

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

MAGISTERSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2020-2021

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Jiří Pokorný

Psychologické aspekty nezaměstnanosti

Praha 2021

Vedoucí diplomové práce: PhDr. Marie Vacínová, CSc.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

MASTER COMBINED STUDIES

2020 - 2021

DIPLOMA THESIS

Jiří Pokorný

Psychological aspects of unemployment

Prague 2021

The Diploma Thesis Work Supervisor: PhDr. Marie Vacínová, CSc.

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená diplomová práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracoval samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpal, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne

Bc. Jiří Pokorný

Poděkování

Na tomto místě bych rád poděkoval mému vedoucímu diplomové práce, paní PhDr. Marie Vacínová, CSc. za cenné rady a připomínky při psaní této práce.

Anotace

Diplomová práce „Psychologické aspekty nezaměstnanosti“ se zabývá problematikou nezaměstnanosti. Ukazuje pojem nezaměstnanost jako takový, definuje a vysvětluje jednotlivé druhy nezaměstnanosti a míru nezaměstnanosti, to je jako ukazatel, kterým se nezaměstnanost sleduje v procentech. Dotýká se i ekonomických důsledků, které jsou s nezaměstnaností velmi propojeny, a to jak pro jedince, tak i pro společnost. Zabývá se také funkcemi Úřadu práce České republiky (dále jen ÚP ČR), které se starají a zabezpečují státní politiku zaměstnanosti. Podrobněji se věnuje poradenství pro nezaměstnané, které se snaží podpořit rozvoj, osobnostní růst a zralost jedince, aby se lépe uplatnil na trhu práce. Dále je pozornost zaměřena na rizikové skupiny nezaměstnaných a možnosti řešení jejich nezaměstnanosti, které by jim pomohly uspět na trhu práce. Ukazuje možnosti řešení tohoto problému, tedy nezaměstnanosti, které spatřuje především v rekvalifikacích, zaměstnávání v rámci veřejně prospěšných prací, vytváření pracovních míst a podpoře podnikání. A v závěru je důležité si uvědomit, že nulová nezaměstnanost by nebyla řešením, naopak.

Klíčová slova

Aktivní politika, druhy nezaměstnanosti, důsledky nezaměstnanosti, možnosti řešení, nezaměstnanost, příčiny nezaměstnanosti, rizikové skupiny, rekvalifikace, úroveň vzdělání, Úřad práce České republiky (ÚP ČR), zaměstnání.

Annotation

The thesis work “ Psychological aspects of unemployment”. The thesis deals with the issue of unemployment. It shows the concept of unemployment as such, defines and explains the different types of unemployment and the unemployment rate, that is, as an indicator by which unemployment is monitored as a percentage. It also affects the economic consequences, which are very much linked to unemployment, both for individuals and for society. It also deals with the functions of the Labour Office Czech republic, which take care of and ensure state employment policy. In more detail, it provides advice for the unemployed, which seeks to promote the development, personality growth and maturity of the individual in order to be better applied in the labour market. Furthermore, attention is focused on the risk groups of the unemployed and the possibilities of addressing their unemployment, which would help them succeed in the labour market. It shows the possibilities for solving this problem, namely unemployment, which it sees primarily in retraining, employment in community service, job creation and business promotion. In conclusion, it is important to remember that zero unemployment would not be the solution, on the contrary.

Keywords

Causes of unemployment, consequences of unemployment, Labour Office (LO), level of education, possibilities of, types of unemployment, risk groups, retraining, unemployment.

OBSAH

ÚVOD.....	9
1. NEZAMĚŠTNANOST JAKO POJEM.....	11
1.1. Nezaměstnanost	12
1.2. Zaměstnaný	12
1.3. Zaměstnavatel	12
2. NEZAMĚŠTNANOST A JEJÍ ŘEŠENÍ.....	13
2.1. Trh práce	14
2.2. Nezaměstnanost a nezaměstnaní.....	14
2.3. Měření nezaměstnanosti	16
2.4. Druhy nezaměstnanosti	17
2.4.1. Frikční nezaměstnanost.....	17
2.4.2. Strukturální nezaměstnanost	18
2.4.3. Cyklická nezaměstnanost.....	19
2.5. Jiné druhy nezaměstnanosti	19
2.5.1. Nepravá nezaměstnanost.....	19
2.5.2. Skrytá nezaměstnanost.....	20
2.5.3. Neúplná zaměstnanost.....	20
2.5.4. Krátkodobá nezaměstnanost	21
2.5.5. Dlouhodobá nezaměstnanost.....	21
2.6. Důsledky nezaměstnanosti.....	22
2.6.1. Ekonomické důsledky nezaměstnanosti.....	22
2.6.2. Sociální důsledky nezaměstnanosti.....	23
3. STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICE	25
3.1. Právní úprava státní politiky zaměstnanosti České republiky	26
3.2. Subjekty státní politiky zaměstnanosti České republiky	27
3.2.1. Úřad práce České republiky (ÚP ČR).....	28
3.2.2. Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky	31
3.2.3. Aktivní politika zaměstnanosti České republiky.....	32
4. PODPORA V NEZAMĚŠTNANOSTI.....	36
4.1. Rozdělení podpory v nezaměstnanosti	36
5. RIZIKOVÉ SKUPINY NEZAMĚŠTNANÝCH.....	37
5.1. Osoby do 25 let.....	37
5.2. Osoby nad 50 let	39
5.3. Osoby zdravotně postižené	40
6. ŘEŠENÍ NEZAMĚŠTNANOSTI.....	41
6.1. Podpora podnikání	42
6.2. Veřejně prospěšné práce	42
6.3. Větší kapacita pracovníků.....	43

7.	PANDEMIE COVID19 A NEZAMĚSTNANOST	44
7.1.	Udržení zaměstnanosti v „době covidové“	46
7.1.1.	Home office	46
7.1.2.	Kurzarbeit	46
7.1.3.	Ošetřovné	47
7.1.4.	Vládní program COVID I-III	49
7.1.5.	ANTIcovid program (A, B, C).....	50
	PRAKTICKÁ ČÁST	52
8.	NEZAMĚSTNANOST VE STŘEDOČESKÉM KRAJI	52
8.1.	Nezaměstnanost v krajích	52
8.2.	Středočeský kraj a jeho charakteristika	54
8.3.	Nezaměstnanost ve Středočeském kraji	56
8.4.	Covid19 a nezaměstnanost ve Středočeském kraji	58
9.	DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ	58
9.1.	Cíl dotazníkového šetření	59
9.2.	Vyhodnocení dotazníku	60
9.3.	Shrnutí praktické části	72
	ZÁVĚR	74
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	77
	SEZNAM ZKRATEK	81
	SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ	83
	SEZNAM PŘÍLOH	85

ÚVOD

Tématem této diplomové jsou Psychologické aspekty nezaměstnanosti. Nezaměstnanost představuje problém v řadě zemí, zvláště v dnešní složité době. Ani Česká republika v této problematice bohužel nestojí stranou.

Míra nezaměstnanosti na konci září roku 2020 u osob od 15 do 74 let věku v České republice dle ČSÚ představovala 3,8 %. Z historického hlediska a vývoje české nezaměstnanosti můžeme říci, že tato hodnota nepředstavuje tak vysoké číslo, které by nás mělo znepokojovat, dokonce je tomu naopak, ale autor této práce chce poukázat na možná řešení, jak tuto míru vrátit alespoň na hodnotu z období září roku 2019 (tj. rok zpět), kdy míra nezaměstnanosti dosahovala 2,7 %, nebo alespoň ji pozastavit na stávajícím procentu. Dochází ke zvyšování míry nezaměstnanosti v důsledku celosvětové pandemie covid19, která v současné době otřásá celosvětovou ekonomikou, a dokonce i trhem práce?

Diplomová práce je rozdělena dvě části, teoretickou a praktickou. V části teoretické jsou vysvětleny základní pojmy, které mají spojitost s problematikou zaměstnanosti a nezaměstnanosti na trhu práce v České republice. Dále jsou v teoretické části popsány konkrétní dopady, které vznikají díky vysoké míře nezaměstnanosti. Dopadů je opravdu mnoho, mezi ty hlavní řadíme např. zdravotní a sociální dopady, ale i finanční ztráty.

Nezaměstnanost jako taková, má velký vliv na životní úroveň konkrétních jedinců a jejich rodin. Životní úroveň bývá často proměnná, a to z toho důvodu, že nezaměstnanost roste a vstupuje tak do života většího počtu obyvatelstva České republiky. Nejvíce škodlivý pro naši společnost je dlouhodobě nezaměstnaný občan, což je člověk, který nepracuje déle jak jeden rok (12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců). Nezaměstnaný jedinec pobírá sociální dávky, neplatí daně a časem se stává zátěží pro celou naši společnost, tedy i ekonomiku České republiky.

Negativní dopady dlouhodobá nezaměstnanost má i na samotného delší dobu nezaměstnaného jedince. Kvůli dlouhodobé nezaměstnanosti mohou u postiženého vznikat zdravotní problémy, a to jak psychické, tak i fyzické. Nezaměstnanost jako taková však nepřináší pouze negativa, existuje i tzv. „přirozená nezaměstnanost“, která

představuje de facto i číslo nezaměstnanosti v České republice, jelikož nezaměstnanost nemůže nikdy dosahovat nulových hodnot. Nulové nezaměstnanosti by mohlo být dosaženo pouze tehdy, kdy by byla práce státem nařízená neboli povinná, jak k tomu skutečně již došlo v naší nedávné minulosti. Jednalo se o tzv. zákon o příživnictví, v jehož znění občan, který po určitou dobu nebyl zaměstnaný, mohl být i odsouzen, a to nepodmíněně.

Jak bylo již v úvodní části zmíněno, míra nezaměstnanosti v současné době nedosahuje alarmujících hodnot, což je umožněno i díky zahraničním zaměstnancům, kteří nejsou ve statistice evidováni. Jedná se o tzv. agenturní zaměstnance, a i této problematice se budeme v rámci této práce také věnovat.

Vrátíme-li se na současnou scénu, celosvětově probíhající pandemie konkrétně v České republice výrazně mění stávající trh práce. Zaměstnanci hlásí pokles příjmů, vyskytuje se častější propouštění zaměstnanců, nabývá na důležitosti práce z domova (home office), je zaveden kurzarbeit a „ošetřovné“ nebo dochází k omezení výroby a tím pádem i k zeštíhlení platů. Všechny tyto změny a tendence jsou v práci vysvětlené a je názorně poukázáno na to, jak účinně fungují v momentální situaci. K létu roku 2020 došlo v důsledku pandemie ke zrušení 400 milionů pracovních pozic na plný úvazek v rámci celého světa.

Praktická část je založena na dotazníkovém šetření a analýze statistických dat. Cílem práce je analyzovat nezaměstnanost, konkrétně při zaměření se na rizikové skupiny (věkem 50+) na trhu práce ve Středočeském kraji a uvažovat tak nad možností řešení nezaměstnanosti právě skrz tuto rizikovou skupinu. Autor práce si stanovil konkrétní výzkumné otázky:

- Je věk limitujícím faktorem k získání zaměstnání u osob věkem 50+?
- Jsou osoby ve věku 50+ méně ochotné pro získání nové práce se rekvalifikovat nebo navyšovat stupeň svého dosaženého vzdělání?
- Je současná situace (pandemie covid19) důvodem nezaměstnanosti této věkové skupiny?

Na tyto konkrétní otázky a mnohé další se pokusí autor v rámci této diplomové práce zodpovědět, a následně i nabídnout nejlepší možná řešení, jak ovlivnit, potažmo snížit současnou míru nezaměstnanosti v České republice (dále jen ČR).

1. NEZAMĚŠTNANOST JAKO POJEM

„Obvykle se vychází z faktu, že samotná existence nezaměstnanosti je vlastně přirozeným atributem svobodné společnosti, založené na demokracii a tržním mechanismu a demokracii“ (Mareš 2002, str. 10-11).

Nezaměstnanost představuje stav, při kterém dochází k nerovnováze na trhu práce, tedy aktuální poptávka po pracovních místech je vyšší, než je aktuální nabídka práce. Jiná definice může uvádět, že nezaměstnanost znamená plýtvání zdroji, protože nezaměstnanost představuje velký problém tržní ekonomiky, a patří mezi nejsledovanější jevy.

Pokud je míra nezaměstnanosti vyšší než přirozená míra nezaměstnanosti, tak ekonomika vyprodukuje méně, než by mohla na úrovni potenciálního produktu. Toto definuje tzv. „Okunův zákon“, který říká, že je-li skutečná míra nezaměstnanosti o 1 % bod nad úroveň přirozené míry nezaměstnanosti, skutečný produkt bude o 2 % body pod svou potenciální úrovní¹.

Zaměstnání neboli práce představuje v životě každého z nás velmi důležitý prvek, dává nám nejen materiální prostředky (peníze), pro důstojný život a fungování, ale také pocit jistoty, bezpečí, zajištění sebe i rodiny, mnohdy i pocit štěstí a v rámci pracovního kolektivu může vzniknout dokonce přátelství či láska. Dá se říct, že se jedinec díky práci seberealizuje a uspokojuje své potřeby. Všechny tyto aspekty jsou důležité pro zdravé fungování jedince a jeho začlenění se do společnosti².

ČR disponuje relativně nízkou nezaměstnaností (tento fakt nás povede celou diplomovou prací), kdy nízká nezaměstnanost představuje v Evropské unii (dále jen EU) opravdovou raritu. Na druhou stranu rostoucí až velká zaměstnanost nepřináší samé výhody, např. zvyšuje mzdové náklady firmám, to jim ve finále snižuje zisk, následně vysoká cena za lidskou pracovní sílu utváří tlak na firmy a na automatizaci jejich výroby.

¹ŠETEK, D. Makroekonomie 2- 23. Nezaměstnanost [Online]. 2016. [Citace 14. 12. 2020]. Dostupné z: <http://www.ekospace.cz/4-makroekonomie-2/42-23-nezamestnanost>

²ŠOLCOVÁ, I, KEBZA, V. Nezaměstnanost a zdraví. Československá psychologie. Volume 45, Issue 2, pp. 23.

1.1. Nezaměstnanost

Nezaměstnaný je člověk, který je starší 15 let, a který v konkrétním sledovaném období souběžně splňoval 3 podmínky: 1) není zaměstnán; 2) aktivně hledá zaměstnání (zde se rozumí hledání prostřednictvím Úřadu práce České republiky či soukromé zprostředkovatelný práce či jinými možnými způsoby); 3) je připraven k nástupu do zaměstnání, tj. během referenčního týdne je k dispozici okamžitě či nejpozději do dvou týdnů pro výkon placené práce či práce ve vlastním podniku (ČZSO online).

Dle zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 3 je nezaměstnaný „1) fyzická osoba, která má způsobilost být zaměstnancem; 2) fyzickou osobou jsou státní občané ČR a za stejných podmínek cizinci; 3) kteří splňují zákonem stanovené podmínky pro zaměstnávání.“

1.2. Zaměstnaný

Zaměstnanec je účastník pracovně-právního vztahu. Jeho úkolem je vykonávat určitou závislou činnost pro zaměstnavatele, za kterou mu náleží odpovídající mzda/ plat. Dle zákona 262/2006 Sb. v Zákoníku práce je zaměstnancem „fyzická osoba, která se zavázala vykonávat závislou práci v základním pracovněprávním vztahu.“

1.3. Zaměstnavatel

Zaměstnavatelem se rozumí účastník pracovně-právního vztahu. Jedná se o právnickou osobu (dále jen PO) nebo fyzickou osobu (dále jen FO), která zaměstnává další FO, tedy zaměstnance. Zaměstnavatel smí zaměstnance zaměstnávat i v jiném vztahu, než je pracovně-právní, tj. vztah mezi družstvem a jeho členy (zákon 262/2006 Sb.).

Zaměstnavatel spadá mezi účastníky právního vztahu. Podle zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, mezi tyto účastníky patří ČR, za kterou jedná ministerstvo a ÚP ČR, FO (dle definice výše), zaměstnavatelé, PO a FO a další subjekty dle zvláštních právních předpisů.

2. NEZAMĚSTNANOST A JEJÍ ŘEŠENÍ

„Pocit seberealizace a společenské užitečnosti, vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty“ (Buchtová 2002, s. 75).

Je víc než patrné, že ztráta práce pro člověka nepředstavuje pouze následné existenční problémy v podobě ztráty hlavního zdroje peněz čili příjmů, tj. vznik nejistoty, ale také špatná psychika, která může vést až ke zdravotním problémům. Dlouhodobá nezaměstnanost většinou může vyústit až do pocitu selhání a u postižených vznikají pochybnosti o jejich schopnostech. Světem nezaměstnaného se poté stává nejistota, strach a někdy i beznaděj či úzkost. Cítí-li se daný člověk tak, že není schopen sehnat práci nebo není dostatečně kvalifikovaný, práceschopný, mohou jej napadat i stále horší černé myšlenky. Řešením takových stavů a pocitů by se zdála nulová nezaměstnanost, kdy by všichni lidé byli zaměstnaní a ve své práci spokojení (jak finančně, tak i pracovní). Zaměstnavatel by plnil přání a požadavky zaměstnanců a zaměstnanci by rádi plnili své pracovní úkoly. Tato utopická situace však není reálná, ani žádaná. V rámci odborné literatury se na toto téma hovoří, a jedná se o tzv. plnou zaměstnanost neboli nulovou nezaměstnanost.

Plná zaměstnanost *„je většinou chápána jako stav, kdy ten, kdo chce pracovat a akceptovat danou mzdu, kterou mu zaměstnavatelé za daných podmínek mohou nabídnout, zaměstnání vždy najde“ (Mareš 2002, s. 25).*

2.1. Trh práce

Trh práce je pojem, který se zaměstnaností a nezaměstnaností velmi souvisí, proto je pro danou tematiku vhodné si ho krátce představit i v této diplomové práci. Trh práce je místo, kde se setkává nabídka práce s poptávkou po práci, kde na straně poptávky vystupují zaměstnavatelé a na straně nabídky vystupují domácnosti (tedy jedinci, kteří hledají zaměstnání). Realizace trhu práce je doprovázena existencí míry nezaměstnanosti. Zjednodušeně představuje trh práce tržní poptávku po práci a tržní nabídku po práci. (Brožová 2003, s. 13)

Na trhu práce se často vyskytuje nerovnováha, tu se snaží ovlivňovat zaměstnanecké odbory, ty se snaží implementovat opatření, která upřednostňují zaměstnance, tím můžou být nástroje ke zvýšení mezd/platu, aj. (Macáková a kolektiv 2010, s. 170). I na tomto trhu existuje konkurence, a také proto se zde udávají podmínky zaměstnanosti včetně platů a mezd (Holman 2016, s. 270-271). Účastníci při řešení otázky efektivního využití pracovních sil jsou:

- stát
- zaměstnanci
- podnikatelé.

2.2. Nezaměstnanost a nezaměstnaní

Nezaměstnaným je označován člověk, který je starší 15 let, a který ve sledovaném období souběžně splňuje 3 podmínky: 1) není zaměstnán; 2) aktivně hledá zaměstnání (zde se rozumí hledání prostřednictvím ÚP ČR či soukromé zprostředkovatelny práce či jinými možnými způsoby); 3) je připraven k nástupu do zaměstnání, tj. během referenčního týdne je k dispozici okamžitě či nejpozději do dvou týdnů pro výkon placené práce či práce ve vlastním podniku. (ČZSO online)

Dle zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 3 je nezaměstnaný charakterizován jako „1) fyzická osoba, která má způsobilost být zaměstnancem; 2) fyzickou osobou jsou

státní občané ČR a za stejných podmínek cizinci; 3) kteří splňují zákonem stanovené podmínky pro zaměstnávání.“

Nezaměstnaným není osoba, která nepracuje. Nyní si představíme definici z knihy *Ekonomie* od Samulsona a Nordhause (2007, s. 651), kde se píše, že nezaměstnaní představují „*osoby, které nemají práci, ale aktivně si ji vyhledávají*“, ovšem tyto osoby „*musí vykazovat prokazatelné úsilí o získání práce*“. Nezaměstnaný si tedy sám, a hlavně aktivně práci hledá a zajímá se o volná místa.

Podle definice Mezinárodní organizace práce (dále jen ILO) a prováděcí metodiky organizace EUROSTAT označujeme za nezaměstnané všechny osoby od 15 let věku a výše, které ve sledovaném období splňovaly všechny podmínky k tomu určené (ČSÚ online):

- jsou aktuálně bez práce;
- hledají aktivně práci, ovšem formou aktivního hledání práce se myslí hledání prostřednictvím ÚP či soukromé zprostředkovatelny práce, hledání práce ve firmách, přes inzeráty, podnikání kroků pro vlastní podnikání, podání žádosti o pracovní licence a povolení apod.;
- byly připraveny k okamžitému nástupu do práce nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon zaměstnání či zaměstnání ve vlastním podniku.

Výše uvedený text naznačuje, že v každé zemi se vyskytují takoví lidé, tedy lidé bez práce, kteří nejsou nezaměstnaní, kteří nevyhovují definici nezaměstnaného. Tito lidé buď vůbec pracovat nechtějí (z jakéhokoliv důvodu) či mají předchozí negativní zkušenost, díky které jsou přesvědčeni, že pro ně neexistuje žádné volné místo, a tak si zaměstnání ani nehledají, nejsou tedy zahrnuti v evidenci nezaměstnaných a statistiky je nezahrnují. Do těchto ukazatelů charakterizujících nezaměstnanost se také nezařazují lidé, kteří pracují na zkrácený pracovní úvazek nebo lidé, jejichž pracovní zařazení se zhoršilo.

2.3. Měření nezaměstnanosti

Již v úvodu diplomové práce byla zmíněna tzv. míra nezaměstnanosti, která v září roku 2020 dosahovala v ČR hodnoty 3,8 %. Co ale hodnota této míry konkrétně znamená? Jak lze měřit nezaměstnanost?

Pro měření nezaměstnanosti se užívá ukazatel zvaný míra nezaměstnanosti, tj. poměr nezaměstnaných k celkovému ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu. Míra nezaměstnanosti se udává v procentech (%). Ekonomicky aktivním obyvatelstvem, produktivní pracovní silou daného státu, rozumíme součet zaměstnaných a nezaměstnaných osob. Jsou to ti jedinci, kteří práci mají (nemusí být v ní přítomni, ale mají vazbu na zaměstnání – např. nemocenská, mateřská dovolená apod.) a ti, kteří práci nemají, ale splňují definici zaměstnaných (Buchtová 2002, s. 65).

Aktuální situaci na trhu práce popisuje také údaj zvaný „počet volných pracovních míst“. I z tohoto ukazatele je možno vypočítat počet volných pracovních míst připadajících na jednoho nezaměstnaného jedince.

Vyjádřit nezaměstnanost je možné absolutním číslem (např. 100 tisíc nezaměstnaných osob) nebo právě mírou nezaměstnanosti, která se vypočítá podle vzorce:

$$u = U / (L + U) \times 100$$

u znamená míru nezaměstnanosti v procentech,

U značí počet nezaměstnaných,

L rozumíme počet zaměstnaných.

Výsledek nám říká, kolik procent praceschopného obyvatelstva je nyní nezaměstnaných. Míra nezaměstnanosti se vyjadřuje jako procento nezaměstnaných z ekonomicky aktivního obyvatelstva (L + U). Ekonomicky aktivní obyvatelstvo zahrnuje osoby zaměstnané (od 15 let věku) a nezaměstnané (od 15 let věku). Míra nezaměstnanosti závisí na registrované nezaměstnanosti, tj. tvoří ji osoby přihlášené na Úřadu práce České republiky. Ovšem všichni nezaměstnaní se nehlásí na Úřad práce České republiky, a tak se skutečná nezaměstnanost od registrované může značně lišit.

2.4. Druhy nezaměstnanosti

Na první pohled je jasné, že nezaměstnanost prochází různými fázemi, různými scénáři i různými cykly. Případy nezaměstnaných lidí se liší co do délky jejich nezaměstnanosti, tak i podle dalších charakteristik. Díky této skutečnosti lze nezaměstnanost dělit na druhy a členit je pro lepší orientaci.

2.4.1. Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost vzniká důsledkem neustálého pohybu lidí mezi oblastmi a pracovními místy či v průběhu jednotlivých stádií životního cyklu. A i kdyby se ekonomika dané země nacházela ve stavu zaměstnanosti, existovali by lidé, kteří hledají zaměstnání po dodělení školy či se stěhují do jiného města (většinou do velkoměsta), mohou se vracet do práce po dlouhodobé absenci – po rodičovské dovolené. Díky tomuto točení mezi zaměstnáním nemůže existovat plná zaměstnanost - nulová nezaměstnanost.

Frikčně nezaměstnaní se často točí, tedy přecházejí z jednoho zaměstnání do druhého, nebo hledají lepší a lepší práci, proto se i považují za „dobrovolně nezaměstnané“. Ovšem v případě výše uvedeného druhu nezaměstnanosti se zejména jedná o krátkodobou nezaměstnanost (Holman 2016, s. 285). *„Změny ve frikční nezaměstnanosti mohou být způsobeny dobrovolnými změnami doby strávené hledáním zaměstnání, které jsou nezaměstnaní ochotni akceptovat“*, mimo toho mohou být změny ovlivněny také (Mareš 2002, s. 20):

- podmínkami pro nezaměstnanost, kdy je nezpochybnitelná přímá úměra mezi přijatelností systému podpor sociálního státu a prodlužováním doby hledání práce nezaměstnanými; vedle tohoto vyšší podpory v nezaměstnanosti zvyšují úroveň tzv. transferové mzdy, tj. mzdy, při které je zaměstnanec ochoten nabízené zaměstnání akceptovat;
- růstem dalších požadavků zaměstnanců (požadavky na obsah práce, doba dojíždění, pracovní prostředí apod.), který způsobuje prodloužení průměrného trvání frikční nezaměstnanosti;

- strukturou pracovního trhu, tedy nerovnováhou mezi strukturou nabídky práce a strukturou poptávky po práci, a to z hlediska profesního a z hlediska geografického;
- malou informovaností, tedy nízkou informovaností zaměstnavatelů o volných osobách a také nízkou informovaností potenciálních pracovníků o volných pracovních místech.

2.4.2. Strukturální nezaměstnanost

Zaměstnanci mohou své zaměstnání ztratit v důsledku (Mareš 2002, s. 20):

- rozpadu neefektivních firem, podniků a institucí;
- eliminace celých zastaralých odvětví a s tím spojeným náhlým a definitivním rušením některých profesí;
- likvidace umělé přezaměstnanosti.

Zde hovoříme o strukturální nezaměstnanosti, která je charakteristická tím, že vzniká v důsledku zásadního nesouladu mezi nabídkou a poptávkou na pracovním trhu. Strukturální nezaměstnanost *„nastává pokaždé, když roste poptávka po novém druhu práce a zároveň klesá poptávka po stávající práci, kde nabídka se dosud nepřizpůsobila“* (Samuelson a Nordhaus 2007, s. 655).

Strukturální nezaměstnanost vzniká *„nerovnováhou mezi pracovní silou pohotovou pro práci a požadavky zaměstnavatelů po určitém typu práce“*, a to zejména co se týče kvalifikační struktury nabídky a poptávky (Mareš 2002, s. 20). Postižené osoby strukturální nezaměstnaností se zpravidla vyznačují *„určitým věkem, kvalifikací, dovednostmi, zkušenostmi, jsou rozdílného pohlaví a mají určité bydliště“* (Mareš 2002, s. 20). Strukturální nezaměstnanost lze vzhledem k jejím příčinám dělit na dvě části (Mareš 2002, s. 21):

- strukturální nezaměstnanost způsobená pohybem pracovních pozic napříč odvětvími, kterým se struktura pracovní síly přizpůsobuje, přičemž v případě zrušení pracovních míst v daném odvětví, přechází část uvolněných lidí do nových

a dynamičtěji se rozvíjejících odvětví; tato část strukturální politiky se do částečné míry překrývá s nezaměstnaností frikční;

- strukturální nezaměstnanost způsobená zrušením pracovních míst a nahrazením lidské práce technikou, tedy robotizace, tím pádem je pokles poptávky po pracovních místech; tato část strukturální nezaměstnanosti je díky její příčině někdy označována jako nezaměstnanost technologická.

2.4.3. Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost neboli nezaměstnanost z nedostatku poptávky vzniká *„nevyužití stávajících kapacit z důvodů odbytových potíží“* (Mareš 2002, s. 21). *„Vzniká tehdy, když poklesne celková poptávka po pracovní síle“* (Samuelson a Nordhaus 2007, s. 655). Díky uvedeným definicím dojdeme k tomu, že v obdobích hospodářských poklesů složka této nezaměstnanosti narůstá, a při růstu výkonnosti ekonomiky je naopak tato složka potlačována (Buchtová 2002, s. 67).

Specifickou částí cyklické nezaměstnanosti je nezaměstnanost, která se pravidelně opakuje, spojená s přírodním cyklem – to si můžeme představit jako sezónní nezaměstnanost, která je nejtypičtější například ve stavebnictví, turistice nebo v zemědělství.

2.5. Jiné druhy nezaměstnanosti

V předcházející kapitole byly uvedeny druhy nezaměstnanosti podle příčiny vzniku. Nyní je důležité uvést si další specifické druhy nezaměstnanosti, kterými jsou jmenovitě: nezaměstnanost nepravá, skrytá a neúplná.

2.5.1. Nepravá nezaměstnanost

Nepravá nezaměstnanost zahrnuje osoby, které lze rozdělit do dvou skupin (Mareš 2002, s. 22-23):

- osoby, které si práci nehledají, mohou ji dokonce i odmítat, jejich iniciativa je vedena na nárok čerpání státní podpory v nezaměstnanosti nebo na čerpání dalších státních sociálních podpor, a to v plném rozsahu;
- osoby, které jsou sice registrované jako nezaměstnané, ale zároveň pracují v neformální a šedé ekonomice, tím rozumíme práci na černo, tedy bez pracovních smluv nebo prostřednictvím tzv. „schwarzsystemu“ apod.

2.5.2. Skrytá nezaměstnanost

Skrytá nezaměstnanost je tvořena fakticky nezaměstnanými osobami, které ovšem nejsou nikde registrovány, které by při dostatečné nabídce práci bez váhání přijaly. Jde tedy o nezaměstnanost, „*kdy si nezaměstnaná osoba nehledá práci, ani se jako nezaměstnaná nikde neregistruje*“ (Mareš 2002, s. 21). Velký podíl v této skupině představují většinou vdané ženy neboli ženy v domácnosti a mladiství.

Mezi osoby, které jsou obsažené ve skryté nezaměstnanosti, řadíme především (Mareš 2002, s. 21-22):

- osoby, které již zaměstnání nehledají, (a to možná v důsledku přesunu do jiného statusu – jako je studium, mateřství, práce v domácnosti, aj.);
- osoby, které si hledají práci prostřednictvím neformálních sítí (facebook, inzeráty, aj.) nebo napřímo u zaměstnavatelů/firem, a to bez registrace na úřadu práce;
- osoby již vyřazené z evidence nezaměstnaných osob, a to z důvodu jejich zařazení do veřejně prospěšných prací, do rekvalifikačních kurzů, aj.;
- osoby, které mají nízkou kvalifikaci nebo kvůli vysokému věku (či případně jiným handicapem), kvůli kterým nejsou umístěny a jsou odsouvány mimo trh práce (to je možné předčasným odchodem do důchodu nebo přesunem do invalidního důchodu aj.).

2.5.3. Neúplná zaměstnanost

Neúplná zaměstnanost je spojena se zaměstnáváním na snížený úvazek nebo sdílení jednoho pracovního místa dvěma osobami. Tento typ zaměstnanosti se v současné době rozšiřuje po celém světě, a to jako jeden ze způsobů řešení masové nezaměstnanosti.

2.5.4. Krátkodobá nezaměstnanost

Krátkodobá nezaměstnanost znamená rychlý přechod z jednoho zaměstnání do druhého zaměstnání, jedinec je tedy bez práce jen krátkou dobu. Nezaměstnaný neztrácí svou získanou praxi, kvalifikaci a pracovní návyky, má motivaci a chce pracovat.

2.5.5. Dlouhodobá nezaměstnanost

Dlouhodobá nezaměstnanost již byla v rámci této diplomové práce několikrát zmíněna. Při dlouhodobé nezaměstnanosti hovoříme tehdy, je-li konkrétní jedinec nezaměstnaný jeden až dva roky. ÚP ČR uvádějí počátek této nezaměstnanosti již od sedmého měsíce evidence nezaměstnaného. Dlouhodobě nezaměstnané můžeme dělit na dvě skupiny:

- Do 1. skupiny řadíme ty, kteří jsou z trhu práce vyloučeni. Důvodů k tomuto kroku bývá mnoho, např.: zdravotní, věkové, kvalifikační či další.
- Do 2. skupiny řadíme osoby, které nemají zájem o práci a jen využívají sociální výhody/ dávky. Dlouhodobou nezaměstnaností bývají nejvíce ohroženi lidé se základním vzděláním, lidé zdravotně postižení, matky s malými dětmi, čerství absolventi škol (SOŠ, SŠ, VOŠ, VŠ), aj. Většinou po jejich dovednostech a znalostech nebývá na trhu práce poptávka. Nemusí být ani ochotni se lépe kvalifikovat, vzdělávat a přizpůsobovat se trhu práce, který se často a neustále mění. Nabyté zkušenosti dlouhodobě nezaměstnaného a jeho znalosti se stávají zastaralými, kvalifikaci si nezvyšuje, nedodělává si potřebné vzdělání a nerozvíjí se, tím ztrácí i své dosavadní pracovní návyky. Nezaměstnaný pak mnohdy ztrácí motivaci pro hledání práce, kterou podle jeho přesvědčení stejně nenajde/ nezíská.

K řešení nelehké situace dlouhodobé nezaměstnanosti je potřebné, aby správně fungovaly nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Jestliže tato politika nebude fungovat účelně a efektivně, počet dlouhodobě nezaměstnaných v evidenci úřadu práce ještě poroste (Kotýnková a Němec 2003, s. 29-30). Zaměstnavatelé mají jasné představy

ohledně požadavků na potřebné pracovní síly, ty mají být kvalifikované, flexibilní, s dobrými pracovními návyky, a hlavně mají mít zájem a chuť pracovat a za práci i dojíždět.

2.6. Důsledky nezaměstnanosti

Problematika nezaměstnanosti je velice složitá a obsáhlá. Důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti se netýkají pouze samotného nezaměstnaného jedince, musí se vzít v potaz také jeho rodina, jeho blízcí a při vysokých procentech nezaměstnanosti v konkrétní zemi má vliv i na celou společnost. Důsledky nezaměstnanosti jsou patrné v oblasti ekonomické, ale i v oblasti sociálních vztahů a psychiky celého státu a jejich obyvatel.

2.6.1. Ekonomické důsledky nezaměstnanosti

Ekonomické neboli hospodářské důsledky nezaměstnanosti bývají spojovány s tím, že ekonomika země je méně produktivní, než kolik je v daném okamžiku schopna být, tj. hodnota HDP je pod úrovní potenciálního HDP. Pro upřesnění využijeme odbornou literaturu (Samuelson a Nordhause 2007, s. 651), kteří ve své knize zmiňují, že *„každé zvýšení nezaměstnanosti se jeví, že ekonomika vyhadzuje oknem zboží a služby, které by nezaměstnaný člověk mohl vyrobit“*. Pakliže je míra nezaměstnanosti vysoká, část zdrojů (práce i kapitál) není využita a důsledkem toho dochází ke ztrátě produktu dané ekonomiky.

Vztah mezi vývojem zaměstnanosti a vývojem ekonomiky vyjadřuje i Okunův zákon, který vysvětluje propad produktu, a ve své definici uvádí, že *„pokles HDP o 2 % potenciálního produktu znamená nárůst nezaměstnanosti průměrně o 1 % bod“* (Samuelson a Nordhause 2007, s. 653).

Ztráta makroekonomického produktu spočívá v tom, že nenachází-li se ekonomika ve stavu plné zaměstnanosti, pak je její výstup pod potenciální možnou úrovní. Vzniká pak ztráta mezi potenciální a skutečnou produkcí. Nezaměstnaní

nepřispívají k výrobě statků a služeb, v důsledku čehož vzniká tato konkrétní ztráta. Ztráty pro společnost jsou veliké, okolo desítek miliard Kč³.

V další řadě přichází stát o příjmy z daní FO. Nezaměstnaní nemohou odvádět daně z příjmu a na druhé straně výdaje v důsledku nezaměstnanosti rostou. Pak se jedná o ztrátu lidského kapitálu, dochází k dequalifikaci u nezaměstnaného jedince. Získané vzdělání se zmenšuje a hodnota lidského kapitálu (tj. vzácný ekonomický zdroj) devaluje⁴.

Při nezaměstnanosti největší důsledek pocítí hlavně domácnosti. Jedná se o ekonomický důsledek zejména pro jedince, u kterého tento problém nastal, kdy o práci přišel některý z hlavních členů rodiny (živitelů rodiny). Je patrné, že menší pokles byl zaznamenán u nezaměstnaných osob, kteří bydlí ještě s rodiči, tj. u mladších jedinců do 25 let věku a u těch, jejichž příjem byl tzv. doplňkovým příjmem pro rodinu. A právě finanční potíže v rodině většinou přinutí nezaměstnaného vzít i hůře placené a méně kvalifikované zaměstnání.

2.6.2. Sociální a psychické důsledky nezaměstnanosti

Je pochopitelné, že každý člověk je jiný, svým způsobem jedinečný, a proto každý z nás reaguje na ztrátu zaměstnání jiným způsobem. Všechny nezaměstnané však pojí to, že ztráta zaměstnání představuje velký zásah do jejich životů. A nejen do jejich životů, ale také do životů jejich rodin (živitel rodiny).

Sociální důsledky jsou ukazatele pro dopady nezaměstnanosti na sociální situaci nezaměstnaného, jeho postoje, jeho chování, a celkově na jeho společenský život, na život jeho rodiny a jeho domácnosti. Tyto důsledky jsou mezi sebou spjatě propojeny.

Základní sociální důsledky nezaměstnanosti podle Krebse (Krebs 2007, s. 295-296) jsou:

- životní úroveň – ztráta příjmů, čímž dochází k poklesu dosavadní životní úrovně a také k finančním potížím. U dlouhodobé nezaměstnanosti pak může vést až k

³ BROŽOVÁ, D. Společenské souvislosti trhu práce, str.: 101.

⁴ SIROVÁTKA, T, MAREŠ, P. Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika, str.:170.

chudobě, k oslabení sociálních kontaktů nebo dokonce i k sociálnímu vyloučení ze skupiny/ společnosti nezaměstnaného a mnohdy i jeho rodiny;

- vliv na rodinu – tento vliv řadíme mezi ten největší, protože rodina je v blízkém kontaktu a vztahu s postiženým jedincem. Rodina jej každý den obklopuje a je zasažena nejen poklesem jejich příjmů, ale dochází i k narušování denních rodinných rituálů, ke změně autority a pozice nezaměstnaného v rodině, což vede až k rozbití partnerských vztahů, a dokonce může vést k nižšímu počtu sňatků, a dokonce i k nižší porodnosti, aj.;
- vliv na zdraví – zdraví jak fyzické, tak i psychické. Být delší dobu bez práce v jedinci vyvolává pocit neschopnosti, neužitečnosti, nepotřebnosti a vede ke ztrátě sebedůvěry. „*Problémem vztahu mezi nezaměstnaností a fyzickým zdravím má společného jmenovatele, a to ve stresu, atakujícím imunitní systém a kardiovaskulární systém člověka*“ (Mareš 2002, s. 84). Stres většinou způsobuje psychosomatické nemoci neboli „*spolupůsobení mezi psychologickými faktory a fyziologickou dispozicí k nemoci*“ (Buchtová 2002, s. 145) a způsobuje celou další řadu nemocí a zdravotních problémů, jako např. astma, cukrovku, žaludeční vředy, vysoký krevní tlak, kožní choroby, aj.
- vliv na čas – narušení denního režimu a celkově změna vnímání času jako takového. Čas dlouhodobě nezaměstnaného je naplněn nudou a pasivními až nežádoucími aktivitami (např. spánek, nadměrné sledování televize, kriminalita, alkoholismus, aj.).

Ztráta zaměstnání, strach, frustrace s dopadem na fyzické a duševní zdraví. Zaměstnání jedinci zajišťuje materiální užitek, ale i pocit užitečnosti, seberealizaci a uspokojení jeho potřeb. Prožívání ztráty práce představuje vysokou emocionální zátěž.

„*Také v ČR stoupá počet případů sebevražd v souvislosti se ztrátou práce. Nepřímo to potvrzuje statistika z roku 1998, která ukázala, že nejčastěji u nás dobrovolně odcházejí ze života lidé ve věku 40 až 50 let věku a teprve potom starší občané. Nejpočetnější skupinou v rámci sebevražd ze sociálních příčin jsou právě nezaměstnaní*“⁵.

⁵BUCHTOVÁ, B, a kolektiv. Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém, str.: 115.

3. STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICE

ČR je demokratickým, pluralitním státem s dvoukomorovým parlamentním systémem a její politika zaměstnanosti má charakter státní politiky zaměstnanosti⁶.

Státní politiku zaměstnanosti ČR utváří stát a podílejí se na ní i jiné subjekty činné na trhu práce, kterými jsou zejména zaměstnavatelé a odborové organizace (Odborová organizace je PO, která je povinná svůj vznik oznámit Ministerstvu vnitra ČR. Tyto organizace vznikají nezávisle na státu a nemají omezený počet).

Pro rok 2021+ bude rokem národní politika výzkumu, vývoje a inovací České republiky. Snaha o získání a udržení odborníků z České republiky, a i ze zahraničí a bude pro ně vytvářet ideální podmínky.

Státní politika zaměstnanosti v České republice je postavena zpravidla na zákoně číslo 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, který je „v souladu s právem ES spravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti“ (Pracovněprávní předpisy 2013, s. 99).

Zákon o zaměstnanosti, tedy jeho § 2, určuje náplň státní politiky zaměstnanosti v České republice, která se má zpravidla zabývat následujícími činnostmi (Pracovněprávní předpisy 2013, s. 99-100):

- zabezpečit práva na zaměstnání. Toto právo je charakterizováno jako právo FO, která chce, a hlavně může pracovat, ale také která se o práci uchází (Petrášek, 2007, s. 75): na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti, na zprostředkování zaměstnání, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu,
- pravidelné sledování a vyhodnocování trhu práce, situace na tomto trhu, zpracovávání hypotéz a koncepcí zaměřených na tento trh, to v souladu se strategií zaměstnanosti, kterou udává EU, a to s podmínkami pro čerpání financí z Evropského sociálního fondu,

⁶HALÁSKOVÁ, R. Politika zaměstnanosti, str.: 48.

- koordinace a utváření projektů, programů a opatření pro zvyšování pracovního uplatnění osob a pro rozvoj lidských zdrojů,
- uplatnění aktivní politiky zaměstnanosti,
- spolupráce na zapojení a tvorbě na mezinárodních programech v souvislosti s rozvojem lidských zdrojů na trhu práce a zaměstnanosti,
- užívání prostředků určených pro politiku zaměstnanosti,
- poskytováním služeb na trhu práce, jako jsou poradenské, informační a zprostředkovatelské,
- poskytování podpory při rekvalifikaci a v nezaměstnanosti,
- podpora a dosažení rovnosti, tedy zacházení bez ohledu na etnický původ, rasu, pohlaví, zdravotní postižení či na jiné ztížené postavení na tomto trhu, při hledání zaměstnání, rekvalifikaci aj.;
- usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území ČR a naopak.

3.1. Právní úprava státní politiky zaměstnanosti České republiky

Zákon o zaměstnanosti uvedený v textu je v ČR politikou zaměstnanosti upraven ještě dalšími právními předpisy, jako jsou (Veselý 2013, s. 241):

- nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace či školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek, ve znění pozdějších předpisů,
- vyhláška č. 518/2004 Sb., která provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,
- vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců, ve znění v pozdějších předpisech.

V současné chvíli (tj. pro rok 2020) platí Strategie politiky zaměstnanosti, která vychází z materiálu Koncepce politiky zaměstnanosti 2013 až 2020 + příloh. Schválena byla poradou vedení Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky, a to v dubnu

2013. Jeho součástí je analytický rozbor aktuálního stavu trhu práce, přístupů politiky zaměstnanosti, její efektivita a účinnost, zhodnocení souladu s ostatními politikami a strategickými dokumenty, jak na úrovni ČR, tak i na úrovni EU. Koncepce určila základní okruhy, které je nutné v určených letech v této oblasti vyřešit a nastínila i základní priority politiky zaměstnanosti. Strategie tato opatření dále rozpracovává do konkrétních strategických strategií. Tyto plány zaměstnanosti jsou zpracovávány v České republice již od roku 1999 s metodikou EU. Jejich zaměření je především na zajišťování rozvoje lidských zdrojů, opatření k hospodářského růstu a navýšení konkurenceschopnosti naší ekonomiky⁷.

3.2. Subjekty státní politiky zaměstnanosti České republiky

Politika zaměstnanosti v ČR je utvářena státem a dalšími subjekty činnými na trhu práce. Jak již bylo zmíněno výše, v ČR patří mezi subjekty utvářející státní politiku zaměstnanosti (Pracovněprávní předpisy 2013, s. 100):

- stát,
- zaměstnavatelé,
- odborové organizace.

Díky provádění státní politiky zaměstnanosti spolupracuje Česká republika také s dalšími subjekty na tomto trhu. Konkrétně spolupracuje s:

- územními samosprávnými celky,
- sdruženími osob se zdravotním hendikepem,
- profesními organizacemi,
- organizacemi zaměstnavatelů.

Politika zaměstnanosti ČR je zastoupena orgány státní správy:

- Úřadem práce České republiky,
- Ministerstvem práce a sociálních věcí.

⁷ KOTÝNKOVÁ, M, NĚMEC, O. Lidské zdroje na trhu práce, str.: 163.

3.2.1. Úřad práce České republiky (ÚP ČR)

ÚP ČR je organizační složka státu, „jejíž hlavní činností je poskytování informací z oblasti pracovního trhu nejen v ČR, ale i v EU, evidence uchazečů o zaměstnání a evidence volných pracovních míst“ (Veselý 2013, s. 240). Úřad práce České republiky byl založen správou Ministerstva práce a sociálních věcí, pod kterou i nadále spadá, ovšem jeho vnitřní uskupení je upraveno zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů. ÚP ČR rozhoduje ve správním v prvním stupni a odvolání proti rozhodnutí ÚP ČR se podává ministerstvu, které o něm rozhoduje.

Vnitřní uspořádání Úřadu práce České republiky je složené jmenovitě z generálního ředitelství, krajských poboček a pobočky pro hlavní město Prahu, kdy součástí krajských poboček jsou také jednotlivá kontaktní pracoviště. Působnost Úřadu práce České republiky se dělí do malých administrativních celků s krajskými pobočkami (Veselý 2013, s. 240). V České republice je rozmístěných 299 krajských poboček.

Důvodem, proč jsou krajské pobočky ÚP ČR tímto způsobem rozmístěné, je koordinace při realizaci státní politiky zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů, a to v příslušném správním obvodu. ÚP ČR funguje jako daný zprostředkovatel státní politiky zaměstnanosti přímo aplikovaný na konkrétního uchazeče o zaměstnání. ÚP ČR má svou nezastupitelnou roli v provádění aktivní politiky zaměstnanosti.

Podpora při nezaměstnanosti plní tyto úkoly:

- rozhoduje o přiznání podpory v nezaměstnanosti,
- přiznání kompenzace odstupného,
- zpracovává řádné a mimořádné výplaty podpor v nezaměstnanosti a jejich rekvalifikaci.

V oblasti nepojistných sociálních dávek zadává úkoly správního orgánu prvního stupně, kterými jmenovitě jsou:

- rozhodnutí o přiznání příslušné dávky,

- vedení evidence a také zpracování potřebných údajů týkajících se žádostí o potřebné dávky,
- vypracovávání řádných a mimořádných výplat dávek,
- provádění exekucí,
- zadávání výplat dávek pěstounské péče.

Jak již bylo zmíněno výše, ÚP ČR v pomoci uchazečům o hledání práci nabízí také rekvalifikaci, ta umožňuje FO získat kvalifikaci pro nové zaměstnání či aby si byli tito konkrétní lidé schopni udržet si své stávající zaměstnání.

3.2.1.1. Práva a povinnosti uchazeče o zaměstnavatele

Uchazečem o zaměstnání se může stát FO, která si sama, osobně požádá o nalezení vhodného zaměstnání v místně udělenou pobočku ÚP ČR, a tím je myšleno v místě jeho trvalého bydliště, která zároveň splňuje zákonem stanovené podmínky pro zařazení do evidence.

Oproti tomu FO, která je v pracovněprávním vztahu, OSVČ, ve služebním poměru, společníkem, jednatelem, členem představenstva, komanditistou, dozorčí rady či družstva, správcem, likvidátorem, prokuristou, OSVČ v zahraničí, FO soustavně se připravující na budoucí povolání, nemůže být zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.

Do evidence uchazečů o zaměstnání nemůže být zařazena fyzická osoba (FO), která⁸:

- Je uznána dočasně neschopnou práce,
- již pobírá peněžitou pomoc v mateřství, a to v době před porodem a šest týdnů po narození dítěte,
- je ve třetím stupni invalidity,

⁸MPSV. [online], [citace: 02. 11. 2020. Dostupné na: 3 https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch

- nechce sdělit ÚP ČR své identifikační údaje,
- nedá souhlas, aby mohl úřad práce ČR zpracovat její osobní údaje.

„Uchazečem o zaměstnání se rozumí občan, který není v pracovním či obdobném vztahu, nevykonává samostatnou výdělečnou činnost ani se nepřipravuje soustavně na povolání a osobně se u ÚP uchází podáním písemné žádosti o zprostředkování vhodného zaměstnání“⁹. ÚP zprostředkovávají zaměstnání, a to zcela bezplatně a na celém území ČR. Při své činnosti musejí dodržovat zásadu rovných příležitostí pro všechny občany.

Uchazeč o práci disponuje těmito konkrétními právy:

- na nalezení a poté zprostředkování zaměstnání (poradenství, aj.),
- na podporu v nezaměstnanosti, zde ovšem musí splnit zákonem proto stanovené podmínky,
- na zvýšenou péči, musí mít vážné důvody a potřebu pro tuto péči,
- jedná se o osobu se zdravotním postižením, tak i na pracovní rehabilitaci,
- rekvalifikaci potřebnou k lepšímu pracovnímu uplatnění.

3.2.1.2. Poradenství pro nezaměstnané

Snad každá práce, kde dochází ke kontaktu mezi osobami, obsahuje nějaké poradenství. Může se jednat o kontakt s klientem, zákazníkem, uchazečem o zaměstnání, aj.

Toto poradenství je založené na pomoci nezaměstnaným osobám, podpořit jejich rozvoj, zlepšit jejich orientaci na trhu práce a jejich uplatnění, a v neposlední řadě také jejich osobnostní růst. Poradenství posuzuje jejich dovednosti, schopnosti, osobnostní předpoklady a také doporučuje vhodné zaměstnání. Toto poradenství neslouží pouze nezaměstnaným, dovede poradit také při volbě vhodné školy (SOŠ, SŠ, VOŠ, VŠ, aj.),

⁹ KOTÝNKOVÁ, M, NĚMEC, O. Lidské zdroje na trhu práce, str.: 91.

vhodnou pro přípravu na budoucí povolání, vhodného zaměstnání či rekvalifikaci. Existuje i poradenství pro zaměstnavatele, které je zaměřené na výběr vhodných pracovníků podle jejich osobnostních a kvalifikačních předpokladů.

Poradenství může probíhat skupinově, individuálně či skupinovou prací s uchazeči v tzv. Job clubech¹⁰. Jak je patrné, individuální poradenství je určeno pro jednotlivce, je tedy mnohem intenzivnější, je zde i důvěrnější vztah mezi poradcem a jeho klientem. Probírá se zde sestavení strukturovaného životopisu (dále jen CV), příprava na pohovor, aj. Ve skupinovém poradenství se zodpovídají otázky, předávají se dovednosti, které jsou důležité pro fungování na trhu práce atd.

U všech typů poradenských služeb se také probírá individuální akční plán. ÚP má zákonem stanovenou povinnost vypracovat individuální akční plán, a to všem uchazečům o zaměstnání, kteří jsou v jejich evidenci uchazečů o zaměstnání vedeni, a to déle, než pět měsíců či o to sami požádají. Jedná se o poradenskou techniku, která má za úkol přispět k prevenci dlouhodobé nezaměstnanosti, a zajistit tak větší šance uchazeče při získání zaměstnání.

Jedná se o dlouhodobý proces, kdy je třeba naplánovat uchazeči aktivity a činnosti, které ho povedou k získání zaměstnání. Zde je nejdůležitější stanovit si cíle a vytyčit postupy, jak oněch cílů dosáhnout. V neposlední řadě je součástí i časová osa. Důležitý je taky rozbor profesního potenciálu klienta, uvědomění si, kde nejlépe využije svoji stávající praxi a kvalifikaci, určit vhodné pracovní pozice nebo stanovit, jak získat lepší kvalifikaci (studium, aj.), aby měl pak klient k dispozici více pracovních příležitostí. A to všechno z důvodu toho, že trh práce se velmi často mění a neustále se vyvíjí.

3.2.2. Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR je hlavním státním orgánem, který „*usměrňuje a kontroluje výkon státní správy a dodržování zákonnosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti,*“ (Pracovněprávní předpisy 2013, s. 100). Ministerstvo pak konkrétně:

¹⁰MPSV. [Online], [Citace: 10. 11. 2020]. 2020. Dostupné z: <http://www.portal.mpsv.cz/obcane/JobClub>

- pracuje s celostátními koncepcemi a programy státní politiky zaměstnanosti a řešení stěžejních otázek na trhu práce,
- zabývá se prognózou a analýzou vývoje na trhu práce,
- koriguje pracovní síly ze zahraničí do ČR a naopak,
- poskytuje a pracuje s finančními prostředky určenými pro státní politiku zaměstnanosti,
- spravuje mezinárodní spolupráci v oblasti trhu práce a zaměstnanosti, spolupracuje s danými orgány veřejné správy členských států EU,
- aktualizuje a vytváří Národní soustavu povolání,
- vede centrální evidenci údajů důležitých pro oblast trhu práce – jako je uchazeče o zaměstnání, volných pracovních míst, agentur práce, osob se zdravotním postižením, aj. (§ 6, písm. h) zákona o zaměstnanosti)
- dělá kontroly v rizikových odvětvích ekonomických činností, a to z pohledu výkonu nelegální práce, zpracovává a předkládá zprávu o vykonaných kontrolách Evropské komisi.

3.2.3. Aktivní politika zaměstnanosti České republiky

Zaměstnanost a její politiku lze rozdělit na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti. Pasivní politika bývá spojována s činností ÚP ČR, které poskytují podpory v nezaměstnanosti. Hlavním problémem je vyplácení dávek, protože tyto příjmy nezaměstnané nemotivují k hledání si nového zaměstnání. Stát se snaží jejich motivaci zvýšit tím, že jim dávky snižuje.

Tato podkapitola se ale bude věnovat pouze aktivní politice zaměstnanosti neboli APZ, která je upravena v páté části zákona o zaměstnanosti, v § 104 bodu 1 ukládá aktivní politiku zaměstnanosti jako „*souhrn všech opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti*“ (Pracovněprávní předpisy 2013, s. 100). Jedná se tedy o prostředky, kterými se zlepší zaměstnanost na trhu práce a díky kterým se zaměstnaný bude i v dané práci lépe cítit. Jde tedy konkrétně o nástroje, díky nimž je aktivní politika zaměstnanosti v ČR realizována. Podle Petráška (2007, s. 87-88) jsou nástroje uvedené v § 104 bodu 2 zákona o zaměstnanosti konkrétně tyto:

- investiční pobídka,
- rekvalifikaci,
- společensky účelná pracovní místa,
- veřejně prospěšné práce,
- příspěvek na zapracování,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek při přechodu na jiný, nový podnikatelský program,
- podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- poradenství a celkově cílené programy k řešení zaměstnanosti.

První uvedený bod, tedy investiční pobídky, je veden v § 111 zákona o zaměstnanosti. Jedná se o dvě přijatelné podpory pro zaměstnavatele:

- podporu vytváření nových pracovních míst, která je ze strany úřadu práce nabídnuta zaměstnavateli, který utvořil nová pracovní místa na daném území, kde je průměrná míra nezaměstnanosti ke dvěma ukončeným pololetím, a to před datem podání této žádosti o investiční pobídku, nejméně o 50 % vyšší, než je průměrná míra nezaměstnanosti v ČR,
- školení nových zaměstnanců či hmotnou podporu rekvalifikace, která je od úřadu práce nabídnuta zaměstnavateli na částečnou úhradu nákladů reálně vynaložených na školení či rekvalifikaci nových zaměstnanců, kdy tato hmotná podpora je zaměstnavateli dána tehdy, pokud je průměrná míra nezaměstnanosti ke dvěma ukončeným pololetím, a to před datem podání této žádosti o investiční pobídku, nejméně o 50 % vyšší, než je průměrná míra nezaměstnanosti v ČR.

Další výše uvedený pojem „rekvalifikace“, je uvedený v § 108 až § 110 zákona o zaměstnanosti, kde je definován jako „*získání nové kvalifikace, čímž dojde ke zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování*“ (Pracovněprávní předpisy 2013, s. 135). Rekvalifikace podle zákona o zaměstnanosti ovšem smí být prováděna pouze v zařízeních, které mají akreditovaný vzdělávací program, ve školách v rámci oboru vzdělání či zařízeních se vzdělávacím

programem, a to podle daného právního předpisu. Rekvalifikace začíná na dohodě mezi příslušným úřadem práce a uchazečem o práci, náklady pak hradí daný úřad práce.

Společensky účelná pracovní místa upravuje § 113 zákona o zaměstnanosti, kde jsou vymezena jako „*pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje či vyhrazuje dle dohody s Úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění dalším způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s Úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti*“ (Pracovněprávní předpisy 2013, s. 139). Na výše uvedená pracovní místa poskytuje příslušný úřad práce finanční příspěvek v různé výši, a to podle výše nezaměstnanosti v příslušném okrese, ovšem daný příspěvek na zřízení jednoho pracovního místa smí dosahovat maximální hranici, tj. šestinásobek průměrné mzdy v českém národním hospodářství dosažené za první až třetí čtvrtletí minulého kalendářního roku.

Veřejně prospěšné práce spadají pod § 112 zákona o zaměstnanosti, který upravuje tyto práce jako „*časově ohraničené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, údržbě a úklidu veřejných komunikací a budov či jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí či ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o práci*“ (Pracovněprávní předpisy 2013, s. 139).

Veřejně prospěšné práce vznikají na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a příslušným úřadem práce. Zaměstnavatel tak může od úřadu práce požadovat příspěvek, a to až do výše reálně vynaložených finančních prostředků na mzdu/plat konkrétního zaměstnance, včetně odvodů, které za daného zaměstnance zaměstnavatel platí.

Příspěvek na zapracování spadá pod § 116 zákon o zaměstnanosti a zaměstnavatel na něj má nárok v případě, pokud přijímá do pracovního poměru zájemce o práci, kterému je úřadem práce věnována zvýšená péče. Tento příspěvek je vyplácen na základě dohody mezi zaměstnavatelem a příslušným úřadem práce, nejdéle však po dobu 3 měsíců, ovšem měsíční částka na konkrétního zaměstnance, který se zaučuje, může být maximálně polovina minimální mzdy v ČR.

Překlenovací příspěvek dle § 114 zákona o zaměstnanosti smí být poskytnut příslušným úřadem práce podle dohody pro samostatně výdělečně činnou osobu, která přechodem na status samostatně výdělečné činnosti již není uchazečem o zaměstnání. Překlenovací příspěvek je stanoven na nutnou úhradu provozních nákladů – nájemné a další s tím spjaté služby, náklady spojené s dopravou výrobků, materiálů, oprava a údržba objektu neboli provozovny. Příspěvek je poskytován nejdéle na dobu pěti měsíců a jeho měsíční výše dosahuje maximálně 0,25 násobek průměrné mzdy v ČR za první až třetí čtvrtletí minulého kalendářního roku.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program dle § 117 zákona o zaměstnanosti je udělován v případě, že zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program, kvůli tomuto kroku pak nemůže zabezpečit nadále svému zaměstnanci pracovní místo v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Tento příspěvek je poskytován podle dohody mezi zaměstnavatelem a příslušným úřadem práce, je určený na částečnou výplatu náhrady mzdy, a to ovšem nejdéle po dobu šesti měsíců při měsíční úhradě maximálně poloviny minimální mzdy v ČR.

U podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením jde o podporu chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen. Existuje zde možnost čerpat příspěvek dle § 75 až 78 zákona o zaměstnanosti. Chráněné pracovní místo, v tomto případě pracovní místo zřízené pro osobu se zdravotním postižením a na základě dohody zaměstnavatele s příslušným úřadem práce, musí být obsazené po stanovenou minimální dobu, která představuje 3 roky. Dále pak chráněné pracovní dílny, kdy se jedná se o dílny, které smí zaměstnávat minimálně 60 procent zaměstnanců zdravotně postižených, přičemž dílny musí být vybaveny a přizpůsobeny zdravotnímu znevýhodnění všech osob (odstranění bariér, aj).

A posledním bodem v APZ jsou cílené programy k řešení zaměstnanosti dle § 120 zákona o zaměstnanosti. Tento zákon dané programy definuje jako „*soubor opatření zaměřených ke zvýšení možnosti FO či jejich skupin uplatnit se na trhu práce*“ (Pracovněprávní předpisy 2013, s. 142). Součástí těchto programů je vždy uvedení podmínek pro jejich provádění a harmonogram o čerpání financí. Mezi cílené programy patří taktéž programy na podporu obnovy či technického zhodnocení investičního majetku, který slouží k pracovnímu uplatnění zdravotně postižených osob na trhu práce. Tyto cílené programy celostátní působnosti musí být povoleny Vládou ČR, oproti tomu

cílené programy obecního charakteru, okresního charakteru nebo krajského charakteru povoluje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.

4. PODPORA V NEZAMĚSTNANOSTI

Jak již bylo zmíněno, zájemci o zaměstnání mají nárok na tzv. podporu v nezaměstnanosti. Jde o finanční podporu, kterou chce stát pomoci osobám v tíživé životní situaci. Podpora v nezaměstnanosti těmto osobám přísluší mezi odchodem ze stávajícího zaměstnání a nástupem do nového zaměstnání, tj. na zmírnění výpadku příjmů. Uchazeč danou podporu pobírá v tzv. podpůrčí době. Podpůrčí doba je dobou, podle pozdějšího rozdělení, která rozděluje % rozdělení podpory, a to dle počtu měsíců uchazeče v jeho nezaměstnanosti. Pro uznání podpory v nezaměstnanosti se musí splnit nárok, kterým se zohledňují vždy poslední dva roky jeho zaměstnanosti, tedy dva roky před podáním žádosti o podporu.

4.1. Rozdělení podpory v nezaměstnanosti

Osoby mladší 50 let smí dostávat podporu po dobu pěti měsíců, lidé mezi 50. a 55. rokem života smí tuto podporu pobírat až 8 měsíců a osoby nad 55 let podporu smí pobírat maximálně 11 měsíců. Měsíční maximální výše podpory v nezaměstnanosti byla pro rok 2020 stanovena na částku 19 389 korun. Její podmínky stanovuje zákon o zaměstnanosti.

Podporu dostávají uchazeči o zaměstnání. První dva měsíce nezaměstnanosti dostanou 65 % jejich průměrného čistého měsíčního výdělku z předchozího zaměstnání, přičemž musí doložit doklady z minulého zaměstnání. Další měsíc získají již maximálně 0,58 násobek průměrné mzdy pro daný rok v ČR. Mezi 1. až 3. čtvrtletí 2019 byla průměrná mzda 33 429 korun, její 0,58 násobek – tj. maximální výše podpory v nezaměstnanosti v roce 2020 činila 19 389 korun. Nezaměstnanému na dva další měsíce

klesne podpora na 50 % jeho dřívějšího výdělku a po zbytek podpůrčí doby pak uchazeč dostane pouhých 45 %.

Pokud po skončení podpůrčí doby (tj. pět, osm nebo jedenáct měsíců) nezaměstnaný nezískal zaměstnání a je stále vedený na Úřadu práce ČR, tak získá už jen sociální dávku ve výši životního minima, to činí 3 860 korun. Nezaměstnaný ovšem musí být aktivní při hledání svého budoucího zaměstnání. Pokud tuto aktivitu nevykazuje, tak dostane pouhé existenční minimum, to v současné době jest 2 490 korun. Nezaměstnaný může využít i rekvalifikaci nabízenou na Úřadu práce, to je pro něj nejvýhodnější, protože v tom případě podpora činí 60 % jeho minulého výdělku, a pro rok 2020 byla maximem stanovena na 21 729 korun měsíčně (0,65 násobek průměrné mzdy v ČR, která byla pro rok 2020 byla stanovena na 33 429 korun).¹¹

5. RIZIKOVÉ SKUPINY NEZAMĚŠTNANÝCH

Uplatnění osoby na trhu práce není úplně snadné, protože je podmíněné řadou charakteristických rysů, jako je např. zdravotní stav, vzdělání či pohlaví, a především věk. Pověštinu právě věk začleňuje osoby do kategorie, trpící větším rizikem ztráty práce a v nezaměstnanosti jej předurčuje k dlouhodobé nezaměstnanosti. Mezi rizikové skupiny v tomto odvětví řadíme především věkem mladé skupiny, tj. osoby do 25 let a dále starší věkové skupiny, tedy nad 50 let. Uvedené skupiny potřebují větší pomoc v pracovních profesním a psychologickém poradenství.

5.1. Osoby do 25 let

Tuto skupinu tvoří absolventi škol (ZŠ, SOŠ, SŠ, VOŠ, VŠ, aj.) a je také tvořena mladistvými. Velkým problémem v dnešní době je právě nízký věk uchazečů o práci, s čímž je spojený fakt, že daná osoba nedisponuje potřebnou a žádanou praxí, a tím že nemá utvořené pracovní návyky. „*Skupina mladiství byla většinou expertů definována*

¹¹Podpora v nezaměstnanosti 2020. [Online]. [Citace: 02. 11. 2020]. Dostupné z: <https://www.aktualne.cz/wiki/finance/podpora-v-nezamestnanosti-2020/r~i:wiki:3552/>

jako nejmladší skupina uchazečů bez kvalifikace, bez pracovních zkušeností, často poznamenána sociálním postavením rodičů, s neochotou hledat jakékoli zaměstnání a dáváním přednosti sociálním dávkám před pracovním příjmem“¹².

Základní vzdělání má většina uváděných mladistvých, a právě kvůli tomu jsou i nezaměstnaní. Nedisponují praxí, kvalifikací a vzděláním, tedy tím nejpodstatnějším pro zaměstnavatele. Tito jedinci jim svou přítomností nic nového do firmy nepřinesou, a je patrné do budoucna, že s nimi bude více starostí než užitku. Mladiství, v mnoha případech, nejsou samostatní, nemají zkušenosti, a nejsou schopni si vyřešit potencionální problematickou situaci, při které spoléhají především na pomoc druhých, zkušenějších.

Absolventští uchazeči o zaměstnání, tj. mladí lidé, kteří ukončili vzdělávání v předchozím školním roce, čímž se rozumí, že od června do dubna jsou již vedeni na ÚP ČR. Na ÚP ČR jsou pak nanejvýš 2 roky od ukončení vzdělání.

Absolventi SOŠ, SŠ, VOŠ a VŠ, kteří se ucházející o své první zaměstnání, často bývají v konkurenci s ostatními uchazeči o zaměstnání v nevýhodě. Nemají žádné zkušenosti, pracovní návyky, praxi. Tedy ty vlastnosti, které jsou pro přijetí do nové práce podstatné a zaměstnanci je vyžadují. Absolventi mívají i přehnané požadavky (mzda, práce pod úroveň atd.). Měli by si v krátké době osvojit pracovní návyky a získat tak i pro ně vhodné zaměstnání. Právě praxe je to, co opravdu potřebují. Problémem ovšem je, že počet nezaměstnaných absolventů roste i posouváním věkové hranice odchodu do důchodu, což brání uvolňování pracovních míst pro mladé absolventy.

Jedna z možností řešení nezaměstnanosti této skupiny osob představuje doplnění či rozšíření stávajícího vzdělání. Nejedná se jen o nástup do školy, ale také navštěvování poradenských a motivačních programů pro získání návyků pracujícího člověka. U absolventů škol může být řešením rekvalifikace, a to podle konkrétních požadavků na trhu práce nebo nastoupení na tzv. praktikantské pozice. Byla by také vhodná určitá zvýšená podpora této ohrožené skupiny ze strany státu (větší finanční podpora stáží, a to nejen u absolventů, ale i u starších osob). Jedno z využívaných řešení představují nespécifické rekvalifikace.

¹² SIROVÁTKA, R, MAREŠ, P. Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika, str.: 130.

5.2. Osoby nad 50 let

Osobám nad 50 let věku poskytuje trh práce zvýšenou ochranu. Pro tuto skupinu, oproti té předchozí, představuje ztráta zaměstnání nejtěživější problém. Starší osoby při ztrátě dlouholetého zaměstnání zažívají pocity bezradnosti a beznaděje, nejistoty spojené se strachem, a myšlenky na to, co bude dál.

Starší člověk disponuje návykovými stereotypy, a tím je pro něj obtížnější a pomalejší přizpůsobit se nastalým, novým životním situacím. Většina osob v této skupině setrvala v jedné profesi a na jednom pracovním místě po dlouhou dobu. Proto na nastalou situaci a nejistotu nebyli připraveni a nejsou zvyklí. Hůře snášejí dopady segmentace na pracovním trhu. Přijít o zaměstnání v tomto věku, zejména pro ty, kteří předtím zastávali jistou významnou funkci, měli vybudované postavení, znamená propad, oddělení od kolegů a hlavně příjmu. Uzavírají se do sebe, přestávají společensky žít a sociálně se izolují.

Důvodem pro nezaměstnanost v této skupině patří například nízká kvalifikace, nízká adaptabilita/nepřizpůsobivost, a i špatný zdravotní stav. Žijeme v moderní době a zaměstnanec, který se nechce učit pro firmu potřebný jazyk nebo se zdokonalit svůj um při práci na PC, bohužel není tak žádaný jako zkušený uchazeč, který by měl o dané místo vážný zájem.

K zásadním změnám v důchodovém systému došlo roku 1996, kdy hranice odchodu do starobního důchodu začala být neustále zvyšována, a tento trend i nadále pokračuje v době současné. V naší zemi se vyskytuje demografické stárnutí populace, tj. situace, kde starších osob přibývá, čímž se snižuje podíl osob mladších. V rámci vyspělých západních civilizací dochází ke zvyšování průměrného věku jejich obyvatel.

Řešením nezaměstnanosti starších osob může být změna jejich profesní orientace, a to na základě aktuálních požadavků trhu práce, tj. rekvalifikace. U některých nezaměstnaných by bylo jistým řešením začít podnikat, tedy zahájit samostatnou výdělečnou činnost.

5.3. Osoby zdravotně postižené

Mezi rizikové skupiny na trhu práce jsou zařazeny i osoby se zdravotním postižením. Jedná se o osoby, které jsou za invalidní uznané orgánem sociálního zabezpečení. Začátkem roku 2010 došlo ke změně rozdělení typů invalidity prvního, druhého a třetího stupně, a to podle procentuálního poklesu pracovní schopnosti:

Když pracovní schopnost jedince poklesla nejméně o 35 % a nejvíce o 49 %, hovoříme o invaliditě prvního stupně, dále nejméně o 50 % a nejvíce o 69 % jedná se o invaliditu druhého stupně a poslední třetí stupeň nejméně o 70 %¹³.

Zdravotně znevýhodněné osoby, jsou osoby, které mají ponechanou možnost, vykonávat soustavně zaměstnání či jinou výdělečnou činnost, ovšem jejich schopnosti být či zůstat pracovním začleněné, jsou podstatně omezené z důvodu jejich dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu¹⁴. V současné době se klade důraz hlavně na produktivitu, a i z tohoto důvodu zaměstnavatelé nechtějí zaměstnávat zdravotně postižené osoby. „Dostávají se často do bezvýhodné životní situace a pro jejich rodiny to znamená starost o nezaměstnaného postiženého rodinného příslušníka“¹⁵.

Zdravotní stav, nízké vzdělání a vysoký věk, tyto faktory spojené dohromady pak výrazně snižují šance na nové zaměstnání. I v tomto případě ale lze využít rekvalifikace a stále se vzdělávat a učit novým informacím.

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR vydalo nástroje, které jsou určeny k motivaci zaměstnavatele pro vytváření pracovních míst určené právě pro znevýhodněné osoby. Dle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, je povinností zaměstnavatele, který zaměstnává více jak 25 zaměstnanců, zaměstnat i osoby se zdravotním postižením, a to ve výši povinného podílu (který činí 4 %) těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců ve firmě. Nebo lze tuto povinnost nahradit, odběrem výrobků od podniků, které zaměstnávají 50 % a více osob se zdravotním postižením, tj. náhradní plnění.

Ovšem pokud zaměstnavatel nesplní ani jeden z výše uvedených bodů, i tak musí povinnost splnit, a to odvodem financí do státního rozpočtu. Výše financí pak odpovídá každé osobě se zdravotním postižením, kterou byl onen zaměstnavatel povinen

¹³ČSSZ. Invalidní důchody podrobně. [Online]. [Citace 15. 12. 2020]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/invalidni-duchody-podrobne>

¹⁴BUCHTOVÁ, B. Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém, str.:112.

¹⁵BUCHTOVÁ, B. Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém, str.:113.

zaměstnat, ale nezaměstnal. Suma za jednu postiženou osobu pak odpovídá 2,5 násobku průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předchozího roku. Zaměstnavatelé jsou dále motivováni prostřednictvím státních příspěvků při vytvoření chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny v rámci své firmy.

6. ŘEŠENÍ NEZAMĚSTNANOSTI

Stanovovat možná řešení pro tolik obsáhlou a náročnou problematiku, kterou nezaměstnanost je, je velmi těžké.

Pro nízkou míru nezaměstnanosti jsou ideální země s pružným trhem práce, vysokou vzdělaností, s příznivou legislativou a politikou zaměstnanosti, podporující zkrácené úvazky a nízké vedlejší mzdové náklady. Do budoucna je důležité počítat s inovací, zvyšováním vzdělávání a odborné přípravy, i to by mohlo být řešením pro toto ožehavé téma – nezaměstnanost.

Vláda konkrétní země musí dokázat udržet hospodářskou stabilitu, pro nastartování růstu zaměstnanosti a ekonomiky. Při oživení hospodářského růstu a ekonomiky se utváří nové pracovní pozice, vznikne poptávka po pracovní síle a nezaměstnanost začne klesat¹⁶.

Při řešení nezaměstnanosti je také důležitá motivace- motivovat nezaměstnané, a motivovat zaměstnavatele. Na jednu stranu se ČR pyšní nízkou mírou nezaměstnanosti, základním problémem je však nedostatek zaměstnanců, a to zejména v technických oborech (technické vzdělání, kvalifikace atd.). Možným řešením by byl dovoz pracovní, a zejména kvalifikované pracovní síly. Na druhou stranu se lidská pracovní síla stává dražší položkou, než tomu bylo v minulých letech, a tak se mnohem častěji nahrazuje stroji (tzv. proces automatizace).

¹⁶JUREČKA, V, a kolektiv. 2017. Makroekonomie. str.:168.

6.1. Podpora podnikání

Důležitým aspektem je vytvoření vhodných podmínek, motivujících lidi k podnikání čili založení OSVČ či firmy, která bude zaměstnávat jiné fyzické osoby. „*Za OSVČ lze považovat takovou osobu, která uskutečňuje výdělečnou činnost soustavně, s cílem dosažení zisku, tuto činnost vykonává na vlastní účet a na vlastní odpovědnost a nemá postavení zaměstnance, tedy osoby v pracovním nebo obdobném vztahu. Výdělečnou činnost může vykonávat sama či s dalšími osobami*“¹⁷.

V současné době je na trhu práce celkem vysoké zastoupení OSVČ. Před rokem 1989 tomu tak nebylo, pak se skupina živnostníků poměrně rychle obnovila, a to zejména díky přijetí legislativních opatření. Například v roce 1989 bylo evidováno pouhých 2 200 FO, které podnikaly. K srpnu 2020 byl počet OSVČ, kteří měli tuto činnost vedenou jako hlavní, určen na zhruba 612 000, a OSVČ, kteří vedli podnikání jako činnost vedlejší, bylo zhruba 438 000. V EU nemají v žádném jiném státě živnostníci na ekonomiku země tak velký vliv, jako mají v ČR. Firmy, zaměstnávající 1 až 9 osob, se na počtu podniků v ČR podílejí více jak z 95 %, a patří mezi největší zaměstnavatele. Práci u nich získala více jak třetina všech zaměstnanců¹⁸.

6.2. Veřejně prospěšné práce

Neboli VPP patří mezi nejvíce využívané nástroje APZ. Tímto krokem se vede zvyšovat zaměstnanost u těch, kteří dlouhodobě nemohou najít zaměstnání. Ministerstvo práce a sociálních věcí spolu s ÚP v max. míře podporují obce v rámci veřejně prospěšných prací. Jedná se o časově omezenou pracovní příležitost v méně kvalifikované práci, konkrétně při úklidu a údržbě veřejných komunikací a budov, údržbě veřejných prostranství či jiných obdobných činnostech.

¹⁷ KOTÝNKOVÁ, M. Trh práce na přelomu tisíciletí, str.: 149.

¹⁸ Počet podnikatelů v ČR za první pololetí stoupl o 19 tisíc [Online]. Investiční web.cz [Citace: 14. 12. 2020]. Dostupné z: <http://www.investicniweb.cz/news-pocet-podnikatelu-v-cr-letos-stoupl-o-19-tisic>

Příspěvek pro veřejně prospěšné práce smí být poskytnut v souladu s ustanovením § 112 zákona o zaměstnanosti.

- Finanční motivace.
- Jistota zaměstnání.
- Pracovní náplň.
- Přístup na otevřený trh práce.

Tyto výše uvedené body představují konkrétní faktory, které dávají důvod proto, že právě VPP jsou vhodným přístupem k dlouhodobě nezaměstnaným osobám, které projevují zájem o práci. Přínos VPP spočívá především v sociálním začlenění dlouhodobě nezaměstnaných. Jedná se o šanci přístupu k trhu práce. V každém případě je třeba brát ohled na situaci na daném trhu práce a na to, zda daný uchazeč o VPP má v budoucnu zájem o zaměstnání a šanci získat jej.

Ke konci roku 2018 tvořilo dlouhodobě nezaměstnaných (a to z celkového počtu nezaměstnaných) 26,1 %, tj. 60 529 osob¹⁹. Roku 2018 se na VPP celkem umístilo 16 279 osob. Celková hodnota poskytnuté částky byla více jak 1,923 mld. Kč. VPP využilo nejvíce osob v Moravskoslezském kraji (tj. 2 337 osob), Ústeckém kraji (tj. 2 263 osob) a Jihomoravském kraji (tj. 1 400 osob)²⁰.

6.3. Větší kapacita pracovníků

Kategorie znevýhodněných občanů obsahují velké množství dlouhodobě nezaměstnaných osob. Je jich opravdu mnoho a nástroje APZ absorbují něco málo do sta 100 tisíc nezaměstnaných osob. Je tedy potřeba zajistit, aby veřejné služby zaměstnanosti měly větší personální kapacitu aplikovat nástroje APZ. To značí danou přípravu

¹⁹ MPSV ČR. Řešení dlouhodobé nezaměstnanosti? MPSV bude pokračovat v podpoře veřejně prospěšných prací. 2019. [Online]. [Citace 14. 12. 2020]. Dostupné z: <http://www.Denik.obce.cz/clanek.asp?id=6767200>

²⁰ MPSV ČR. Řešení dlouhodobé nezaměstnanosti? MPSV bude pokračovat v podpoře veřejně prospěšných prací. 2019. [Online]. [Citace 14. 12. 2020]. Dostupné z: <http://www.Denik.obce.cz/clanek.asp?id=6767200>

nezaměstnaných osob, i práci s nezaměstnanými osobami, a poté i práci s jinými partnery, jako jsou zaměstnavatelé aj.

Jde o přípravu, projednání, promyšlení, koncepci a přípravu daných nástrojů, na což se v současné době u pracovníků ve veřejných službách nenajde potřebná kapacita. V letech 2011 a 2012, kdy se jednalo o dobu vysoké nezaměstnanosti, došlo k 20 % redukci počtu pracovníků veřejných služeb. Sice se počet zaměstnanců veřejných služeb opět zvyšuje, ale stále není pokryta dostatečná personální kapacita. Zkráceně řečeno, chybí sociální pracovníci i poradci.

Národní fond vzdělávání a MPSV připravili společně projekt, který měl řešit zónové poradenství, tj. kategorizovat nezaměstnané, kterým měli přidělovat poradce (dle různých kategorií). Výsledek by vedl na zvýšení intenzity práce s případem u specifických skupin nezaměstnaných osob, které vyžadují větší podporu ze strany pracovníků a samozřejmě lepší návaznost na nástroje APZ. Kvůli reformám se bohužel projekt nerealizoval. Přímá práce s nezaměstnanými osobami na ÚP potřebuje větší pozornost pro její další možný rozvoj. Protože právě veřejní pracovníci jsou ti, kteří jednají s nezaměstnanými, pomáhají je navádět na nejlepší cestu při hledání nového zaměstnání a představují tal jejich mentory.

V budoucnu budou mít tito pracovníci klíčovou roli ve spolupráci s poradci pro zaměstnání, a v některých případech by mohli být přímo případovými pracovníky.

7. PANDEMIE COVID19 A NEZAMĚSTNANOST

Jak již bylo zmíněno v úvodní části, pandemie covid19 zasáhla oblast nejen ve zdravotnictví, ale hlavně ekonomiku celého světa. U nás v ČR bylo důležité vymyslet především nástroje, které by dovedly udržet zaměstnání i osobám, které zrovna nemohou práci navštěvovat.

Ke konci září roku 2020 evidoval ÚP celkem 277 015 uchazečů o zaměstnání. Jednalo se o pokles 2 060 osob. Nezaměstnanost v tomto období stagnovala. V meziročním srovnání pak míra nezaměstnanosti vzrostla o zhruba 75 000 osob. Tato hodnota z konce září roku 2020 byla nejvyšší od roku 2017 (285 000 osob). Míra

nezaměstnanosti k tomuto datu činila 3,8 %. Pro srovnání během současné pandemické krize, od března do října, vzrostl počet nezaměstnaných jen o 0,8 %. Od července do října se míra nezaměstnanosti drží na úrovni 3,8 % (ČSÚ online). V této době byl největší zájem o dělnické profese nebo o možnost práce z domova (home office), sdíleného pracovního místa nebo zkrácení pracovní doby.

Ve světě, tedy přesněji v USA evidují ÚP každý týden statisíce nových žádostí o podporu v nezaměstnanosti, a to zejména v důsledku velkého růstu počtu nově nakažených a následného zpomalení ekonomiky. Dle dostupných informací pobírá od března podporu 20,3 milionu obyvatel Spojených států, kde žije celkem zhruba 328 milionů obyvatel²¹. Říjnová míra nezaměstnanosti v roce 2020 činila v USA 6,9 %, před začátkem pandemie byla tato míra na 3,5 % (ČSÚ online). Pro srovnání uvádím míry nezaměstnanosti z října roku 2020 podle ČSÚ mezi USA a s ČR, USA: 6,9 %; ČR: 3,7 %.

Na konci října roku 2020 bylo v ČR 271 685 nezaměstnaných a procentuálně klesla hodnota nezaměstnanosti na 3,7 procenta. Jedná se o nejvyšší říjnovou hodnotu, od roku 2016. Zaměstnavatelé na říjen roku 2020 ohlásili 33 776 volných pracovních míst, v září 2020 ÚP obsadily a poté z evidence vyřadily 42 919 pracovních míst (MPSV online).

Nárůst nezaměstnanosti může nastat na přelomu roku 2020 a 2021, kdy se potkají sezónní vlivy (například ukončení sezónních prací, ukončení dohod na dobu určitou aj) a pandemická situace. Vše záleží na vývoji pandemie v ČR a celkově na jejím vývoji v rámci celého světa. Odhady do budoucna jsou velmi nepřesné, protože se jedná o velmi dynamický a nepředvídatelný proces.

²¹ ŠTUKOVÁ, K. USA dál škrtí covid19. [Online]. 2020. [Citace 10. 12. 2020]. Dostupné z: <http://www.seznamzpravy.cz/clanek/usa-dal-skrti-covid-kazdy-tyden-pribyvaji-statisice-nezamestnanych-130520>

7.1. Udržení zaměstnanosti v „době covidové“

V této nelehké době, kdy se zavírají již po několikáté restaurace, divadla, kina, aj., je velmi těžké udržet si své zaměstnání. Proto disponovat důležitými kroky, které udržení si zaměstnání podpoří a umožní lidem pracovat, i když situace zrovna není příznivá.

7.1.1. Home office

Neboli práce z domova je v období pandemické situace covid19 tou nejlepší možnou formou vykonávání práce. Ovšem není vhodná pro všechna povolání. Jedná se o možnost, jak si udržet své zaměstnance a nezvyšovat tak míru nezaměstnanosti v ČR.

Zaměstnanci nelze práci z domova nařídít, jde tu o vzájemnou dohodu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Je nezbytné upravit ve vnitřních předpisech práci zaměstnanců z domova, které může zaměstnavatel kdykoliv jednostranně pozměnit. Pokud by tato doba zakotvila ve firmách práci z domova jako běžnou věc, a zaměstnanci se tímto způsobem naučili pracovat (nastavit práci doma tak, jako kdyby byl daný zaměstnanec v práci a měl určitou pracovní dobu), tak by se tento trend mohl využívat i během „normální“ situace. Ne každý ale dovede pracovat z domova a přizpůsobit si tak domácnost. Je pochopitelné, že když zaměstnanec bydlí v garsonce a má doma manželku nebo děti, své práci se nebude věnovat tak, jako by se jí věnoval ve firemní kanceláři. Navíc někomu vadí, že postrádá své rituály, ráno vstát, připravit se, jít na vlak a dojít do kanceláře za kolegy, aj.

7.1.2. Kurzarbeit

Tento termín představuje v České republice dohodu mezi zaměstnavatelem, zaměstnancem a státem. Česká legislativa má „kurzarbeit“ zakotvený v § 209 zákoníku práce a v § 115 zákona o zaměstnanosti.

Jedná se o situaci, kdy se zaměstnancům zkrátí pracovní doba a jejich ušlý příjem jim doplatí stát. Zaměstnavatel nesmí nikoho propustit. Dělí se podle toho, zda se u zaměstnavatele vyskytuje odborová organizace. Kurzarbeit není novým pojmem,

fungoval v několika evropských zemích během ekonomické krize v roce 2009 či v průběhu pandemie v roce 2020.

Výhodou pro všechny strany je, že nedojde ke zrušení pracovních míst. Jedná se o přechodné opatření, které je sektorové, nesmí být přerušena konkurenční rovnováha na trhu. Státem vynaložená finanční podpora je lépe zhodnocena, než když stát vyplácí podporu a jiné sociální dávky nezaměstnaným přímo.

Kurzarbeit disponuje podmínkami, díky kterým mohla být tato podpora poskytnuta. Podle českého práva může zaměstnavatel obdržet státní příspěvek v případě splnění následujících podmínek:

- zaměstnavatel nesmí zaměstnanci přidělit práci na více než je 20 procent až 80 procent týdenní pracovní doby,
- zaváže se, že se zaměstnancem neskončí pracovní poměr,
- poskytuje zaměstnanci náhradu mzdy,
- podpora se týká stálých zaměstnanců (smlouva na dobu neurčitou, po zkušební době),
- uzavře vládou před schválenou dohodu s ÚP.

Výhody pro zaměstnance:

- když zaměstnanec nepracuje, tak po tu dobu pobírá podporu, a to ve výši 70 % svého čistého výdělku,
- podpora má vrchní strop na úrovni průměrné mzdy (vypočte se z prvního a třetího čtvrtletí),
- podporu je možné brát maximálně po dobu jednoho roku.

7.1.3. Ošetřovné

Jelikož má mnoho zaměstnanců děti školou povinné, a školy během pandemie bývají uzavřené, je důležité se i na potřeby zaměstnanců podívat i z této perspektivy.

Ošetřovné řadíme mezi jednu ze šesti dávek českého systému nemocenského pojištění (dlouhodobé ošetřovné, nemocenské, peněžitá pomoc v mateřství, otcovské dovolené a vyrovnávací příspěvek v těhotenství či v mateřství).

Na tento příspěvek má nárok zaměstnanec, který momentálně nemůže pracovat, z důvodu ošetřování nemocného člena domácnosti. Nemusí se jednat jen o jeho dítě, ale může to být jeho přímý příbuzný (otec, matka, babička, děda, aj.). Ošetřovaný člen domácnosti musí prokazatelně žít ve společné domácnosti s osobou, která je na ošetřovném. Příspěvek také může získat, pokud musí pečovat o zdravé dítě, které je mladší 10 let, když je vzdělávací či dětské zařízení uzavřeno (epidemie, havárie nebo jiné nepředvídané události), osoba, která o dítě pečuje, onemocněla (matka na mateřské dovolené onemocní, postará se tak otec dítěte) nebo je dítěti nařízena karanténa (při pandemii covid19, aj.). U výpočtu ošetřovného je hlavním aspektem tzv. denní vyměřovací základ/průměrný denní příjem za rozhodné období, tj. dvanáct kalendářních měsíců před měsícem, vzniku sociální události. Příjmy za toto období se sečítají, vydělí se počtem kalendářních dnů a konečná částka pak představuje onen denní vyměřovací základ. Dle zákona o nemocenském pojištění se redukuje prostřednictvím tří redukčních hranic, tím se získá tzv. redukovaný denní vyměřovací základ. Od prvního kalendářního dne činí šedesát procent redukovaného denního vyměřovacího základu za kalendářní den. Maximálně lze ošetřovné čerpat po dobu devíti pracovních dní.

Během první vlny pandemie roku 2020 v ČR bylo ošetřovné časově velmi rozšířeno. V této době vznikl nový zákon č. 438/2020 Sb., o úpravách poskytování ošetřovného v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii a o změně zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Dle zákona mají nárok na ošetřovné v době nařízení karantény zaměstnanců (starající se o děti do deseti let) či uzavření škol, ovšem po dobu trvání mimořádných opatření vlády proti boji s epidemií covid19 nejdéle do konce června 2021. Je také vypláceno i pro péči o nezaopatřené děti (do 26. roku), které se účastní školní docházky a je závislé jiné osobě a její na péči.

7.1.4. Vládní program COVID I-III

COVID I: V ČR během první vlny pandemie vláda schválila pro prospěch firem, které zasáhla tato pandemie, opatření. Ministerstvo průmyslu a obchodu (MPO) vyhotovilo s Českomoravskou záruční a rozvojovou bankou (ČMZRB) plán se zvýhodněnými úvěry v celkové hodnotě 600 000 milionů Kč. A ministerstvo poslalo dalších deset miliard korun na podporu firem postižených situací v rámci programu COVID. Firmy čerpaly úvěry s nulovým úrokem v hodnotě 500 000 Kč až 15 000 000 Kč s možností odkladu splátek až o dvanáct měsíců. Zažádat mohl mikro, malý nebo střední podnik do 250 zaměstnanců či živnostník.

Parametry pro COVID I²²:

- bez úroku i bez poplatků,
- výše úvěru 500 000 Kč až 15 000 000 Kč,
- do výše 90 % způsobilých výdajů projektu,
- maximální splatnost 24 měsíců,
- odklad splátek až na 12 měsíců.

COVID II²³: byl určený pro ty, jejichž ekonomické aktivity byly omezeny v důsledku výskytu covid19 a souvisejících preventivních opatření.

- Záruka ČMZBR do výše 80 % jistiny úvěru.
- Výše zaručovaného až 15 000 000 Kč.
- Příspěvek na úhradu úroků, a to až do 1 000 000 Kč.
- Maximální doba ručení byla 36 měsíců.

²² Program COVID I – bezúročné úvěry (pozastaven). [Online]. 2020. [Citace 15. 12. 2020]. Dostupné z: <http://www.camic.cz/cs/news/bezurocni-uver-covid-19-vlada-schvalila-bezurocne-financovani-pro-podnikatele/>

²³ Záruční program COVID II pro firmy zasažené koronavirem. [Online]. 2020. [Citace 15. 12. 2020]. Dostupné z: <http://www.cmzrb.cz/podnikatele/zaruky/zaruka-covid-ii/>

COVID II byl určen na financování nákladů na pronájem, energii a mzdy, předfinancování pohledávek, materiálu a zásob.

COVID III²⁴: Stejně jako u předchozích programů, tak i cílem tohoto programu bylo podpořit prostřednictvím ručení za provozní bankovní úvěry podnikatelů do 500 zaměstnanců, jejichž ekonomické aktivity byly omezeny v důsledku covid19 a souvisejících preventivních opatření.

- Jistina zaručovaného úvěru u podniků do 250 zaměstnanců do výše 90 %,
- jistina zaručovaného úvěru u podniků od 250 do 500 zaměstnanců do výše 80 %,
- výše zaručovaného úvěru byla 50 000 000 Kč,
- maximální doba ručení byla 36 měsíců.

7.1.5. ANTIcovid program (A, B, C)

Neboli Antivirus program. Tento program má za úkol zmírnit přímé dopady během pandemie. Jde o kompenzaci zaměstnavatelů za jejich náklady, které způsobila karanténa jejich zaměstnanců nebo jiné změny způsobené při tomto nepřejícím období. Program je určen pro menší firmy, tj. do 50 ti zaměstnanců.

Již od konce března 2020 vláda schválila návrh tohoto programu, kde je možné požádat o náhradu mzdy, ochránit pracovní místa (prostřednictvím ÚP ČR kompenzovat firmám vyplacené prostředky). Začátkem června 2020 vláda schválila prodloužení tohoto programu neboli A program Antivirus, tj. kompenzace nákladů zaměstnavateli, kdy jejím zaměstnancům je nařízena karanténa či musí částečně nebo zcela úplně omezit svůj provoz firmy. Antivirus A byl prodloužen do konce roku 2020. Náklady jsou max. 604, 8 mil. Kč. Příspěvek činí 80 % uznatelných výdajů zaměstnavatele, max. 39 000 Kč/měsíčně pro zaměstnance. Při uzavření firem stát hradí 100 %.

B program Antivirus, tj. vyplácení příspěvků na náhradu mzdy dle části 8., hlavy III. Zákoníku práce při šíření COVID-19, zejména spočívajících v nepřítomnosti významné části zaměstnanců na pracovišti v důsledku překážek v práci na jejich straně,

²⁴Záruční program COVID III pro firmy zasažené koronavirem. [Online]. 2020. [Citace 15. 12. 2020]. Dostupné z: <http://www.cmzrb.cz/podnikatele/zaruky/zaruka-covid-iii/>

snížení odbytu produkce zaměstnavatele či nedostatek vstupů produkce, a to v měsících červen, červenec a srpen 2020. Hlavním účelem Programu Antivirus A+B je minimalizovat dopady krize při pandemii v roce 2020 na nezaměstnanost a její dopady.

C program Antivirus, tj. odpuštění plateb odvodů na sociální pojištění. Také se týká firem do 50 zaměstnanců.

K polovině prosince roku 2020 bylo vyplaceno celkem 21,8 mld. Kč, tj. příspěvků 2,482 milionech na náhrady mzdy zaměstnanců.

- Každá 4. firma tj. 65 235 firem z celkového počtu z celkem 263 000 firem v ČR²⁵,
- Každý 4. zaměstnanec v soukromé sféře, tj. 894 340 zaměstnanců z 3 694 zaměstnanců²⁶.

Tabulka 1: Vývoj podpory v čase, rok 2020.

	březen	duben	květen	červen	červenec	srpen	září	říjen
Opatření v ekonomice	Částečné uzavření ekonomiky	Uzavření ekonomiky	Částečné uzavření ekonomiky	Bez větších restrikcí ekonomiky	Bez větších restrikcí ekonomiky	Bez větších restrikcí ekonomiky	Bez větších restrikcí ekonomiky	Částečné uzavření ekonomiky
Výše příspěvků	3376	7281	3974	2109	1149	840	633	2378
Počet podpořených								
Podniků	42666	45148	30559	10438	7911	7444	8454	31329
Zaměstnanců	400280	589504	487151	285133	187877	141431	102996	281510

Zdroj: MPSV

Počet podpořených firem a zaměstnanců je pružný při uzavírání ekonomiky. Nejvyšší byla podpora za měsíce duben, nejnižší naopak za měsíce červenec, srpen a následně září. Malé podniky, tj. s maximálně 25 zaměstnanci, tvořily celkem 82 % celkových podpořených podniků. Tyto podniky tvořily alespoň sedm z deseti podpořených firem.

Firmy podpořené Antivirem A či B byly tzv. zdravé firmy – likvidita zadluženost a rentabilita se pohybovala v doporučených intervalech, dle databáze ISPV, Albertiny a Antiviru.

²⁵ Počet firem, podle evidence České správy sociálního zabezpečení odvádějí pojistné.

²⁶ Počet přepočtených zaměstnanců ve mzdové sféře podle Informačního systému průměrného výdělku.

PRAKTICKÁ ČÁST

8. NEZAMĚŠTNANOST VE STŘEDOČESKÉM KRAJI

Středočeský kraj je jedním ze čtrnácti krajů v České republice. Kraje v ČR tvoří vyšší územně samosprávné celky, a právě Středočeský kraj má mezi nimi svébytné postavení.

8.1. Nezaměstnanost v krajích

V České republice není nezaměstnanost ve všech krajích stejná. Existují kraje s malou nezaměstnaností, a i naopak kraje s velkou nezaměstnaností. Následná data jsou evidována ke konci listopadu roku 2020.

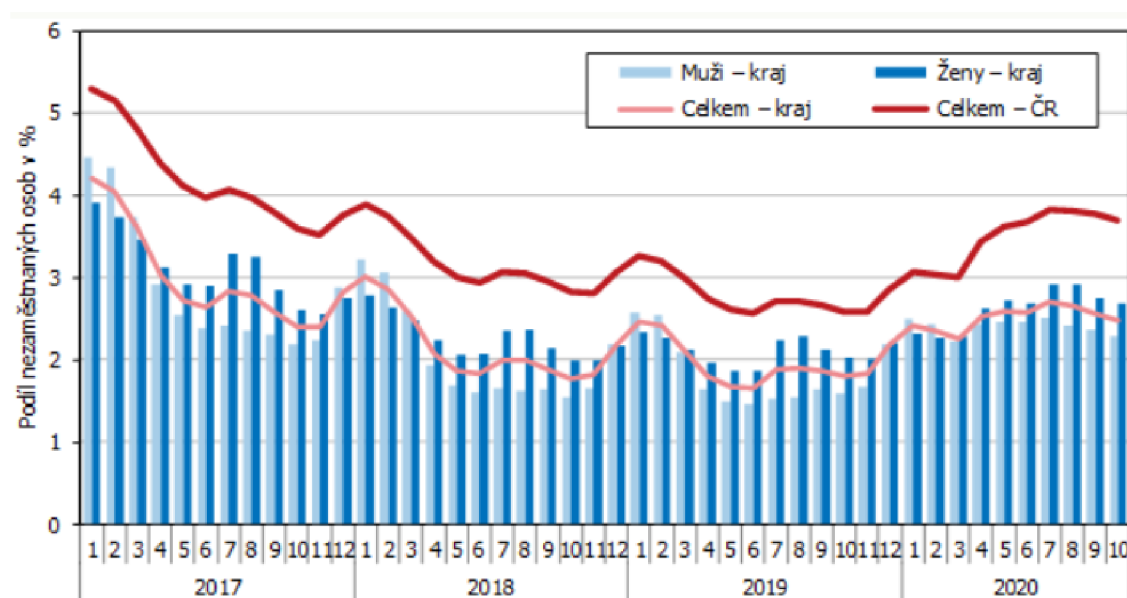
Nejmenší mírou nezaměstnanosti disponoval Pardubický kraj s 2,59 %, ten byl následován Jihočeským krajem s 2,79 %, poté Královohradeckým krajem s 2,86 %, Zlínským krajem s 2,92 %, Vysočinou s 2,93 %, Plzeňským krajem s 3,07 %, Středočeským krajem s 3,31 %, Praha s 3,43 %, Olomouckým krajem s 3,74 %, následovaný Libereckým krajem s 3,83 %, Jihomoravským krajem s 4,24 %, Karlovarským krajem s 5,11 %, Ústeckým krajem s 5,20 % a posledním krajem, s nejhorší mírou nezaměstnaností byl Moravskoslezský kraj s 5,28 %²⁷. Analýza byla provedena mezi obyvateli ve věku 15 až 64 let věku.

V mezikrajském srovnání měl Pardubický kraj v uvedeném časovém úseku nejnižší podíl nezaměstnaných osob. Toto prvenství si drží již od května roku 2020. Počet pracovních míst i počet uchazečů o zaměstnání oproti předchozímu měsíci v kraji klesl. Zároveň bylo v kraji nejméně volných pracovních míst od listopadu roku 2017. V říjnu roku 2020 disponoval Pardubický kraj 2,48 %, k tomuto datu činila celková průměrná nezaměstnanost ČR 3,70 %. Pro srovnání se zářím 2020 byl podíl nezaměstnaných osob v kraji i v ČR snížen o 0,07 %, proti stavu ke stejnému datu z roku 2019 nezaměstnanost

²⁷ Podíl nezaměstnaných osob v krajích. K 30. 11. 2020. [Online]. 2020. [Citace 17. 12. 2020]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/xc/mapa-podil-kraje>

v kraji vzrostla o 0,67 %, v ČR pak o 1,11 %. Nezaměstnaných mužů v tomto kraji bylo k září roku 2020 2,28 % a nezaměstnaných žen bylo 2,70 %.

Když se zaměříme na Pardubický kraj a jeho okresy, tak k výše uvedenému datu měl prvenství okres Ústí nad Orlicí s 2,32 %. Naopak nejvyšší podíl nezaměstnaných osob ve zkoumaném čase byl zaznamenán v okrese Svitavy s 2,57 %²⁸. ÚP evidovaly k uvedenému datu celkem 8 869 osob bez zaměstnání, ovšem z toho 8 239 nezaměstnaných bylo ve skupině tzv. dosažitelných uchazečů věkem 15 až 64 let s bezprostředním nástupem do zaměstnání při vhodném pracovním místě²⁹. 3 600 osob pobíralo k tomuto datu podporu v nezaměstnanosti.



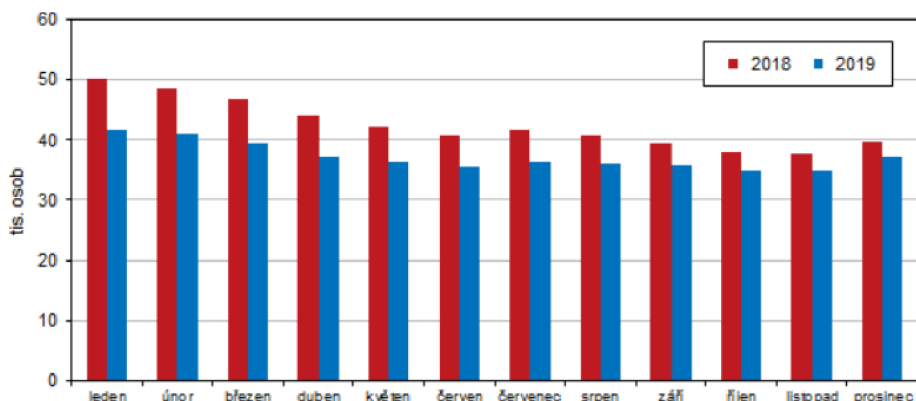
Graf 1: Podíl nezaměstnaných v Pardubickém kraji v letech 2017 až 2020.

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV).

Oproti tomu kraj s nejvyšším počtem nezaměstnaných ke sledovanému datu byl Moravskoslezský kraj s 5,28 %. Nejnižší nezaměstnanost, 2,9 % byla na Opavsku. Naopak nejvyšší byla na Karvinsku, a to dokonce 8 %. Podporu v nezaměstnanosti pobírá v kraji necelých 11 000 osob, což je každý čtvrtý člověk. V evidenci ÚP bylo více jak 43 000 osob. Ve stejném období v roce 2019 jich byl o 8 500 méně.

²⁸ Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV). Evidence úřadů práce [Online]. 2020. [Citace 17. 12. 2020]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz>

²⁹ Tamtéž.



Graf 2: Uchazeči o zaměstnání – Moravskoslezský kraj 2018 až 2020.

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV).

8.2. Středočeský kraj a jeho charakteristika

Jedná se o největší kraj v České republice s rozlohou, která zabírá téměř 14 % jejího území. Hlavní město Praha se nachází v srdci tohoto kraje. Leží ve středních Čechách a sousedí se všemi českými kraji, až na kraj Karlovarský a kraje moravské. Územně patří k Českému masivu, tj. nejstarší část evropské pevniny. Rozloha na km² je 10 928 (ČSÚ online).

Středočeský kraj má dvanáct okresů spolu s deseti okresními městy. Jeho největší města jsou: Kladno, Mladá Boleslav, Příbram, Kutná Hora a Kolín. Podle ČSÚ je počet obyvatel Středočeského kraje 1 365 302 a má nejvíc obyvatel v České republice. Okresy jsou velmi navázány na Prahu, zvláště pak sociálně či ekonomicky, dále pak hustá dopravní síť kraje zabezpečuje pro Prahu dostatečné zdroje pracovní síly. (ČSÚ – charakteristika kraje, online). K roku 2019 měl Středočeský kraj 1, 369 milionu obyvatel.



Obrázek 1: Geografická mapa Středočeského kraje.

Zdroj: Český statistický úřad.

Nejtypičtější pro tento kraj je zemědělská a průmyslová výroba. Historicky se v kraji dařilo odvětvím zaměřeným na ocelářství, kožedělní průmysl a těžbu uhlí. Ovšem to se postupně měnilo a na jejich místa se dostala nová průmyslová odvětví, např. automobilový průmysl, chemie, strojírenství a potravinářství. Pro rok 2019 byla zaměstnanost v oblasti zemědělství, lesnictví a rybářství 2,3 %, v průmyslu a stavebnictví 33,7 % a tržní a netržní služby 64,0 % (ČSÚ online).

Své významné místo má také vodní doprava, kterou zajišťuje Labsko-vltavská vodní (ČSÚ – charakteristika kraje, online). Dále má Středočeský kraj i velké množství historických památek, které jsou v seznamu kulturního dědictví UNESCO, chráněných krajinných oblastí a památkových rezervací. Mezi významné objekty můžeme zařadit i památníky a muzea (ČSÚ – charakteristika kraje, online)

Středočeský kraj má řadu odlišností a zvláštností při srovnání s jinými regiony. Na počtu obyvatel se podílí stěhování lidí za prací, dostupnost hlavního města a také se jedná o přirozený přírůstek obyvatelstva. Mezi lety 2015 až 2019 se snížil počet obyvatel o 58 265 obyvatel tohoto kraje. Ke konci roku 2019 bylo 1 385 141 obyvatel ve Středočeském kraji (ČSÚ – obyvatelstvo, online).

Průměrná hrubá měsíční mzda ke konci roku 2019 činila 34 900 Kč, ta oproti roku 2015 vzrostla z 26 627 Kč. V oblasti zemědělství, lesnictví a rybářství byla průměrná hrubá mzda 25 958 Kč, průmysl měl průměrnou hrubou mzdu 37 560 Kč a ve stavebnictví činila 26 776 Kč (ČSÚ – mzdy, plat, online).

8.3. Nezaměstnanost ve Středočeském kraji

Ve Středočeském kraji nezaměstnanost od roku 2015 až k 31. 12. 2019 klesla, v tabulce je uvedena míra nezaměstnanosti v % v uvedené časové ose:

Tabulka 2: Míra nezaměstnanosti ve Středočeském kraji v letech 2015- 2019.

2015	2016	2017	2018	2019
3,5	3,1	2,1	2,0	1,3

Zdroj: ČSÚ – Zaměstnanost, nezaměstnanost, online.

Na základě údajů Ministerstva práce a sociálních věcí bylo ke k 31. 12. 2019 ve Středočeském kraji evidováno na úřadu práce 23 592 uchazečů o zaměstnání, za posledních deset let to bylo nejnižší množství osob. Počet nezaměstnaných osob byl ve Středočeském kraji pod průměrem České republiky (ČSÚ – sociální vývoj, online).

Pracovní síla v období 2015 až 2019 naopak vzrostla o 29,2 tisíc osob, tj. na 701,7 tisíc osob. Pracovní síla obsahuje zaměstnané osoby (692,4 tisíc), tak i nezaměstnané osoby (9,3 tisíc), (ČSÚ – zaměstnanost, nezaměstnanost, online).

Ke konci roku 2019 bylo evidováno na Úřadu práce České republiky 23 592 osob, podíl v České republice 10,9 %. Pracovních míst v evidenci úřadu práce bylo 59 039, podíl v České republice byl 17,3 %.

Tabulka 3: Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce v letech 2010-2019.

Rok	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Osob	54 716	50 594	54 451	61 681	56 674	48 102	38 966	29 370	25 238	23 592

Zdroj: ČSÚ – základní charakteristika, online.

Hlavní město Praha velmi významně ovlivňuje procento zaměstnanosti ve Středočeském kraji, trh práce je ovlivňován i automobilovým průmyslem, který je převážně vedený do oblasti Mladoboleslavska (Škoda), ale i Kolína (TPCA). Právě díky tomu se pracovní místa navyšovala a tím byla uspokojena poptávka po pracovních místech na trhu práce. Dlouhodobě nezaměstnané osoby tak postupně klesají a vzniká tak podíl krátkodobě nezaměstnaných osob (ČSÚ – sociální vývoj, online).

Tabulka 4: Počty osob ve vzdělávacích organizacích 2015 až 2020.

	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020
Děti v mateřských školách	49 663	49 771	50 315	50 797	51 347
Žáci v základních školách	115 005	120 393	125 416	129 519	133 141
Žáci ve středních školách	40 067	39 885	39 468	39 506	39 706
Studenti vysokých škol ³⁰	32 921	31 470	30 622	29 629	29 680

Zdroj: ČSÚ (online)

Množství osob s pouhým základním vzděláním se zmenšilo. Tito lidé mají již tradičně problémy s uplatněním na trhu práce a je s nimi spojena vyšší míra nezaměstnanosti (12,3 %). Oproti tomu počet vysokoškolsky vzdělaných lidí mezi zaměstnanými se zvýšil, a to ze 7,5 % (rok 1995) na 22,4 % (rok 2017), (ČSÚ – sociální vývoj, online).

³⁰ Jedná se o studenty veřejných a soukromých vysokých škol s trvalým bydlištěm ve Středočeském kraji.

8.4. Covid19 a nezaměstnanost ve Středočeském kraji

Podíl nezaměstnaných osob v tomto kraji se ke konci listopadu roku 2020 zvýšil o 0,05 %, a dosáhl výše 3,31 %. Oproti stejnému měsíci roku 2019 se zvýšil o 1,05 % a byla o 0,44 % nižší, než byl celostátní průměr (tj. 3,75 %), (MPSV).

Dopady „corona krize“ se zatím ve Středočeském kraji na nezaměstnanosti neprojevíly nikterak tragicky. Nižší podíl osob bez zaměstnání nyní eviduje kraj Pardubický, Jihočeský, Královéhradecký, Zlínský (pod 3 %), dále je Vysočina a Plzeňský kraj (viz kapitola výše). Ve Středočeském kraji bylo nejvíce nezaměstnaných osob ke sledovanému datu na Kladensku (4,7 %), naopak nejméně bylo na Praze Východ (1,9 %).

Vývoj na trhu práce zatím nelze určit dle výsledků z odvětvových statistik. K dispozici jsou pouze údaje k období před přijetím mimořádných ochranných vládních opatření proti šíření nemoci covid19. Meziročně se snížil průměrný evidovaný počet zaměstnanců v odvětví průmyslu k lednu roku 2020 o 2,1 %, k únoru roku 2020 až o 2,4 %. Průmyslová produkce se k lednu roku 2020 meziročně reálně snížila o 1,4 %, k únoru roku 2020 klesla o 0,9 %. V důsledku pandemie covid19 se počet uchazečů o zaměstnání ke konci března roku 2020 meziročně snížil pouze o 1,4 tisíc v porovnání s meziroční změnou v lednu (pokles o 15,0 tisíc) a k únoru (pokles o 14,0 tisíc), (MPSV – očekávání ve vývoji zaměstnanosti a nezaměstnanost, online).

9. DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

Pro praktickou část diplomové práce byla zvolena metoda dotazníkového šetření, kdy se jedná o formalizovaný formulář k zaznamenávání informací a řadíme ho k nejjednodušší metodě sběru dat. Cílem bylo zanalyzovat nezaměstnanost se zaměřením na rizikovou skupinu osob ve věku 50 + na trhu práce, a to právě ve Středočeském kraji. Respondenti byli získáni pomocí facebookových stránek: Práce a brigády Středočeský kraj; Práce, brigády Praha, Středočeský kraj a okolí; Kolín a okolí, práce, brigáda a přivýdělek; Brigády a práce Nymburk a okolí; Práce a brigády Mladá Boleslav, Práce a brigády Kladno; Práce Benešov – Volná místa; Práce Mělník a Mělnicko; Práce/ brigády – Kolín, Kutná Hora, Čáslav od 130kč/h.

Jedná se o nereprezentativní vzorek, který měl za úkol zmapovat nezaměstnané obyvatelstvo ve věku 50 + v měřené oblasti. Pro vyhodnocení dotazníků byl použit program EXCEL.

Dotazník obsahuje otázky formulované tak, aby nedocházelo ke zkreslení získaných výsledných hodnot výzkumu. Dotazník je v online verzi, jedná se tedy o jeho pohodlné vyplnění, bez velké časové náročnosti a byl zcela anonymní. Výzkumné šetření probíhalo v měsíci lednu roku 2021. Při vkládání dotazníku do facebookových skupin bylo již v úvodu vysvětleno, čeho se dotazník týká, a kdo je našim ideálním respondentem (tj. věkem 50 + a ze Středočeského kraje).

Dotazník vyplnilo celkem 51 respondentů, časová orientace vyplnění dotazníku byla zhruba 9 minut. Dotazník pracoval hlavně s uzavřenými otázkami (výběr jedné z nabízených možností), dále s polouzavřenými otázkami (navíc požadují doplňující vysvětlení) a otevřenými otázkami (respondent zde uvádí svůj názor), (Gavora 2008, s. 125).

- 17 otázek obsahuje dotazník k této práci,
- 5 otázek: pohlaví, věk, dosažené vzdělání, profese a velikost bydliště,
- 11 uzavřených otázek,
- 2 otevřené otázky,
- 4 polouzavřené otázky.

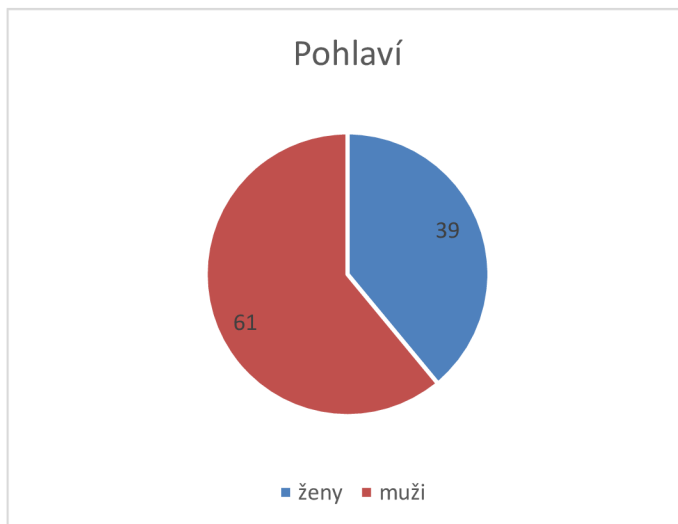
9.1. Cíl dotazníkového šetření

Dotazníkové šetření se zabývá rizikovou skupinou nezaměstnaných ve věku 50 + ve Středočeském kraji, a na to, zda je při řešení možnosti nezaměstnanosti vhodné, zaměřit se právě na tuto věkovou skupinu. Dotazník se také snaží odhalit, jak dlouho jsou osoby věkem 50 + nezaměstnané, zda práci hledají nebo jen pobírají podporu v nezaměstnanosti od státu. Další analýza se týká otázky, zda jsou tyto osoby ochotné se requalifikovat či nadále se vzdělávat či učit se novým dovednostem (IT, jazyky, aj.).

Otázky budou dle odpovědí z dotazníku potvrzeny nebo vyvráceny:

- Je věk limitujícím faktorem k získání práce u osob 50 +?
- Jsou osoby ve věku 50 + méně ochotní pro získání nové práce se requalifikovat nebo navyšovat stupeň svého dosaženého vzdělání?
- Je zdravotní stav uchazeče o zaměstnání jedním z kritérií, které ovlivňují šanci pro získání pracovního místa?

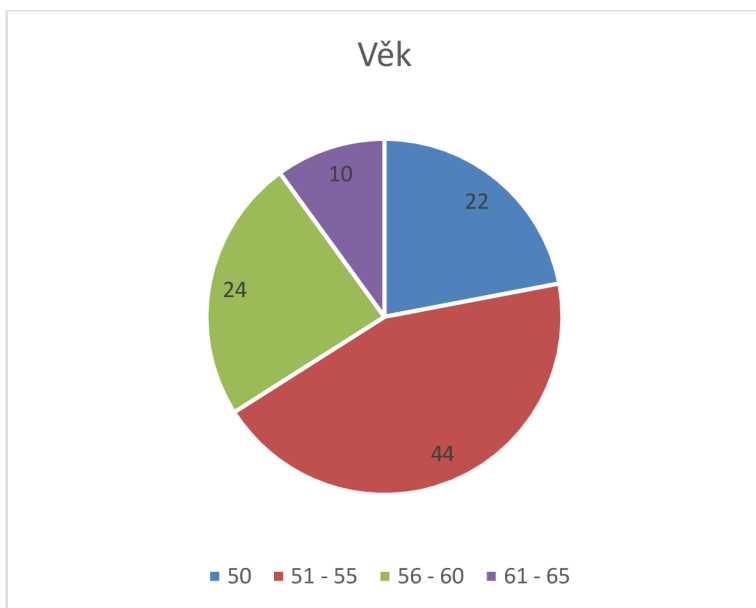
9.2. Vyhodnocení dotazníku



Graf 3: Jakého jste pohlaví?

Zdroj: autor diplomové práce

Dotazník měl zjistit, jaké zastoupení pohlaví odpovídalo na dotazník této diplomové práce. Výsledek: 39 % žen a 61 % mužů reagovalo na tento dotazník.



Graf 4: Jakého jste věku?

Zdroj: autor diplomové práce

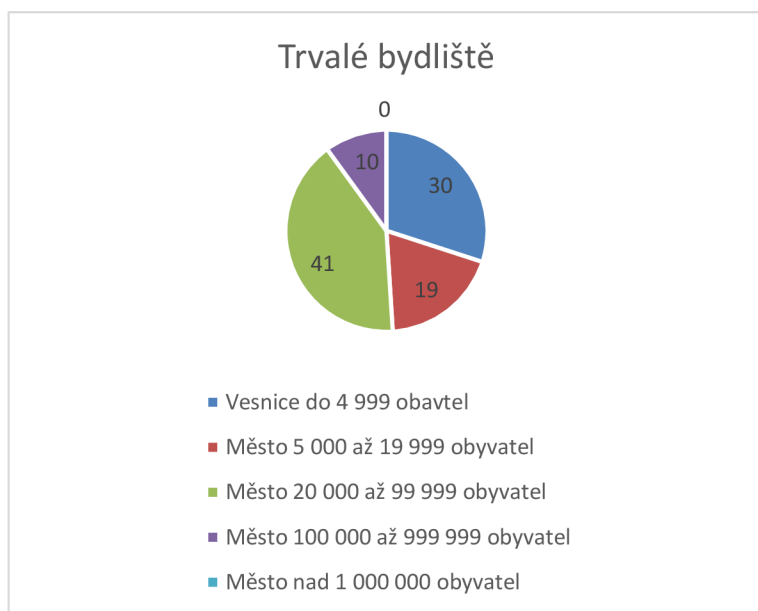
Otázka číslo 2 znázorňuje věkové rozmezí respondentů. Nejvíce jich odpovědělo věkem 51 až 55 let (44 %), dále 56 až 60 let (24 %), 50 let (22 %) a 61 až 65 let (10 %) respondentů.



Graf 5: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Zdroj: autor diplomové práce

Dle odpovědi na otázku dosaženého vzdělání, graf číslo 3 ukazuje, že 9 % respondentů má základní vzdělání, dalších 18 % má střední vzdělání bez maturity, dalších 21 % respondentů jsou vyučeni s výučním listem, 37 % respondentů má maturitu, dalších 5 % respondentů má vyšší odborné vzdělání (tj. DiS.) a 10% respondentů má vysokoškolský diplom.



Graf 6: Jaká je velikost Vašeho trvalého bydliště?

Zdroj: autor diplomové práce

Otázka číslo čtyři se zabývá trvalým bydlištěm respondentů. Nejvíce respondentů je z města, které má 20 000 až 99 999 obyvatel (41 %). Dále z vesnic do 4 999 obyvatel (30 %). Ve městech s 5 000 až 19 999 obyvateli žije 19 %. Ve městech o 100 000 až 999 999 obyvatelích pak žije 10 %. Ve městě nad 1 000 000 obyvatel pak nežije žádný respondent.

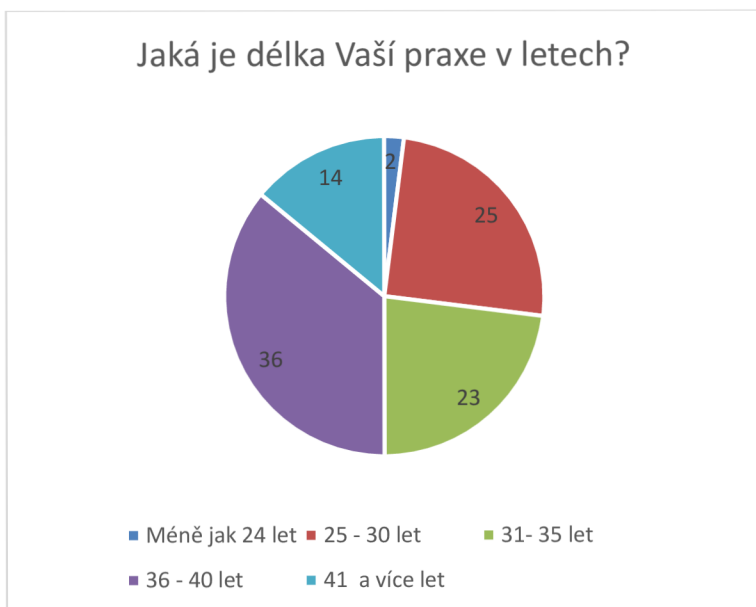


Graf 7: Jaká je Vaše profese?

Zdroj: autor diplomové práce

Profese respondentů jsou následovné:

- Administrativa: 10 %.
- Doprava: 6 %.
- Informační technologie (IT): 1 %.
- Pomocné práce: 5 %.
- Provozově: technické práce: 14 %.
- Řemeslo: 16 %.
- Služby: 29 %.
- Zemědělství: 19 %.



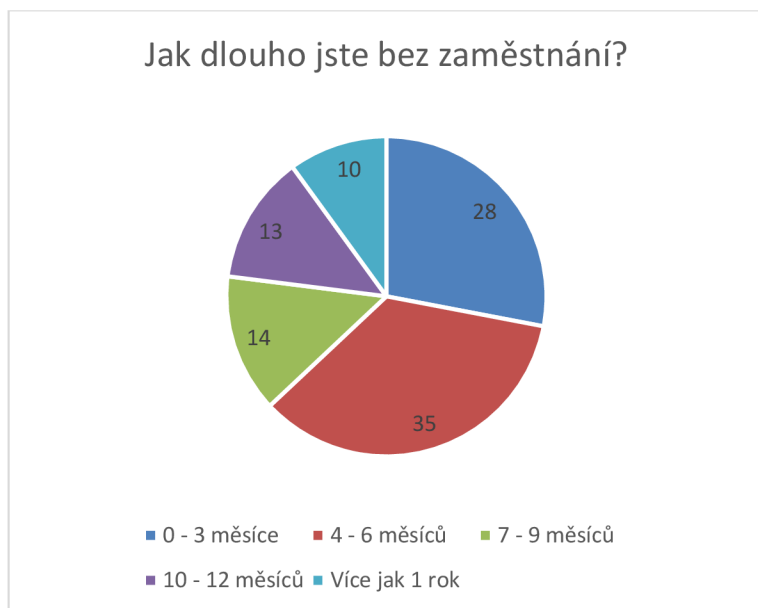
Graf 8:Jaká je délka Vaší praxe?

Zdroj: autor diplomové práce

Otázka číslo 6 se věnovala délkou práce u respondentů, tj.:

- Kratší praxi než je 24 let uvádí 2 % respondentů.
- 25 až 30 let praxi má 25 % respondentů.
- 31 až 35 let praxe má 23 % respondentů.
- 36 až 40 let praxe uvádí 36 % respondentů.
- 41 a více let praxe má 14 % dotazovaných.

Jak graf ukazuje, tak nejpočetnější skupinou je praxe v letech 36 až 40 let.

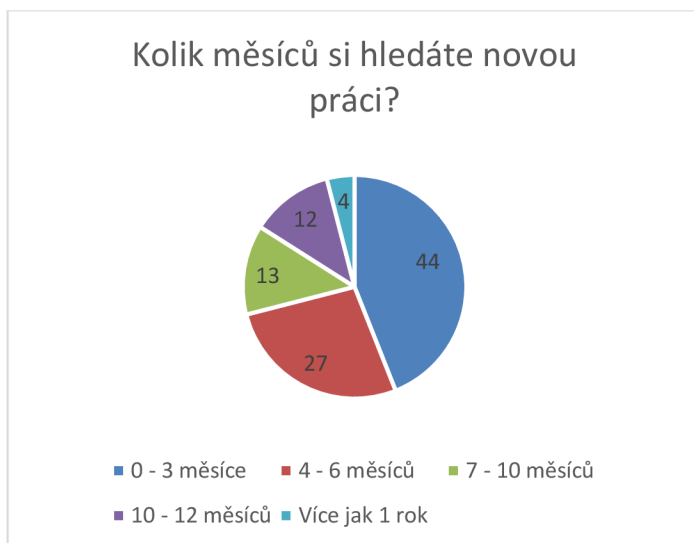


Graf 9: Jak dlouho jste bez zaměstnání?

Zdroj: autor diplomové práce

Pro lepší přehlednost byla data rozdělena do následujících skupin:

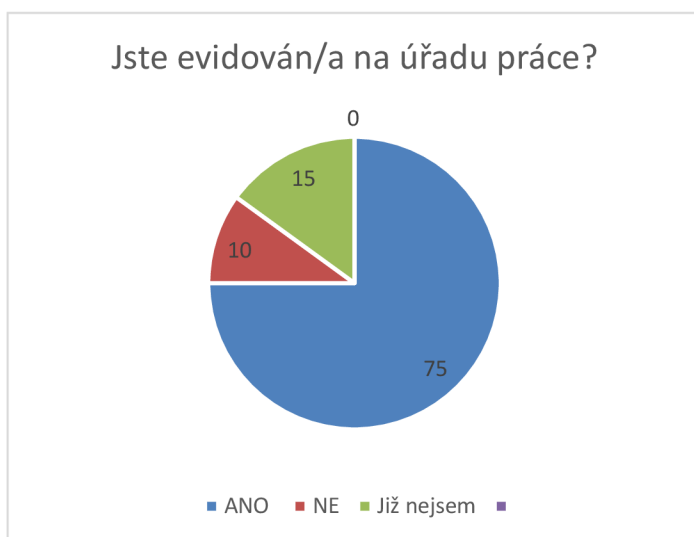
Nejvíce respondentů, kteří byli v dotazovaný čas (tj. v lednu 2020) bez práce, byla skupina bez práce 4 až 6 měsíců (35 %). Dále do 3 měsíců od ztráty zaměstnání bylo 28 % respondentů. 7 až 9 měsíců po ztrátě zaměstnání bylo 14 % dotazovaných, podobně jako respondentů do jednoho roka bez zaměstnání (10 až 12 měsíců), kterých bylo 13 %. A nejméně početnou skupinou mezi dotazovanými byla skupina nezaměstnaných, kteří byli bez práce déle než jeden rok (10 %). Nezaměstnaní po dobu více než 1 rok, jsou pak bráni za dlouhodobě nezaměstnané.



Graf 10: Jak dlouho si hledáte novou práci?

Zdroj: autor diplomové práce

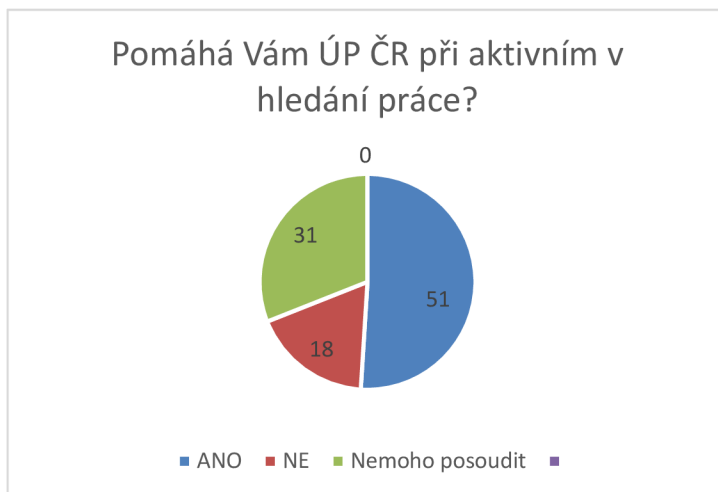
V osmé otázce bylo zjišťováno, jak dlouho dotazovaní hledají nové zaměstnání. Pro lepší přehlednost byla data rozdělena do následujících skupin. Nejvíce respondentů práci hledá 0-3 měsíce (44 %), následovali respondenti s časem hledání nového zaměstnání mezi 4 až 6 měsíci (27 %), s větším rozestupem následovalo rozmezí 7 až 9 měsíců (13 %), respondenti hledající práci 10 až 12 měsíců (12 %) a déle jak jeden rok (4 %).



Graf 11: Jste momentálně evidován/a na ÚP?

Zdroj: autor diplomové práce

75 % dotazovaných odpovědělo „ANO“. Následovala odpověď „JIŽ NEJSEM“ (15 %) a 10 % respondentů není evidovaných na úřadu práce vůbec.



Graf 12: Pomáhá Vám ÚP ČR při aktivním hledání práce?

Zdroj: autor diplomové práce

51 % respondentů odpovědělo, že ÚP jim aktivně pomáhá v hledání nového zaměstnání. 31 % odpovědělo, že nemohou otázku správně posoudit, a 18 % odpovědělo, že jim Úřad práce v hledání práce nikterak nevy pomáhá



Graf 13: Jaká je podle Vás nabídka práce ve Středočeském kraji?

Zdroj: autor diplomové práce

Podle odpovědí respondentů můžeme označit nabídku zaměstnání pro Středočeský kraj za uspokojivou, tak odpovědělo 45 % tázaných. 30 % respondentů zvolilo odpověď „dobrá“, oproti tomu 15 % dotazovaných zvolilo odpověď „špatná“, 5 % zúčastněných zvolilo odpověď, že je situace podle jejich mínění „velmi přijatelná“, a zbývajících 5 % naopak situaci s nabídkou práce ve Středočeském kraji hodnotilo za velmi špatnou.

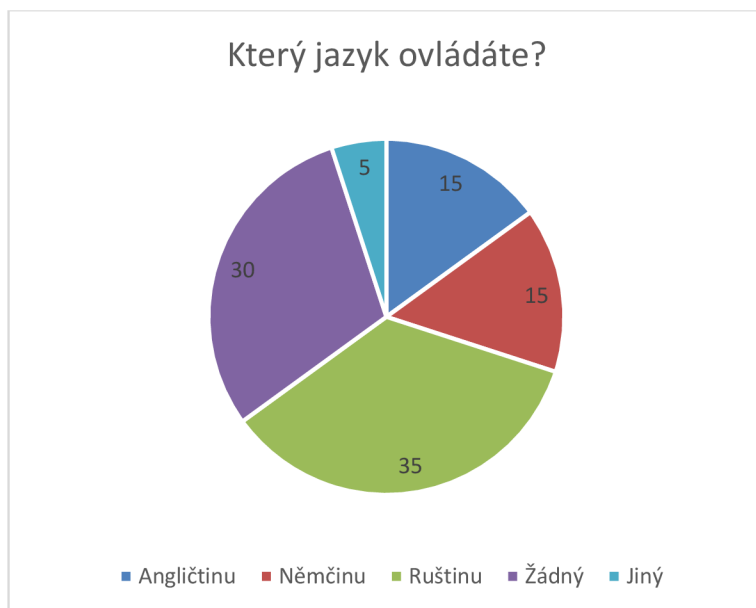


Graf 14: Nabýváte dojmu, že Váš věk limituje Vaše možnosti při hledání práce?

Zdroj: autor diplomové práce

45 % dotazovaných má pocit, že právě kvůli jejich věku, tj. 50 +, jsou při hledání nové práce či celkově v zaměstnání limitováni. 55 % dotazovaných si to nemyslí. Otázka byla otevřená, tedy při odpovědi ANO, mohli dotazovaní napsat, proč konkrétně si tuto myslí. Nejčastější odpovědi se stala:

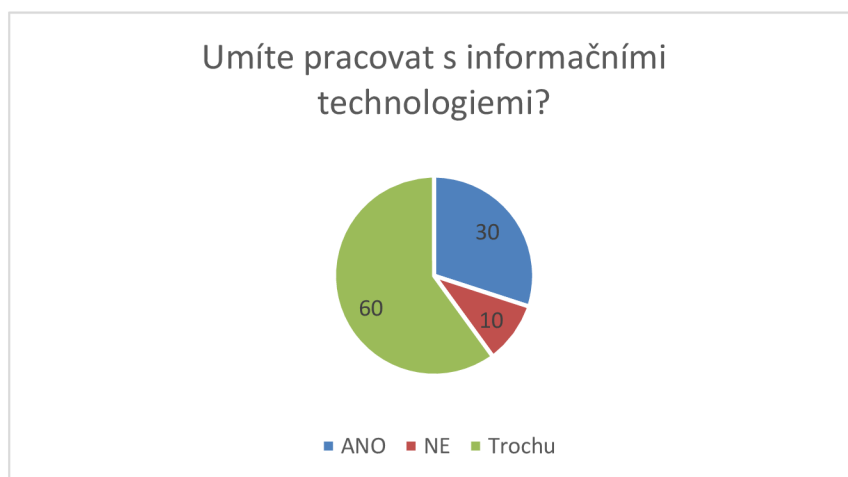
- Starší osoby nebude tolik zaměstnavatelů zaměstnávat kvůli jejich věku a častějším zdravotním problémům.
- Zaměstnavatelé si vybírají zaměstnance v produktivním věku.
- Kvalifikovanější a mladší uchazeči mají přednost.
- Na některou práci už nestačím.
- Nenaučím se to oproti mladšímu (rychleji se učí).



Graf 15: Který jazyk ovládáte?

Zdroj: autor diplomové práce

Dle dotazníku nejvíce ovládají respondenti ruský jazyk (35 %), protože se jej učili ve škole. Dále 30 % respondentů neovládá žádný cizí jazyk. Německy a anglicky umí 15 % respondentů, a 5 % umí jiným jazykem (slovensky a polsky uvedli). Jednalo se o aktivní jazyk (slovem i písmem). Přes dotazník se nedá ověřit, zda respondenti odpovídají správně a reálně dle jejich dovedností.



Graf 16: Ovládáte informační technologie?

Zdroj: autor diplomové práce

Až 60 % respondentů zvolilo variantu „trochu“. 30 % dotazovaných se domnívá, že umí pracovat s informačními technologiemi, a zbývajících 10 % dotazovaných zvolilo variantu „ne, neumím“.



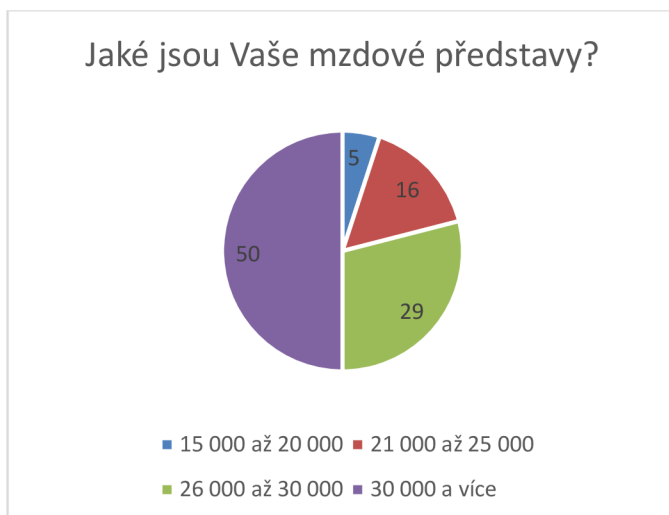
Graf 17: Zvýšíte si kvůli nové práci svou rekvalifikaci?

Zdroj: autor diplomové práce

69 % respondentů není ochotných podstoupit pro získání nového zaměstnání žádnou rekvalifikaci nebo si dodělat potřebné vzdělání. Starší osoby nejsou ochotné učit se novým věcem, získat potřebnou rekvalifikaci nebo rozšiřovat své vzdělání a zkušenosti.

Nejčastěji uváděné důvody pro odmítání rekvalifikace se staly:

- Nemám čas ani chuť se vzdělávat.
- Hledám zaměstnání pouze ve svém oboru, pro který jsem kvalifikovaný dost.
- Jsem na to starý, nemám kapacity na studium.
- Mám jiné zájmy než školu.



Graf 18: Jaké jsou Vaše mzdové představy?

Zdroj: autor diplomové práce

Otázka platu je velmi důležitým prvkem při hledání nového zaměstnání. Zde je patrné, že uvedená horní hranice (30 000 Kč a více (čísla jsou uváděna v hrubém)) je pro většinu respondentů ideálním platem. Tuto odpověď zvolila polovina tázaných (50 %), rozmezí 26 000 až 30 000 Kč zvolilo 29 % tázaných, 16 % by nastoupilo do práce, ohodnocené platem 21 000 až 25 000 Kč a nejmenší skupina, tj. 5 %, volila nejmenší plat, a to 15 000 až 20 000 Kč.



Graf 19: Je důvodem Vaší nezaměstnanosti aktuální světová pandemie covid19?

Zdroj: autor diplomové práce

99 % respondentů odpovědělo, že důvodem jejich nezaměstnanosti není pandemie covid19 a pouhé 1 % odpovědělo, že „ano“.

9.3. Shrnutí praktické části

Po zpracování dotazníkového šetření bylo vyhodnocováno, zda se výzkumné otázky potvrdily nebo naopak nepotvrdily.

- Je věk limitujícím faktorem k získání zaměstnání u osob 50 +?

Odpovědi respondentů potvrdili původní myšlenku, a to že je pro ně věk limitujícím faktorem při získání zaměstnání. Ovšem analýza proběhla jen v řadách zaměstnanců, je možné, že zaměstnavatel takový pohled mít nemusí, je to velmi individuální. Výzkumný vzorek osob patří dlouhodobě mezi skupiny rizikové. Jejich výhodou jsou zkušenosti, praxe, návyk, loajalita a rozvážnost při rozhodování (zaměstnavatelé na to mnohdy spoléhají).

Počet let praxe je skutečně u zkoumané skupiny vysoká, dotazníkové šetření nám ukazuje výsledky, kde respondenti uvedli, že délka jejich praxe nejčastěji dosahuje rozmezí od 36 do 40 let. Tato věková kategorie ztrátu zaměstnání mnohdy vidí jako své osobní selhání, a bylo by pro ně těžké, znovu se zařazovat do nového pracovního kolektivu. Ztráta zaměstnání má u této věkové kategorie i větší sociální dopady.

- Jsou osoby ve věku 50 + méně ochotné pro získání nové práce podstoupit rekvalifikaci nebo navýšit stupeň svého doposud dosaženého vzdělání?

Na otázku, zda jsou respondenti ochotni se rekvalifikovat a navyšovat si své dosavadní vzdělání, 69 % z nich zvolilo odpověď zápornou. Zaměstnavatel dává přednost jedincům, kteří ovládají jazyky, IT či mají jiné potřebné dovednosti, kterým se zkoumaná skupina většinou nechce již učit (navýšit si vzdělání, aj.). ÚP ČR nabízí kurzy pro uchazeče, kteří jsou v evidenci, možná i díky tomu by mohla nezaměstnanost klesat.

Ovšem podle dotazníku respondenti nemají příliš pozitivní názor na rekvalifikaci, další vzdělávání nebo jiné kurzy.

- Je současná situace s celosvětovou pandemií covid19 důvodem jejich nezaměstnanosti?

Většina dotazovaných o své zaměstnání přišla z jiného důvodu, než je pandemie covid19, ale myslí si, že právě kvůli situaci s novou pandemií nemohou najít nové zaměstnání.

ZÁVĚR

Cílem diplomové práce bylo poukázat na možná řešení, jak míru nezaměstnanosti vrátit alespoň na hodnotu z období září roku 2019, kdy míra nezaměstnanosti dosahovala 2,7 %, nebo alespoň ji pozastavit na stávajícím procentu. Dále pak poukázat na negativní dopady dlouhodobé nezaměstnanosti, která má vliv na samotného, delší dobu nezaměstnaného, jedince.

Po teoretickém vymezení pojmu nezaměstnanosti a jejich druhů jsem se zabýval rizikovými skupinami, které jsou nejvíce zasaženy dlouhodobou nezaměstnaností.

V praktické části diplomové práce jsem stanovil tři základní výzkumné otázky, ze kterých vznikl dotazník skládající se z 16 otázek.

Z dotazníkového šetření vyplývá, že pro většinu respondentů je jejich věk limitujícím faktorem. Jedná se však o pocitový vjem respondentů. Šetření proběhlo pouze v řadách potenciálních zaměstnanců, nikoliv v řadách zaměstnavatelů.

Dále jsem zhodnotil, že většina respondentů nemá pozitivní vztah k rekvalifikačním kurzům či dalšímu vzdělávání. Z šetření tedy vyplývá, že většina účastníků výzkumu nechce vkládat přílišné úsilí do dalšího sebevzdělávání.

Posledním výstupem je zjištění, že respondenti nepřišli o své zaměstnání z důvodu pandemie způsobené onemocněním COVID 19.

Osoby ve věkové skupině 50+ strávili v zaměstnání většinu svého života. Jejich práce hraje nezastupitelnou roli v celé jejich existenci. Spojují ji s důstojností vlastního života, nejen s uspokojením materiálních potřeb. Je to prostor pro seberealizaci a naplnění pocitu společenské užitečnosti. Psychologické aspekty jsou velmi úzce propojeny s aspekty psychologickými. Práce poskytuje řadu sociálních vztahů, které naplňují potřebu ctižádosti a sebeúcty. Ztráta zaměstnání je proto traumatizujícím momentem nejen pro vyšší věkové skupiny, ale pro kohokoliv (Buchtová, Hejl, & Kánský, 1999).

Práce vnáší do denního fungování jedince časovou strukturu. Starší lidé podle svého zaměstnání přizpůsobovali svůj denní režim celé roky, mají jej proto hluboce fixovaný.

Mají zažitou určitou strukturovanost času. Během tohoto času jsou zapojeni do produktivní a aktivní činnosti, která je zdrojem kontaktu se specifickými osobami. Tyto vztahy a odvedená aktivita dávají jedinci jeho sociální status a podílí se na tvorbě jeho identity. Se zaměstnáním ztrácí jedince dlouho budovanou časovou strukturu a zároveň část své identity. Ve vyšším věku je komplikovanější tato prázdná místa zaplnit.

Časová struktura nezaměstnaného se rozpadá, čas není využíván k užitečným aktivitám. Ztrácí se pravidelný koloběh aktivit, střídání práce a odpočinku. Jedinec je tak v jistém smyslu dezorientovaný, jeho den je náhle prázdný a narušen je celý jeho časový model. Mění se i časová perspektiva. Nezaměstnaný se spíše orientuje na přítomnost a minulost, zatímco budoucnost se stává zmateným pojmem (Buchtová, 2002).

Nezaměstnaní přitom mají paradoxně tendenci tyto negativní aspekty zkreslovat. Absenci práce vnímají jako pozitivní faktor. Ve vyšším věku je velmi atraktivní představa eliminace zatěžujících faktorů a větší dostupnost volného času. Představují si čas, který budou moci věnovat svým zájmům a blízkým osobám. Tato představa mizí, především pokud je jedinec nedostatečně finančně zajištěn. Nezaměstnanost je náročná a stresující, což často jedinec pochopí, až když se v této situaci sám ocitne (Buchtová, 2002).

Ztráta zaměstnání se dlouhodobě umísťuje na nejvyšších příčkách hodnocení stresových situací (Wanberg, Griffiths, & Gavin, 1997). Pokud tato situace trvá déle, je možné sledovat změny v psychice nezaměstnaného.

Postižena je především osobní pohoda (well-being) jedince i jeho osobní spokojenost se životem. V porovnání se zaměstnanými se tato skupina cítí méně šťastná (Martella & Maas, 2000). Projevuje se i citová izolovanost, pocit osamělosti spojený s někdy až drastickým úbytkem sociálních kontaktů (Hammalstrom & Janlert, 1997).

Po subjektivní stránce se u nezaměstnaného projevuje hostilita, vztek, pocity viny, obavy či úzkostné stavy (McKee-Ryan, Song, Wanberg, & Kinicki, 2005). Nezaměstnaný pociťuje i intenzivní strach z budoucnosti, zaujímá negativní postoj vůči sobě i společnosti. Subjektivně je celá situace vnímána jako ponižující (Buchtová, 2002).

Delší doba nezaměstnanosti může vést až ke zhoršení zdravotního stavu – neurotické potíže, projevy úzkosti, vnitřní neklid, bolesti hlavy, podrážděnost, insomnie, žaludeční

potíže a vyšší míra únavy (Buchtová, 2002). Nezaměstnaní mají rovněž sklon k rizikovějšímu chování jako je vyšší konzumace alkoholu než v předchozím období (Dooley, Catalano, & Hough, 1992), případně užívání drog jako je marihuana, LSD a opiáty (Peck & Plant, 1986).

Jednou z možností řešení nezaměstnanosti je, zaměřit se právě na skupinu osob nad 50 let věku. Během dotazování bylo zjištěno, že nezaměstnaní nejsou 100 % evidováni na ÚP ČR. Kdyby se tyto osoby zaregistrovaly, měly by pak větší možnosti při hledání nového zaměstnání. U těchto osob by byla vítána také větší pružnost a chuť učit se novým věcem, např. podstoupit rekvalifikaci nebo navýšit své dosavadní vzdělání.

Nezaměstnanost představuje důsledek nerovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Hrozba růstu nezaměstnanosti v souvislosti s pandemií covid19 je velmi pravděpodobná, a dá se očekávat, že nejen sociální problémy, které souvisejí s dlouhodobou nezaměstnaností, budou narůstat.

Nástroje APZ, které jsou u nás využívány, jsou vhodné a ÚP ČR s nimi umí pracovat. To znamená, že nemusíme zavádět novinky, jen bychom měli dobře využít dostupné kapacity personálních činností. Bohužel současná situace (tj. v roce 2020) je kvůli pandemii covid19 velmi složitá, a tak vláda ČR bojuje se snahou zajistit firmám finance, předejít propouštění zaměstnanců. V rámci diplomové práce jsme si ukázali konkrétní vládní programy, díky kterým se jim tato snaha doposud daří.

V závěru je si třeba uvědomit, že nezaměstnanost je jedním z nejpodstatnějších problémů celé společnosti. Vysoká míra nezaměstnanosti představuje nejen problémy psychické, fyzické a společenské, ale i ekonomické, kdy nezaměstnaní neodvádí daně do státní pokladny, přidružené sociální ani zdravotní pojištění, a naopak čerpají ze státních rezerv podporu v nezaměstnanosti. Kvůli těmto skutečnostem do problematiky nezaměstnanosti vstupuje stát, který se jí snaží řešit aktivní a pasivní politikou zaměstnanosti. V budoucnu se dá předpokládat, že právě stát bude nucen uskutečňovat nové reformy v oblasti řešení nezaměstnanosti.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

BUCHTOVÁ, B. a kolektiv, 2002. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing a.s., 236 stran. ISBN: 80-247-9006-8.

BUCHTOVÁ, B., 2000. *Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti*. In Sborník referátů z konference s mezinárodní účastí „Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti“ 2000 v Brně. 1. vydání. Brno: Vydavatelství MU, 79 stran. ISBN: 80-210-2425-9.

BUCHTOVÁ, B., HEJL, E., & KÁNSKÝ, J.: *Nezaměstnanost a zdraví*. Brno: Masarykova univerzita, 1999.

KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O., 2003. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vydání. Havlíčkův Brod: Professional publishing, 199 stran. ISBN: 80-86419-48-7.

KRAUS, B., POLAČKOVÁ, V., 2001. *Člověk, prostředí, výchova: K otázkám sociální pedagogiky*. 1. vydání. Brno: Paido, 199 stran. ISBN: 80-7315-004-2.

KUCHAŘOVÁ, V., 1992. *Rodina s nezaměstnaným členem domácnosti*. Bratislava: vydavatelství VÚPSV, 45 stran. ISBN: 80-7138-065-2.

MACÁKOVÁ, L. a kol., 2010. *Mikroekonomie – základní kurs*. 11. Vydání, Slaný: Melandrium. 275 stran. ISBN: 978-80-86175-70-6.

MAREŠ, P., 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 172 stran. ISBN: 80-86429-08-3.

NĚMEC, O., 2002. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vydání. Praha: vydavatelství VŠ ekonomické, 151 stran. ISBN: 80-245-0350-6.

PETRÁŠEK, J., 2014. *Sociální politika*. Praha: Univerzita J. A. Komenského. ISBN: 978-80-7452-033-4.

Seznam použitých zahraničních zdrojů

BASSANINI, A., 2004. *Improving Skills for more ad better jobs. Does training makema difference.* OECD Employment Outlook. Paris, ISBN: 92-64-10812-2.

DOOLEY, D., CATALANO, R., & HOUGH, R.: Unemployment and alcohol disorder in 1910 and 1990: Drift versus social causation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 1992/65, str. 277-290.

HAMMALSTROM, A., JANLERT, U.: Nervous and depressive symptoms in longitudinal study of youth unemployment – selection or exposure? *Journal of Adolescence*, 1997/20, str. 293-305.

McKEE-RYAn, F. M., SONG, Z., WANBERG, C. R., & KINICKU A. J.: Psychological and physial well-being during unemployment: a meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology*, 2005/ 90, str. 53-76.

MARTELLA, D., & MASS, A.: Unemployment and life satisfaction: the moderating role of time structure and collectivism. *Journal of Applied Social Psychology*, 2000/30, str. 1095-1108.

PECK, D. F., PLANT, M. A.: Unemployment and illegal drog use: concordant evidence from a prospective study and national trends. *British Medical Journal*, 1986/293, str. 929-932.

SAMUELSON, P., NORDHAUS, W., 1992. *Ekonomie*. 1. Vydání, Praha: Svoboda, 1011 stran. ISBN: 80-205-0192-4.

WANBERG, C. R., GRIFFITHS, R. F., & GAVIN, M. B.: Time structure and unemployment: A longitudinal investigation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 1997/70, str. 75-95.

Seznam použitých internetových zdrojů

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD (ČSÚ). Zaměstnanost, nezaměstnanost [Online].
Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost_nezamestnanost_prace

MPSV. [Online]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz>

Program COVID I – bezúročné úvěry (pozastaven). [Online]. 2020. Dostupné z:
<http://www.camic.cz/cs/news/bezurocni-uver-covid-19-vlada-schvalila-bezurocne-financovani-pro-podnikatele/>

ŠETEK, D. Makroekonomie 2 - 23. Nezaměstnanost [Online]. 2016. Dostupné z:
<http://www.ekospace.cz/4-makroekonomie-2/42-23-nezamestnanost>.

ŠTUKOVÁ, K. USA dál škrtí covid19. [Online]. 2020. Dostupné z:
<http://www.seznamzpravy.cz/clanek/usa-dal-skrti-covid-kazdy-tyden-pribyvaji-statisice-nezamestnanych-130520>

Vývoj počtu nezaměstnaných absolventů škol a mladistvých v období 4/2006 až 4/2020 [Online]. Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz>

Záruční program COVID II pro firmy zasažené koronavirem [Online]. 2020. Dostupné z: <http://www.cmzrb.cz/podnikatele/zaruky/zaruka-covid-ii/>

Záruční program COVID III pro firmy zasažené koronavirem [Online]. 2020. Dostupné z: <http://www.cmzrb.cz/podnikatele/zaruky/zaruka-covid-iii/>

Další zdroje

Vyhláška MPSV č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců.

Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti. In: Sbírka zákonů České republiky. 2004. ISSN 1211-1244. [online]. Dostupný z: <http://www.mvcr.cz/soubor/sb022-09-pdf.aspx>.

SEZNAM ZKRATEK

APZ – Aktivní politika zaměstnanosti

ČMZRB – Českomoravskou záruční a rozvojovou bankou

ČSR – Československá republika

ČSÚ – Český statistický úřad

ČR – Česká republika

ES – Evropské společenství

EU – Evropská unie

FO – Fyzická osoba

ILO – Mezinárodní organizace práce

MPO – Ministerstvo průmyslu a obchodu

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

OSVČ – Osoba samostatně výdělečně činná

PO – Právnícká osoba

SOŠ – Střední odborná škola

SOU – Střední odborné učiliště

SŠ – Střední škola

ÚP ČR – Úřad práce České republiky

VPP – Veřejně prospěšné práce

VOŠ – Vyšší odborná škola

VŠ – Vysoká škola

ZŠ – Základní škola

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam obrázků

Obrázek 1: Geografická mapa Středočeského kraje	56
-------------------------------------------------	----

Seznam tabulek

Tabulka 1: Vývoj podpory v čase	52
Tabulka 2: Míra nezaměstnanosti	57
Tabulka 3: Nezaměstnanost	57
Tabulka 4: Počty osob ve vzdělávacích organizacích 2015 až 2020	58

Seznam grafů

Graf 1: Podíl nezaměstnaných v Pardubickém kraji v letech 2017 až 2020	54
Graf 2: Uchazeči o zaměstnání – Moravskoslezský kraj 2018 až 2020	55
Graf 3: Pohlaví	61
Graf 4: Věk	61
Graf 5: Dosažené vzdělání	62
Graf 6: Trvalé bydliště	63
Graf 7: Vaše profese	63
Graf 8: Délka Vaší praxe	64
Graf 9: Jak dlouho jste bez zaměstnání?	65

Graf 10: Kolik měsíců si hledáte novou práci?	66
Graf 11: Jste evidován/a na ÚP ČR?	66
Graf 12: Pomáhá Vám ÚP ČR aktivně s hledáním zaměstnání?	67
Graf 13: Jaká je dle Vás situace na trhu práce ve Středočeském kraji?	67
Graf 14: Máte pocit, že Váš věk Vás ovlivňuje v hledání práce?	68
Graf 15: Jaký jazyk ovládáte?	69
Graf 16: Umíte pracovat s IT?	69
Graf 17: Zvýšíte si kvůli nové práci vzdělání/ rekvalifikaci?	70
Graf 18: Jaké máte mzdové představy?	71
Graf 19: Je důvodem Vaší nezaměstnanosti COVID - 19?	71

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - Dotazník.....	I
----------------------------------	----------

Příloha A - Dotazník

1. Do jaké oblasti patří Vaše profese?

- Administrativa
- Řemeslné práce
- Provozně-technické práce
- Pomocné práce
- Doprava
- Služby
- Informační technologie (IT)
- Státní správa
- Jiné

2. Jaká je délka Vaší praxe?

- Uveďte v letech

3. Jak dlouho jste nezaměstnaný/á?

- Uveďte v měsících

4. Jak dlouho hledáte novou práci?

- Uveďte v měsících

5. Jste veden/a na úřadu práce?

- Ano
- Již ne
- Ne

6. Pomáhá Vám úřad práce aktivně v hledání práce?

- Ano
- Ne
- Nemohu posoudit

7. Jak hodnotíte nabídku pracovních příležitostí ve Středočeském kraji?

- Velmi dobrá
- Dobrá
- Uspokojivá
- Špatná
- Dost špatná

8. Myslíte si, že Váš věk Vás limituje při získání nové práce?

- Ano, důvod
- Ne

1. Který z jazyků aktivně (slovem a písmem) ovládáte?

- Uveďte

10. Ovládáte informační technologie?

- Ano
- Ne
- Trochu

2. Jaké jsou Vaše mzdové požadavky?

- 15 000 - 20 000 Kč
- 21 000 - 25 000 Kč
- 26 000 - 30 000 Kč
- 30 000 a více

12. Pohlaví:

- Žena
- Muž

13. Věk:

- 50
- 50 až 55
- 56 - 60

- 61 – 65

14. Vaše nejvyšší vzdělání:

- ZŠ
- Střední bez maturity
- Úplné střední s výučním listem
- Úplné střední s maturitou
- Vyšší odborné
- Vysokoškolské

15. Vaše trvalé bydliště se nachází:

- Na vesnici (do 4 999 obyvatel)
- V malém městě (5 000 – 19 999 obyvatel)
- Ve středním městě (20 000 – 99 999 obyvatel)
- Ve velkém městě (100 000 – 999 999 obyvatel)
- Ve velkoměstě (od 1 000 000 obyvatel)

16. Je důvodem Vaší nezaměstnanosti COVID - 19?

- Ano
- Ne

! Děkuji za Vaše odpovědi a za Váš čas! 😊

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Bc. Jiří Pokorný

Obor: 7501T001 - Andragogika (Mgr. A)

Forma studia: Kombinované studium

Název práce: Psychologické aspekty nezaměstnanosti

Rok: 2021

Počet stran textu bez příloh: 67

Celkový počet stran příloh: 3

Počet titulů českých použitých zdrojů: 10

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 8

Počet internetových zdrojů: 8

Vedoucí práce: PhDr. Marie Vacínová, CSc.