teprve vychováváme, platné hodnoty. Nabízíme jim možnost ztotožnění, nápodoby*

a osobního příkladu. Děti v dnešní době tak často rodiče nevidí pracovat, ale spoluprožívají jejich pracovní úspěchy i nezdary.“ (Buchtová a spol., 2013, s. 49)

1. 4. Podstata práce

Ke snazšímu pochopení dalších souvislostí, je důležité popsat některé z pojmů, které souvisí s tématem této bakalářské práce. Prof. Josef Šmajš v knize *Nezaměstnanost* (2013), spolu se svými spoluautory doc. Boženou Buchtovou a doc. Zdeňkem Bolelouckým, popisuje, samotnou práci, *„jako způsob, jímž biologický druh člověk – prvek přírodního systému, ale jediný tvůrce kultury – vnucuje svou vůli (individuální či kolektivní) části okolní přírody, tj. původně plně přírodním strukturám a procesům. Vlastní pracovní proces, řečeno jen přibližně, probíhá tak, že člověk ovládne nejprve sám sebe, tj. své vlastní bytostné síly. Ovládne přírodní síly uvnitř svého organismu, a to nejen síly mentální, nýbrž i síly fyzické, a teprve s jejich pomocí přinutí okolní fyzické struktury a aktivity účelově působit či přijmout požadovanou formu, kulturní záměr, novou in-formaci.*“ (Šmajš, 2013, s. 11)

„Podle současných vysokoškolských učebnic ekonomik jsou základní výrobní faktory půda, práce a kapitál. I když pomineme, že jde o pojmově zastaralý způsob postižení přírodních a kulturních činitelů výroby, nemůžeme přehlédnout, že současná ekonomická věda primární přírodní faktory podceňuje (staromilsky připomíná jen „práci“ půdy a práci člověka) a že naopak nepřiměřeně velkou váhu přikládá sekundárnímu kulturnímu faktoru-nepřírodně pojatému kapitálu.“ (Šmajš, 2013, s. 13)

1. 5. Práce jako kulturní faktor

„Teprve dnes, kdy se poptávka po lidské práci dramaticky snižuje či v jistých segmentech ekonomiky tradiční živá práce mizí, se zpožděním rozpoznáváme, čím vším byla tradiční práce v životě člověka a lidské společnosti. Zjišťujeme, že práce není pouze kategorií ekonomickou, ale také obecně kulturní, ekologickou, antropologickou a medicínskou. Pod tlakem zhoršování duševního zdraví nezaměstnaných a sociálně vyloučených lidí musíme uznat, že se práce stala kulturní reprodukční potřebou našeho

druhu, a že pro právem náleží do souboru základních lidských práv a svobod. Právo na přiměřenou práci, nezávisle na spekulacích ekonomů, je totiž předpokladem lidské svobody. Navzdory tomu, že ekonomická věda pojímá práci jen jako součást ostatních výrobních nákladů (jako objektivní výrobní faktor), tvrdíme, že práce je spjata s dynamickou biologickou konstrukcí člověka, že přímo souvisí se zdravím, štěstím a sebeúctou lidí. Zánik potřeby plnohodnotné práce je proto jedním z faktorů, které ponížují člověka a poškozují společnost. Úbytek nabídky produktivní práce v kombinaci s růstem práce schopné populace vytváří potencionálně výbušnou situaci, která poprvé ohrožuje kulturu jako celek.“ (Šmajš, 2013, s. 13)

2. Historie nezaměstnanosti

Již od prvotních zmínek o svém vzniku řeší každá společnost různé situace a problémy, které souvisí s její samotnou existencí a funkčností. Tak jak je společnost silná, dokáže na vznikající pozitivní, ale i negativní vlivy v rámci interakce skupin či jednotlivců, reagovat. Už samotné soužití ve společnosti, bylo, je a bude jakousi hybnou silou ke zdokonalování, formování a rozvoji různých kultur.

„Po celá staletí pohlíželi lidé na práci jako na samozřejmou podmínku života, jako na způsob získávání obživy a náplň všedních dnů. Práci vysoce hodnotil už mýtus, oceňovala ji stará náboženství i první filozofové. V buržoazním společenském systému, v němž po krátkém manufakturním období vznikají v Evropě podmínky pro tovární velkovýrobu, se lidská schopnost pracovat poprvé stává specifickým obchodním artiklem, zbožím. Sociální nerovnost prodávajícího a kupujícího, vysokou antropologickou a kulturní hodnotu práce zakryje ovšem fakt, že se práce na trhu nabízí a prodává jako každé jiné zboží.“ (Šmajš, 2013, s. 13)

„I když cena lidské práce, tj. mzda dělníků, na počátku buržoazní epochy kolísala v závislosti na nabídce pracovních příležitostí a poptávce lidí po práci, v chudé netechnické společnosti byl objem potřeby práce v zemědělství a v průmyslu přibližně úměrný růstu populace. Ještě do poloviny 20. století v Evropě existovala jen přechodná nezaměstnanost, kterou vyvolávaly občasné politické a hospodářské krize. V zemědělství a v průmyslu až do nedávné doby pracovala téměř veškerá práce schopná populace. Teprve nezaměstnanost na přelomu 20. a 21. století je systémová, vynucená predátorským charakterem kultury. Ekonomický princip zisku, který je konkretizací tohoto paradigmatu, nutí podnikatele k úsporám výrobních nákladů i za cenu snižování počtu zaměstnanců. A to ukazuje, že nynější typ kultury, který namísto zdraví a štěstí lidí preferuje jen výnos podnikání a vědeckotechnický pokrok, neodpovídá ani Zemi, ani lidským biologickým potřebám. Zdá se, že bez změny predátorského paradigmatu nynější hospodářství trvalou práci společenské většině nepřinese.“ (Šmajš, 2013, s. 14)

2. 1. Nezaměstnanost v bývalé ČSSR

Pro určité dokreslení vývoje trhu práce a nezaměstnanosti v České republice při přechodu z centrálního plánování v otevřenou tržní ekonomiku, je dobré se lehce poohlédnout do nedávné minulosti, ve které se nacházela naše země v druhé polovině dvacátého století až do roku 1989, kdy “úředně” neexistovala nezaměstnanost, tudíž ani žádné instituce, které by tuto problematiku plošně řešily. Spíše existovala přezaměstnanost a s tím spojená i nižší produktivita práce. Takto vybudovaný systém sice navenek vypadal oproti tržní ekonomice jako výhodný z pohledu zaměstnanosti, ale ve výsledku tím trpěla ekonomika a celá společnost. S odstupem času by se dalo hovořit o tom, že sociální věci a problematika nezaměstnanosti nebyla řešena státem zřízenými institucemi, tak jak je tomu v dnešní době, ale vše bylo řešeno, v určitém slova smyslu, jakousi přenesenou působností na každý jednotlivý státní podnik. Neproduktivní zaměstnanci pobírali nižší platy za vykonanou práci, kterou díky systému tzv. museli strpět. Jednalo se svým způsobem o jakousi formu kompenzace dnešních sociálních dávek a finanční podpory v nezaměstnanosti, ale existoval určitý navyklý vzorec povinnosti chodit do práce a alespoň malou měrou se spolupodílet na společném hospodářství. Zde je také nutné podotknout, že jiná varianta neexistovala, jelikož by se lidé bez doloženého zaměstnání dopouštěli trestného činu příživnictví. Každá doba a systém s sebou nesou do jisté míry určitá pozitiva a negativa. Jednou z nevýhod centrálního plánování hospodářství v naší zemi byla určitá latence problému spojeného s nemožností působení na cílovou skupinu sociálně znevýhodněného obyvatelstva, jelikož tehdejší vedení státu a politická situace nepřipouštěla, i díky propagandě, že by k takovému výše popsanému jevu mohlo docházet.

3. Ztráta práce

Už od nepaměti je tedy práce spojována s určitým životním naplněním různých očekávání a cílů či osobních ambicí. Dokážeme i bez větších zkoumání odhadnout, při běžném hovoru se svými blízkými nebo přáteli, zda člověk tzv. “chodí do práce” rád nebo práci bere jako určitou nutnost k zachování si určitých životních standardů, které si zajišťuje pomocí peněz obdržených za vykonanou práci. Kolikrát jsem si kladl otázku, když jsem poslouchal, jak hlasatel z nejmenovaného regionálního rozhlasu říká: “Vážení posluchači, tak tu máme konečně páteční odpoledne a já vám přeji ze studia pěkný začátek víkendu, i když budu s vámi v práci až do večera!”. Vůbec z tohoto rčení, myšleno s nadsázkou, nelze poznat nadšení hlasatele a pracovní nálada, se kterou sděluje, že už se blíží vytoužené volno. Těžko bychom mohli pochopit člověka, jak by na tato slova reagoval, když by se jednalo o někoho, kdo zrovna shodou okolností o svou práci přišel. Zaměstnaní lidé se dělí do několika skupin a u každé z nich existují různé důvody, vnitřní či vnější podněty, které člověka motivují k práci a v souvislosti i samotné vnímání situace, když o práci přijdou.

„Náhlá, neočekávaná ztráta práce je v naší kultuře velkým zásahem do života lidí, je dokonce traumatizujícím existenciálním zážitkem. Je tomu tak i přesto, že žijeme dnes v demokratickém státě, který umožňuje i relativně slušný život bez dočasné odměny (mzdy) za práci. Je tomu tak i přesto, že nezaměstnanému odpadají „zatěžující“ faktory práce, že mu přibývá množství volného času, že vzniká nová šance pro soužití s partnerem, se členy rodiny a s přáteli a že se objevuje i naděje na nový začátek pracovní kariéry. Naprostá většina lidí nebere práci jen jako nutný životní úděl, s nímž je potřebné se smířit, ale pracuje s jistou samozřejmostí, která přináší radost a uspokojení. Skutečnou hodnotu práce člověk obvykle poznává, až když ji ztratí. Nedobrovolné vyřazení práce z osobního života člověka má totiž podle našich i zahraničních poznatků průkazné negativní sociální, psychologické, ale i zdravotní důsledky. Dlouhodobou ztrátou placeného zaměstnání mizí odměna jako hlavní zdroj uspokojování životních potřeb, vzniká osobní i rodinná ekonomická nejistota, ničí se obvyklé časové rozvržení pracovního dne, ztrácí se možnost získávání a udržování pracovních návyků a dovedností.“ (Buchtová, 2013, s. 49)

4. Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je pojem, který je možné vnímat různými způsoby dle úhlu pohledu zkoumání jejího vzniku, důsledků dopadu na jednotlivce a do společnosti s přihlédnutím k politickým a ekonomickým systémům států či zájmům zaměstnavatelů nebo motivů jednotlivců.

Pokud se pokusíme nejprve podrobněji zaměřit na samotný pojem popsany v publikaci Ekonomie a ekonomika Ladislava Hájka (2009), zjistíme, že se jedná o stav na trhu práce, kdy část obyvatelstva není schopna nebo ochotna najít si placené zaměstnání. Jedná se o osoby, které jsou schopny a ochotny pracovat, ale z určitých důvodů nemohou vstoupit na trh práce do pracovně právních vztahů, ze kterých by svou prací získávali odměnu v podobě mzdy. Obecně jde o osoby, které jsou starší patnácti let, aktivně hledají práci na pracovním trhu, jsou připraveny využít pracovní příležitosti a nastoupit do zaměstnání během čtrnácti dnů od jejího zjištění.

Nezaměstnanými však mohou být i lidé, kteří pracovat chtějí a můžou, ale vzhledem k okolnostem nemohou nalézt práci odpovídající jejich schopnostem a dovednostem, případně dosaženého vzdělání, tzn. jejich kvalifikaci, kterou na trhu práce nabízejí. Nezaměstnaní jsou lidé, jsou podle Hájka ti, „kteří nemají práci, ale aktivně ji hledají nebo mají příslib práce a jsou zaregistrováni na úřadě práce. Mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo nepatří studující, ženy v domácnosti, důchodci, lidé práce neschopní a lidé, kteří z různých důvodů ztratili zájem o práci. Z ekonomického hlediska představuje vysoká nezaměstnanost na jedné straně plýtvání a nevyužívání důležitého výrobního faktoru. Na druhé straně zatěžuje ekonomiku dodatečnými výdaji, které musejí být vynakládány ze státního rozpočtu na podpory v nezaměstnanosti, rekvalifikaci aj., a tak zbývá méně prostředků na jiné důležité oblasti.“ (Hájek, 2009, s. 162)

Za vážný ekonomický problém je považována dlouhodobá nezaměstnanost, kdy nezaměstnaný nemá práci déle než jeden rok. V takovémto případě je velmi těžký návrat zpět do práce. Odborníci na tuto problematiku hovoří o stavu, kdy ztráta pracovních návyků nezaměstnaného člověka může dokonce nastat již po šesti měsících od doby, kdy přerušil pravidelnou pracovní činnost. Hájek k tomuto uvádí, že nastávají ještě větší, těžko kvantifikovatelné, sociální, psychologické a zdravotní škody.

„Nezaměstnanost vede ke zhoršování fyzického i psychického zdraví, roste alkoholismus, sebevraždnost, rozvodovost apod. Vysoká nezaměstnanost je provázána rostoucím sociálním a politickým neklidem, který má podobu stávek a demonstrací. To má opět nepříznivý dopad na ekonomiku (nižší pracovní výkon, ztráty pracovní doby).“ (Hájek, 2009, s. 162)

Božena Buchtová k tomuto uvádí, že *„dlouhodobou ztrátou placeného zaměstnání mizí odměna jako hlavní zdroj uspokojování životních potřeb, vzniká osobní i rodinná ekonomická nejistota, ničí se obvyklé časové rozvržení pracovního dne, ztrácí se možnost získávání a udržování pracovních návyků a dovedností. Dále uvádí, že dlouhodobou nezaměstnaností se vytrácí smysl života, dochází k omezení sociálních kontaktů s přáteli a spolupracovníky, nastává postupný rozpad integrity osobnosti. Vytrácejí se aktivity, které byly pravidelnou součástí denního pracovního rytmu člověka.“* (Buchtová, 2013 s. 49)

Nejčastěji a všeobecně je tedy nezaměstnanost definována jako jev, kdy lidé mající předpoklady pracovat, pracovat chtějí, ale nemohou si odpovídající nabízenou práci zajistit. Pracovní příležitost, nezaměstnanost či zaměstnanost je kvantifikována, monitorována a zveřejňována běžně veřejnosti přístupných portálech Ministerstva práce a sociálních věcí nebo na portálu Českého statistického úřadu.

4. 1. Alternativní míra nezaměstnanosti

Mezi nejzákladnější hospodářské cíle patří sledování podílu nezaměstnaných na počtu produktivních, neboli podíl dosažitelných uchazečů o práci ve věku 15-64 let. Do roku 2013 se používal pojem míra registrované nezaměstnanosti, který poměřoval všechny dosažitelné uchazeče o zaměstnání v poměru k aktivním osobám. *„Monitorování a ovlivňování míry nezaměstnanosti patří mezi čtyři základní cíle hospodářské politiky. Většina zemí vychází při měření nezaměstnanosti z koncepce Mezinárodní organizace práce“.* (Filipová, 2003, s. 45) Podle této koncepce, jak uvádí ve své odborné práci Lenka Filipová v publikaci Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika od autorů Tomáše Sirovátky a Petra Mareše, *“je nezaměstnaným osoba, která přesáhla určitou věkovou hranici, nemá práci, ale je schopna pracovat a aktivně si práci hledá”.* Obecně

se tedy mezi nezaměstnané řadí lidé bez práce. Nezaměstnanost se pak zjišťuje jako rozdíl mezi ekonomicky aktivním a zaměstnaným obyvatelstvem. Z tohoto vyplývá, že oficiální míra nezaměstnanosti udává procentuální podíl nezaměstnaných osob z celkové pracovní síly ekonomicky aktivního obyvatelstva.

Touto koncepcí se řídí Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj, která publikuje standardizované míry nezaměstnanosti pro své členské země. Dále pak z konceptu Mezinárodní organizace práce vychází, i když v malém, spíše podpůrném rozsahu, Úřad pro statistiku práce v USA. V neposlední řadě také Statistický úřad Evropských společenství EUROSTAT publikuje harmonizované míry nezaměstnanosti členských zemí Evropské unie založené na metodice Mezinárodní organizace práce. Tato agregovaná míra nezaměstnanosti má nesporné výhody. Může být použita bez velkých úprav pro mezinárodní srovnání, snadno se vypočítává a s její interpretací nemají problém ani média. Jednoduše, čím nižší je míra nezaměstnanosti, tím lépe pro ekonomiku. Při dosahování cílů hospodářské politiky je tedy úspěšnější země, která má tento ukazatel nejnižší. Na druhou stranu nevýhodou každého jednoduchého a souhrnného ukazatele jsou omezení vyplývající z nezahrnutí faktorů, které by nakonec mohly podstatně posunout úspěšnost hospodářské politiky.“ (Filipová, 2003, s. 45)

K bližšímu vysvětlení pojmů dále autorka uvádí, že „mezi nevyužitou pracovní sílu můžeme zařadit osoby, které jsou v daném čase bez práce, ale jsou ochotny a schopny pracovat, přičemž nenáleží na tom, jestli jsou součástí skupiny ekonomicky aktivního obyvatelstva či nikoliv. Z toho vyplývá, že oficiálně nezaměstnaní tvoří pouze část nedostatečně využitě pracovní síly. Příkladem nedostatečně využitě pracovní síly, která je oficiální mírou nezaměstnanosti ignorována, je tzv. Skrytá nezaměstnanost. Tvoří ji lidé, kteří nejsou zahrnuti mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo, chtějí a jsou schopni pracovat, ale aktivní hledání práce už považují za zbytečnou námahu bez úspěchu. Statistiky tyto osoby umístí mezi ekonomicky neaktivní obyvatelstvo jako důchodce, děti nebo studenty, i když představují využitelný pracovní potenciál.“ (Filipová, 2003, s. 45)

Lenka Filipová se zamýšlí nad problémem práce na zkrácený úvazek, který může být zkrslujícím faktorem ovlivňující alternativní míry statisticky uváděných údajů a nazývá jej podzaměstnaností. „Do této kategorie patří pracovníci, kteří jsou donuceni poptávkou na trhu práce pracovat méně hodin, než by chtěli. Potom snižující se míra

nezaměstnanosti může být jen falešným dokladem zlepšující se situace na trhu práce v případě, kdy počet osob pracujících nedobrovolně na zkrácený úvazek roste. Česká republika vychází při měření nezaměstnanosti z koncepce Mezinárodní organizace práce a všechny dosavadní analýzy českého trhu práce a od toho se odvíjející politika zaměstnanosti se o tuto metodiku opíraly. Myšlenka nedostatku agregované všeobecně uznávané míry nezaměstnanosti podněcuje vytváření alternativních měr nezaměstnanosti, které umožní detailnější mapování situace na trhu práce a rozšíření informačních podkladů pro tvůrce politiky zaměstnanosti.“ (Filipová, 2003, s. 46)

4. 2. Nezaměstnaní a sociální systém

Když je na trhu poměrně vyrovnaná situace mezi stálou produktivitou, stabilní nabídkou pracovních míst a míra inflace je stálá, hovoří se o přirozené míře nezaměstnanosti. *„Jde o nejnižší možnou míru nezaměstnanosti, která je udržitelná a odpovídá potenciálnímu produktu dané země.“* (Hájek, 2009, s. 164) Tato situace nastala v České republice poměrně nedávno po recesi hospodářství vzniklou finanční krizí v roce 2008, kdy propukly v plné míře důsledky finančních machinací na hypotečním trhu v USA. Nejen, že se daří v současnosti držet míru nezaměstnanosti na nízké úrovni, ale dokonce nastal stav, kdy je sociální systém v naší zemi podroben zkoušce své stability. Vzniká jakýsi převis nabídky volných pracovních míst nad počtem uchazečů a nastává otázka, jak se s touto situací vyrovnat. Na tuto problematiku upozorňují ve své publikaci Nový se Surynekem z pohledu zařazení nezaměstnaných lidí do sociálního systému z řad těch, kteří si aktivně hledají práci. *„Statisticky a administrativně jsou však mezi nezaměstnanými zařazeni i ti, kteří sice pracovat mohou, ale nechtějí a zneužívají slabin existujícího systému regulace zaměstnanosti.“* (Nový, Surynek, 2006, s. 110) Tato definice okrajově cílí na zásadní problém, kdy se střetává sociální politika se zájmem ekonomickým a poukazuje na otázku, kde je hranice opravdové snahy nezaměstnaného si práci najít a kdy se jedná pouze o využití sociálního systému lidmi, kteří vlastně ani pracovat nechtějí. Různé formy podpory v nezaměstnanosti či sociální dávky nepřijímají tedy primárně za účelem překlenutí určitého období, ve kterém si práci hledají nebo by si mohli najít, ale využívají je pro pokrytí svých existenčních

a životních potřeb dlouhodobě. Většina vyspělých kultur existujících v prostředí tržních ekonomik se sice snaží tuto situaci řešit za pomoci legislativních úprav, ale bohužel, ani sebelepší systém někdy nedokáže eliminovat jednání některých jednotlivců. Jelikož se jedná o velice citlivou hranici rovnováhy sociálního smíru mezi nezaměstnanými a zaměstnanými lidmi ve společnosti, je nutné k zajištění sociální solidarity nastavit taková pravidla, která by zmírnila ekonomicky aktivní části populace, domnívat se, že přispívají svojí prací lidem, kteří vlastně ani pracovat nechtějí i když je jejich zdravotní stav a schopnost pracovat nijak neomezuje. Tyto situace jsou v různých zemích řešeny různými způsoby a záleží, zda je společnost více názorově nakloněna na stranu liberálního přístupu, tedy větší volnosti na trhu práce a menšího vlivu státní intervence a podpory či naopak.

4. 3. Nezaměstnaní a legislativa v ČR

Z dnešního pohledu je postižená část populace nezaměstnaností v úplně jiném postavení než v minulosti, jelikož v České republice existují instituce přímo zřízené státem, které pomáhají řešit nejen návrat nezaměstnaných občanů do pracovního procesu, ale pomáhají řešit i vzniklé sociálně nevýhodné situace, do kterých se nezaměstnaní lidé mohou dostat. Při své činnosti využívají různé zákony a nařízení vlády, ve kterých lze nalézt oporu. Jedná se například o zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, který upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti, dále zákon č. 108/2006 Sb. o sociálních službách, který upravuje podmínky poskytování pomoci a podpory fyzickým osobám v nepříznivé sociální situaci prostřednictvím sociálních služeb a příspěvku na péči, podmínky pro vydání oprávnění k poskytování sociálních služeb, výkon veřejné správy v oblasti sociálních služeb, inspekci poskytování sociálních služeb a předpoklady pro výkon činnosti v sociálních službách. Dále pak zákon č. 110/2006 Sb. o životním a existenčním minimu, který stanoví životní minimum jako minimální hranici peněžních příjmů fyzických osob k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb a existenční minimum jako minimální hranici příjmů osob, která se považuje za nezbytnou k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb na úrovni umožňující přežití. Pro případy úplného selhání ekonomické soběstačnosti lze využít

zákon č. 111/2006 Sb. o pomoci v hmotné nouzi, který upravuje poskytování pomoci k zajištění základních životních podmínek fyzickým osobám, které se nacházejí v hmotné nouzi, prostřednictvím dávek pomoci v hmotné nouzi a zákon 117/2006 Sb. o státní sociální podpoře, který upravuje, jakým způsobem se stát podílí na krytí nákladů na výživu a ostatní základní osobní potřeby dětí a rodin. Tuto pomoc stát poskytuje i při některých dalších těžkých sociálních situacích.

Výše uvedené normy, jak bylo zmíněno, upravují formu pomoci osobám s nedostatečnými příjmy a v různých nenadálých životních situacích ohrožujících práh existence. Otázkou je, zda tyto normy dostatečně motivují dotčené osoby k aktivní snaze zajistit si prostředky k uspokojení svých životních potřeb, a zda je naplněna jejich hlavní myšlenka a záměr, „že každá osoba, která pracuje, se musí mít lépe než ta, která nepracuje, popřípadě se práci vyhýbá. Důležitou a nepominutelnou skutečností je, že těmito normami Česká republika také přispívá v boji proti sociálnímu vyloučení některých osob. Na vše navazuje sociální práce s klienty jako nedílná součást systému pomoci v hmotné nouzi. Ne všechny úkoly spojené se sociální prací jsou v působnosti Úřadů práce České republiky, a tak určitou kompetenci zastávají i obecní úřady, které mají k občanům blíže a znají jejich problémy, a dokážou tak rychleji a efektivněji reagovat v rámci sociální práce.“ [1]

Dalším opatřením, kterým stát řeší pomoc v hmotné nouzi, jsou dávky:

- Příspěvek na živobytí
- Doplatek na bydlení
- Mimořádná okamžitá pomoc.

V našem sociálním systému existují ještě další nepojistné sociální dávky, které ale až tak přímo nesouvisí se sociální pomocí v nezaměstnanosti a spíše řeší podporu rodin a zachování určitého minimálního životního standardu. Vyplácení poskytnutých dávek je zprostředkováno přenesenou státní správou prostřednictvím Úřadu práce České republiky. Vyplácení podpory v nezaměstnanosti je jakousi prvotní sociální pomocí pro lidi, kteří přijdou z různých důvodů o práci a je rovněž vyplácené úřadem práce. Její uznání s sebou nese určitá pravidla, která musí uchazeč o podporu v nezaměstnanosti evidovaný na úřadu práce, splňovat a podrobnosti upravuje zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Úzce souvisí a upravuje zabezpečování

státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. Podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci je upravena v hlavě 3 uvedeného zákona, v §39, kde je uvedeno, kdy a jak vzniká nárok na podporu v nezaměstnanosti. Další paragrafová znění a odstavce upravují související nároky a podmínky pro uznání podpory. V odstavci 1) je uvedeno: „*Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který: a) získal v rozhodném období (jsou poslední 2 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání) zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu v délce alespoň 12 měsíců, b) požádal krajskou pobočku Úřadu práce, u které je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a c) ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživatelem starobního důchodu.*“ [2]

Zákon také stanovuje v § 45, kdy naopak „*nárok na podporu v nezaměstnanosti zaniká: a) uplynutím podpůrní doby, přičemž se do podpůrní doby nezapočítává doba, po kterou pobírá dávky nemocenského pojištění a z tohoto důvodu mu nebyla vyplácena podpora v nezaměstnanosti, doba, po kterou uchazeč o zaměstnání vykonává některou z činností v rámci tzv. nekolidujícího zaměstnání a z tohoto důvodu mu nebyla vyplácena podpora v nezaměstnanosti, doba poskytování podpory při rekvalifikaci a doba vazby, b) ukončením vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, nebo c) vyřazením z evidence uchazečů o zaměstnání.*“ [3]

Z výše uvedeného nelze usuzovat, zda je v České republice nastaven a rozvíjen větší měrou systém sociální podpory a solidarity, než by bylo nutné nebo jestli je poměr využívání sociálních výhod v rovnováze s nutnými potřebami, jak se ve své publikaci zmiňuje Nový se Surynkem (2006), ale jsou pouze popsány možnosti, kterými stát reaguje na zmírnění sociálního vyloučení. Směřování sociální politiky také velice souvisí s politikou Evropské unie, jejíž nedílnou součástí je i naše země. Právo na práci a právo na určité hmotné zabezpečení je ze strany státu zakotveno v článku 26, odstavec 3), Listiny základních práv a svobod, Hlavě čtvrté, pod názvem Hospodářská, sociální a kulturní práva, ve kterém se píše: „*Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje; podmínky stanoví zákon.*“ [4] Dále pak v článku 30, listina ve svých ustanovení pojednává o další sociální podpoře, kdy se

přímo v odstavci 1) uvádí: „*Občané mají právo na přiměřené hmotné zabezpečení ve stáří a při nezpůsobilosti k práci, jakož i při ztrátě živitele.*” V odstavci 2) je uvedeno: „*Každý, kdo je v hmotné nouzi, má právo na takovou pomoc, která je nezbytná pro zajištění základních životních podmínek.*” [5] Při vytváření podstaty tohoto článku zřejmě tvůrce Listiny základních práv a svobod vůbec nepředpokládal, že by mohl systém také někdo chtít zneužívat, a když už se tak stane, převážně se jedná o ojedinělé případy. Podrobnosti a celý sociální systém solidarity vybudované s odkazem na sociální politiku našeho státu jsou blíže upraveny právními předpisy přijatými Parlamentem ČR a dalšími různými vládními nařízeními či vyhláškami, které postupně reflektují nově vznikající prostředí a potřeby naší společnosti.

5. Aktivní politika zaměstnanosti

Lze ale konstatovat, že v naší zemi existují nástroje a způsoby, kterými je možné eliminovat silně negativní sociální dopady na nezaměstnané, a to nejen formou sociální pomoci, ale také vládní politikou zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách prostřednictvím podpory práva občanů na zaměstnání. Podle Šlapáka a Holuba, lze „*politiku zaměstnanosti charakterizovat jako soubor opatření, kterými se stát snaží vytvářet podmínky pro rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití disponibilních pracovních sil. Aktéry politiky zaměstnanosti jsou vedle státu zpravidla také zaměstnavatelé, zaměstnanci a odbory.*“ (Šlapák a Holub, 2017, s. 34)

Stát svou přenesenou působností přes úřady práce tak podporuje různé podnikatelské subjekty, které pracovní místa vytvářejí nebo cíleně zaměstnávají uchazeče o zaměstnání. Pomocí těchto kroků a díky fungující ekonomice se daří v poslední době míru nezaměstnanosti snižovat. Jedná se o takzvanou aktivní politiku zaměstnanosti, jak uvádí ve svém Slovníku sociální práce Oldřich Matoušek. Jedná se o politiku zaměřenou na skupinu lidí evidovanou na úřadech práce. Pasivní politikou zaměstnanosti se rozumí hmotné zabezpečování uchazečů o zaměstnání. V České republice jsou v rámci aktivní politiky zaměstnanosti nabízeny nezaměstnaným rekvalifikační kurzy, dále jsou organizovány veřejně prospěšné práce, zřizována absolventská i praktikantská místa a je podporováno zřizování pracovišť pro zdravotně postižené. (Matoušek, 2016) „*Podporované zaměstnání je komplex sociálních služeb, které mají zájemce podpořit v nalezení vhodného zaměstnání, udržení tohoto zaměstnání a udržení podmínek srovnatelných s jinými zaměstnanci vykonávajícími stejnou práci. Je určeno osobám znevýhodněným na trhu práce mentálním postižením, smyslovým nebo pohybovým postižením, chronickou duševní nemocí apod. Podpora je většinou dlouhodobá. Je poskytována přímo na pracovišti, a to podle individuálních potřeb klienta jeho schopností.*“ (Matoušek, 2016, s. 145)

5. 1. Nezaměstnaní a sociální postavení ve společnosti

Výše zmiňovaná opatření a kroky, které stát uskutečňuje v rámci politiky zaměstnanosti, by měly tlumit negativní dopady na dotčenou skupinu osob ve společnosti a měly by zabránit, aby nezaměstnaný člověk neupadl do úplné chudoby. Může se zdát, že podmínky pro lidi, kteří se ocitnou bez zaměstnání, tedy hovoříme-li o nezaměstnanosti nedobrovolné, jsou ze strany státu vytvořeny velice příznivě tak, aby nemuselo docházet k frustraci či k sociálně společenským změnám každého dotčeného jednotlivce, avšak přesto je ztráta zaměstnání velice individuální záležitost a může docházet ke znatelné osobnostní újmě. Na tuto problematiku upozorňuje ve své publikaci Božena Buchtová. *„Ocítne-li se člověk dlouhodobě bez práce, ztratí nejsilnější pojítko s realitou, zmocní se ho nejistota a strach z budoucnosti, později i pochybnosti o vlastních schopnostech. A tak ztratit práci ve společnosti, kde je placená práce stále ještě spojována s vysokou společenskou i osobní hodnotou a kde je zaměstnání klíčem k životním aspiracím i zdrojem identity a sebeúcty člověka, přináší stresující životní událost. Tento subjektivně stresující zážitek je navíc okolím stále ještě vnímán jako znamení selhání jedince.“* (Buchtová a kol. 2002, s. 76)

Je známo, že každá společnost vnímá své jednotlivce podle toho, jakého stupně společenského uznání dosáhne. Bohužel jsme se stali společností konzumní a posuzujeme své okolí převážně podle hmotných statků, tedy podle toho v jakém domě kdo bydlí, jakým autem jezdí, jaké má zaměstnání, případně v jaké vrstvě společnosti se pohybuje. S odkazem na výše zmíněné, je nutné podotknout, že každý člověk žijící ve společnosti, užívá určitého společenského statusu. Takovýto status tedy nabývá svým postavením mezi přáteli, v rodině a v místě svého bydliště. Na jeho výši má také vliv výše dosaženého vzdělání, s čímž také souvisí profesní postavení v zaměstnání. Dá se říci, že čím vyšší postavení člověk ve společnosti získá, tím vyšší status má a naopak. Toto tvrzení úzce souvisí i s věkem. Lze tedy říci, že člověk, který přijde o své zaměstnání s vyšším stupněm společenského statusu, trpí větší osobnostní újmou, a tudíž může u takového jedince docházet i k většímu pocitu osobního selhání. Na druhou stranu u takovýchto nezaměstnaných je známo, že jejich návrat do práce je rychlejší než u osob s nižším společenským statusem, jelikož mají silnější vnitřní motiv si své postavení ve společnosti udržet. Někdy ani nevyužijí možnosti jakéhokoliv kontaktu s úřady, aby jim vzniklou situaci pomohly řešit. Tito lidé mají pocit, že

kompensaci dosavadní práce a výše mzdy, kterou pobírali v době své aktivní činnosti, následná registrace na úřadu práce nebo pobírání dávek v podpoře v nezaměstnanosti, jejich vzniklou situaci zřejmě nikterak nevyřeší. Také představa, že by měli navštěvovat úřady práce a pohybovat se mezi nezaměstnanými, jejichž společenský status je velice nízký, je pro ně nepředstavitelná. „*Sociální status definuje Giddens (1999, s. 554) jako „sociální prestiž, kterou má určitá skupina v očích ostatních členů společnosti. Tato prestiž je spojena s charakteristickým způsobem života, který se od členů této skupiny očekává. Status může mít charakter pozitivního privilegia, ale i negativního.*“ (Matoušek a kol., 2010, s. 305)

Další skupina nezaměstnaných je poněkud rizikovější a jedná se o převážně o lidi, kteří nemají tak vysoké postavení ve společnosti. Převážně se jedná o skupinu lidí s nižším stupněm vzdělání, mladších věkem nebo studenty, kteří se teprve po skončení vlastního vzdělání chystají ucházet o své místo na pracovním trhu. Tato skupina je více náchylná k tomu, že se jednotlivci mohou stát dlouhodobě nezaměstnanými. U této skupiny dochází většinou k větší míře společenské neuznalosti. Lidé takto postižení trpí depresemi a pocitem méněcennosti a mají snahu svoji pozici svádět na okolní svět a málo kdy si připustí, že vše záleží jen na nich samých. Zde existuje veliké riziko vzniku sociálních patologických jevů. U takovéto skupiny může docházet ke zvýšenému užívání alkoholu, drog a následně důsledkem nudy, či nutností obstarat si finančních prostředky i ke zvýšené kriminalitě. Nebezpečné je rozhodnutí zůstat dlouhodobě nezaměstnaný a využívat ke své obživě rodinu, sociální systém nebo nelegální činnost. „*Kriminalita se zejména pro lidi, kteří si ještě nestihli vytvořit žádné pracovní návyky, může stát přitažlivým východiskem. Šikovně prováděná kriminalita se může vyplácet mnohem více než špatně placená práce.*“ (Matoušek a kol. 2010, s. 306)

Takovéto chování zatěžuje nejen samotné jednotlivce, kteří se v takovéto skupině pohybují, ale má i negativní vliv na celou společnost.

5. 2. Sociální práce s nezaměstnanými

Pokud svou pozornost zaměříme na výše uvedenou druhou skupinu nezaměstnaných, zjistíme, že v České republice existují různé způsoby, jak rizikové jevy zmírnit.

Primárně jsou státem zřízeny specializované orgány státní správy, tedy zmíněné úřady práce, které mají za cíl sledovat situaci na trhu práce, pracovat se samotnými nezaměstnanými a jejich snahou je začlenit nezaměstnané zpět do pracovního procesu. Jejich úkolem je také spolupracovat s dalšími orgány státní správy a se zaměstnavateli. Situaci dlouhodobě nezaměstnaných se daří zvládat a mírnit i díky spolupráci státu s neziskovými organizacemi, jejichž terénní pracovníci působí převážně ve vyloučených lokalitách a oblastech s velkou mírou nezaměstnanosti. Matoušek ve své publikaci uvádí, že *„cílem sociální práce s nezaměstnanými je obecně snížení rizika jejich sociálního vyloučení, k němuž dochází v rovině ekonomické, sociální i psychologické“*. *Pomoc musí vždy přihlížet ke specifické situaci nezaměstnaného. Důležitá je spolupráce s dalšími odborníky a znalost možných zdrojů podpory, které jsou pro daného nezaměstnaného vhodné – úřady práce, job kluby a poradenská střediska. Další zdroje nabízí neziskový sektor, např. pro využití volného času nezaměstnaných.*“ (Matoušek a kol, 2010, s. 309) Dále pak uvádí, že *„problém vyloučení na pracovním trhu se prolíná s vyloučením sociálním a je obvykle obtížné určit, zda prvotním problémem je nezaměstnanost, nebo zda je dlouhodobá nezaměstnanost spíše důsledkem dříve existujících individuálních a sociálních problémů. Je proto nezbytné, aby se řešení problému opíralo o individuální, skupinovou i komunitní práci s nezaměstnanými: z jedné strany v rámci pracovních-poradenských služeb a vedení kariéry institucemi veřejných služeb zaměstnanosti, z druhé strany v širší pojeté sociální práci zaměřené k zvládnutí životních situací nezaměstnaných. Oba přístupy by se měly prolínat a doplňovat.*“ (Matoušek a kol. 2010, s. 310)

5. 3. Možnosti prevence a terapie

Sociální práci se skupinou nezaměstnaných upravuje legislativa ČR a primárně problematiku řeší stát, prostřednictvím Úřadů práce zřízených Ministerstvem práce a sociálních věcí a dále pak různé neziskové organizace a agentury, které se státem zřízenými institucemi úzce spolupracují. Vzhledem k tomu, že sociální práce se skupinou nezaměstnaných je vysoce specifická, ministerstvo připravilo několik opatření, které mají pomoci situaci řešit, jak uvádí ředitelka Úřadu práce Marie Bílková: *„Jedná se o nástroje zaměřené na individuální práci s uchazeči o zaměstnání. Díky*

jejich využívání v praxi tak budeme moci ušít mnohem lépe nabídku našich služeb na míru konkrétnímu uchazeči“ [6]

5. 4. Sdílené pracovní místo

Další z řady nástrojů podpory udržení zaměstnanosti je sdílené pracovní místo, anglicky „job sharing“, kdy je zachováno jedno pracovní místo. Mzda není vyplácena jednomu zaměstnanci, ale náklady spojené se zachováním jednoho pracovního místa, jsou rozděleny mezi dvě osoby pracující na zkrácený pracovní úvazek.

„Podpora generační výměny umožní na jedné straně setrvání pracovníků v předdůchodovém věku na trhu práce a na druhé straně podpoří přenos pracovních zkušeností na osoby vstupující na trh práce buď bez předchozích zkušeností (absolventi), nebo po jejím dlouhodobém přerušení (rodiče vracející se z rodičovské dovolené, lidé pečující o osoby závislé). Zaměstnavatelé dostanou mzdový příspěvek na stávajícího zaměstnance v předdůchodovém věku (bude zapojen jako "mentor") a příspěvek v rámci standardních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) na nově přijímaného pracovníka (společensky účelné pracovní místo).“ [7]

5. 5. Outplacement - pomoc při ztrátě zaměstnání

Ve světě již běžně používaný způsob pomoci, jak se zaměstnavatel vypořádává v rámci snižování počtu zaměstnanců souvisejícím s omezením výroby nebo restrukturalizací podniku, spojený se ztrátou zaměstnání.

„Krajská pobočka Úřadu práce ČR, již oznámí zaměstnavatel záměr hromadně propouštět, vytvoří pracovní tým, který poskytne maximální možnou podporu propouštěným zaměstnancům a jejich zaměstnavatelům. Pracovní tým Úřadu práce ČR dále provede analýzu struktury zaměstnanců a porovná ji s aktuální nabídkou volných míst v regionu. V případě shody nabídky a poptávky zprostředkuje pracovní tým kontakt potenciálního zaměstnavatele se zaměstnanci splňujícími požadavky. Pokud se dohodnou na nástupu do pracovního poměru, poskytne Úřad práce ČR zaměstnavateli příspěvek na mzdu přijímaného pracovníka. V případě, že nedojde neprodleně k zaměstnání u nového zaměstnavatele, zorganizuje pracovní tým po dohodě se

stávajícím zaměstnavatelem schůzku s cílovou skupinou zaměstnanců, při které budou prezentovány aktivity Úřadu práce ČR, jichž se mohou zaměstnanci zúčastnit. Jde zejména o pracovněprávní poradenství, služby poskytované Úřadem práce ČR, kariérové poradenství a poradenství k rekvalifikacím.“ [8]

5. 6. Podpora krátkodobých pracovních příležitostí

„Zaměstnavatel, jenž umožní výkon krátkodobého, tzv. nekolidujícího zaměstnání (výdělek nesmí přesáhnout polovinu minimální mzdy), které bude mít charakter obecné prospěšnosti (obdobně jako veřejně prospěšné práce), dostane od Úřadu práce ČR příspěvek na úhradu mzdových nákladů. Nebude třeba uzavírat pracovní poměr, ale s ohledem na rozsah a charakter prací (stanoví se maximální rozsah a výčet činností), bude moci být opatření realizováno i v rámci dohod mimo pracovní poměr. Cílovou skupinou budou zejména osoby dlouhodobě nezaměstnané, které nemají nárok na podporu v nezaměstnanosti a nacházejí se ve stavu hmotné nouze. Opatření doplní připravovaný projekt Pracovní návyky, zaměřený na aktivizaci dlouhodobě nezaměstnaných na trhu práce, a to zejména formou poradenské a asistenční činnosti.“ [9]

5. 7. Individuální koučink

V současnosti úřady práce zprostředkovávají pro své registrované uchazeče kontakt s agenturami, které se pohybují na trhu práce a pro nezaměstnané zprostředkovávají práci. *„Individuální koučink pro uchazeče o zaměstnání bude zajišťovaný prostřednictvím vybraných (výběrové řízení podle pravidel veřejné soutěže) agentur práce: Obtížně umístitelní uchazeči o zaměstnání by byli svěřeni agentuře práce, která by pro ně připravila aktivizačně motivační trénink a poradenské aktivity směřující k získání pracovního uplatnění. Agentura dostane peníze podle toho, kolik klientů umístila na pracovní místo a kolik z nich si práci udrželo. Uchazeč se zapojí prostřednictvím individuálního akčního plánu, rámcově nastavené poradenské aktivity přizpůsobí agentura potřebám klienta. Uchazeče vybere Úřad práce ČR, cílovou skupinou jsou lidé do 30 let, starší 55 let, dlouhodobě nezaměstnaní a osoby, jimž je*

věnována zvýšená péče dle § 33 zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Projekt vzniká na základě obdobného konceptu, který je v současné době již úspěšně zaveden v Německu.“ [10]

5. 8. Příležitostná registrovaná práce

„Jejím cílem je pomoci dlouhodobě nezaměstnaným zapojit se aktivně do pracovního procesu, a udržet si tak základní pracovní návyky a sociální vazby. Zároveň pro ně představuje legální možnost limitovaného příjmu až do výše poloviny minimální mzdy, aniž by přišli o nárok na podporu v nezaměstnanosti. Tato forma zaměstnávání je založena na využití poukázkového systému proplácení odměn za práci. Doklad je podobný stravnice, nemá však směnnou hodnotu a nelze jej použít k nákupu služeb či zboží. Uchazeč se do projektu bude zapojovat dobrovolně. Nejprve bude seznámen s podmínkami a poté mu bude předložena konkrétní nabídka práce. Vzniklý pracovněprávní vztah mezi zaměstnavatelem a uchazečem bude upraven na základě standardní dohody o provedení práce.“ [11]

5. 9. Pomáhající neziskové agentury

Jako velice zajímavý projekt se jeví vznik Agentury pro sociální začleňování, která je jedním z odborů Sekce pro lidská práva při Úřadu vlády ČR a spadá do gesce ministra spravedlnosti. Agentura existuje od roku 2008 a je vládním nástrojem na podporu obcí, které řeší problematiku sociálního vyloučení. Agentura pomáhá obcím a městům při mapování a detailním poznávání problémů sociálně vyloučených lokalit, jejich obyvatel, při přípravě a nastavování dlouhodobějších procesů jejich řešení a při získávání financí na tyto postupy. Podporuje přitom místní subjekty (města a obce a jejich úřady, ale také neziskové organizace, školy a školská zařízení, Úřad práce, zaměstnavatele, policii a veřejnost), aby při sociálním začleňování spolupracovaly. Spolupracuje s ministerstvy, přenáší informace z komunální úrovně směrem ke státní správě, podílí se na formování státní politiky sociálního začleňování a její koordinaci. *„Posláním Agentury je propojovat subjekty na místní úrovni tak, aby spolupracovaly*

při sociálním začleňování. Agentura podporuje nadresortní přístup a propojování působení veřejné správy a neziskového sektoru.“ [12]

Tato koordinace může být časově omezena a v případě, kdy dotčené úřady či orgány začnou pracovat přímo bez zprostředkování, snižuje agentura své aktivity. Podíváme-li se blíže na specifikaci činnosti různých institucí zabývajících se problematikou sociální pomoci, Matoušek ve své publikaci uvádí: *„Nestátní neziskové organizace poskytují u nás sociální poradenství buď jakýmkoli občanům v občanských poradnách a podobně zaměřených organizacích, nebo určitým cílovým skupinám (např. lidem se zdravotním postižením) a věnují při tom pozornost problémům nezaměstnaných v rámci této skupiny. Málokteré nestátní organizace jsou výlučně orientovány na pomoc nezaměstnaným. V současnosti existuje několik nestátních organizací nabízejících nezaměstnaným komplexnější programy, zahrnující individuální poradenství (poskytované sociálním pracovníkem a psychologem), obnovu pracovních návyků (např. v dílně se zvláštním pracovním režimem) a vzdělávání, resp. Rekvalifikaci.“* (Matoušek, 2007, s. 81)

II. EMPIRICKÁ ČÁST

6. Definice a cíle výzkumu

V současné době je v České republice dle statistických údajů velice příznivá ekonomická situace a poměrně nezvyklý stav na trhu práce, kdy je ve statistických datech uvedeno, že k „31. březnu 2019 existuje 339 331 volných pracovních míst a zároveň 227 053 evidovaných nezaměstnaných na Úřadu práce ČR a podíl nezaměstnaných osob jsou 3 %, přičemž 3,1 % zatupují ženy a 2,9 % muži.“ [13]

Cílem výzkumu bylo porovnat pracovní příležitosti nabízené na trhu práce ve dvou regionech, žateckém – Ústecký kraj a náchodském – Královehradecký kraj. Zjistit jakou formou jsou volná pracovní místa zprostředkována uchazečům o práci, zda existují nebo neexistují rozdílné podmínky při samotné realizaci nabídky a zprostředkování práce, a také, specifikovat jací lidé jsou v kategorii dosažitelných uchazečů o práci. Záměrně jsem pro výzkum vybral dva podobné regiony s přibližně stejnými počty obyvatel ve věku 15–64 let, se stejným množstvím nabízených volných pracovních míst, aby mohly být výsledky šetření porovnatelné a relevantní. V jednom regionu je přitom nižší nezaměstnanost než v tom druhém. Průzkum byl proveden formou kvalitativních rozhovorů. Dále byl výzkum zaměřen na zjištění, jaké mají klienti pracovních úřadů, potažmo nezaměstnaní, množství poskytnutých nabídek práce od zaměstnavatelů a jakým způsobem tyto nabídky úřad nabízí svým klientům.

Rozhovory byly zaměřené na to, aby se podařilo zjistit, jak také spolupracují úřady s firmami a jakou formou zaměstnavatelé nabízejí volná pracovní místa právě prostřednictvím úřadů práce. Na porovnání statisticky uváděných dat a reálného stavu obou regionů, byly provedeny rozhovory formou kvalitativního výzkumu se samotnými úředníky, kteří jsou v přímém kontaktu se zaměstnavateli a s uchazeči o práci. Otázky byly všem účastníkům výzkumu kladeny anonymně za účelem zjištění dosaženého vzdělání, věku, rodinných poměrů, v jaké sociální vrstvě se člověk nachází, jak vnímá situaci, že se ocitl bez práce, jaká byla výše výdělku v době, kdy pracoval, jak vnímá podporu od státu a roli úřadu práce atd. Cílem těchto otázek bylo pouze specifikovat, kdo jsou uchazeči o práci v jednom a druhém regionu, z jakého sociálního prostředí vychází a o jakou se jedná osobnost.

7. Prezentace výsledků

7. 1. Úřad práce ČR v Náchodě

Statistické údaje na portálu Ministerstva práce a sociálních věcí hovoří o tom, že v náchodském regionu bylo k „31. březnu 2019 o 648 volných pracovních míst, 318 dosažitelných uchazečů ve věkovém rozmezí 15-64 let z počtu 12 886 produktivních obyvatel ve věkovém rozmezí 15-64 a podíl nezaměstnaných k tomuto datu byl 2,5 %.“ [14]

Podstatné je také zmínit, kdo je na trhu práce definován jako dosažitelný uchazeč ve věku 15–64 let: *„Jedná se o uchazeče o zaměstnání ve věku 15-64, kteří mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa, tj. evidovaní nezaměstnaní, kteří nemají žádnou objektivní překážku pro přijetí zaměstnání. Za dosažitelné se nepovažují uchazeči o zaměstnání ve vazbě, ve výkonu trestu, uchazeči v pracovní neschopnosti, uchazeči, kteří jsou zařazeni na rekvalifikační kurzy, nebo uchazeči, kteří vykonávají krátkodobé zaměstnání, a dále uchazeči, kteří pobírají peněžitou pomoc v mateřství nebo kterým je poskytována podpora v nezaměstnanosti po dobu mateřské dovolené.“* [15]

Na Úřadu práce v Náchodě byl jako první v pořadí proveden rozhovor s respondenty z řad nezaměstnaných. Rozhovor byl proveden v otevřené kanceláři, na pracovním místě, v té době nepřítomného zaměstnance úřadu, tedy na místě mezi ostatními zaměstnanci, kteří jednají s klienty ucházejícími se o práci. Záměrně bylo vybráno místo tak, aby byl rozhovor proveden až po samotné evidenci a konzultaci uchazeče o práci. Zajímavé se jeví reakce na moji přítomnost, jak z řad zaměstnanců, kteří po vysvětlení situace, že budu provádět anonymní rozhovory s jejich klienty, tak i reakce lidí, kteří přicházeli na kontaktní místo úřadu. Podařilo se mi posadit se do přiměřeně klidné části tak, abych svými otázkami a rozhovorem s klienty nerušil běžný chod kanceláře a vybraní respondenti, aby neměli strach, že je někdo jiný uslyší. Jelikož jsem byl na Úřadu práce v Náchodě v části klientského centra poprvé, překvapilo mě, že prvotní informace u pultu s příchozími řešily dvě úřednice bez jakéhokoliv oddělení pracovních míst a přišlo mi, že se navzájem ruší. Podobnou situaci jsem vnímal i u přepážek konzultantů s klienty, které sice byly odděleny přepážkou, ale hluk a rozhovory se nesly celou velikou halou. Pokoušel jsem se vžít do situace příchozího

člověka, který se jde svěřit se svojí nově vzniklou, pro někoho traumatizující, životní situací úplně cizímu člověku v podobě úředníka, od kterého očekává pomoc a narazí na halu plnou lidí. Jak se asi dokáže uvolnit a soustředit na sdělení nutných formalit, které je potřeba uvést do rozsáhlých dokumentů a případně si promluvit o tom, že je bez práce. Sám jsem si to nedovedl představit, že bych takovou životní a tíživou věc dokázal smysluplně formulovat, nehledě na to, kolik nových informací musí člověk zpracovat.

Z uskutečněných rozhovorů jsem posléze zjistil, že zaměstnanci jsou velice erudovaní ve své profesi a svoji práci provádějí na vysoké úrovni. Když jsem se pídil po tom, z jakého důvodu nemají místa určená ke konzultacím s klienty více oddělena, bylo mi sděleno, že se jedná o úpravy uskutečněné předchozím ředitelem. Lehce na mne dýchl patos období modernizace a kopírování západního stylu "Open office", aniž by z účelu bylo patrné, zda je to vhodné pro konkrétní činnost či nikoliv. Zřejmě někdo pozapomněl na to, že ne vždy lze takovéto prostory plnohodnotně využívat k účelům konzultací, kdy člověk potřebuje ke sdělování svých potřeb více soukromí.

Po této zkušenosti, jsem byl mile překvapen na Úřadu práce ČR, na kontaktním pracovišti v Žatci, že zde mají pracovníci úřadu k dispozici uzavřené kanceláře, do kterých se vstupuje jednotlivě po vyzvání ze společné čekárny za použití pořadového zařízení, a tak veškerá komunikace probíhá mezi úředníkem a uchazečem o práci v klidném a nikým nerušeném prostředí.

7. 2. Rozhovory s uchazeči o práci v Náchodě

K rozhovoru na náchodském úřadu bylo osloveno dvacet uchazečů o práci. Z toho se mi podařilo s devíti uskutečnit rozhovor i s audio nahrávkou, šest uchazečů mi poskytlo rozhovor bez nahrávky a tři se celkově odmítli zúčastnit jakéhokoliv rozhovoru nebo čehokoliv, s tím, že strašně spěchají. Zbylí dva byli nejprve naklonění k rozhovoru, avšak jakmile se dozvěděli, že by byl rozhovor anonymně nahráván, odmítli, i když jsem je uklidňoval, že bych si chtěl rozhovor anonymně nahrát pouze pro svoji potřebu tvorby práce. Vzhledem k tomu, že byl začátek měsíce, podařilo se mi uskutečnit rozhovory s nově přichozími uchazeči o práci, kteří ztratili své zaměstnání s koncem

předchozího měsíce a registraci na úřadě práce, jak vyplynulo z rozhovoru, brali jako jakýsi další krok, který jim byl zaměstnavatelem doporučen.

Zaměření otázek:

Otázky byly postaveny a zaměřeny tak, aby se z rozhovoru dalo zjistit:

- Věk uchazeče
- Rodinný stav
- Počet dětí
- Bydliště v nájmu či vlastní ve městě nebo na vesnici
- Ochota za prací dojíždět
- Dosažené vzdělání
- Důvod evidence na úřadu práce
- Doba, po kterou byl nebo je uchazeč bez zaměstnání
- Doba, po kterou uchazeč pracoval v minulém zaměstnání a v jakém oboru či profesi
- Nabídka možnosti rekvalifikace ze strany úřadu
- Výše výdělku v minulém zaměstnání
- Výše vyplácené podpory nebo dávek vyplácených v době nezaměstnanosti
- Subjektivní názor uchazeče na vnímání výše vyplácené podpory
- Součinnost a pomoc úřadu práce v minulosti.

Provedenými rozhovory na Úřadu práce v Náchodě se podařilo zjistit, že většina dotázaných, respektive zúčastněných na rozhovoru, byli nově registrovaní uchazeči, kteří právě přišli ke konci měsíce o své zaměstnání. Z tohoto důvodu, byly některé otázky vypuštěny, hlavně ty, které byly zaměřeny na dotázání se o výši podpory nebo součinnost úřadu při pomoci k návratu do práce. Posoudit se však dalo, o jaké osoby se jednalo vzhledem k jejich věku, rodinnému stavu, vzdělání atd.

Převážná skupina dotázaných přišla o práci v souvislosti se snižováním pracovních míst, díky restrukturalizaci výroby nebo sníženou poptávkou po výrobcích na trhu a částí dotázaných končil pracovní poměr smluvním ujednáním na dobu určitou. Jednalo se převážně o dělníky z textilního průmyslu, kteří přišli o práci v souvislosti se sníženou poptávkou po výrobcích vyvážených původně na trhy východních zemí světa. Z rozhovoru také vyšlo najevo, že se převážně jednalo o lidi ve

věku nad padesát let. S ohledem na toto zjištění jsem si uvědomil, že se jedná o rizikovou skupinu uchazečů o práci. Dle Buchtové „jsou tyto skupiny také vystaveny riziku opakované nezaměstnanosti. Jejich příslušníci nacházejí uplatnění spíše na sekundárním trhu práce a při méně placených aktivitách s nejistou budoucností. Část z nich nemá naději sehnat najít jakoukoliv placenou práci, neboť nesplňuje požadavky intelektuálně a osobnostně náročné určité skupiny populace, což potvrzuje zkušenost téměř ze všech průmyslově vyspělých zemí.“ (Buchtová a kol., 2013, s. 82)

Jaromíra Kotlíková ve své odborné práci v publikaci Trh práce, nezaměstnanost a sociální politika uvádí, že „důvodů, proč je tato skupina riziková, je hned několik. Praxe ukazuje, že zaměstnavatelé při přijímání nových pracovníků dávají přednost mladším věkovým skupinám. Ze strany zaměstnance jsou např. předpokládány vyšší mzdové nároky na platové zařazení vyplývající z délky dosavadní praxe. Naopak ze strany zaměstnavatele zvýšené požadavky na práci s moderní technikou, znalost jazyků a nižší flexibilita v pracovním zařazení předpokládána u těchto osob. Lidé starší věkové kategorie mají často nežádoucí návyky dosažené během celoživotní pracovní kariéry.“ (Sirovátka, Mareš, 2003, s. 132)

Toto tvrzení potvrdila většina z dotázaných respondentů, že sami vnímají svoji nastalou situaci jako velice složitou, právě s ohledem na jejich věk. Možnost svého zařazení do nového zaměstnání a úlohu úřadu práce nedokázala většina subjektivně ohodnotit, jelikož se jednalo o nově zaregistrované uchazeče, kteří ještě takovouto životní událost neřešili. Malá část dotázaných se svěřila, že v minulosti úřad práce ke zprostředkování zaměstnání využila, a dokonce dva dotázaní uvedli, že jim pomohla do nového zaměstnání i absolvovaná rekvalifikace. Jeden se účastnil kurzu na vysokozdvížné vozíky a druhý absolvoval základy v práci na počítači.

Smutným se jevil rozhovor s jedním z řady respondentů, který na své pracovní pozici pracoval 39 let, a dle jeho vyjádření se mu něco takového stalo poprvé v životě a vůbec si nedovedl představit, co bude dělat dál a co si s nastalou situací má počít. Při rozhovoru se mu dokonce třásl hlas a zalívaly oči slzami. Bylo na něm poznat, jak hluboce jej ztráta zaměstnání zasáhla. Zdeněk Boleloucký dokonce píše, že „vyřazení jedince z pracovního procesu přináší kromě problémů sociálních i důsledky zdravotní. Dnes jsou celkem známy biologické, psychologické a sociální faktory, které činí práci

jako takovou pro člověka nezbytnou. Obecně je akceptováno, že práce je první a základní podmínkou lidské existence. Většina lidí má symbolický vztah k práci i k pracovišti. Porušení tohoto vztahu - trvalejší nejistota v zaměstnání či přerušeni - bývá prožíváno jako skutečná separace a ztráta.“ (Buchtová a kol., 2013, s. 103)

Všichni dotázaní se shodli na tom, že do zaměstnání by byli ochotni dojíždět v průměru půl hodiny do zaměstnání a půl hodiny zpět. Uvítali by, kdyby si zaměstnavatel zprostředkoval vlastní svoz zaměstnanců, pokud by nebylo zaměstnání dostupné v blízkém dosahu jejich bydliště.

Polovina respondentů žije v dobrých sociálních podmínkách v rodinném zázemí ve vlastním bydlení, ať už se jednalo o rodinný dům nebo byt v osobním vlastnictví a jejich sídliště se nacházelo mimo město. Druhá polovina dotázaných bydlela ve městě v nájemním bydlení. Ani jeden z dotázaných kromě dvou nepožíval sociální dávky a zaměstnání bylo pro ně hlavním zdrojem příjmů na uspokojování svých potřeb.

Jak již bylo zmíněno výše, vzhledem k tomu, že se jednalo o poměrně specifický vzorek respondentů z řad nově příchozích uchazečů, lze konstatovat, že většina byla nastalou situací zaskočena a úřad práce se rozhodli využít z důvodu kladného vnímání jeho úlohy při pomoci zprostředkování zaměstnání a překlenutí určitého období, kdy budou bez práce. Lze taky dodat, že se jednalo především o pracovní příležitosti s požadavkem na nižší vzdělání a potvrdit tak názory řady odborníků, že se jedná o potencionální skupinu nevíce ohrožených pracujících ztrátou zaměstnání.

Z průzkumu se mi podařilo zjistit, že úřady svoji roli zastávají na dobré úrovni a reagují na vývoj trhu práce. Dřívější vlna vyšší míry nezaměstnanosti s sebou díky aktivní politice zaměstnanosti přinesla vysokou podporu v jejich práci při využívání různých rekvalifikačních kurzů, pobídek zaměstnavatelů a dalších nástrojů napomáhajících uchazečům k návratu do práce. Dnešní situace se však na trhu práce rapidně změnila v tom, že je nabízeno více volných pracovních míst než v minulosti a lidí poptávajících práci je podstatně méně. Z hromadně pořádaných a organizovaných rekvalifikačních kurzů se stali pouze konzultace a úřad svou aktivitu zaměřil spíše na poradenskou činnost při vyhledávání a nápomoci návratu na trh práce.

Rozhovorem jsem zjistil, že se jejich činnost zaměřila hlavně na kariérové poradenství, obsahující individuální schůzky zaměřené na plánování profesní kariéry, umění zorientovat se na trhu práce, naučit se, jak reagovat na pohovoru v novém zaměstnání, co a jakou formou říci, jak napsat životopis nebo kde a jak může člověk sám nalézt různé zdroje, které nabízejí zaměstnání.

7. 3. Rozhovory s úředníky na úřadě v Náchodě

Pro pochopení a ukotvení role úřadu práce při zprostředkování práce pro uchazeče o zaměstnání, jsem provedl další rozhovory s úředníky, kteří mají tuto problematiku v náplni své práce. Cílem bylo zjistit, jakou formou vše ve skutečnosti probíhá v praxi, jak je prováděna samotná komunikace se zaměstnavateli a jakou formou se uchazeč evidovaný na úřadu o možnosti práce dozví.

Vzhledem ke slibu, že nebudu uvádět žádná jména ani konkrétní pozice dotazovaných úředníků, byl rozhovor rovněž veden anonymně a veškerá zjištění vyplývající z rozhovoru jsou napsána opisnou formou. Nemyslel jsem si, když jsem téma porovnání dvou úřadů a jejich rolí ve zprostředkování práce připravoval, že se setkám s úředníky, kteří mají strach nebo obavy mi sdělit své osobní zkušenosti z praxe.

První věc, která mne poměrně při rozhovoru zarazila, bylo zjištění, že veřejně uváděné statistiky, pojednávající o počtu nabízených volných pracovních míst, mohou být v realitě zkreslené a nadsazené. Když jsem se ptal, jak je to možné, bylo mi sděleno, že zaměstnavatel není povinen při poptávce po zaměstnancích uvádět reálná čísla, jelikož jeho zájmem je si vybrat z většího množství lidí. Tak běžně vznikají situace, kdy jeden zaměstnavatel do statistik uvede, že poptává třicet zaměstnanců na určité pozice, a přitom jich reálně zaměstná deset.

Další dotaz směřoval k tomu, jakým způsobem je kontaktován zaměstnavatel a jak je prováděna zpětná kontrola. Bylo mi sděleno, že konkrétní úředníci jezdí osobně za zaměstnavateli a vedou si o jejich zájmu a návštěvách podrobnou evidenci. Následně na tato zjištění jsou na úřadu v pravidelných intervalech pořádány tzv. burzy práce, na které se sjedou zástupci zaměstnavatelů z okolí a celý den uskutečňují konzultace s uchazeči o zaměstnání s tím, že si pak konkrétní uchazeče odpovídající jejich

požadavkům vyberou. Díky tomu, že vše probíhá na půdě úřadu, je poměrně eliminovaný umělý zájem některých uchazečů a také díky tomu, že je u těchto pohovorů účasten i odpovědný úředník, je menší pravděpodobnost, že zaměstnavatel uchazeči o zaměstnání nevyhoví.

Z rozhovoru také vyplynula zajímavá skutečnost, že existuje nejen státem určená částka minimální mzdy, kterou vláda postupně reguluje s vývojem výkonu ekonomiky a v současnosti je 13 350,- Kč, ale také, že je stanovena nařízením vlády č. 567/2006 Sb. v platném znění ze dne 20. listopadu 2018, s účinností od 1. ledna 2019, zaručená mzda, která je uvedena v osmi skupinách prací zahrnujících v sobě platové tarifní třídy, určující přesnou částku pro dané konkrétní vykonávané práce. Norma přesně stanovuje, kterých profesí a jakých částek se to týká a přesně vymezuje, jaké příplatky jsou připláceny za ztížené pracovní prostředí. Nejvyšší osmá skupina je ohodnocena na minimální částku 159, 60 Kč na hodinu nebo 26 700,- Kč za měsíc, při odpracování minimálně 40 hodin týdně.

7. 4. Úřad práce ČR, kontaktní pracoviště v Žatci

Rozhovory na Úřadu práce ČR v Žatci probíhaly stejným způsobem jako v Náchodě, aby byly zachovány totožné výzkumné podmínky a množství použitých dat. Pozitivním nepatrným rozdílem, který nemá na vyhodnocení výzkumu vliv, bylo, že mi zde byla poskytnuta k rozhovorům uzavřená kancelář, takže se mi dostalo pohodlné práce a soukromí při dotazování. Jak jsem již v úvodu praktické části zmínil, žatecký úřad disponuje jiným uspořádáním jednotlivých pracovišť, a tak je také i klientům poskytnut větší komfort a při komunikaci s úředníky. Opět jako v předchozím výzkumu byly uskutečněny rozhovory s klienty a poté následně rozhovory se zaměstnanci úřadu. Bohužel i zde musím opět konstatovat, že jsem se sice setkal s nesmírnou vstřícností a ochotou spolupráce, avšak pouze za předpokladu, že jsem přislíbil absolutní diskrétnost a anonymitu získaných informací.

Úřad práce ČR, kontaktní pracoviště v Žatci eviduje ke konci měsíce března 2019, celkem 651 dosažitelných nezaměstnaných ve věku 15-64 let z počtu 12 379 obyvatel v tom samém věkovém rozmezí. Z uvedených zveřejněných údajů na portálu

Ministerstva práce a sociálních věcí vyplývá procentuální podíl nezaměstnaných osob na 5,3 %. Zároveň je v žateckém regionu nabízeno 639 volných pracovních míst, z čehož by se dalo usoudit, že pokud by hypoteticky vzato, využil každý uchazeč volné pracovní místo, mohla by klesnout nezaměstnanost až k nule. [16]

V reálném světě však nelze s takovou variantou počítat, jelikož existuje určitá míra dobrovolně nezaměstnaných lidí nebo nabízené pozice neodpovídají poptávané kvalifikaci uchazečů, jak bylo také rozhovory s úředníky zjištěno. K výše uvedeným údajům v obou regionech je nutné dodat, že rozdíly jsou pouze v početních jednotkách. Zásadním způsobem nijak neovlivní výzkum a rozdíl lze považovat jen za nepatrnou statistickou odchylku.

7. 5. Rozhovory s uchazeči o práci v Žatci

Rozhovory na úřadu práce v Žatci byly provedeny rovněž začátkem měsíce tak, aby zjištěné výsledky mohly být porovnatelné se zjištěnými daty v Náchodě, včetně stejným způsobem položených, níže uvedených, otázek. Vzhledem k určité charakteristice uchazečů, zjištěné z jejich odpovědí na tazatelské otázky, se podařilo zjistit, že se jednalo převážně o klienty, kteří nejsou nově příchozími uchazeči o práci, ale jsou již na úřadu práce delší dobu evidováni, než jak tomu bylo v Náchodě, kde byly z logiky věci některé otázky vypuštěny, jelikož by na ně nebylo možné odpovědět. Z dvaceti oslovených klientů žateckého úřadu jich osm odmítlo rozhovor uskutečnit s tím, že nemají vůbec čas se čehokoliv účastnit. Tři z této skupiny spěchali k doktorovi. Pro zajímavost pouze uvedu, že jeden z oslovených respondentů, který také někam spěchal a neměl zájem se se mnou o čemkoliv bavit, měl oblečeny montérky špinavé od malty a ruce zaprášené od vápenných hmot. Lze se jen domnívat, kam asi spěchal, avšak tento můj postřeh nebyl předmětem zkoumání, ani nijak neovlivnil výsledky a způsob dotazování. Pět respondentů odpovědělo na výše uvedené otázky pouze za mého příslibu, že nebudu používat záznamové zařízení a zbylých sedm rozhovor poskytlo v plném rozsahu i s audio nahrávkou.

Zaměření otázek:

Otázky byly postaveny a zaměřeny tak, aby se z rozhovoru dalo zjistit:

- Věk uchazeče
- Rodinný stav
- Počet dětí
- Bydliště v nájmu či vlastní ve městě nebo na vesnici
- Ochota za prací dojíždět
- Dosažené vzdělání
- Důvod evidence na úřadu práce
- Doba, po kterou byl nebo je uchazeč bez zaměstnání
- Doba, po kterou uchazeč pracoval v minulém zaměstnání a v jakém oboru či profesi
- Nabídka možnosti rekvalifikace ze strany úřadu
- Výše výdělku v minulém zaměstnání
- Výše vyplácené podpory nebo dávek vyplácených v době nezaměstnanosti
- Subjektivní názor uchazeče na vnímání výše vyplácené podpory
- Součinnost a pomoc úřadu práce v minulosti.

V podstatě odpovědi na uvedené otázky měly pouze ukázat, o jakou skupinu klientů úřadu se jedná, jak bylo již podrobněji uvedeno v části "Definice a cíle výzkumu", aby bylo možné porovnat statistické údaje obou regionů a rozdíl v množství nezaměstnaných osob. I z tohoto důvodu nejsou blíže a přesněji specifikovány jednotlivé odpovědi na výše uvedené otázky, ale jejich soubor má naznačit o jakou sociální skupinu osob se jedná, v jaké jsou věkové skupině a zda jsou v praxi podmínky a práce obou úřadů s klienty nebo zaměstnavateli totožné či nikoliv.

Věk dotazovaných se v průměru dostal pod hranici rizikovosti uplatnění na trhu práce, tedy pod padesát let, přesně na 43 let. Třetina z dotázaných klientů byla evidována již na úřadu několik měsíců a z toho jeden dlouhodobě. Další třetina, byli klienti, kteří na úřadu již řešili formality s ukončením evidence, jelikož jim úřad ve dvou případech zajistil práci a dva si práci sehnali sami. Tedy pro upřesnění, ti dva zmínění, byli na úřadu evidováni z důvodu přerušení práce přes zimu, takže práci měli od zaměstnavatele na jaře přislíbenou a evidenci měli pouze pro zajištění zaplacení sociálního a zdravotního pojištění prostřednictvím státu. Zaměstnavatel s nimi přes léto uzavřel smlouvu na dobu určitou, pouze na dobu sezonní práce. Toto zjištění nechám

bez dalšího komentáře, jelikož to není předmětem zkoumání. Zbylá třetina, byli noví uchazeči, kteří očekávali, že jim úřad pomůže práci zajistit.

Všichni dotázaní se shodli na tom, že by byli ochotni dojíždět do zaměstnání v průměru kolem půl hodiny tam a zpět a jeden odmítl kamkoliv dojíždět. Většina dotázaných bydlí ve městě v nájemním bydlení, z toho pouze dva v bytě v osobním vlastnictví a jeden v rodinném domě na vesnici. Všichni dotázaní žijí v poměrně průměrných sociálních podmínkách závislých však na vyplácené podpoře a sociálních dávkách. Na dotaz, zda jim postačí vyplácená částka v době jejich nezaměstnanosti, uvedli v převážné většině, že ano, ale pouze na pokrytí základních potřeb, a proto si třetina z nich aktivně hledá práci i mimo nabídek zprostředkovaných úřadem. Dvě třetiny jsou se způsobem péče úřadu spokojeni, hlavně s vyplácením podpory a dávek. U této skupiny je šest osob se základním vzděláním a dvě vyučeny a v evidenci úřadu jsou vedeny opakovaně.

Jeden z dotázaných respondentů, jehož vzdělání je vysokoškolské, uvedl, že mu úřad pomohl nejen zprostředkovat práci, ale dokonce mu pomohl zajistit i náhradu nevyplacené mzdy od bývalého zaměstnavatele, který s ním ukončil pracovní poměr z důvodu zániku podnikatelské činnosti v souvislosti s uvalenou nucenou správou majetku, pod dohledem insolvenčního správce. V tomto případě úřad zafungoval jako zástupce práva při jednáních s insolvenčním správcem a vše pomohl zařídit.

Z rozhovorů vyplynulo, že úřad klientům poskytuje náležitou součinnost při zprostředkování nalezení práce a potvrdili mi, že se i účastnili jednotlivých akcí nabídky práce, které úřad v zasedací místnosti pořádal ve spolupráci se zaměstnavateli.

Z průzkumu lze usoudit, že dotázaní klienti vnímají roli úřadu práce převážně pozitivně a větší část z nich spíše jako jakési zázemí pro uspokojování jejich základních potřeb a vzhledem k tomu, že jejich odpovědi směřovaly ke spokojenosti s výší vyplácené dávky, lze z toho usuzovat, že nemají větší motivaci cokoliv měnit.

7. 6. Rozhovory s úředníky na úřadě v Žatci

Ve své podstatě by se daly získané odpovědi a postřehy z rozhovorů s úředníky porovnat s těmi, které byly pořízeny na Úřadu práce ČR v Náchodě. Rovněž mají kolegu, který aktivně komunikuje se zástupci firem v okolí a aktivně vyhledává dle portfolia klientů možnosti jejich uplatnění. Dále pořádají pro své klienty v prostorách úřadu burzy práce, na kterých jsou projednávány možnosti uplatnění na trhu práce a vlastní pohovory se zaměstnavateli.

Úřad také svojí prací vstupuje, stejným způsobem jako v Náchodě, do role poradce, tak jak bylo výše zmíněno v podkapitole “Rozhovory s úředníky”, a vzhledem k průběhu takovýchto setkání, mají stejně pozitivní zkušenosti jak s reakcí klientů, tak i zástupců firem. Bohužel jsem rozhovorem zjistil, že stejný problém, tak jak mi uvedli v Náchodě, se zveřejňováním počtů požadovaných zaměstnanců, je i zde, a jedná se o to, že je tabulkově uváděn vyšší počet poptávaných zaměstnanců, než je pak později ve skutečnosti přijato do pracovního poměru. Na můj dotaz, zda se nějak úřad pokouší tuto praxi změnit, mi bylo odpovězeno, že to ani nelze, jelikož není možné nijak dokázat, že by zaměstnavatelé činili tyto kroky záměrně s cílem někoho poškodit. Zaměstnavatel se může sám rozhodnout, kolik lidí s ohledem na svoji výrobu potřebuje či nikoliv. Podmínky se mu průběžně mění. Poptávka na trhu práce je jedna věc a uspokojení potřeby v čase je věc druhá, i s ohledem na to, o jaký druh práce se jedná a jak kvalifikované osoby poptává.

ZÁVĚR

Závěrem lze konstatovat, že práce obou úřadů, které byly předmětem výzkumu, plní velice dobře a zodpovědně svoji státem uloženou funkci. Činnost úředníků tak naplňuje sociální poslání ve zprostředkování pomoci určité skupině osob postižených nenadálou životní situací, a plní tak roli přeneseného správce ve věci pasivní a aktivní státní politiky zaměstnanosti.

Provedenými rozhovory se všemi zúčastněnými a zjištěnými skutečnostmi, které z výzkumu vplynuly, lze usuzovat, že statistiky, uváděné ve veřejném prostoru, nekorrespondují se skutečnou situací v praxi, neboť zaměstnavatelé ve skutečnosti zaměstnávají méně osob, než je statisticky uváděno. Dochází tak k vyšším uváděným číslům v nabídce volných míst na trhu práce, a díky tomu, může docházet ke zkreslení vnímání situace v naší zemi ve smyslu nedostatku práce schopných osob a potřebě zaměstnávat cizince.

Pokud však použijeme procentuální vyjádření podílu dosažitelných uchazečů na trhu práce vůči obyvatelstvu ve věkové skupině 15-64 let, jak je tomu nově uváděno od roku 2013, nemá, dle mého názoru, zveřejňování volných míst ve statistikách žádný zásadní vliv na samotný výpočet podílu nezaměstnaných osob, ale pouze se jedná o údaj, který se dá mediálně nebo manipulativně využít, jak v pozitivním, tak i v negativním směru.

Při porovnání dat Úřadu práce v Náchodě a Úřadu práce v Žatci, jsem pozornost zaměřil na to, aby vstupní data byla porovnatelná a stejně měřitelná, abych nemusel dělat dodatečný směrný přepočet. Při stejném počtu obyvatel, přibližně stejném počtu volných míst mi vyšlo, že v Žatci je skoro jednou tolik nezaměstnaných než v Náchodě. Provedenými rozhovory jsem zjistil, že dotazovaný vzorek respondentů v Náchodě byl z řad nově příchozích uchazečů o práci z důvodu restrukturalizace výroby a pocházeli ze střední sociální vrstvy se středoškolským vzděláním bez maturity a registraci na úřadě vnímali jako způsob nalezení nové práce. Naopak v Žatci se jednalo o dlouhodoběji setrvávající nezaměstnané nebo opakovaně registrované uchazeče na úřadu práce, pocházejících ze slabší sociální vrstvy, převážně se základním vzděláním a úřad vnímali jako součást jejich životního stylu a sociálního zázemí. Z tohoto lze usoudit, že sociální zařazení a vzdělání má podstatný vliv při uplatnění na trhu práce a uvědomění si svého osobnostního postavení a role ve společnosti.

Cíl práce byl naplněn, neboť se mi podařilo zjistit, že hospodářský růst sice má vliv na statisticky uváděný nízký celkový podíl nezaměstnaných osob vůči obyvatelstvu, ale měli bychom se při takovémto rčení opírat jen a jen o zmíněný podíl, a ne zároveň zdůrazňovat, že je v České republice nedostatek pracovní síly, a že rozdíl mezi nabízenými volnými místy a počtem nezaměstnaných je obrovský. Takto prezentovaný údaj posléze může zkreslit dojem na přemrštěnou sociální roli státu, ve smyslu sociální podpory nezaměstnaných a vyplácení různých dávek, které jsou nezaměstnaným osobám poskytovány.

Problematika nezaměstnanosti je však celospolečenské sociální téma, které je zátěží nejen pro jednotlivce postižené ztrátou nebo nemožností obstarat si zaměstnání, ale i pro celou společnost. V České republice se díky pozitivnímu vývoji ekonomiky a různým programům státních nebo neziskových organizací pracujících s takto postiženou sociální skupinou, daří dlouhodobě nezaměstnanost snižovat, a tak eliminovat negativní dopady, které by ovlivňovaly fungování celé společnosti. Rovněž tak sociální práce je velice široké téma zahrnující činnost na různých úrovních, ať už se jedná o pomoc zdravotně postiženým, sociálně slabým, nezaměstnaným či jinak postiženým osobám v různých problémových životních situacích. Lze se shodnout, že se jedná o činnost, která je v současné době rozvinuté společnosti velice důležitá nejen pro jednotlivce, kteří se na cestě životem ocitnou někdy i v tíživých situacích, ale je důležitá pro celou společnost, jelikož navrácí postiženým lidem smysl života a místo ve většinové společnosti. K této problematice by se dalo parafrázovat přirovnání k řetězu: „Řetěz je pevný tak, jak pevný je jeho nejslabší článek“, a pokud se podaří posílit jakoukoliv slabinu společnosti, není žádný, byť i nepatrný učiněný krok zbytečný. Každému, kdo se svou činností jakýmkoliv způsobem podílí na nápravě věcí veřejných v oblasti sociální práce, patří veliké uznání a poděkování.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A DALŠÍCH ZDROJŮ

BUCHTOVÁ, Božena a kolektiv. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a. s., 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.

HÁJEK, Ladislav. *Ekonomie a ekonomika*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2009. ISBN 978-80-7435-013-9.

HOLUB, Martin a Milan ŠLAPÁK. *Analýza české veřejné správy v "okolí" českého penzijního systému: rodinná politika, zdravotní péče, dlouhodobá péče, bydlení, nezaměstnanost a sociální podpora, jejich propojení s důchodovým systémem*. Praha: VÚPSV, 2017. ISBN 978-80-7416-248-0.

MATOUŠEK, Oldřich, Pavla KODYMOVÁ a Jana KOLÁČKOVÁ, ed. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2010. ISBN isbn978-80-7367-818-0.

MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. Vydání třetí. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-1154-9.

MATOUŠEK, Oldřich. *Sociální služby: legislativa, ekonomika, plánování, hodnocení*. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-310-9.

NOVÝ, Ivan a Alois SURYNEK. *Sociologie pro ekonomy a manažery*. 2., přeprac. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2006. Manažer. ISBN 80-247-1705-0.

SIROVÁTKA, Tomáš a Petr MAREŠ, ed. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-210-3048-8.

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3.

Internetové zdroje:

[1] *Ministerstvo práce a sociálních věcí: Pomoc v hmotné nouzi* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2019 [cit. 2019-03-23]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/clanek.php?lg=1&id=5>

[2] - [3] Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. Praha: Ministerstvo vnitra České republiky, 2019 [cit. 2019-03-23]. Dostupné z: https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=435/2004&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

[4] / [5] ZÁKON: Listina základních práv a svobod. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. Praha: Ministerstvo vnitra ČR, 2019, 1993 [cit. 2019-03-29]. Dostupné z: https://aplikace.mvcr.cz/sbirkazakonu/SearchResult.aspx?q=2/1993&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

[6] - [11] *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: Tiskové oddělení, 2019 [cit. 2019-03-29]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/16925>

[12] *Agentura pro začleňování* [online]. Praha: Úřad vlády ČR, 2019 [cit. 2019-03-30]. Dostupné z: <http://www.socialni-zaclenovani.cz/vize-a-poslani>

[13] *Ministerstvo práce a sociálních věcí: Integrovaný portál MPSV* [online]. Praha: Generální ředitelství Úřadu práce ČR, 2019 [cit. 2019-04-12]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj_od_072004

[14] – [16] *Ministerstvo práce a sociálních věcí: Integrovaný portál MPSV* [online]. Praha: Generální ředitelství Úřadu práce ČR, 2019 [cit. 2019-04-12]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem/>