

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI
PEDAGOGICKÁ FAKULTA

Bakalářská práce

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

PEDAGOGICKÁ FAKULTA

Ústav pedagogiky a sociálních studií

Bakalářská práce

Libuše Ježáková

**NEZAMĚSTNANOST JAKO SOCIÁLNÍ KATEGORIE A JEJÍ
HISTORICKÉ PROMĚNY**

Olomouc 2012

vedoucí práce: Mgr. Pavel Neumeister, Ph.D.

PROHLÁŠENÍ

Čestně prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně a použila jen uvedených pramenů a literatury.

V Olomouci dne 8.1.2012

.....

Libuše Ježáková

Poděkování

Děkuji vedoucímu práce Mgr. Pavlu Neumeisterovi, Ph.D. za vedení mé bakalářské práce, za ochotu, vstřícný přístup, cenné rady a podněty, které projevil při konzultacích tohoto tématu.

Současně děkuji Ing. Martinu Viternovi, řediteli Úřadu práce v Jeseníku za jeho pomoc, ochotu, odborné a cenné rady při zpracování mé bakalářské práce.

Obsah

ÚVOD	5
1 Co znamená zaměstnání a práce pro člověka	6
2 Nezaměstnanost	8
2.1 Míra nezaměstnanosti.....	9
2.2 Druhy nezaměstnanosti	10
2.3 Přirozená míra nezaměstnanosti.....	13
3 Rizikové skupiny a nezaměstnanost.....	15
4 Důsledky nezaměstnanosti.....	16
5 Vznik a původ pojmu nezaměstnanost a nezaměstnaných	19
5.1 Historické počátky péče o chudé.....	20
5.2 Vznik nezaměstnanosti – konec 1. světové války	21
5.3 Zákon č. 267/1921 – zavedení tzv. Gentského systému podpor	23
5.4 Sociální pojištění v předmnichovské republice	24
5.5 Velká světová hospodářská krize 1929 – 1933	24
5.6 Situace na trhu práce po 2.světové válce	26
5.7 Právo na práci v letech 1945- 1989	27
5.8 Nezaměstnanost a trh práce po roce 1989.....	28
6 Státní politika zaměstnanosti.....	31
6.1 Pasivní politika zaměstnanosti.....	32
6.2 Aktivní politika zaměstnanosti.....	35
7 Vznik a vývoj institucí v oblasti nezaměstnaných	39
7.1 Úřady práce v období 1939 – 1945.....	39
7.2 Instituce v letech 1945 – 1989	40
7.3 Vznik úřadů práce po roce 1989	40
ZÁVĚR	42
Seznam použité literatury a pramenů.....	43
Seznam zkratk	46
ANOTACE	

ÚVOD

V každé moderní společnosti je nezaměstnanost hlavním problémem, který nelze jen tak přejít, ale naopak je nutno se jím cíleně zabývat. Proto i v naší republice je jedním z klíčových problémů řešení stále více rostoucí nezaměstnanost. Situace na trhu práce se navíc rapidně zhoršila zásahem hospodářské krize, která ovlivnila situaci nejen ve světě, ale i v naší republice snad ve všech odvětvích průmyslu a obchodu. Za prvotní příčinu celosvětové krize v roce 2008 se dá považovat americká hypoteční krize již v roce 2007, která postupně začala ovlivňovat i naše hospodářství. Během roku sice dochází postupně k mírnému kolísání ve statistikách, ale to mají za následek známé faktory, které počty mohou ovlivnit. Jedním z hlavních jsou sezónní práce, ukončení studia absolventy středních a vysokých škol, ukončení pracovních smluv na dobu určitou. V posledních třech letech je to spíš faktor nazývaný hromadné propouštění, kdy zaměstnavatelé jsou takto nuceni řešit situaci svého „přežití“. Slovo nezaměstnanost se začíná skloňovat snad ve všech pádech a problémy s ní spojené nabývají na čím dál větší důležitosti.

Jako téma své bakalářské práce jsem si vybrala právě tuto problematiku, protože mnoho lidí z mého blízkého okolí se ocitlo bez práce a já jsem měla možnost sledovat, jak tato skutečnost zasáhla do jejich dalšího života. No a snad tím větším a hlavním důvodem výběru tématu ke zpracování mé práce je to, že již šestým rokem pracuji na Úřadu práce ČR, krajské pobočce v Olomouci a mám možnost vidět nezaměstnanost a vše, co s tímto fenoménem souvisí, ze strany státní organizace, která má právě lidem, kteří se ocitli bez práce, jejich momentální situaci pomoci zvládnout.

Ve své práci chci tedy popsat problematiku nezaměstnaných, příčiny nezaměstnanosti, podívat se na původ nezaměstnanosti v jednotlivých etapách historie. A protože s problémem nezaměstnanosti je úzce spjata i problematika podpor a pomoci nezaměstnaným ze strany státu, chci se věnovat i těmto otázkám.

Hlavním cílem práce je tedy charakterizovat historické proměny nezaměstnanosti jako sociálně konstruované kategorie v českých zemích.

Dosažení hlavního cíle práce je podmíněno naplněním dílčích cílů, kterými jsou:

- a) charakterizovat základní teoretická východiska práce a tím ukotvit historickou část práce
- b) definovat vztah pojetí nezaměstnanosti jako sociálního jevu ve vztahu k dobovým konceptům sociální politiky a jednotlivým nástrojům řešení nezaměstnanosti
- c) charakterizovat vztah nezaměstnanosti a sociální úrovně nezaměstnaného

1 Co znamená zaměstnání a práce pro člověka

„Práce je jedním z nejlepších vychovatelů charakteru“

(S.Smiles)

„Práce oddaluje tři zla: nudu, neřest a nouzi“

(F.Voltaire)

Zmínala-li jsem v úvodu citáty na téma práce, vysvětleme si, co to vlastně práce je. Práci lze definovat jako cílevědomou činnost člověka, jako spojení jeho intelektu konkrétní manuální činnosti. Člověk pracuje převážně ze dvou důvodů. Jednak proto, aby živil sebe a svou rodinu, a dále proto, aby se zdokonalil, sebevzdělával, seberealizoval¹. Práce má v naší kultuře hluboké zakotvení jak v uspořádání společnosti, tak v psychice člověka, i když není shody v tom, proč je pro člověka tak důležitá. Je však třeba hned poznamenat, že v naší kultuře není důležitá pouhá práce, ale placená práce neboli práce v zaměstnání. Mít práci tedy neznamená pouhé vytváření materiálních statků, ale staví člověka do určitého postavení ve společnosti, je posilována jeho osobnost a rozvíjí se jeho schopnosti. Pracující člověk získává pocit společenské důležitosti. Prostřednictvím zaměstnání vytváříme své životní cíle, status ve společnosti, sociální kontakty a vlastně celá struktura našeho života se odvíjí od našeho zaměstnání. Není tedy ani pochyb o tom, že pracovní vztahy jsou zdrojem identity člověka. O důležitosti vypovídá i to, že jedním ze zásadních principů v životní etapě člověka vymezuje právě zaměstnání počátek a ukončení životní a ekonomické aktivity. I přesto, že je práce mnohdy pro člověka vyčerpávající a namáhavá, zajistí mu pocit uspokojení, osobnostní rozvoj a smysl života.

Právo na práci je zakotveno v Listině základních práv a svobod č. 2/1993 Sb., kde se uvádí: Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost. Zákon může stanovit podmínky a omezení pro výkon určitých povolání nebo činností. Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje; podmínky stanoví zákon².

Podobným, avšak mnohem konkrétnějším pojmem je právo na zaměstnání. Tento pojem definuje zákon o zaměstnanosti, který říká, že právo na zaměstnání je právo fyzické osoby,

¹ Holásková R., 2001: Trh práce a politika zaměstnanosti

² Listina základních práv a svobod č.2/1993 Sb., č.26, odst. 1,2,3

která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu. A každý má právo si svobodně zajistit zaměstnání a vykonávat je na území celé České republiky, nebo si může zabezpečit zaměstnání v zahraničí. Zákon pamatuje i na ochranu zaměstnance v otázkách jeho osobnosti a přísně kontroluje podmínky za jakých je zaměstnání nabízeno, a to převážně u nabídek, které jsou diskriminační, jsou v rozporu s dobrými mravy a kolidují s pracovněprávními předpisy. Dále jsou zcela neslučitelné takové nabídky se zákonem, které vyžadují od zaměstnanců informace týkající se jeho národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, náboženství, sexuální orientace³.

³ Zákon o zaměstnanosti č.435/2004 Sb., Hlava VI, § 10

2 Nezaměstnanost

Život člověka v moderní společnosti je, jak už jsem se zmínila, podmíněn schopností uplatnit se na trhu práce a z toho plynoucí ekonomickou úspěšností. Od míry získaných prostředků se dále odvíjí možnost realizace životních projektů jednotlivců. A právě prostřednictvím práce, která je nabízena na trhu práce jsou získávány prostředky pro naplňování našich potřeb. Na jedné straně tady máme individuální motivaci jednotlivce a na straně druhé je tady prostředí, které nazýváme trhem práce. To však nemusí být vždy v souladu se schopnostmi, představami a dovednostmi adeptů trhu práce. Na trhu práce se střetává nabídka služby práce určité profese, které nabízí mnoho spotřebitelů, s poptávkou po práci této profese, kterou poptává mnoho firem. Vztah mezi tržní poptávkou a tržní nabídkou určuje rovnováhu na trhu práce. Právě tento faktor společně s vývojem a poklesem ekonomiky, je jednou z hlavních příčin u spousty zemí s tržním hospodářstvím ke vzniku nezaměstnanosti. A stává se tak u většiny průmyslových zemí běžnou součástí života.

O důležitosti zaměstnání pro člověka, kdy víme, že je to prostředek společenského vzestupu a způsob života ve společnosti, je nepochybné, že proti tomu nezaměstnanost je pravý opak.

V roce 1982 byla přijata definice nezaměstnanosti: Za nezaměstnané se považují osoby, které během vykazovaného období zároveň: a) nepracovaly ani v placeném zaměstnání, ani nepodnikaly, b) hledaly aktivně práci – registrovaly se na u úřadů práce nebo soukromé zprostředkovatelny práce, nebo hledaly práci přímo v podnicích, využívaly inzerci, podnikaly kroky pro založení vlastní firmy apod., c) byly připraveny k nástupu do práce, tj. byly k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů⁴.

Je nutno poznamenat, že nezaměstnanost není považována za vážný ekonomický, ale ani za sociální problém, pokud se nestává masovou. Pokud se však nezaměstnanost stává masovou a doba trvání jednotlivých případů nezaměstnanosti se prodlužuje, dostává se do centra pozornosti nejen těch, kdo ztrácejí práci, ale i do centra pozornosti celé společnosti. Masová nezaměstnanost vytváří pro společnost i pro vládu vážné problémy finančního (náklady na nezbytnou podporu vzrůstajícího počtu osob bez příjmu ze zaměstnání), organizačního (potřeba rozsáhlého a byrokratického aparátu služeb zaměstnanosti) a politického charakteru (ohrožení sociálního smíru). Obecně lze říct, že důsledky

⁴ Kolektiv autorů, 2009, : Slabikář finanční gramotnosti

nezaměstnanosti nejsou pouze vážné pro společnost, ale zasáhnou velmi do života jedince a celého jeho blízkého okolí.

2.1 Míra nezaměstnanosti

Ve smyslu zákona o zaměstnanosti 435/2004 Sb., který se odvolává na definici nezaměstnanosti podle Mezinárodního úřadu práce (ILO) v Ženevě, kde je nezaměstnaný ten, kdo je schopen práce, je momentálně (i přes svou přiměřenou snahu) bez zaměstnání a práci si hledá a je schopen a ochoten do ní ihned nastoupit.

Rozsah nezaměstnanosti se měří podle ukazatele, který se nazývá míra nezaměstnanosti, pro který platí vzorec:

$$n = (N/L) \times 100(\%)$$

přičemž: n je míra nezaměstnanosti

N je počet nezaměstnaných aktivně si hledajících práci

L je počet práceschopných lidí, kteří pracují nebo se o práci ucházejí

Míra nezaměstnanosti je podíl nezaměstnaných ke všem osobám, které jsou schopny pracovat (zaměstnaným i nezaměstnaným).

Ve výpočtu byly uvedeny základní skupiny:

1. Zaměstnaní – obyvatelstvo, které je v pracovně-právním poměru nebo je samostatně výdělečně činné (včetně osob dočasně v práci nepřítomných, ale s formální vazbou k zaměstnání).
2. Nezaměstnaní – skupina obyvatel, která dosáhla minimálně 15 let a splňuje tři podmínky: nemají placené zaměstnání ani nejsou samostatně výdělečně činní, přitom práci aktivně hledají a jsou ochotni během určité doby do práce nastoupit. Jde o osoby schopné a ochotné pracovat. V praxi se jedná o osoby registrované na úřadu práce. Ekonomicky aktivní obyvatelstvo – pracovní síla dané země.
3. Ostatní – ekonomicky neaktivní obyvatelstvo, které představují studenti, penzisté, invalidé, ženy v domácnosti – pokud nesplňují podmínky z předchozích skupin.

2.2 Druhy nezaměstnanosti

2.2.1 Podle příčiny nezaměstnanosti

Frikční nezaměstnanost – je to nejznámější a nejstarší druh, někdy je označován jako „normální“. Vzniká v důsledku dobrovolné změny zaměstnání, opuštění svého pracovního místa ať už z důvodu hledání lepšího zaměstnání s výhodnějšími pracovními a finančními podmínkami, větší šance na pracovní a karierní postup nebo z důvodu změny bydliště. Mezi frikční nezaměstnanost se řadí i lidé, kteří změnou ze stávajícího zaměstnání chtějí předejít očekávanému propouštění z důvodu reorganizačních změn na pracovišti, absolventi středních a vysokých škol, ženy, které se vrací z mateřských a rodičovských dovolených. Tento druh nezaměstnanosti vyplývá z neustálé migrace lidí mezi pracovními místy, oblastmi a během jednotlivých životních etap (ukončení školy, změna bydliště).

Přestože je počítána frikční nezaměstnanost co se týče délky trvání za nejméně nebezpečnou (délka se pohybuje od 6-12 týdnů), a to díky dobrým informačním tokům o volných místech, může mít i negativní důsledky ve výši hmotného zajištění v nezaměstnanosti, protože lidé hledají takové zaměstnání, které jim bude nejlépe vyhovovat.

Sezónní nezaměstnanost – patří stejně jako frikční nezaměstnanost do kategorie krátkodobé a hlavním důvodem vzniku je spojitost v sezónní poptávce po práci v určitém ročním období. Převážně tam, kde je produkce závislá na počasí. Typickým příkladem tohoto typu jsou obory stavebnictví, zemědělství, lesnictví, povrchová těžba a cestovní ruch.

Cyklická nezaměstnanost – je obdobou sezónní nezaměstnanosti. Způsobuje ji cyklické kolísání výkonu ekonomiky. Narůstá převážně v období hospodářských poklesů a naopak klesá při ekonomickém růstu. Je to typická makroekonomická nezaměstnanost.

Strukturální nezaměstnanost – vzniká tam, kde je nabídka určitého druhu, ať už je to podle povolání, kvalifikace, místní polohy nebo pohlaví, vyšší než poptávka po pracovnících. O nesouladu hovoříme i tehdy, když nejsou osoby, které hledají práci, dostatečně mobilní, aby si v jiném oboru, v jiné profesi, v jiném regionu práci našly. Nerovnováha může vzniknout i tehdy, pokud poptávka po určitém druhu práce roste a po jiném druhu práce klesá, ale nabídka se nedokáže dostatečně rychle přizpůsobit. Hospodářský růst a ekonomika předpokládají, že se struktura pracovních sil přizpůsobí struktuře pracovních míst. Flexibilita mezd je příliš pomalá na změny, které ekonomika trhu práce přináší. Tato nerovnováha

v určitých odvětvích práce by zmizela v případě, že se mzdy plynule přizpůsobí měnícím se vztahům mezi nabídkou a poptávkou pracovních sil a pracovních nabídek.

2.2.2 Podle délky doby trvání nezaměstnanosti

Krátkodobá nezaměstnanost - nezaměstnanost je kratší než 12 měsíců

Dlouhodobá nezaměstnanost – nezaměstnanost je delší než 12 měsíců

Velmi dlouhodobá nezaměstnanost – nezaměstnanost je delší než 36 měsíců

2.2.3 Podle ochoty přijmout nabízenou mzdu na trhu práce

V ekonomické teorii hovoříme o nezaměstnanosti jako o dobrovolné a nedobrovolné. Názory ekonomů na tuto otázku se různí. Konzervativní ekonomové říkají, že nezaměstnanost je dobrovolná. Znamý anglický ekonom John Maynard Keynes ve své publikaci Teorie nezaměstnanosti, peněz a úroků teorii dobrovolné nezaměstnanosti vyvrátil a potvrdil existenci i nedobrovolné nezaměstnanosti. Rozdíl mezi nezaměstnaností dobrovolnou a nedobrovolnou se zakládá na mzdách pružných a nepružných.

Dobrovolná nezaměstnanost: sem patří ti, kteří zaměstnání nemají, aktivně jej hledají, ale nechtějí přijmout nabízenou mzdu, kterou nabízí za danou činnost trh práce. Tvoří ji obyvatelstvo, které upřednostňuje různým volnočasovým aktivitám před zaměstnáním v daných mzdových sazbách. Mohou sem patřit i nezaměstnaní frikčně. Mzdy jsou v tomto případě pružné a umožňují pohyb nahoru a dolů, dokud se nevyrovná trh.

Nedobrovolná nezaměstnanost: sem patří lidé, kteří zaměstnání nemají, aktivně jej hledají a jsou ochotni přijmout za nabízenou práci i nabízenou mzdu určenou trhem práce. Mzdy jsou nepružné a nevyrovnávají nabízenou a poptávanou práci. Je to situace, kde je přebytek pracovníků, kteří chtějí pracovat než kolik je pracovních příležitostí.

2.2.4 Skrytá nezaměstnanost

Tento druh nezaměstnanosti nazýváme někdy i jako skrytou pracovní sílu. V praxi to znamená, že se jedná o nezaměstnané, kteří se jako nezaměstnaní neregistrují na úřadech práce a ani si práci nehledají. Z velké části do této kategorie patří především vdané ženy, mladiství a dále ti, kteří si práci vyhledávají pomocí jiných neformálních sítí nebo přímo u zaměstnavatelů bez registrace na úřadu práce. U skryté nezaměstnanosti také hovoříme v souvislosti s osobami s nízkou kvalifikací nebo vysokým věkem, které pro uvedený handicap jsou na trhu práce velmi těžce, mnohdy vůbec umísitelní.

2.2.5 Nepravá a neúplná nezaměstnanost

V tomto případě se jedná o jedince, kteří jsou nezaměstnaní, práci si nehledají (v případě nabídky jakékoliv práce ji odmítají). Důležité je pro ně hlavně vyčerpat nárok na peněžitou podporu v plném rozsahu. Do této kategorie se zařazují i ti, kteří se jako nezaměstnaní registrují, ale přesto pracují nelegálně.

Dále musíme zmínit určitě i **neúplnou nezaměstnanost**, což znamená existenci pracovníků, kteří musejí akceptovat práci na snížený úvazek či práci, kde není využita jejich schopnost a kvalifikace. Tento typ se paradoxně rozšiřuje mimo jiné i jako jeden způsob, kterými se společnost snaží čelit masové nezaměstnanosti. Nejčastěji jde o zkrácenou pracovní dobu nebo sdílení jednoho pracovního místa dvěma pracovníky. Na začátku 90. let pracovala v zemích OECD na zkrácenou pracovní dobu více než čtvrtina všech pracovníků. Práce na zkrácený úvazek neznámá jen více umístěných osob, ale pro zaměstnavatele snížení mzdových nákladů a větší flexibilitu pracovní síly při organizačních a technických změnách⁵. Náš legislativní systém umožňoval ještě v roce 2010 u nezaměstnaných, kteří se registrovali na úřadu práce možnost přivýdělků u tohoto legálního nekolidujícího zaměstnání do výše 4000 Kč pobírat současně i podporu v nezaměstnanosti. Ke změně došlo od 1.1.2011, kdy nabyla účinnosti změna v zákoně o zaměstnanosti a již není možno pobírat současně mzdu za nekolidující zaměstnání a peněžitou pomoc v nezaměstnanosti.

⁵ Mareš P., 1994, Nezaměstnanost jako sociální problém

2.3 Přírozená míra nezaměstnanosti

Co znamená pojem „Přírozená míra nezaměstnanosti“? Je nutno poznamenat, že ač to z názvu vyplývá, přírozená míra nezaměstnanosti se nerovná nule – i v ekonomice s vysokou zaměstnaností je značný podíl lidí bez práce. Hlavní příčinou jsou frikční a strukturální nezaměstnanost, které souvisejí s mobilitou, s rozmanitou preferencí a schopností, s neustálými změnami v poptávce a nabídce nesčetných statků a služeb. Přírozená míra nezaměstnanosti úzce souvisí s procesem inflace. Společnosti dávají přednost nízké nezaměstnanosti před vysokou. Však velmi nízká míra nezaměstnanosti by vedla k zrychlující spirále inflačních měr. Přírozená míra je nejnižší mírou nezaměstnanosti, která je akceptovatelná, aniž riskuje společnost nepřijatelné zrychlování inflace. Přírozená míra nezaměstnanosti je tzv. zlatá střední cesta mezi příliš vysokou a příliš nízkou nezaměstnaností, je to míra, při níž se inflace ani nezvyšuje díky přebytkům poptávek, ani neklesá díky přebytkům nabídek.

Jednou z nejznepokojivějších tendencí posledních let je vzestupný trend přírozené míry nezaměstnanosti, což potvrzují jak evropské, tak i americké zkušenosti v posledních desetiletích. Na počátku šedesátých let byla míra nezaměstnanosti při plné zaměstnanosti ekonomicky aktivního obyvatelstva na úrovni 3%, na počátku sedmdesátých let se odhadovala na 5% a v osmdesátých letech se vyskytovala mezi 7% - 12%. Příčinou této tendence jsou tři faktory:

- **Demografický vývoj** – zvláště měnící se demografická struktura ekonomicky aktivního obyvatelstva ve prospěch pracovníků s vysokou fluktuací a vysokou mírou nezaměstnanosti
- **Vládní politika** – tzv. humanitární vládní politika, jejímž příkladem je pojištění v nezaměstnanosti, sociální transferové programy či minimální mzda
- **Strukturální změny** – jsou ropné, potravinové, zahraničně obchodní a další šoky, které vedou k nestabilitě ekonomiky a ke zvýšené strukturální nezaměstnanosti⁶

Existuje několik opatření, která lze v rámci státní politiky použít pro snížení přírozené míry :

- Zlepšení služeb spojených s trhem práce – mnohdy jsou volná místa uvedena v nesouladu s nezaměstnanými pracovníky, je tedy nutno zajistit poskytování lepších

⁶ Jírová, H., 1999, skriptu VŠE Trh práce a politika zaměstnanosti

informací s přehledy pracovních míst a vytvořit více možností k zaškolení a zvýšení kvalifikace.

- Prosazování vládních programů zaměstnanosti – většina volných pracovních míst vyžaduje kvalifikaci, kterou má málo lidí. Naproti tomu, většina nezaměstnaných jsou nekvalifikovaní nebo polokvalifikovaní pracovníci nebo právě vykonávají povolání, po němž se poptávka omezuje, či pracují v odvětví, které prodělává depresi.
- Odstraňování vládních překážek – tento problém lze řešit reformováním systému v pojištění v nezaměstnanosti, snížením negativních dopadů programů blahobytu, pomoci zdravotně či tělesně postiženým, snížením minimální mzdy nebo zavedením „subminimální mzdy“ pro dospívající mládež.
- Vytvoření přetlakové ekonomiky – vláda by měla udržovat HDP co nejvýše a snižovat míru nezaměstnanosti co nejnižší.
- Tvorba veřejných pracovních příležitostí – vláda by měla vytvářet pracovní příležitosti převážně u těch rizikových skupin obyvatelstva s vysokou nezaměstnaností. Výsledkem by mělo být zvýšení produktivity, zlepšení kvalifikace a tím i snížení přirozené míry nezaměstnanosti⁷.

⁷ Jírová, H., 1999, skriptu VŠE Trh práce a politika zaměstnanosti

3 Rizikové skupiny a nezaměstnanost

Jak už bylo vzpomenuto v kapitole první, tak uplatnění jedinců na trhu práce se mnohdy váže podle různých hledisek, a to podle věku, zdravotního stavu, pohlaví, vzdělání, etnického původu i přesto, že zákon o zaměstnanosti začleňování nebo naopak znemožnění zaměstnání podle těchto kritérií striktně zakazuje a považuje to za diskriminační. Přesto právě toto jsou charakteristiky, které předurčují rizikové skupiny ohrožených jedinců směřujících k problémům umístitelnosti na trhu práce a dlouhodobá nezaměstnanost. Do této cílové rizikové skupiny patří např. absolventi po škole, starší lidé, ženy po mateřské dovolené a s malými dětmi, jedinci s nízkým vzděláním a lidé s romským etnikem. Problém u rizikových skupin, které se ocitají dlouhodobě bez zaměstnání nebo opakovaně ztratí práci v důsledku svého handicapu je ten, že jsou nuceni si zvykat být trvale závislí na systému sociálních podpor a ztrácí motivaci si nové zaměstnání znovu hledat. Ne všem tento zástupný model života vyhovuje a proto u těch jedinců z uvedených rizikových skupin, kteří se chtějí zapojit do pracovního procesu, se stát snaží danými nástroji politiky zaměstnanosti návrat umožnit.

4 Důsledky nezaměstnanosti

Úvahy o důsledcích nezaměstnanosti navazují na řadu studií a klasický výzkum. Vedle negativních dopadů jsou zřejmé v jisté míře i pozitivní důsledky, kdy zaznamenáváme změny ve struktuře ekonomiky, přizpůsobení a motivace pracovní síly na pracovní trh. Proti tomu však stojí negativní důsledky a ty mají mnohem závažnější charakter pro společnost, ale i pro jedince. Jsou to důsledky ekonomické a sociální.

Nezaměstnanost je ovlivňována sociálně-demografickými ukazateli: věkem, pohlavím, etnickou a národnostní příslušností, lokalitou. Vede ke změně sociální pozice jedince ve společnosti, k poklesu jeho statusu, ke snížení sociální prestiže. Na roli nezaměstnaného se lidé adaptují zpravidla velice těžko, klesá jejich sebehodnocení, dochází u nich ke zhoršování fyzického i psychického zdraví, k zeslabování až ztrátě kontaktů se známými a přáteli, kteří jsou zaměstnaní. Vyřazení z pracovního procesu vnímají mnozí i jako zpochybnění svých schopností uplatnit se ve složitých společenských vztazích a být tak plnohodnotným členem společnosti. Tito lidé trpívají pocity zbytečnosti, marnosti, deprivací, odcizením, mají sklony k rezignaci. Často se zde vyskytuje deviantní chování (alkoholismus, sebevraždnost, kriminalita)⁸. Při dlouhodobé nezaměstnanosti se vyskytuje stav, nazývaný „hystereze“, který úzce souvisí s chováním lidí právě při dlouhodobé nezaměstnanosti. Člověk si postupně zvyká na to, že nepracuje a vypadne z pravidelného pracovního rytmu. Odvyká si pravidelné každodenní povinnosti a zjistí, že se dá vyžít i z příspěvku v nezaměstnanosti i když mnohem skromněji. Jedinci takto dávají přednost jednoduššímu životu bez povinnosti a starosti o hledání nového zaměstnání před životem na sociálních dávkách. Dlouhodobá nezaměstnanost může být negativním signálem i pro mnohé firmy – pracovník dlouho nepracoval, nemá chuť pracovat, ztratil nejen smysl pro povinnost, ale i svou odbornost. Ukazuje se, že čím delší je doba nezaměstnanosti, tím těžší je se dostat zpět na trh práce.

Vliv nezaměstnanosti na životní úroveň - pro jedince, ale pro celou jeho rodinu znamená život na podpoře nebo na sociálních dávkách mnohdy velké snížení dosavadní životní úrovně. Tady jsou důležité podmínky, v jakých jedinec žije a jak je podporován rodinou. Zcela kritická je situace, pokud v rodině další příjem není nebo někdo z rodiny je těžce nemocný a sociální dávky se jeví jako nedostačující.

Deprivace jedince – v souvislosti s postavením nezaměstnaného jedince se hovoří o deprivaci tj. o vyloučení ze sociálních vztahů a s vyloučením z konzumu jako centrální

⁸ Brožová J., 2003, Společenské souvislosti trhu práce

aktivitu moderní společnosti⁹. Lidé se nemohou pořídit zboží či služby, které by jako zaměstnaní mohli. Tato neschopnost získat a vlastnit určité množství zboží může mít charakter absolutní (chápeme jako existenční ohrožení) a relativní (psychické strádání). Připomeňme Simmelův koncept chudoby. Chudý není jednoduše jen ten, kdo stojí na „dně společnosti“ a chudoba není dána jen absolutně kvantitativně (třeba nedostatkem peněz). Není výsadou jedné společenské vrstvy, ale vyskytuje se ve všech společenských vrstvách jako relativní chudoba. Je výrazem toho, že se každý jedinec porovnává se standardem úspěšnějších příslušníků své společenské vrstvy (či dokonce se standardem vrstvy vyšší)¹⁰.

Vliv na změnu a strukturaci času – nezaměstnanému čas ubíhá pomaleji, dny nemají žádný řád. Všední dny neodděluje od víkendů a začíná trpět pocitem nudy. Toto je velmi negativní jev zvláště pro jedince, kteří ještě nepracovali a nemohli si tudíž vytvořit návyky na pracovní řád. Důsledkem volného a neorganizovaného času se mnohdy stává, že lidé jej vyplňují nežádoucími aktivitami (např. neúčelné sledování televize, spánkem nebo jen poleháváním v posteli, alkoholismus, drogy, kriminalita atd.)

Vliv na rodinu – nehovoříme jen o finančních potížích, které nastávají, ale i ve smyslu ztráty statusu, který jedinec v rodině díky zaměstnání měl. Nastává krize a narušení denních činností, které rodina společně vykonávala. Nezaměstnanost může často být i příčinou rozbití partnerských vztahů, a to z důsledku stresu a napětí, které nezaměstnaný jedinec prožívá.

Vliv na sociální izolaci - v důsledku ztráty zaměstnání vede k přerušení sociálních kontaktů, které přímo souvisely se zaměstnáním. Zejména se to týká kontaktů s osobami na bývalém pracovišti, které jsou jen velmi zřídka dodržovány. Tento oboustranný nezájem pramení ze ztráty sdílených společných témat, zkušeností a zájmů. Dalším důvodem k omezení sociálních kontaktů je vlastní zařazení mezi nezaměstnané. Ze studií je známo, že lidé bez práce se často vyhýbají nejen setkáním se zaměstnanými, ale i kontaktům s ostatními nezaměstnanými, protože tato setkání v nich vyvolávají často deprese. Jedním z nejvýznamnějších faktorů, které hrají rozhodující roli v míře sociální izolace, je věk. Na základě výsledků výzkumu Binnse a Marse (1984) je známo, že se mladí lidé po ztrátě svého zaměstnání neocitají zdaleka v takové sociální izolaci jako nezaměstnaní staršího věku. Jsou známy i případy, kdy ztráta zaměstnání u mladých svobodných nabývá i negativních forem, kde se solidárně shlukují do gangů při kriminálních činnostech a vandalismu.

Nezaměstnanost a jeho vliv na fyzické a psychické zdraví - vyřazení člověka z pracovního procesu s sebou nese kromě ekonomických, sociálních problémů i důsledky

⁹ Mareš, P., 1994, Nezaměstnanost jako sociální problém

¹⁰ Mareš, P., 1994, Nezaměstnanost jako sociální problém

zdravotní. Většina lidí má totiž ke své práci vytvořen svůj osobitý vztah a ztráta možnosti vykonávat svou profesi nevede jen ke ztrátě příjmu, ale k narušení emoční pohody, kvality života a hlavně zdraví. Je zcela zřejmé, že tyto příčiny psychické jsou bezpochyby dost závažné a není možno je pominout. Na základě studií Eisenbera a Lazarsfelda (1938), kteří konstatují, že stav nezaměstnanosti je spojen i s větší emocionálnější nestabilitou. Smysl pro proporce je podlomen, jsou ohroženy hodnoty jedince a jedinec ztrácí nejen svou cenu ve vlastních očích, ale vnímá i ztrátu své ceny v očích ostatních. Rozvíjejí se v něm pocity podřadnosti, ztrácí sebedůvěru a obecně je ohrožena jeho morálka. Nezaměstnaní mají ve srovnání se zaměstnanou populací tendenci být úzkostnější, je mezi nimi větší výskyt depresí, jsou nespokojenější, neurotičtější a více souženi obavami, mají snížené sebevědomí a sebeúctu a trpí poruchami spánku¹¹.

¹¹ Mareš, P., 1994, Nezaměstnanost jako sociální problém

5 Vznik a původ pojmu nezaměstnanost a nezaměstnaných

Chceme-li se podívat do historie, jak vlastně nezaměstnanost vznikla, podívejme se aspoň stručně, kde se nezaměstnanost vlastně vzala. Nejprve je nutno si připomenout, že pojem ztráta práce není totožný jako ztráta zaměstnání. Ne totiž každý, kdo pracuje je zaměstnaný a také proti tomu stojí tvrzení, že ne každý, kdo nepracuje je nezaměstnaný. Odlišíme-li práci konanou pro vlastní potěšení nebo pro svou potřebu od zaměstnání, za které dostáváme výdělek, pochopíme rozdíl. Zaměstnání se vztahuje totiž k práci, která je postavena na smluvním základě, který zahrnuje za její výkon materiální ohodnocení. I naší kultuře představuje zaměstnání roli centrální instituce, která nám určuje naše postavení ve společnosti. Práce byla vždy významným prvkem v lidském životě. Měla chránit lidi od zahálky a umožnit pochopení, že práce je příležitost podílet se na božím stvoření světa. Práce byla závislá na přírodních podmínkách a tím docházelo k pravidelnému střídání období práce a období nedostatku práce. Přesto se hovořilo o skryté nezaměstnanosti nebo podzaměstnanosti. Proto hovoříme v době 17. století spíše o práci než o zaměstnání. Význam pojmu jakékoliv pomoci v nezaměstnanosti nebo o zajištění je zcela odlišný od současného významu. Tehdejší formu „pojištění v nezaměstnanosti“ a „příspěvku v nezaměstnanosti“ představovala činnost v domácnosti. Pokud ztratila práci hlava rodiny, která byla převážně jediným zajišťovatelem finančních prostředků pro domácnost, nastávaly velké těžkosti a musel finanční prostředky zajistit jiný člen rodiny. Do 19. století nebyla ze strany zaměstnaných žádná snaha o vyšší výdělek. Spotřeba lidí byla omezena výší příjmu. Ke změně došlo až koncem 19. a počátkem 20. století, kdy lidé začali pociťovat mnohem větší potřeby a uznávat jiné hodnoty. Je zcela zásadní, abychom v této souvislosti připomenuli, že v historii nebylo nikde zakotveno v žádném zákoně právo na práci. Toto právo, které je nyní součástí Listiny základních práv a svobod, nám garantuje nejen zmiňovanou práci, ale i v případě ztráty zaměstnání finanční zabezpečení v nezaměstnanosti.

5.1 Historické počátky péče o chudé

Ve středověku měla společnost v podstatě pracovní místo pro toho, koho považovala za svého člena. Společenská struktura tedy vylučovala nezaměstnanost. Můžeme zde hovořit pouze o chudobě. V době středověku péče o chudobné spočívala na dobrovolné pomoci s největší podporou církve. Prvním zákonem, který se zabýval problémy chudých byl „Chudinský zákon“ (Poor Law). Vznikl na počátku 17. století v Anglii a patřil tak ke kořenům sociálního státu. Tento zákon ještě nehovoří o nezaměstnanosti, ale rozlišuje chudé práce schopné a nemocné, staré. První instituce v této době, které se staraly a regulovaly trh práce byly tzv. „Domy práce“ Na jedné straně se snažily zprostředkovat práci masám tuláků v námezdní dělníky a na druhé straně udržovaly právě tyto námezdní dělníky, kteří byli například dočasně vyřazení z práce jako rezervní pracovní síla pro případ oživení trhu. Tyto domy práce se však nikdy nestaly skutečným řešením nezaměstnanosti pro praceschopné obyvatelstvo.

5.1.1 Nezaměstnanost a průmyslová revoluce

Jako mezník, od kterého budeme vycházet, si stanovíme 20. léta. Lidé, kteří v těchto letech pracovali jako drobní živnostníci a o svou práci přišli, nebyli nijak zajištěni finančně od státu a rovněž nebyli zařazeni do kategorie nezaměstnaní. Zlomem doby, od které se začíná hovořit o nezaměstnanosti, je průmyslová revoluce. Průmyslovou revoluci charakterizuje přechod od ruční práce ke strojové velkovýrobě. Továrna se najednou stává pro pracující centrem sociálního a hospodářského života. Proces industrializace měl dramatické důsledky pro všechny vrstvy pracujícího obyvatelstva. Dělníci v továrnách, řemeslníci i vesničtí rolníci se museli najednou rychle přizpůsobit novým podmínkám. Do práce v továrnách často nastupovali lidé s nechutí, protože prostředí bylo nevlídné, pracovní doba velmi dlouhá a vyžadovaná pracovní kázeň velmi tvrdá. Často se stávalo, že dělníci trpěli nemocemi z povolání a tělesnými deformacemi. I v této době hrozilo u sezónního zaměstnání (jako byli např. zemědělní dělníci, stavebnictví, pracovníci v docích a v přístavech), že si lidé budou muset kombinovat práci v zemědělství a v průmyslu. Toto sezónní zaměstnání se bohužel opakovalo s přesnou pravidelností a dělníci byli v době bez zaměstnání také i bez jakékoliv finanční podpory. Poválečná hospodářská krize, která byla v Československu v letech 1921-1922, zasáhla nejvíce v roce 1922 v oblasti odbytu. Ve válečných letech i těsně po ní dolehla

na pracující lid drahota a s tím související nedostatek boží a inflační znehodnocení měny. Hluboký pokles mezd znamenal pro mnohé pracující bídu a hlad. Rodiny byly nuceny velmi omezit výdaje s výjimkou potravin a věcí nezbytných k holému přežití. Právě kromě hladu a neúměrnému poklesu reálných mezd začíná doléhat na pracující nezaměstnanost.

5.2 Vznik nezaměstnanosti – konec 1. světové války

Již koncem roku 1918 se objevuje a začíná se veřejně používat slovo nezaměstnanost. Rozvíjí se a začíná se stávat chronickým problémem nového státu. Důkazem toho je statistický údaj, který uvádí ve své knize¹² R.Olšovský, že zprostředkovatelný práce umístily z celkového počtu 566 000 jen 231000 uchazečů o práci. Pracující se stále snažili v třídním boji s buržoazií domoci svých práv. Pár ústupků ze strany buržoazie se uskutečnilo, ale ty zásadní požadavky, které by posunuly podmínky pracujících k vyššímu společenskému řádu, se neuskutečnily. Dělníci tedy neměli jinou možnost obrany, než se spojit v jednotnou sílu. Zavedli si na vzdor podnikatelům osmihodinovou denní pracovní dobu (do té doby byla v továrnách 11ti hodinová pracovní doba, v dolech 9 hodin, v živnostech a obchodech 11,5 - 12 hodin) V továrnách začaly vznikat závodní rady a pracující vstupovali hromadně do odborů. Osmihodinová pracovní doba byla dne 19.12.1918 uzákoněna. Byl tím vlastně legislativně kodifikován stav, který vlastně již nějakou dobu trval. Ještě pozitivní výsledek zaznamenalo zavedení státních podpor v nezaměstnanosti. Ty se měly vyplácet jen po dobu dvou měsíců, protože se předpokládalo, že nezaměstnanost se rychle sníží. Ve skutečnosti se tento zákon prodloužil až do roku 1925. Kdo tedy měl nárok na výplatu podpory? Jedinec, který nemohl najít práci a přitom byl na mzdě nebo platu odkázaný. Dále museli splňovat podmínku nemocenského pojištění. Výše podpory byla určena u demobilizovaných na 4,- Kč, u ostatních od 0,60 hal. – 5,- Kč. Na nezaopatřeného člena rodiny byla vyplácena 1,- Kč. V důsledku uzákonění vyplácení podpor v nezaměstnanosti měli nové povinnosti i zaměstnavatelé. Ti museli hlásit zprostředkovatelnám uvolněná pracovní místa. Uchazeči o zaměstnání měli zase za povinnost se dvakrát týdně na zprostředkovatelnách práce hlásit. Odmítnutí nebo nesplnění povinnosti návštěvy na úřadu bylo sankcionováno odejmutím podpory. Zprostředkovatelný práce existovaly veřejné, kdy bezplatně nabízely pracovní příležitosti, odborové – ty fungovaly pro členy ústředny a ještě soukromé, koncesované, které zprostředkovávaly práci za úplatu. Způsob a systém pomoci nezaměstnaným se od svého

¹² Olšovský, R. Přehled hospodářského vývoje Československa v letech 1918-1945. 1963. s.143

zavedení až do roku 1925 zásadně neměnil. Navíc vyplácení podpor, přestože se jednalo o pomocný nástroj státu, nebyl určen v republice celoplošně, ale bylo to v oblasti, kde je masová nezaměstnanost nebo tam, kde osoba patří do skupiny nezaměstnaných, které se považují vzhledem k profesi za rizikovou. Tam, kde nebyla podpora zajištěna prostřednictvím státu, přebíraly tuto činnost obce. Ty však neměly tolik finančních prostředků, takže se spíše jednalo o pomoc hmotného zajištění pro rodiny.

5.2.1 Vznik systému pomoci a péče o nezaměstnané

Do konce 1. světové války nebyl v naší republice stanoven žádný jednotný systém na výplatu podpor a péči o nezaměstnané. Jednalo se o nahodilou a nenárokovou pomoc různých spolků a měst. Podpory měly spíše založeny na dobročinnosti a byly spojeny s ponižujícím zacházením. Získat podporu nebylo právem, ale spíše laskavostí. Celé to bylo systemizováno tak, aby získávání podpor v nezaměstnanosti spíše lidi odrazovalo a byli nuceni si práci hledat. Bohužel nezaměstnanost začala stoupat a náhle se povědomí lidí o tomto fenoménu změnilo. Bylo zjištěno, že ztráta zaměstnání není vždy vinou jedince a změnil se i přístup a charakter pomoci státu k nezaměstnanosti. Přispělo k tomu nejen rostoucí odborové hnutí, ale i státní krize jako síla, která ovlivňuje zaměstnanost.

5.2.2 Druhy podpůrných vládních opatření

Velká míra nezaměstnanosti s sebou nesla potřebu rozšířit další pomoc nezaměstnaným. To bylo podnětem k zavedení tří nových opatření.

Zákon č. 569/1919 Sb., umožňoval ministru sociálních věcí povolit po dohodě s okresní politickou správou pro každou osobu, mající nárok na podporu ještě i příplatek k vypláceným mzdám pro tzv. nouzové práce. Stát tímto způsobem dotoval dvě třetiny mzdy – maximálně však do částky 6,- Kč.

Druhý způsob pomoci byl nazýván pracovní povinnost a byl součástí opatření stálého výboru Národního shromáždění č. 519/1920 Sb., Jak už vyplývá z názvu, byla to povinnost nastoupit na určenou práci ve veřejném zájmu, která byla ohodnocena pouze částkou odpovídající podpoře. Až zákon č. 322/1921 tuto zásadu změnil a pracující dostal k podpoře i další příplatek.

A posledním opatřením byl systém refundací. Princip spočíval v tom, že živnostníci měli udržet výrobu v plném rozsahu a plném počtu pracovníků. Za dodržení dostávali formou refundace finanční částku za neproduktivní síly. Tento způsob byl vcelku výhodný i pro zaměstnavatele, protože nepřicházeli o již zaučené a výkonné pracovníky. Toto opatření je kodifikováno v zákoně 63/1918 Sb.,

5.3 Zákon č. 267/1921 – zavedení tzv. Gentského systému podpor

Léta stabilizace sice přinesla snížení nezaměstnanosti, ale současně se zhoršila péče o nezaměstnané. Zásadní změna v tomto směru nastává v dubnu roku 1925, kdy byla ukončena platnost původního zákona č. 322/1921 Sb., o podpoře nezaměstnaných a nahradil jej po velkém očekávání zákon č. 267/1921 Sb., Vláda si byla dobře vědoma, že by mohla být tvrdě kritizována, protože tento systém měl přinést zhoršení stávajícího stavu. Proto se na jeho zavedení čekalo necelé čtyři roky až do doby, kdy klesla značně nezaměstnanost. Gentský systém spočíval v tom, že si odborové organizace vytvářely systém pojištění, kam dělníci pravidelně přispívali.

Pojištění bylo dobrovolné, ale podpora byla vázána na předchozí zaměstnání a také členství v odborové organizaci. Do zavedení tohoto systému byla povinnost státu zcela zajistit finančně nezaměstnané přenesena na odborovou organizaci. Stát pouze doplácel příspěvek k podpoře od odborové organizace. Zde je patrné, že se velmi snížil počet podporovaných nezaměstnaných. Do platnosti tohoto zákona měl nárok na podporu každý nezaměstnaný, který byl nemocensky pojištěný, ovšem od účinnosti zákona v roce 1925 jen dělník, který byl odborově organizovaný. Další negativní změna byla v délce vyplácení podpory, a to zkrácení z 18 měsíců na 3 měsíce v roce. Gentský systém měl za úkol rozbít jednotu mezi dělnictvem, vytvářet rozpory mezi zaměstnanými a nezaměstnanými. Tento systém byl od počátku zamýšlen jako zbraň proti revolučním odborům. Výsledek procesu znamenal, že počet organizovaných členů postupně klesal. Dělníci se po zkušenosti, kdy se jim nedostávalo adekvátní pomoci, raději zřekli členství v odborech. V průběhu tohoto století začal přejímat roli garanta pojištění v nezaměstnanosti stát a postupně se začal vyvíjet systém povinného pojištění. Touto změnou nebyly vůbec nadšeny odbory, protože měly obavy nad ztrátou své autonomie.

5.4 Sociální pojištění v předmnichovské republice

Dělnická třída se velmi vehementně dožadovala zlepšení nemocenského a úrazového pojištění. O co se snažila dále, bylo zavedení starobního a invalidního pojištění. Toto zajištění bylo bráno jako jeden ze základních materiálních jistot pracujících. Prosazení nebylo jednoduché, protože naráželo na nevoli financovat v celé výši tyto finanční jistoty ze strany kapitalistů. Po delším vyjednávání se nakonec podařilo prosadit kompromis, kde se o platbu příspěvku dělili z poloviny zaměstnavatelé a z druhé poloviny zaměstnanci. Ze strany zaměstnanců se jednalo o nucené spoření ve formě trvalých srážek ze mzdy. Ale i toto sociální pojištění mělo vážné nedostatky. U starobního a invalidního pojištění se zavedla čekací doba tři let.

Prvních důchodů se dočkali dělníci až v letech 1929 a 1930. A u nemocenského pojištění zase často odmítaly pojišťovny při vážnějších onemocněních proplácet náklady léčení. I novelizace zákona 184/1928 Sb., přinesla spíše zhoršení podmínek. Nárok na starobní a invalidní důchody mělo velmi málo pojištěnců, a to z důvodů velmi přísných podmínek.

5.5 Velká světová hospodářská krize 1929 – 1933

Z počátku to vypadalo, že se jedná pouze o ekonomické výkyvy v hospodářství, ale rychlost, jakou se hospodářská krize rozšiřovala do všech kapitalistických zemí, začalo ukazovat na vážný problém. V Československu zasáhla tato krize nejvíce v roce 1933. Československé zboží mělo na zahraničním trhu dosti špatné postavení, jediné s čím jsme mohli konkurovat, byla vysoká kvalita a nízké mzdy dělnictva. Nezaměstnanost se v tomto období vyhoupla na hranici katastrofy a zasáhla všechna odvětví. V letech 1929 – 1933 se počet nezaměstnaných zvýšil 18krát, byla tedy zasažena téměř pětina obyvatel ČSR¹³. Začala se objevovat tzv. polozaměstnanost, postihovala především dělnictvo. Znamenalo to, že v továrnách se pracovalo polovinu týdne a paradoxně k tomuto opatření začali zaměstnavatelé upravovat fond pracovní doby nad 8 hodin. Nejvíce nezaměstnanost postihovala mládež po vyučení, středoškoláky a vysokoškoláky po ukončení studia. V tomto bodě je velká shoda se současnou situací v postavení mládeže na trhu práce. Nejvíce postižená oblast nezaměstnanosti byla v tomto období oblast českého pohraničí a východní části státu.

¹³ Olšovský R. 1963, Přehled hospodářského vývoje Československa v letech 1918-1945 s. 453

5.5.1 Sociální pomoc v období velké hospodářské krize

Období krize nejenže zvýšilo počet nezaměstnaných, ale zhoršilo pomoc a podpory v nezaměstnanosti. Ještě přetrvával stávající gentský systém, který umožňoval vyplácení podpor pouze odborově organizovaným dělníkům. Ostatní dělníci byli vydáni na pospas hladu a maximálně dostávali velmi mizivou výpomoc od domovských obcí. Do obrovských rozměrů se rozrostla žebrota a stala se celospolečenským problémem. V souvislosti s takto katastrofickou situací byla přinucena vláda v roce 1930 k zavedení „státní stravovací akce“. Tuto podporu nazývali mnozí jako „žebračky“. Na potravinové poukázky měli nárok odborově neorganizovaní dělníci, kteří byli po 1. lednu 1929 alespoň 3 měsíce v pracovním poměru a kteří si marně hledali práci. Ženatým se vyplácela poukázka v hodnotě 20,- Kč a svobodným 10,- Kč.

Dalším způsobem podpory byly dle zákona č. 74/1930 Sb., nouzové práce. Organizátorům nouzových prací (státní instituce, okresy, obce nebo jiné instituce) byly vypláceny příspěvky z prostředků, které byly určeny pro podporu v nezaměstnanosti. Mezi nouzové práce byly počítány stavby, údržba komunikací a regulace řek. V roce 1932 byla snaha o vytvoření pracovních táborů, kde měla být zaručena alespoň nějaká povinnost odpracování určitých hodin a dnů v týdnu. Odpracovaná mzda byla minimální a z větší části se odváděla správě tábora. Po tomto vzoru zbudoval podobné pracovní tábory i podnikatel Baťa pro dělníky ve věku od 18 do 26 let. Těmto změnám u Gentského systému se nazývalo trojpilířový systém péče. I podpory v nezaměstnanosti naznačily změny.

Dosud byla maximální doba, po kterou byla podpora vyplácena, 4 měsíce v roce, respektive 3 měsíce nepřetržité nezaměstnanosti. Novelizace přinesla prodloužení podpůrné doby na 26 měsíců. Výše státního příspěvku byla stanovena na trojnásobek podpory, kterou vyplácela odborová organizace z vlastních prostředků – dosud se státní příspěvek rovnal výši podpory. Ženatým členům se vyplácel za jednoleté členství v odborech čtyřnásobek organizační státní podpory. Pokud byli nezaměstnaní oba rodiče, mohl si nárokovat příspěvek pouze jeden. Svobodný měl nárok na stejnou výši příspěvku, ale po prokázání pětileté členství. Povinnost nezaměstnaných kontrolním hlášením na zprostředkovatelích práce byla nadále podmínkou, a to beze změn. Okolo podmínek výplat dávek se začalo v těchto letech mnoho diskutovat. Bylo třeba provést takové úpravy, aby se situace alespoň trochu vylepšila.

V roce 1936 bylo vydáno vládní nařízení č. 78/1936 Sb., které znamenalo některá zlepšení. Byla zrušena šestiměsíční, případně tříměsíční lhůta od poslední vyplacené podpory. Tedy každý člen odborové organizace, v případě že byl od prvního dne, kdy začal pobírat podporu

v nezaměstnanosti, alespoň dva týdny zaměstnán a zaplatil padesát dva příspěvků organizaci, měl nárok na výplatu podpory už od prvního dne. Druhou významnou změnou v tomto nařízení bylo zrušení polovičních násobků státního příspěvku pro příslušníky rodin tam, kde druhý člen pobíral vyšší násobek.

Pokud stále hovoříme o nezaměstnaných dělnících, je nutno také vzpomenout, jak se stát staral o tzv. „inteligenci“ – jedná se skupiny lidí, kteří se liší svým pracovním zařazením od manuálně pracujících. Do této skupiny patřili úředníci, inženýři, architekti a lékaři. Na rozdíl od dělníků byla tato skupina na tom finančně lépe vzhledem k často naspořeným penězům. Špatně na tom byli však absolventi škol. Jejich umísťování do zaměstnání se velmi zhoršovalo. Stát se samozřejmě snažil vyjít nezaměstnaným z řad inteligence vstříc formou různých opatření. Jedním z nich bylo přijetí nařízení o zvláštním postupu pro přijetí aspirantů do veřejných služeb. V praxi to znamenalo změnu čekatelství ve veřejné službě. Na jedno místo čekatele mohli být tedy přijati dva aspiranti. Toto místo nebylo zajištěno penzijně, nemocensky ani úrazově. Nezapočítávalo se ani do doby sledované pro výpočet praxe. Čekatelé dostávali za svou činnost zvláštní stipendium. Toto opatření se více jevilo jako pouhé „zabavení“ absolventa než zajištění mu řádného pracovního místa¹⁴. Středoškoláci dostávali měsíčně 450,- ; vysokoškoláci 500,- a stipendisté v manželství 600,- Kč.

5.6 Situace na trhu práce po 2.světové válce

Druhá světová válka způsobila zúčastněným zemím velké utrpení, zbídačení a hospodářský rozvrat. Hospodářské důsledky na státní ekonomiku byly dlouhotrvající. Začaly se řešit i problémy se zemědělskými přebytky. Za války se sice poptávka po zboží docela snížila a měla by v poválečné době zajišťovat konjunkturu, ale zároveň se rozrůstala inflace.

Konec války s sebou nesl také problém obrovské migrace zaměstnanců. Snad tou nejvýznamnější migrací byl odsun občanů hlásících se k německé národnosti, a to zejména z pohraničních oblastí ČSR do Německa. Československá vláda musela začít řešit problém jak zajistit otázku pracovního trhu a pracovních sil. V poválečném období byla odstraněna masová nezaměstnanost, kterou nahradila velká poptávka po pracovních silách. Nejvíce ohrožené oblasti v hospodářství byly oblasti zemědělství, hornictví a stavebnictví. Oproti

¹⁴ Rákosník J., 2008, Odvrácená tvář meziválečné prosperity. Nezaměstnanost v Československu v letech 1918-1938 s.323

tomu v administrativních činnostech nadále převažovala nabídka zaměstnanců poptávce. Stát ve snaze zabránit dalším hospodářským potížím přistoupil na centrální regulaci trhu práce.

Nucené práce, které byly zavedeny za protektorátu, platily po roce 1945 pouze pro Němce a Maďary. Úřady práce s činností tak, jak jsem jí popsala v předchozích kapitolách, byly zrušeny.

5.7 Právo na práci v letech 1945- 1989

Nezaměstnanost od konce druhé světové války neexistovala a naopak byla zavedena všeobecná pracovní povinnost, která měla zajistit centrální regulaci fluktuace pracovních sil. Nezaměstnanost byla podle zákona klasifikována jako přestupek a člověk, který si práci záměrně nehledal, byl obviněn z příživnictví a obvykle odsouzen. Současně s touto povinností vznikl systém přidělu pracovních míst, kvót na školách, a konečně umístěnky, které mnohdy vedly k podnikovému nevolnictví. U některých odvětví, jako byl těžký průmysl, stavební průmysl - především u staveb důležitého státního charakteru, byl zaveden prostřednictvím státních orgánů organizovaný nábor pracovních sil.

O určitý způsob regulace se staraly i státní samosprávy, které měly za úkol usměrňovat dané preferované obory i počty studujících žáků.

Vysoký růst zaměstnanosti nastal v letech 1958 – 1961. K tempu růstu pomohla metodika řízení a plánování rozvoje tehdejšího hospodářství zvláště ve výrobních odvětvích. Plánování pracovních sil bylo nutno provádět s dlouhodobou perspektivou a opírat se o spousty úvah a analýz.

Po zavedení tzv. ekonomické soustavy řízení se i dále v letech 1965 – 1969 velmi zvýšil růst zaměstnanosti a vedl tak k živelnému pohybu pracovních sil. Vývoj zaměstnanosti a její struktury v souladu s potřebami rozvoje národního hospodářství po roce 1969 musel být zabezpečen upevněním autority státního plánu a zavedením direktivního plánu počtu pracovníků¹⁵. M. Bělina ve své publikaci říká: „*Občan zásadně nemá a ani nemůže v budoucnu mít právo obdržet určitou práci v konkrétní organizaci čistě podle svého volného výběru, nehledě na některé objektivní a subjektivní skutečnosti. Ve své volbě je vždy omezen jednak daným množstvím, kvalitou a dislokací volných pracovních míst, která jsou závislá na plánovitě řízeném rozvoji národního hospodářství, a jednak vlastními schopnostmi,*

¹⁵ Rufert S. 1978, Postavení pracovní síly v Československém národním hospodářství s. 23

*kvalifikací, zdravotním stavem, popř. i pohlavím, věkem apod., tj. vlastnostmi pracovní síly, a to bez ohledu na to, co si jednotlivec sám o svých schopnostech myslí“.*¹⁶

Zcela otevřeně je třeba říct, že pracovní trh byl závislý na politické moci. Legislativně se o pracovní trh a pracovní síly postaral zákon č. 70/1958 Sb., o úkolech podniků a národních výborů na úseku péče o pracovní síly. Tento zákon doplnilo ještě vládní nařízení č. 92/1958. Oba výše uvedené právní předpisy ukládaly národním výborům povinnost zajistit všem občanům uplatnění práva na práci. Národní výbory plnily úlohu instituce, kde se shromažďovaly informace podniků o volných místech. Úkolem národního výboru bylo zajistit umístění žadatele o zaměstnání prvořadě v místě bydliště. V případě, že žádné volné místo nemohl národní výbor nabídnout, projednal žádost uchazeče u podniku v jiném okrese. Občané si v zásadě nemohli nárokovat práci v jakémkoliv podniku a kraji. Došlo-li však na situaci, že musel pracovník přijmout místo ve vzdáleném městě, měl nárok na zajištění nezbytného sociálního a bytového zabezpečení. Nárok na určitou práci a v určité organizaci však mohl občanům za některých určitých předpokladů vzniknout. Jednou ze základních předpokladů bylo, že takové místo organizace nabízela, dalším předpokladem, který se bral v úvahu, a vztahovalo se na něj zvláštní posudek, byly osoby, které vyžadují nejvíce pomoc od společnosti např. občané se změněnou pracovní schopností, absolventi odborných škol, učilišť a invalidy.

Nejen občané měli povinnost pracovat, ale i podniky měly velmi striktně nastaveny pravidla, aby nemohly bez vážných důvodů zaměstnance odmítnout. V případě, že k odmítnutí došlo, bylo k tomu zapotřebí souhlasu závodního výboru.

Tento systém sice zaručoval práci pro všechny a přesně plnil heslo „Kdo nepracuje, ať nejí“, ale pro společnost to vhodný způsob efektivního hospodaření zrovna nebyl. Umělá přezaměstnanost začala ukazovat na stinné stránky systému, na neefektivnost pracovních sil, slabou pracovní morálku a celkově vedla k ekonomickým a sociálním problémům.

5.8 Nezaměstnanost a trh práce po roce 1989

V roce 1990, kdy došlo k zahájení procesu transformace, se začal nově formovat i trh práce v České republice. Dá se říct, že vlastně prvotním impulzem k těmto změnám byly změny ve společnosti na sklonku roku 1989. Díky plné zaměstnanosti do roku 1990 neexistoval prakticky v České republice ani trh práce. Díky administrativním opatřením tj.

¹⁶ Bělina, M. 1979, Právo na práci v socialistické společnosti s. 35

limitům pracovních sil, regulace pracovních oborů, organizovaného náboru pracovníků a jejich rozmísťování bylo dosaženo v oblasti zaměstnanosti rovnováhy. Tomuto stavu se však dá s naprostou přesností přiřadit termín přezaměstnanost. V momentě, kdy se začíná formovat trh práce, dochází k částečnému útlumu některých výrobních odvětví. Následně se začíná objevovat devalvace, platební neschopnost podniků, privatizace podniků a zároveň i snižování přezaměstnanosti. Počty uchazečů o zaměstnání rostou, ale zároveň klesají počty hlášených volných míst. Začíná se objevovat fenomén zvaný nezaměstnanost, na který jsme na několik desetiletí úplně zapomněli.

Je nutno také zmínit, že do roku 1990 bylo právo na práci vysvětlováno a prezentováno jako právo na pracovní umístění v souladu s odpovídající kvalifikací, avšak zákon stanovil právo na práci užitečnou a společensky prospěšnou, tj. právo:

- Na pracovní uplatnění těch, co chtějí a mohou pracovat a práci skutečně hledají
- Na rekvalifikaci nezbytnou pro pracovní uplatnění na nových pracovních místech
- Na hmotné zabezpečení v případě nezaměstnanosti a rekvalifikace (v praxi je interpretováno jako právo na podporu v nezaměstnanosti)

5.8.1 Institucionální zabezpečení veřejných služeb zaměstnanosti po roce 1989

Situace v oblasti zaměstnanosti byla podnětem k přijetí zákonného opatření č. 306/1990 Sb., o zřízení úřadů práce, které měly za úkol převzít veškeré pravomoci od národních výborů.

Správní obvody úřadů práce byly shodné s územními obvody okresů a místní příslušnost úřadu se řídí místem, ve kterém je nebo má být zaměstnání vykonáváno, nebo bydlištěm fyzické osoby¹⁷. V praxi to do 31.3.2011 znamenalo, že Ministerstvo práce a sociálních věcí řídilo 77 úřadů (tzv. okresních), 576 poboček a 116 detašovaných pracovišť. Detašovaná pracoviště byla často zřizována i jako přechodná například u zaměstnavatele, který v režimu hromadného propouštění uvolňuje větší počet zaměstnanců. V krizových situacích, např. povodně 1997, byla zřizována tzv. mobilní detašovaná pracoviště u obcí s cílem efektivně zabezpečit okamžitou pomoc při odstraňování následků povodní. Tento systém jako první v roce 1997 uplatnil Úřad práce v Jeseníku na povodněmi zdevastovaném území okresu

¹⁷ Zákon č. 435/2004 o zaměstnanosti

Jeseník. Toto strukturální uspořádání však neplatí od 1.4.2011, kdy vešel v účinnost zákon č. 73/2011 o úřadech práce.

Zásadní rozdíl oproti původnímu znění zákona a zároveň uspořádání struktury územních orgánů je v tom, že od účinnosti tohoto zákona se zrušují původní (okresní) úřady práce zřízené podle zákona o zaměstnanosti č.435/2004 Sb., a veškeré úkoly v oblasti zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, státní sociální podpory a dalších agend souvisejících se zaměstnaností přebírá Úřad práce České republiky. Udělování a odnímání povolení právníkům nebo fyzickým osobám ke zprostředkování zaměstnání (agentury práce) zajišťuje mimo jiné (viz §7 zákona o zaměstnanosti) generální ředitelství Úřadu práce české republiky.

Organizačně je Úřad práce členěn na generální ředitelství a krajské pobočky. Obvody působení krajských poboček jsou shodné s územím krajů podle zákona č. 347/1997 Sb. Krajské pobočky se dále člení na kontaktní pracoviště, ty vznikly reorganizací původních úřadů práce a jejich kontaktních míst.

Veškeré veřejné služby zaměstnanosti, jako servis poskytovaný občanům a zaměstnavatelům, jsou bezplatné, protože právo na zaměstnání je jedním z respektovaných základních práv občana. Úřady práce plní funkci zprostředkovatelskou, kdy porovnávají předpoklady a schopnosti uchazeče o zaměstnání s požadavky zaměstnavatelů. Součástí zprostředkování zaměstnání je i poradenská a informační činnost, zařazení do rekvalifikačního kurzu a poradenství pracovněprávní.

K zabezpečení spolupráce na trhu práce vytváří Úřad práce podle potřeby také poradní sbory složené zejména ze zástupců odborových organizací, organizací zaměstnavatelů, družstevních orgánů, organizací zdravotně postižených a územních samosprávných celků. Účelem poradních sborů je koordinace při realizaci státní politiky zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů v příslušném správním obvodu. Poradní sbory se vyjadřují zejména k poskytování příspěvků zaměstnavatelům v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, programům rekvalifikace, organizaci poradenské činnosti, opatřením na podporu rovného zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání a k hromadnému propouštění.

6 Státní politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti bývá považována za jednu z významných součástí oficiální politiky státu. Ministerstvo práce a sociálních věcí stanovilo úkoly na základě analýz na trhu práce, výši finančních prostředků, které jsou vyčleněny ze státního rozpočtu na pokrytí politiky zaměstnanosti. Hlavním cílem politiky zaměstnanosti je dosažení co nejpříznivějšího vývoje zaměstnanosti, pro nezaměstnané zvýšení motivace a aktivace pro hledání a udržení zaměstnání. Zvláštní podpora je věnována projektům, které mají za úkol vytvořit nová pracovní místa v ohrožených regionech a rozvoj drobného a středního podnikání.

Legislativně jsou úkoly státní politiky zaměstnanosti zakotveny i v zákoně o zaměstnanosti:

- a) *zabezpečení práva na zaměstnání,*
- b) *sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob,*
- c) *koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu,*
- d) *tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce,*
- e) *uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,*
- f) *tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce,*
- g) *hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,*
- h) *poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce,*
- i) *poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,*
- j) *opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob,*
- k) *opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce,*
- l) *usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky*

Aktéry sociální politiky však nejsou pouze stát a tradiční sociální partneři, ale stále více i další nevládní organizace, které v této oblasti vyvíjí činnost a také i odborná veřejnost a téměř všichni občané České republiky. V tomto kontextu je jasné, že na nejefektivnější řešení situace trhu práce je třeba co nejširšího dialogu všech zúčastněných o všech otázkách sociální politiky a trhu práce. Základním úkolem politiky zaměstnanosti je trvalé podporování rovnováhy na trhu práce mezi zdroji a potřebou pracovních sil, mezi nabídkou a poptávkou po práci, a to jak komplexně, tak i v rámci odvětví, oblastí a profesní. Z politiky zaměstnanosti tudíž vychází strategie zaměstnanosti. Musí reagovat na aktuální problémy a určovat co nejrychlejší a nejvhodnější způsoby řešení.

Státní politika zaměstnanosti se člení dle charakteru na pasivní a aktivní.

6.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Slouží především jako kompenzace ztraceného příjmu, na kterou mají nárok osoby během nezaměstnanosti nebo při rekvalifikaci. Z prostředků pasivní politiky zaměstnanosti jsou hrazeny rovněž náklady spojené s evidencí volných pracovních míst a evidencí uchazečů a zájemců o zaměstnání. V souvislosti s poklesem tempa hospodářského růstu a následkem prudkého nárůstu nezaměstnanosti, vzrostl i objem prostředků vynakládaných ze státního rozpočtu na politiku zaměstnanosti, kterou reprezentuje především hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání. Podívejme se ve stručnosti na vývoj a změny k jakým došlo od roku 1989 do současnosti právě ve finančním zajištění v případě nezaměstnanosti.

V České republice bylo po roce 1989 hmotné zabezpečení v nezaměstnanosti upraveno zákonem bývalého Federálního shromáždění č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, novelizovaného zákonem č. 231/1992 Sb. a následně novelou z května roku 1992 zákonem ČNR č. 9/1992 . Financování státní politiky zaměstnanosti bylo do tohoto roku zajišťováno ze státního rozpočtu, kde byla vytvořena za tímto účelem finanční rezerva. Tento systém nastal změn v roce 1993, a to účinností zákona 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. I ten byl novelizován s účinností od 1. 8. 2009 (novela např. uvádí slevy na zaměstnavatelem placené části sociálního pojištění, a to u zaměstnanců s nižšími a průměrnými mzdami, kteří jsou v době recese nejvíce ohroženi).

¹⁸ Zákon č. 435/2004 o zaměstnanosti s.

Podmínky pro poskytování hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti se měnily v souvislosti se situací na trhu práce a oblasti zaměstnanosti. Podpora v nezaměstnanosti byla poskytována těm uchazečům, kteří byli registrováni na úřadu práce a pokud jim úřad práce nezprostředkoval nové pracovní místo do 7 dnů. Zároveň musel doložit potvrzení o předchozím zaměstnání v délce 12 měsíců. Do této doby se započítalo i studium a příprava na povolání. Podívejme se alespoň stručně, jak se toto hmotné zabezpečení postupně měnilo. Od roku 1990 byla podpůrná doba v délce 12 měsíců a ve výši 65% průměrného měsíčního čistého výdělku. Novelou zákona v roce 1992 se podpora v nezaměstnanosti poskytovala maximálně po dobu 6 měsíců, přičemž v prvních třech měsících se jednalo o 60% předchozího výdělku a zbývajících tři měsíce klesla na 50% výdělku. V případě, že bylo umožněno uchazeči, aby vykonal rekvalifikaci, vyplácela se mu částka 70% předchozího výdělku, a to až do ukončení této rekvalifikace. Po uplynutí podpůrné lhůty 6 měsíců veškerý nárok na výplatu podpory v nezaměstnanosti uchazeč ztrácí.

K další úpravě hmotného zabezpečení v oblasti zaměstnanosti došlo díky zhoršující se ekonomické situaci v České republice v roce 1997. Vláda byla nucena na základě ekonomických výsledků omezit státní výdaje a zavést úsporné balíčky. Podpůrná doba zůstala sice 6 měsíců, ale částka byla v prvních třech měsících snížena z 60 na 50% a v dalších třech měsících z 50 na 40% předchozí čisté mzdy. U rekvalifikace došlo také ke snížení ze 70 na 60%.

V roce 2010 byla již podpůrná doba v délce 4 měsíců s tím, že v prvních dvou měsících pobíral nezaměstnaný podporu 65% z průměrného čistého výdělku a další dva měsíce 50%.

V souvislosti s poklesem tempa hospodářského růstu a navíc hospodářskou recesí v loňském roce došlo v České republice k prudkému nárůstu nezaměstnanosti.

K takové nejzásadnější systémové změně dochází od 1.1.2012, kdy se rozhodlo Ministerstvo práce a sociálních věcí provést analýzu dostupnosti služeb státu v souvislosti se sjednocením administrace a výplaty dávek. V roce 2011 proběhlo výběrové řízení na dodavatele tzv. Karty sociálních systémů a s vítězem tendru, Českou spořitelnou, byla podepsána smlouva 24.1.2012. V roce 2012 bude nutno vyrobit 800000 karet, typově shodných jako bankovní debetní karta. Jelikož při plném nasazení lze vyrobit pouze 70000 karet měsíčně, dá se očekávat, že do konce roku 2012 bude vyroben cílový počet karet. Na tuto kartu, jejíž první vydání je zdarma a platnost má být 4letá, budou Úřadem práce ČR převáděny transfery sociálních dávek, přičemž vždy jeden výběr na každou dávku z bankomatu nebude zpoplatněn. Cílem je omezit nákupy alkoholu, cigaret a mnohdy ztížit přístup k penězům, zejména pro tzv. Gamblerů zavádí kartu sociální pomoci, která je určena

především pro klienty, kteří čerpají sociální dávky pomoci v hmotné nouzi v hotovosti a hrozí u nich riziko zneužití.

V oblasti nezaměstnanosti se od ledna 2012 mění podmínky pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti. Změna spočívá v úpravě délky rozhodného období, ve kterém je nutné získat alespoň 12 měsíců doby důchodového pojištění, ze tří na dva roky. Potřebnou dobu je možno získat i prostřednictvím tzv. náhradní doby, což je např. doba pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, péče o dítě do čtyř let, doba výkonu veřejné služby či dlouhodobé dobrovolnické služby.

Také podmínky pro vstup do evidence uchazečů o zaměstnání doznaly zásadních změn. V případě, že úřad práce zprostředkuje jedinci vhodné zaměstnání, ale on je ukončí bez vážného důvodu sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, bude moci být evidován na úřad práce až po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku tohoto zaměstnání. Rovněž tak po 6 měsících bude probíhat evidence u zaměstnance, jemuž zprostředkuje úřad práce zaměstnání, ale zaměstnavatel s ním ukončí pracovní poměr z důvodu hrubého porušení pracovních povinností.

Výše podpory v nezaměstnanosti činí z průměrného měsíčního čistého výdělku z posledního ukončeného zaměstnání nebo z posledního vyměřovacího základu v rozhodném období přepočteného na jeden měsíc činí první dva měsíce 65%, další dva měsíce 50% a po zbytek podpůrní dobu 45%. Délka pobírání podpory v nezaměstnanosti je do 50 let věku uchazeče 5 měsíců, od 50 do 55 let 8 měsíců a nad 55 let 11 měsíců.

Uchazeč, jenž ukončí zaměstnání bez vážného důvodu sám nebo dohodou se zaměstnavatelem se snižuje podpora na 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.

Velký posun také nastal u nezaměstnaných, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní, často se vyhýbají hledání práce, ale mnohdy vyhledávají práci tzv. načerno. Ministerstvo práce a sociálních věcí zavádí systém DONEZ (docházka nezaměstnaných), kdy cílem je odstranit nelegální práci u lidí, kteří jsou zároveň evidováni na úřadu práce.

Dle výše uvedených informací, je zcela jasné, že politika zaměstnanosti prošla v období více jak deseti let určitým vývojem, který vždy reagoval na situaci ve společnosti. Jednou z nejčastějších úvah, nad kterou by bylo dobré se zamyslet, je problematika výše poskytovaných dávek nezaměstnaným. Odpověď je docela jednoduchá – není to jen stále se navyšující potřeba prostředků, které jsou čerpány ze státního rozpočtu, ale díky peněžním podporám v nezaměstnanosti zde vyvstává problém negativního vlivu státu na rozhodování pracovníků, zda vstoupit na trh práce či se držet mimo něj. Zvláště u zájmu o práci za

minimální mzdy. Ze strany státu by měly být tak nastaveny parametry politiky zaměstnanosti, aby výše vyplácené podpory v nezaměstnanosti nikdy nedosahovaly takové výše, aby přestaly motivovat a nutit k hledání nového zaměstnání. Ze zkušenosti mnohdy víme, že u mnoha příjemců dávek, kde se částka příliš přibližuje příjmu, kterého by jinak dosáhli v zaměstnání, zvažují i další okolnosti pracovat. Často kalkulují se ztrátou času a s náklady na dojíždění a výsledkem je, že přijatelnějším řešením bude raději pobírání sociálních dávek.

6.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Zákon č. 435/2004 v části páté definuje aktivní politiku zaměstnanosti jako souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Tuto politiku zabezpečuje ministerstvo a úřady práce. Obě instituce v této oblasti participují v určitých situacích při její realizaci s dalšími subjekty. Aktivní politika zaměstnanosti má za úkol perspektivně usilovat o lepší, produktivní a svobodně zvolenou zaměstnanost všeho schopného obyvatelstva. Je financována z prostředků státního rozpočtu a hospodaření s těmito prostředky se řídí zvláštním právním předpisem¹⁹. Cílem opatření aktivní politiky zaměstnanosti je vytvořit takové podmínky, aby byla dosažena rovnováha mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, zvláště pak podmínky pro vznik nových efektivních pracovních míst. Jde o aktivní způsob motivace úřadů práce dočasně nezaměstnaným k opětovnému zařazení do zaměstnání.

Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména tyto:

- a) rekvalifikace
- b) investiční pobídky
- c) veřejně prospěšné práce
- d) společensky účelná pracovní místa
- e) chráněná pracovní dílna
- f) chráněné pracovní místo

Aktivní politika zaměstnanosti se zaměřuje závisle na objemu finančních prostředků schváleného státního rozpočtu na situaci na trhu práce:

¹⁹ Zákon č. 218/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů

- Skupiny nezaměstnaných
- Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti
- Posílení aktivní spolupráce se zaměstnavateli pro vzájemnou informovanost o možnostech řešení nezaměstnanosti v regionech
- Oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením, na podporu vytváření chráněných pracovních míst zejména na volném trhu práce
- Využití prostředků Evropského sociálního fondu, tj. Operačního programu rozvoje lidských zdrojů, zejména na základě realizace národních programů, nadregionálních a regionálních grantových schémat
- Řešení konkrétní problematiky v oblasti zaměstnanosti v regionech a na konkrétní skupiny osob ohrožených na trhu práce prostřednictvím vytváření regionálních cílených programů k řešení zaměstnanosti obecního, okresního a krajského charakteru

Společensky účelná pracovní místa

Dle zákona o zaměstnanosti se rozumí takto vyhrazenému pracovnímu místu, které zaměstnavatel zřídí nebo vyhradí na základě dohody s úřadem práce a obsadí jej uchazečem o zaměstnání, kterého lze jen s velkými obtížemi uplatnit na trhu práce. Jednou z hlavních podmínek je také to, že zaměstnavatel, který o tuto možnost žádá, zaručoval perspektivu pracovního místa a nové pracovní místo by tak dávalo možnost plného zaměstnání po delší dobu a vykonávaná práce byla opravdu produktivní a společensky prospěšná. Příspěvek na vyhrazení jednoho společensky účelného pracovního místa může tak být poskytnut až do výše vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance, včetně pojistného na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu na tohoto zaměstnance. Podpůrčí doba je 6 měsíců. Delší doba, a to v délce 12 měsíců, je pouze v případě, že zaměstnavatel přijme uchazeče, kterému je dle zákona o zaměstnanosti věnována zvýšená péče.

Veřejně prospěšné práce

Pod tímto názvem se rozumí pracovní příležitosti pro nezaměstnané na časově omezenou dobu. Zejména se jedná o údržbu veřejných prostranství, údržbu veřejných komunikací, veřejných budov nebo jiných podobných činností, které jsou poskytovány pro státní nebo jiné obecně prospěšné instituce. Zaměstnavatel taková místa vytváří nejdéle na dobu 12 po sobě jdoucích měsíců.

Rekvalifikace

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace. Rekvalifikace umožní rychle přizpůsobit profesní strukturu a kvalifikační potenciál lidí nově se utvářejícím potřebám ekonomiky. Rekvalifikaci může provádět v součinnosti s úřadem práce:

- zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem,
- zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zvláštního předpisu
- škola v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem podle zvláštního předpisu
- zařízení se zvláštním vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu²⁰

Úřad práce hradí za účastníka náklady spojené s kurzem a může mu poskytnout příspěvek na pokrytí nezbytně nutných nákladů spojených s touto rekvalifikací. Získání rekvalifikace není nárokové a je zcela v kompetenci příslušného úřadu práce, zda na základě posouzení všech kritérií uchazeče jej do tohoto kurzu zařadí. Každý kurz je zakončen závěrečným ověřením získaných znalostí a dovedností.

V současné úpravě od 1.1.2012 si uchazeč o zaměstnání (UOZ) může rekvalifikaci zabezpečit i sám a po schválení mu bude Úřadem práce ČR proplacena. I tato právní úprava má však svá omezení, a to taková, že maximální částka, která bude proplacena, činí 50.000 Kč. Pokud bude cena rekvalifikace větší, tuto si UOZ doplatí sám. Výše zmíněnou limitní hranici 50.000Kč lze použít i na více rekvalifikačních programů, avšak tato částka je vždy použitelná v intervalu maximálně 3 roky. Zde je možné mít zásadní poznámky, a to, pokud si UOZ zabezpečí rekvalifikaci sám, nemá po dobu rekvalifikace nárok na podporu, případně proplacení jízdného, ubytování apod. Toto ustanovení je pro mnoho zájemců o rekvalifikaci odrazující, jelikož nemají finanční prostředky na samotné přidružené náklady a navíc zůstanou bez podpory. Osobně se domnívám, že toto ustanovení může být podnětem k soudním žalobám pro diskriminaci.

Při hlubším zkoumání na financování rekvalifikací dojdeme k jasnému závěru. Rekvalifikace zajišťované ÚP ČR, mnohdy v projektech, které v žádném případě nevedou ke zvýšení kvalifikace tam, aby UOZ našel zaměstnání, jsou financovány z projektů ESF. Projekty ESF jsou pojmem s vysokou mírou administrativy a byrokracie, finance evropských

²⁰ Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti

daňových poplatníků mnohdy neúčelně projedeny v nesmyslných projektech...to jsou evropské peníze.

Pokud si UOZ rekvalifikaci zabezpečí sám, pak její zaplacení jde ze státního rozpočtu ČR a zde je zřetelně vidět snaha omezit toto čerpání.

Investiční pobídky

Podle § 111 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, jsou investiční pobídky nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, který se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního předpisu, hmotně podporuje:

- vytváření nových pracovních míst
- rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců

Hmotná podpora na školení zaměstnanců nebo na rekvalifikaci může být poskytnuta zaměstnavateli na částečnou úhradu nákladů, které budou s touto aktivitou spojeny.

Hmotná podpora na vytvoření nového pracovního místa vzniká zaměstnavateli tehdy, pokud vytvoří takové místo v oblasti, kde je průměrná míra nezaměstnanosti za dvě ukončená pololetí předcházející k datu, kdy předložil záměr k získání pobídky, je o 50% vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti v České republice.

Obě hmotné podpory jsou účelově určeny a nelze je použít za jiným účelem.

Chráněná pracovní dílna

Je pracoviště zaměstnavatele, který jej vytvoří pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v přepočtu zaměstnáno nejméně 60% těchto zaměstnanců. Chráněná pracovní dílna musí být provozována nejméně po dobu 2 let.

Chráněné pracovní místo

Jedná se o pracovní místo, které zaměstnavatel vytvoří pro osobu zdravotně postiženou. Chráněné pracovní místo musí být provozováno nejméně po dobu 2 let.

7 Vznik a vývoj institucí v oblasti nezaměstnaných

Na základě zemského zákona z roku 1903 se na vyšší úroveň služby pro nezaměstnané dostaly v Čechách zprostředkovatelný práce. Ve Slezsku a na Moravě tuto činnost zajišťovala obecní samospráva. Celé území republiky se dělilo na devět obvodů, které byly podřízené zemským centrálám. V každém okrese tak fungovala jedna zprostředkovatelna. Jak je zřejmé, nebyla tato síť pokrytí dostatečná. Vedle těchto institucí se stále více rozvíjely zprostředkovatelný soukromé. Ty však byly velmi silně kritizovány ze strany jak odborů, ale i zastánců veřejnosprávních institucí. Nejvíce bylo poukazováno na to, že za finanční úplatu, která sice byla úředně stanovena, se zneužívá pozice nezaměstnaných pro hledání zaměstnání. Tyto soukromé zprostředkovatelný byly zakládány na základě koncese. Podíváme-li se na současnost, tak je situace velmi podobná. Máme tady státní úřady práce a vedle toho docela dobře prosperující soukromé agentury práce. Velkou výhodou pro stát však tyto zprostředkovatelný měly, a to byl kartotékový systém evidence nezaměstnaných.

7.1 Úřady práce v období 1939 – 1945

Již v létě 1939 se výrazně projevil znatelný pokles zájmu o práci v Německu. Činnost náborových komisí musela být proto doplněna nepřímým nátlakem, aby mohla vykazovat alespoň nějaké výsledky. A tak se dobrovolný nábor stával v zastřené formě jakousi nelegální prací. Současně s tímto vyšla další nařízení, kterými se systém nucené práce prohluboval a dotvářel. Osnova nařízení o pracovní povinnosti se připravovala společně s osnovou o Úřadech práce a ministerstvu sociální péče. V červenci roku 1939 se bývalé zprostředkovatelný práce staly tzv. úřady práce. Jejich úkolem bylo vést evidenci o pracovních silách a jejich pohybu. Bez jejich souhlasu nebylo možno navázat nebo zrušit pracovní poměr. Aby úřady práce zaregistrovaly všechny nezaměstnané, bylo odborovým organizacím odebráno právo vyplácet podpory v nezaměstnanosti. Toto opatření se však ukázalo jako málo účinné a proto byly v roce 1941 zavedeny tzv. pracovní knížky. Tím byla umožněna podrobná evidence veškerých pracovních sil. Po vyčerpání všech volných rezerv zahájily úřady práce akci zařazování žen z domácností do výrobního procesu a akci přeorganizování zaměstnanců z určených podniků a úřadů. Bohužel díky tomuto systému pracující ztratili právo na volbu zaměstnání a stal se pouhým „kartotéčným lístkem“

v registratuře úřadu práce. Úřady práce se v tomto období stávají jednou z nejobávanější a neoblíbenou institucí²¹.

7.2 Instituce v letech 1945 – 1989

Po ukončení 2. Světové války byly instituce úřadů práce zrušeny a nahradily je okresní úřady ochrany práce. Převážně zajišťovaly důležité práce související s veřejným zájmem.

V souvislosti s událostmi v únoru 1948, kdy přestala existovat nezaměstnanost, tyto okresní úřady přestaly být důležité a zanikly. Povinnost zajistit občanům práci měly okresní úřady a později národní výbory. Ty koordinovaly přijímání zaměstnanců do podniků a podniky zase měly za povinnost hlásit veškerá volná pracovní místa.

7.3 Vznik úřadů práce po roce 1989

Po obnovení činnosti Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky byl připraven návrh zákona o zřízení úřadů práce. Na jeho základě bylo přijato Zákonné opatření předsednictva České národní rady ze dne 20. července 1990 č. 306 o zřízení úřadů práce. Dne 1. srpna 1990 byla ustanovena Správa služeb zaměstnanosti jako součást Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky. Byla pověřena vybudováním sítě úřadů práce a jejich řízením. Úřady práce vznikly jako organizační složky státu na základě zakládací listiny. Základním úkolem úřadu práce je zajistit každému, kdo hledá práci, pomoc při hledání zaměstnání, podle potřeby mu poskytnout podporu při odborném vzdělávání a podporu v případě nezaměstnanosti.

Úřady práce poskytují bezplatné služby občanům, kteří o ně požádají o zprostředkování zaměstnání a splňují podmínky stanovené zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a jsou zařazeni do evidence uchazečů o zaměstnání.

V průběhu let prošla vnitřní organizační struktura služeb zaměstnanosti a obsahová náplň jejich činnosti určitými změnami, které souvisí s vývojem trhu práce a jeho potřebami, ale její hlavní úkol zajistit pomoc a službu uchazečům o zaměstnání je stále tím nejstěžejnějším úkolem.

²¹ Gebhart, J. Kuklík, J. 1996, Dramatické i všední dny protektorátu s. 52

Rozdíl mezi úřady od r. 1989 do roku 2011 a dále

Úřady práce v České republice (služby zaměstnanosti) po svém vzniku dostaly od prvního polistopadového ministra práce Ing. Milana Horálka do vínku samostatnost v podobě právní subjektivity. Ona subjektivita vycházela především z vědomí, že úřad práce není klasickým úřadem, ale živým organismem pracujícím s neustále měnícím se trhem práce, rekvalifikacemi, investičními programy, programy mezinárodní spolupráce. Právě ona samostatnost byla vysoce ceněna partnery v každém okrese při rozhodování a rychlosti rozhodování a také zahraničními partnery a odborníky.

Po přehlasování veta Senátu ČR, dokonce veta Prezidenta ČR vznikl na základě zákona 73/2011 Sb. Úřad práce ČR, který výše zmíněnou samostatnost a rychlost transformoval do nepružné centralizace, kdy se pomyslná chytrá hlava je v Praze, menší hlava téměř bez kompetencí je na krajských pobočkách a na bývalých okresních úřadech práce a jejich pobočkách kompetence nejsou. Právě zde je nutná efektivní rychlost v jednáních se všemi zaměstnavateli, a ta není žádná.

ZÁVĚR

Tato bakalářská práce popisuje v hierarchii témat jev neznámý, se kterým se setkáváme v různých podobách a projevech ať již z vlastní zkušenosti nebo zkušenosti příbuzných, rodiny, kamarádů. Mnohdy se společnost k lidem, kteří ztratí zaměstnání, chová přezíravě, s nadhledem, někdy i jistou dávkou opovržení. Vznik nezaměstnanosti, skupin nezaměstnaných, je souhrnem nabídky a poptávky po práci, dovedností a znalostí, možností a chutí pracovat, uspokojovat své potřeby. Dlouhodobým pozorováním je zřetelný závěr, který je aplikovatelný i na většinu Evropy. Největší nezaměstnanost je v regionech hraničních, a to nejen u mezinárodní hranice států (v ČR Jeseník, Bruntál, Ostrava, Karviná, Znojmo, severní Čechy), ale i u vnitřní pomyslné hranice (Morava, Čechy, Slezsko).

Ve své práci zmiňuji i samotný vznik podpor, dávkových systémů, a to až do současnosti, které stručně porovnávám. Je vidět, že již od počátků byla snaha předejít nezaměstnanosti a zejména sociálním nepokojům podporou, dávkami. Postupný vývoj pak ukázal na nezbytnost adaptability na trhu práce, zdůrazňuji z mikroekonomického hlediska na trhu práce, nikoli trhu práce jako takového. Změna kvalifikace, vznik nových učených, studijních oborů jednak podpořil vědeckotechnický pokrok i nároky na pracovní sílu, zároveň zvýšil odbytovou a pobídkovou stránku a držel nezaměstnanost většinou v přijatelných mezích.

Srovnání systémů v ČR, zejména tzv. služeb zaměstnanosti od r. 1989 do 30.3.2011 a od 1.4.2011 dále vede mezi odborníky stálou polemiku, do jaké míry uskutečněné změny jsou ku prospěchu věci nebo návratem do centrálního plánování a byrokracie. Osobně se domnívám, že Úřad práce přestal být úřadem práce, měl by se přejmenovat na Sociální úřad, jelikož samotná aktivní politika v současnosti téměř neexistuje. Oddělení podpor, výplat, práce s nezaměstnanými jsou v mnoha zemích EU odděleny (např. Švédsko, Francie, Portugalsko apod.). Musím však připustit, že mít do r. 2011 tři sociální úřady bylo mnohdy pro občany nečitelné (SSP, OSSZ a sociální odbory měst), tedy sjednocení má svůj význam, otázkou však zůstává, zda tato forma pod ÚP bude tím pravým.

Bezpochyby dalším vyvíjecím se tématem je APZ, hledání nových cest pro max. podporu vstupu UOZ na trh práce. Popisuji minulé i stávající nástroje APZ. Samotný nástroj je nástrojem k využití, ale ona největší podpora ke vzniku míst přichází z trhu práce, konkurenceschopnosti a také podmínek, které vytváří pro zaměstnavatele, firmy, OSVČ, stát prostřednictvím daňového a odvodového prostředí.

Seznam použité literatury a pramenů

Literatura

1. BENEŠ, S. *Zaměstnanost, péče o nezaměstnané, rekvalifikace*. Praha, Vydavatelství a nakladatelství Práce v Praze, 1991
2. BĚLINA, M. *Právo na práci v socialistické společnosti a právní záruky jeho realizace před nástupem občanů do zaměstnání*. Praha, Univerzita Karlova, 1979
3. BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*, 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. ISBN 80-247-9006-8
4. BUCHTOVÁ, B. *Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti*. Brno: Masarykova univerzita v Brně, Ekonomicko-správní fakulta, 2000. ISBN 80-210-2425-9
5. GEBHART, J. *Dramatické i všední dny protektorátu*. 1. vyd. Praha: Themis, 1996
6. HALÁSKOVÁ, R. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, 2001, ISBN 80-7042-595-4
7. JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*, Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, Fakulta národohospodářská, 1999, ISBN 80-7079-635-9
8. KNOLL, O. *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku*, Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 1993
9. LACINA, K. *Vývoj systémů veřejné správy*. Praha: Profesionální publishing, 2001, ISBN 80-86419-13-4
10. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vyd., doplněné, Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, ISBN 80-901424-9-4
11. OLŠOVSKÝ, R. *Přehled hospodářského vývoje Československa v letech 1918-1945*, Praha : Nakladatelství politické literatury, 2. upravené vyd. 1963
12. *Pracovní síly v československém národním hospodářství*, Praha: Práce, 1. vyd., Knižnice ekonomiky práce, 1970

13. RÁKOSNÍK, J. *Odvrácená tvář meziválečné prosperity. Nezaměstnanost v Československu v letech 1918-1938*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Nakladatelství Karolinum, 2008. ISBN 978-80-246-1429-8,
14. RUFERT, S. *Postavení pracovní síly v Československém národním hospodářství*. Praha: SPN, Vysoká škola ekonomická v Praze, 1978
14. ŠIMEK, M. *Trh práce*. Ostrava: Vysoká škola podnikání, a.s. v Ostravě, 1. vyd. 2005 ,ISBN 80-86764-26-5
15. TUČNÝ, A. *Gentský systém, Pojištění pro případ nezaměstnanosti v republice Československé*. Praha: Melantrich, 1925

Prameny

1. INTERNÍ MATERIÁLY MPSV a ÚŘADU PRÁCE V OLOMOUCI

Veřejné služby zaměstnanosti 2010

Měsíční a roční statistiky 2011

2. SIROVÁTKA, T. *Rozsah a cílenost programů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR, zájem o programy a motivace účastníků. Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti na lokálním trhu práce, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí* Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, Brno, 2002

3. *Strategie rozvoje lidských zdrojů pro českou republiku*, Úřad vlády České republiky
Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky

Právní předpisy o zaměstnanosti

1. Listina základních práv a svobod č. 2/1993 Sb.,
2. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
5. Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti
6. Zákon č. 73/2011 Sb., o úřadech práce

7. Zákon č. 218/2000 Sb.,
8. Ústava České republiky č. 1/1993 Sb.,
9. Zákon č. 267/1921Sb., O státním příspěvku k podpoře nezaměstnaným
10. Vládní nařízení 92/1958 Sb., kterým se provádí zákon č. 70/1958 Sb., o úkolech podniků a národních výborů na úseku péče o pracovní síly
11. Vyhláška FMPSV č. 74/1970 Sb., kterou se upravovalo uvolňování, umíst'ování a hmotné zabezpečení pracovníků v souvislosti s prováděním racionalizačních a organizačních opatření
12. Zákon č. 63/1918 Sb., o podpoře nezaměstnaných
13. Zákon č. 63/1919 Sb., o prodloužení platnosti zákona o podpoře nezaměstnaným

Seznam zkratek

APZ – Aktivní politika nezaměstnaných

ČR – Česká republika

DONEZ – Docházka nezaměstnaných

ESF – Evropský sociální fond

EU – Evropská unie

HDP – Hrubý domácí produkt

ILO – Mezinárodní organizace práce v Ženevě

OECD – Mezinárodní organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj

OSSZ – Okresní práva sociálního zabezpečení

OSVČ – Osoba samostatně výdělečně činná

SSP – Státní sociální podpora

UOZ – Uchazeč o zaměstnání

ÚP ČR – Úřad práce České republiky

PŘÍLOHY

Příloha č. 1

Průkazní lístek nezaměstnaného

Vzorec D.

192.....



Běžné číslo.....

Průkazní lístek nezaměstnaného.

Jméno a příjmení.....

Státní příslušnost.....

Narozen roku.....

Povoláním

Bytem

Člen odborové organizace.....

Hlavní členské číslo.....

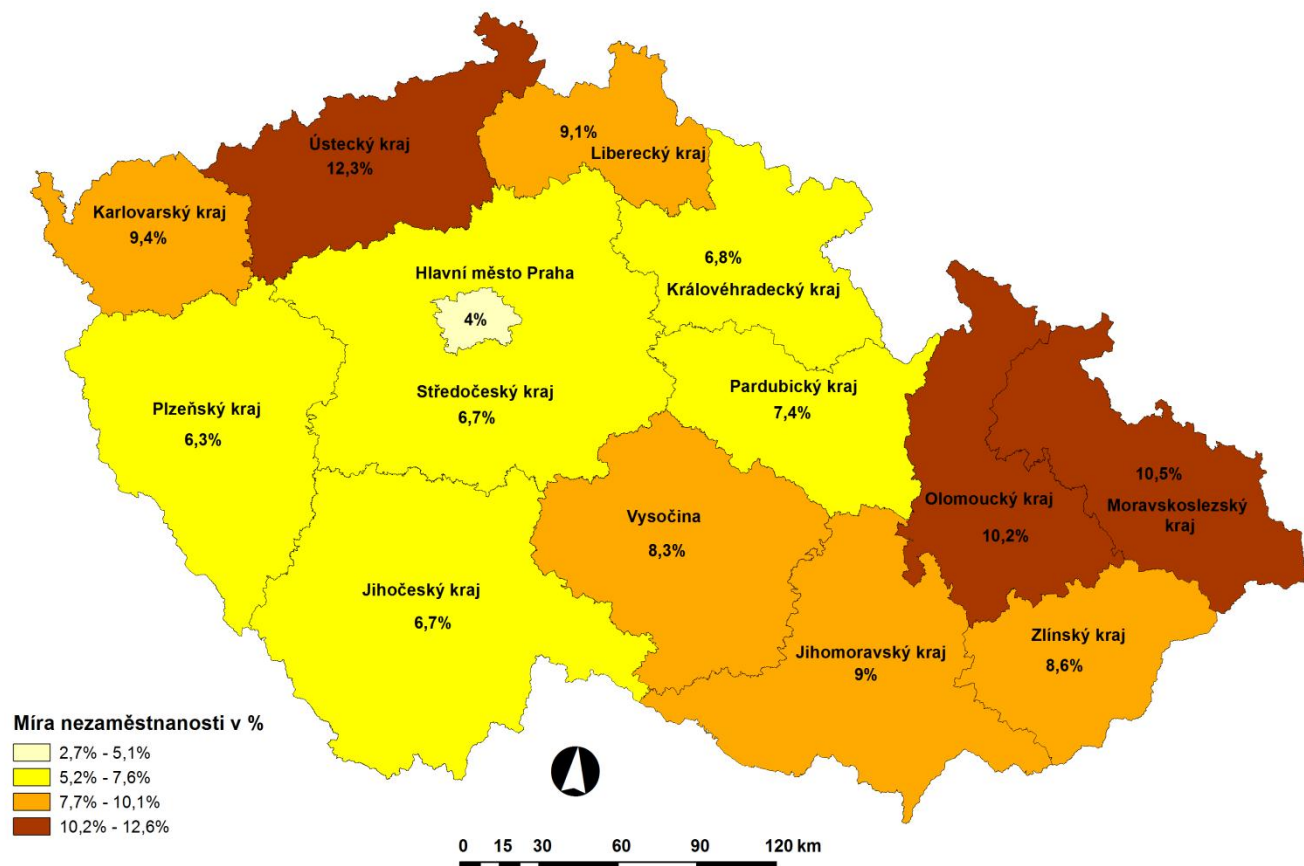
Hlásil se o práci dne.....

Razítko zprostředkovatelny práce.

.....
(Podpis správce sprostředkovatelny.)

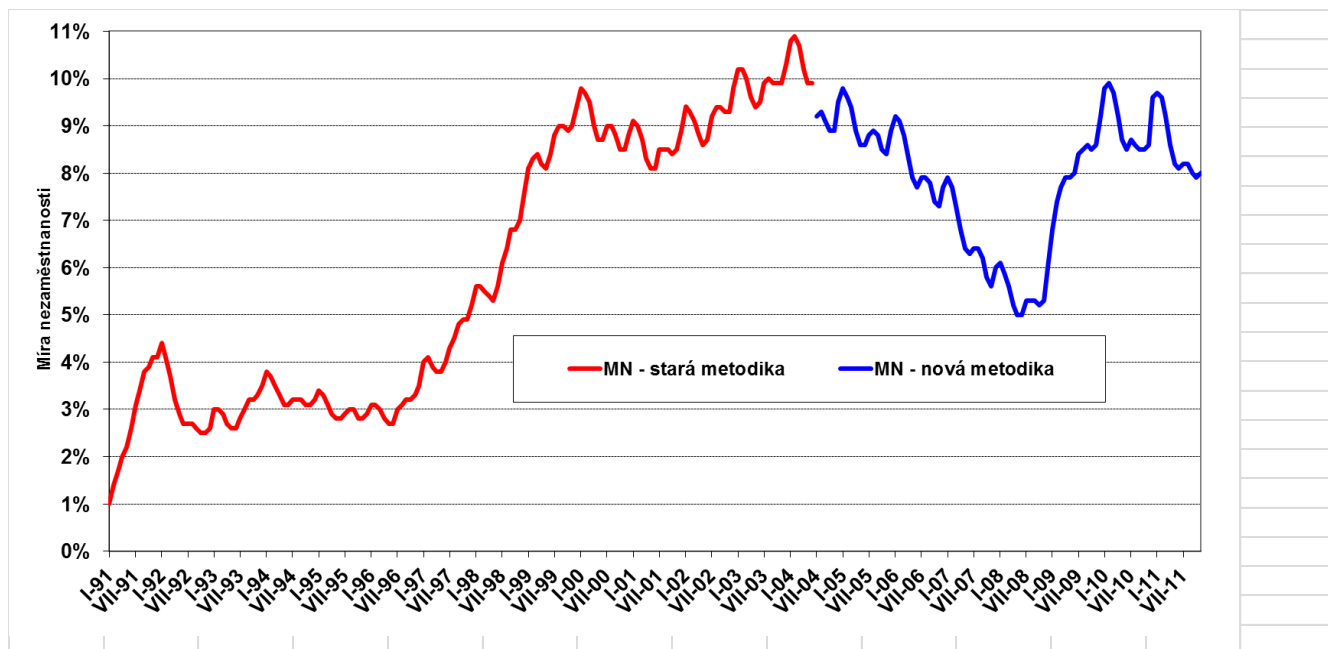
Příloha č. 3

Míra nezaměstnanosti v České republice za měsíc listopad 2011



Příloha č. 4

Graf s mírou nezaměstnanosti za období 1991 - 2011



Seznam příloh

Příloha č. 1: Průkazní lístek nezaměstnaného, – zdroj: TUČNÝ, A.- *Gentský systém*

Příloha č. 2: Poukaz na podporu v nezaměstnanosti, – zdroj: TUČNÝ, A.- *Gentský systém*

Příloha č. 3: Mapa republiky ČR- rozdělení dle krajů s mírou nezaměstnanosti, – zdroj: statistiky Úřad práce v Olomouci

Příloha č. 4: Graf – míra nezaměstnanosti, zdroj: interní materiály Úřadu práce v Olomouci - statistiky

ANOTACE

Jméno a příjmení:	Libuše Ježáková
Katedra:	Ústav pedagogiky a sociálních studií
Vedoucí práce:	Mgr. Pavel Neumeister, Ph.D.
Rok obhajoby:	2012

Název práce:	Nezaměstnanost jako sociální kategorie a její historické proměny
Název v angličtině:	Unemployment as a social category and its historical changes
Anotace práce:	Bakalářská práce popisuje problematiku nezaměstnaných, příčiny, původ nezaměstnanosti, a to v jednotlivých historických etapách v naší zemi. Práce je zaměřena na nezaměstnanost v určitém historickém období ve vztahu k sociální politice a odpovídajícím nástrojům řešení nezaměstnanosti. Ukazuje jak se vyvíjela pomoc a péče o nezaměstnané na přelomu 19. a 20.století až po současnost.
Klíčová slova:	Nezaměstnanost, nezaměstnaný, míra nezaměstnanosti, důsledky nezaměstnanosti, péče o nezaměstnané, podpora v nezaměstnání, státní politika zaměstnanosti, uchazeč o zaměstnání, úřad práce
Anotace v angličtině:	The thesis describes the problematics of unemployed people, causes and origin of unemployment in our country in various historical periods. The work is focused on unemployment in a particular historical period in relation to social policy and appropriate tools to solve unemployment. It shows how have been developing help and care for unemployed people from 19th and 20th century to the present.

Klíčová slova v angličtině:	Unemployment, unemployed, unemployment rate, the consequences of unemployment, care for unemployed people, support for unemployed people, state employment policy, labour office
Přílohy vázané v práci:	Příloha č. 1: Průkazní lístek nezaměstnaného Příloha č. 2: Poukaz na podporu v nezaměstnanosti Příloha č. 3: Mapa republiky ČR- rozdělení dle krajů s mírou nezaměstnanosti Příloha č. 4: Graf – míra nezaměstnanosti
Rozsah práce:	46
Jazyk práce:	česky