

**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI**

**FAKULTA EKONOMICKÁ**

**Bakalářská práce**

**Ekonomické a sociální dopady nezaměstnanosti na  
člověka**

**Economic and social effects of unemployment on  
humans**

**Radek Uzel**

**Plzeň 2021**



## **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma

*„Ekonomické a sociální dopady nezaměstnanosti na člověka“*

vypracoval/a samostatně pod odborným dohledem vedoucí/vedoucího bakalářské práce za použití pramenů uvedených v příložené bibliografii.

Plzeň dne 10.05.2021

*v. r. Radek Uzel*

## **Poděkování**

Velmi rád bych poděkoval panu PhDr. Čestmíru Jarému za precizní vedení této bakalářské práce, kdy mi vždy s velkou ochotou poskytoval cenné rady, návrhy a připomínky, které mi napomohli vypracovat tuto kvalifikační práci do této podoby.

Poděkovat bych tímto chtěl také své rodině za její neustávající podporu při mém studiu.

# Obsah

|  |           |
|--|-----------|
| Úvod .....   | 7         |
| <b>1 Trh práce .....</b>   | <b>8</b>  |
| 1.1 Primární a sekundární trh práce .....                                | 9         |
| 1.2 Interní a externí trh práce .....                                    | 10        |
| 1.3 Formální a neformální trh práce .....                                | 11        |
| <b>2 Nezaměstnanost.....</b>   | <b>12</b> |
| 2.1 Definice nezaměstnanosti.....  | 12        |
| 2.2 Míra nezaměstnanosti.....  | 13        |
| 2.3 Formy nezaměstnanosti.....   | 13        |
| 2.4 Příčiny růstu nezaměstnanosti.....                                   | 15        |
| 2.5 Státní politika zaměstnanosti.....                                   | 17        |
| <b>3 Úřad práce a státní sociální podpora .....</b>                      | <b>20</b> |
| 3.1 Úřad práce ČR.....   | 20        |
| 3.2 Státní sociální podpora .....  | 21        |
| <b>4 Ohrožené skupiny obyvatel.....</b>                                  | <b>23</b> |
| 4.1 Mladí lidé do 30 let věku .....                                      | 23        |
| 4.2 Lidé ve věku 50 a více let .....                                     | 24        |
| 4.3 Zdravotně postižení lidé .....                                       | 25        |
| 4.4 Matky .....  | 27        |
| 4.5 Zahraniční imigranti.....  | 28        |
| <b>5 Dopady dlouhodobé nezaměstnanosti na člověka a společnost .....</b> | <b>29</b> |
| 5.1 Mikroekonomické dopady dlouhodobé nezaměstnanosti .....              | 29        |
| 5.2 Makroekonomické dopady dlouhodobé nezaměstnanosti .....              | 31        |

|          |  |           |
|----------|--|-----------|
| <b>6</b> | <b>Empirické šetření .....</b>                     | <b>33</b> |
| 6.1      | Cíl empirického šetření.....                       | 33        |
| 6.2      | Metody empirického šetření .....                   | 33        |
| 6.3      | Průběh empirického šetření .....                   | 34        |
| <b>7</b> | <b>Praktická část .....</b>                        | <b>36</b> |
| 7.1      | Případová studie č. 1 .....                        | 36        |
| 7.2      | Analýza případové studie č. 1.....                 | 42        |
| 7.3      | Zhodnocení .....                                   | 46        |
| 7.4      | Mé doporučení na základě 1. případové studie ..... | 47        |
| 7.5      | Případová studie č. 2.....                         | 47        |
| 7.6      | Analýza případové studie č. 2.....                 | 51        |
| 7.7      | Zhodnocení .....                                   | 54        |
| 7.8      | Mé doporučení na základě 2. případové studie ..... | 55        |
| <b>8</b> | <b>Vyvození obecných charakteristik .....</b>      | <b>56</b> |
|          | <b>Závěr.....</b>                                  | <b>58</b> |
|          | <b>Seznam použitých zdrojů.....</b>                | <b>61</b> |
|          | <b>Seznam obrázků .....</b>                        | <b>63</b> |

# Úvod

Nezaměstnanost je často velmi diskutovaný pojem. Rozumí se tím stav, kdy se ekonomicky aktivní člověk nenachází v pracovním procesu výroby, či služeb. To sebou přináší často řadu negativních důsledků. Nejenže tyto důsledky působí na samotné nezaměstnané, ale ovlivňují i celou společnost, potažmo stát. Čím déle je konkrétní jedinec nezaměstnaný, tím více dopadů jeho nezaměstnanost sebou nese. Je tedy nesmírně důležité se snažit období nezaměstnanosti u lidí snížit na co možná nejkratší dobu. Vysoká míra nezaměstnanosti je totiž nepříjemným jevem, který má ve finále za následek zhoršující se stav národního hospodářství.

Předkládaná bakalářská práce, je zaměřena na téma zabývající se dopady nezaměstnanosti na nezaměstnané. Práce je rozdělena do dvou částí – části teoretické a části praktické.

Cílem teoretické části je popsat nejvýznamnější pojmy, spojeny s kapitolou nezaměstnanosti, přiblížit čtenáři nejčastější možné dopady ztráty zaměstnání na člověka, potažmo společnost a ukázat nejvýznamnější formy podpory pro nezaměstnané.

Druhá část práce má za cíl provést detailní analýzu dvou osob, kteří si prošli, či prochází obdobím nezaměstnanosti, pomocí případových studií. V nich určit dopady nezaměstnanosti na tyto osoby a následně stanovit doporučení, která mají za účel zlepšení aktuální situace těchto osob. Následně z případových studií vyvodit obecné závěry.

# 1 Trh práce

*„Trh práce je místem, kde se zaměstnavatel a potenciální zaměstnanec vzájemně nacházejí a kde se dohadují na mzdě, pracovní době atd.“ (Jírová, 1999).*

Trh práce je v ekonomické teorii místo, kde se střetává nabídka práce s poptávkou po ní. Práci na trhu práce nabízejí domácnosti, které za ni očekávají od poptávajících firem mzdu, která je mnohdy jediným pravidelným příjmem domácností. Práce je jedním ze základních výrobních faktorů teorie ekonomie, doplňují ji kapitál a půda. Trh práce využívá mzdu jako nástroj k vyvážení nabídky práce s poptávkou po ní. (Macáková, 1995, str. 173)

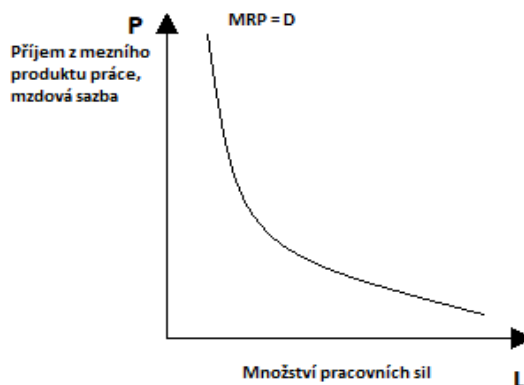
## Poptávka po práci

Poptávka po práci je stanovena firmou na základě potřeby za různých úrovních ceny práce, tedy mzdy.

*„Firma maximalizující zisk najímá takové množství práce, při němž se vyrovnává mezní příjem z produktu práce s mezními náklady na práci, resp. mzdou“ (Macáková, 1995, str. 173).*

Jírová (1999) definuje mezní produkt práce jako výstup, který vytvořila jedna jednotka pracovní síly za předpokladu konstantních všech ostatních vstupů. Každá další jednotka pracovní síly navíc nepřináší stejné množství výstupu. Tento jev se nazývá jako **zákon klesajících výnosů**.

**Obr. č. 1 Křivka poptávky po práci**



Zdroj: vlastní zpracování dle (Jírová, 1999)



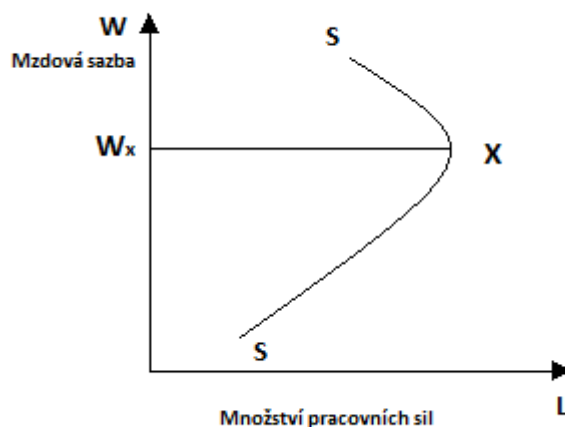
## Nabídka práce

Spotřebitel, jakožto vlastník nabízené práce, volí mezi užitkem z volného času a užitkem, který získá z výrobků a služeb zakoupených za mzdu, která mu plyne z obětování jeho volného času firmám.

*„Nabídkou práce se míní počet pracovníků, které má ekonomika k dispozici nebo počet hodin odpracovaných při výdělečné činnosti v továrnách, na farmách a v jiných podnicích, ve vládě nebo neziskových institucích“ (Jírová, 1999, str. 8).*

Nabídka je tedy silně závislá na výši reálné mzdy. Při vyšší mzdové sazbě nabízí spotřebitel více práce, s vidinou vyššího získaného důchodu, který mu následně poskytne vyšší užitek, neboť si bude schopen zakoupit více statků a služeb. Toto se v ekonomické teorii nazývá **substitučním efektem**, neboť spotřebitel nahrazuje svůj dostupný volný čas prací. Avšak křivka nabídky práce není vždy jenom rostoucího charakteru. Při vyšší mzdové sazbě si spotřebitel uvědomí, že mu stačí odpracovat méně hodin, aby získal takovou výši důchodu, která mu dostačuje a jeho nabídka výkonu na trhu práce se sníží. Tento jev se nazývá **důchodový efekt**. (Jírová, 1999, str. 8)

Obr. č. 2 Křivka nabídky práce



Zdroj: vlastní zpracování dle (Jírová, 1999)

### 1.1 Primární a sekundární trh práce

Výhodnější a prestižnější pracovní příležitosti, možnosti kariérního růstu, dobré podmínky pro práci, vyšší platové ohodnocení, to vše řadíme mezi charakteristiky

**primárního trhu práce.** Zaměstnaní jsou na primárním trhu práce i více stabilní, nedochází zde k časté fluktuaci osob. Zaměstnanci na tomto trhu mají i více možností k samovzdělávání, které zvyšuje jejich odbornou kvalifikaci a umožňuje kariérní růst. Na tento trh práce se dostanou pracovníci, kteří splňují požadavky, určené pracovními pozicemi na tomto trhu dostupnými. (Mareš, 1998, str. 59)

**Sekundární trh práce** lidem nabízí pracovní místa s nižší prestiží a s nižším platovým ohodnocením. Je zde téměř minimální možnost kariérního růstu. Na sekundárním trhu práce je velmi častá fluktuace osob na pracovních pozicích, neboť ty jsou velmi nestabilní. Lidé z tohoto trhu práce jsou po téměř celý svůj život vystaveni častými obdobími nezaměstnanosti, ať už se jedná o období krátkodobá, či dlouhodobá. Možnost přejít ze sekundárního trhu práce na ten primární, je fakticky skoro nemožná, zejména z důvodu obtížné rekvalifikace. (Mareš, 1998, stránky 59, 60)

Na sekundárním trhu práce se zejména koncentrují osoby s nižší úrovní vzdělání, lidé s handicapem, nekvalifikovaní, či ženy, absolventi škol, ale i staří lidé. Velmi často bývá těmito lidmi pohrdáno, nejčastěji od lidí z primárního trhu práce. Mají je zaškatulkované jako nespolehlivé, nedostatečně kvalifikované a málo vzdělané. (Mareš, 1998, str. 60)

## **1.2 Interní a externí trh práce**

**Interní pracovní trh**, někdy nazýván i jako vnitřní trh, není běžným trhem práce. Tento trh nalezneme přímo uvnitř jednotlivých firem, které v rámci svého podniku upřednostňují zaplnění pracovních pozic formou povýšení svých dosavadních pracovníků. Lidé, tzv. zvnějšku, se tak ve většinou o nabízených pozicích, uvnitř firem, vůbec nedoví. Pro společnost jsou tyto podmínky výhodné, hlavně z důvodu vysoké návratnosti investice do lidského kapitálu. Využívá se zejména v oborech, kde jednotlivé firmy vyžadují zaměstnance se specifickou kvalifikací, dobrou znalostí prostředí a dlouhodobými pracovními znalostmi. (Mareš, 1998, str. 63), (Interní a externí trh práce, 2007)

Pro zaměstnance daných společností má tento trh práce řadu výhod. Jedna z největších výhod pramení z široké možnosti kariérního růstu. Firmy zde dále nabízejí svým zaměstnancům mnohdy vyšší mzdy, oproti trhu externímu, firmy jsou navíc často velmi technologicky vyspělé. (Interní a externí trh práce, 2007)

*„Interní pracovní trhy mohou být založeny na principu kvalifikace, či principu seniority. Více než konkurence zde rozhodují formální a neformální pravidla či zvyklosti“ (Kaufman, 1988).*

**Externí pracovní trh** se hlavně od toho interní odlišuje možnostmi pohybu zaměstnanců mezi firmami. Tento trh nabízí většinou méně atraktivní pozice, které bývají i ohodnoceny nižší mzdou. Lidé na tomto trhu mají jen velmi omezené možnosti vylepšit své znalosti, či kvalifikaci. Obecně na externím trhu práce převládají osoby typu jako jsou absolventi škol, starší lidé, či různé sociální a národnostní menšiny. (Interní a externí trh práce, 2007)

### 1.3 Formální a neformální trh práce

Pracovní trh se dá dále rozdělit dle formálnosti. Na **formálním trhu práce** nalezneme takové nabídky pracovních příležitostí, které jsou oficiální. Na tento trh je dohlíženo a je kontrolován institucemi k tomu vymezenými. Jedná se zejména o instituce, mezi které řadíme daňové úřady, úřady práce aj. (Mareš, 1998, str. 61)

**Neformální trh práce** je takový trh práce, kde nejsou nabídky práce nikterak kontrolovány. Zaměstnání, na tento trh patřící, se řadí do tzv. šedých<sup>1</sup>, popřípadě černých ekonomik<sup>2</sup>. Jde například o různé nelegální činnosti, které obcházejí nejrůznější zákony, nejčastěji ty daňové, či pracovní. Ne vše ale na neformálním trhu musí být ilegální. Do tohoto trhu teorie ekonomie řadí i jiné, neformální práce (např. různé rodinné, či kamarádské výpomoci). V současnosti má neformální trh práce, bohužel, rostoucí tendenci, která souvisí s přívalem zahraničních pracovníků, kteří v častých případech pracují bez řádné pracovní smlouvy – tzv. načerno. Není za ně zaměstnavatelem odváděno sociální ani zdravotní pojištění a jejich mzda nepodléhá zdanění. (Mareš, 1998, str. 62)

---

<sup>1</sup> Šedá ekonomika je definována jako taková hospodářská činnost, ze které její provozovatel neodvádí státu daně, je provozována bez patřičných povolení a překračuje platné pracovněprávní předpisy země. (Rolný & Lacina, 2001) Dle dat Centra ekonomických a tržních analýz (CETA) tvořil podíl šedé ekonomiky na celkovém HDP České republiky v roce 2019 zhruba 10 %. (Šedá ekonomika v ČR odpovídá cca 10% celkového HDP, 2019)

<sup>2</sup> Naproti tomu aktivity spadající do černé ekonomiky jsou vyloženě ilegální. Jedná se zejména o nejrůznější kriminální činnosti, jako je prostituce, distribuce a prodej drog, obchod s lidmi, finanční podvody, práce na černo a krádeže. (Rolný & Lacina, 2001)

## 2 Nezaměstnanost

*„Ne každý, kdo pracuje, je zaměstnaný a na druhé straně také ne každý, kdo nepracuje, je zaměstnaný“ (Mareš, 1998, str. 16).*

Při pokusu o definování pojmu nezaměstnanosti musíme být schopni určit význam slova zaměstnání. Zde je nutné rozeznat rozdíly mezi slovy práce a zaměstnání. Každá práce totiž nemusí splňovat nároky, které se od zaměstnání očekávají. Ekonomická teorie chápe zaměstnání jako práci na smluvním základě, zahrnující materiální odměnu za její vykonání. Z toho jasně plyne fakt, že třeba domácí práce, či dobročinné práce nemůžeme chápat jako zaměstnání. (Mareš, 1998, str. 16)

Podle Mareše (1998, str. 16) lze nezaměstnanost shrnout slovními spojeními jako „nemít příjem ze zaměstnání“, či „nemít placené zaměstnání“. Autor dále uvádí, že ačkoliv by se dalo předpokládat, že nezaměstnaný člověk nepůsobí na trhu práce, opak toho je pravdou. Osoba nezaměstnaná na trhu práce figuruje na straně nerealizované nabídky. Čeká, až se rozhodne nějaká firma využít jeho nabídky výrobních faktorů (práce) a nabídne mu zaměstnání.

### 2.1 Definice nezaměstnanosti

Helísek (2002, str. 181) popisuje následující tři podmínky, které musí nezaměstnaní splňovat (jedná se o tzv. standardizované pojetí nezaměstnanosti):

- Nemají placené zaměstnání ani sebezaměstnání
- Avšak aktivně hledající práci
- Ochotni nastoupit do zaměstnání během určité doby (obvykle se uvádí lhůta 14 dní)

Naproti tomu Mareš (1998, str. 16) uvádí trochu odlišná kritéria pro vymezení nezaměstnaných, avšak základní podstata zůstává zachována. Jedná se o tyto podmínky:

- Osoby schopné práce (věkem, zdravotním stavem)
- Lidé chtějící zaměstnání
- Avšak jsou v daný okamžik bez zaměstnání

Zaměstnané a nezaměstnané obyvatelstvo tvoří tzv. **skupinu ekonomicky aktivních obyvatel**. Naopak **skupinu ekonomicky neaktivních obyvatel** tvoří lidé, kteří nesplňují podmínky výše uvedených dvou skupin. Jsou to nezaměstnaní lidé, které sice s ohledem na jejich věk řadíme mezi produktivní, avšak, a to především, své nové zaměstnání nehledají. Jedná se například o studenty, ženy v domácnosti, invalidy, penzisty atd. (Helísek, 2002, str. 182)

## 2.2 Míra nezaměstnanosti

Aby bylo možné s nezaměstnaností pracovat, měřit ji, porovnávat mezi státy, či ji prostě jen vykazovat ve statistikách, je nutné ji vyčíslit. A to lze dvěma způsoby. **Absolutním počtem** (např. 300 tisíc nezaměstnaných v České republice), či mnohem více říkajícím **procentuálním vyjádřením** (podíl nezaměstnaných na ekonomicky aktivním obyvatelstvu). (Helísek, 2002, str. 182)

Pro vypočtení procentuálního vyjádření nezaměstnanosti se využívá tento vzorec:

$$u = \frac{U}{U + L} * 100$$

kde:  $u$  ... míra nezaměstnanosti (vyjádřená v procentech), (1)

$U$  ... počet nezaměstnaných,

$L$  ... počet zaměstnaných,

$L + U$  ... ekonomicky aktivní.

## 2.3 Formy nezaměstnanosti

Pro snazší vysvětlování příčin vzniku nezaměstnanosti lze rozlišit různé typy nezaměstnanosti a z toho je pak snadnější odvodit možné způsoby, jak je řešit. (Buchtová, 2002)

### Frikční nezaměstnanost

Vzniká díky neustálé migraci lidí mezi pracovními místy, či pracovními příležitostmi. Je naprosto přirozené, že lidé opouštějí své dosavadní pracovní pozice z nejrůznějších důvodů. Ať se jedná o touhu najít si jiné, zpravidla lépe placené pracovní místo, či důvodem může být i např. stěhování a shánění zaměstnání v novém bydlišti. Důvody se najdou i na straně zaměstnavatele, který je v určitých časech nucen zaměstnance

propustit, a to buď z důvodu zániku firmy<sup>3</sup>, nebo například z důvodu technologických změn, kdy je část výroby nahrazena stroji a technologiemi. Do frikční nezaměstnanosti ekonomická teorie zahrnuje i občany, kteří vstupují na trh práce nově. Jedná se zejména o studenty, kteří opustili své školy a hledají tak své první zaměstnání, tzv. absolventy, aj. (Buchtová, 2002, stránky 66, 67)

Helísek (2002, str. 183) doplňuje, že se tento typ nezaměstnanosti často označuje za nezaměstnanost **dobrovolnou**, uvažujeme-li, že lidé vyhledávají lépe placenou pozici. Frikčně nezaměstnaní se po určité době přeměňují zpět na zaměstnané.

### **Strukturální nezaměstnanost**

Strukturální nezaměstnanost se vyskytuje u odvětví, nebo statků, u kterých je poptávka nedostatečná, či má klesající charakter. Tato nezaměstnanost tedy postihuje pouze některé odvětví – ta, která jsou v útlumu. Zatímco jedna odvětví, či výroby oslabují, jiná zase zažívají růst výroby. A proto mnozí propuštění obyvatelé hledají svá nová uplatnění v jiných odvětvích, která často vyžadují rozdílnou kvalifikaci. Lidé tedy velmi hojně využívají různé rekvalifikační kurzy, které Úřady práce nabízejí, aby získali kvalifikaci, kterou nový, potencionální zaměstnavatel, vyžaduje. (Buchtová, 2002, str. 67)

### **Cyklická nezaměstnanost**

Tento druh nezaměstnanosti narůstá v období hospodářské recese. Její vznik je totiž úzce spjat s poklesem agregátní, tj. celkové, poptávky v ekonomice. Když se naopak ekonomice daří a je v tzv. růstu, cyklická nezaměstnanost téměř vymizí. (Buchtová, 2002, str. 67)

### **Sezónní nezaměstnanost**

Mareš (1998, str. 21) uvádí možnost uvažovat o cyklické nezaměstnanosti také jako o **sezónní nezaměstnanosti**, a to za předpokladu, je-li cyklická nezaměstnanost pravidelná a úzce spjata s přírodním cyklem. Jako příklad uvádí sezónní nezaměstnanost v oborech stavebnictví, či zemědělství.

---

<sup>3</sup> Nejčastěji dochází k zánikům podniků během ekonomické recese, kdy se obecně celé ekonomice nedaří. V roce 2020, kdy se nejenom naší ekonomice nedařilo, a to zejména kvůli státním restrikcím, spojenými s pandemií onemocnění Covid-19, ukončilo v České republice provoz 16 111 firem, což představuje meziroční nárůst kolem 2,25 % oproti datům z minulého roku. (ČTK, 2021)

### **Dobrovolná nezaměstnanost**

Buchtová (2002, str. 65) popisuje **dobrovolnou nezaměstnanost** jako situaci, kdy lidé dostávají nabídky práce, avšak za takovou nabízenou mzdu, kdy raději upřednostňují svůj volný čas (který například využívají ke shánění lépe placené, či více kvalifikované práce) a nejsou ochotni do nabízených zaměstnání nastoupit.

Průměrná doba trvání dobrovolné nezaměstnanosti a její podíl vůči celé nezaměstnanosti je přímo úměrná výši státní podpory v nezaměstnanosti, či výši sociálních dávek vyplácených státem. (Peníze CZ, 2021)

### **Nedobrovolná nezaměstnanost**

Nedobrovolná nezaměstnanost funguje na opačných principech, co nezaměstnanost dobrovolná. Lidé jsou ochotni do nového zaměstnání nastoupit za mzdu, která v dané době převládá na trhu práce, avšak nabídky na nové zaměstnání lidé nedostávají a jinou práci si nemohou najít. V těchto případech by populace často akceptovala zaměstnání i za nižší platové ohodnocení, než na které byli z předchozí zaměstnání zvyklí. (Jindra, 2021, str. 5)

### **Neúplná nezaměstnanost**

Neúplná nezaměstnanost popisuje jev, kdy jsou lidé nuceni býti zaměstnání na zkrácený pracovní úvazek a není tedy využit jejich celý pracovní potenciál, se kterým tito lidé přicházejí na trh práce. (Mareš, 1998, str. 22)

Může jít i o skutečnost, kdy se o jedno pracovní místo dělí 2 a více pracovníků (samozřejmě vč. platového ohodnocení), tzv. „sdílení pracovního místa“. (Mareš, 1998, str. 22)

## **2.4 Příčiny růstu nezaměstnanosti**

Každá správně fungující tržní ekonomika se neobejde bez určité míry nezaměstnanosti, o které hovoříme jako o „**přirozené míře nezaměstnanosti**“. Dle Helíska (2002, str. 191) se přirozená míra nezaměstnanosti (značíme ji jako  $u^*$ ) vypočte následovně:

$$u^* = \text{frikční nezaměstnanost} + \text{strukturální nezaměstnanost}$$

kde:  $u^*$  ... přirozená míra nezaměstnanosti (2)

Helísek (2002, str. 191) dále uvádí, že při existenci přirozené úrokové míry existuje tzv. „**plná zaměstnanost**“, neboli stav, ve které je dosažen potencionální produkt ekonomiky. Tzn., že je využito všech dostupných zdrojů v ekonomice. Realitu však spíše popisuje produkt skutečný, tzn. objem produktu, kterého ve skutečnosti ekonomika dosáhla. Je-li nižší než produkt potencionální, dává nám to najevo, že s existujícími zdroji by mohla ekonomika vytvářet daleko vyšší hodnotu produktu, tedy více produktů a služeb dostupných ke spotřebě.

Samozřejmě že výše přirozené míry nezaměstnanosti není konstantní a mění se s ohledem na vývoj ekonomiky a další faktory, které uvedu níže.

### **Demografické změny**

Z hlediska demografických změn, může mít vliv na změnu přirozené míry nezaměstnanosti, zejména výše podílu určitých skupin obyvatelstva, na celkovém, ekonomicky aktivním obyvatelstvu. Jedná se zejména o skupiny, u kterých lze předpokládat vyšší míru nezaměstnanosti oproti té celkové, viz dále v kapitole „*Ohrožené skupiny obyvatel*“. Jsou to především mladí lidé (absolventi škol), ženy, starší lidé a nejrůznější rasové, či národnostní menšiny. (Helísek, 2002, str. 192)

### **Strukturální změny**

Je obecně známo, že člověk nedokáže držet krok s ekonomikou. Ta má tendenci se rychle měnit, a na její vývoj nereagují pracovníci dostatečně rychle. Při strukturálních změnách roste strukturální nezaměstnanost, tím pádem i  $u^*$ . Mezi nejčastější strukturální změny patří například utlumení poptávky a následně i výroby v rámci odvětví. Lidé se musejí requalifikovat, což zabere určitý čas. (Helísek, 2002, str. 192)

### **Vládní politika**

Výši  $u^*$  lze ovlivnit i vládní politikou, a to zejména výší dávek (a to nejen těch sociálních), kterých je v současné době velmi velké množství (např. podpora v nezaměstnanosti, na bydlení aj.) a které dokáží, při jejich příliš vysoké výši, demotivovat lidi v hledání nového zaměstnání. Vysoká výše finanční podpory od státu může snížit intenzitu vyhledávání, či schopnost rychle do nového zaměstnání nastoupit, ale dokonce může lidi od hledání nového pracovního místa úplně odrazovat. (Helísek, 2002, str. 191)



## **Sociálně psychologické faktory**

Tyto faktory mají za následek nižší schopnost a ochotu migrace za prací. Jedná se primárně o faktory, jako je bydlení rodičů s dětmi, či neochotu opustit prostředí, na které má člověk vybudovanou silnou citovou vazbu, jedná se např. o místo narození jedince apod. (Helísek, 2002, str. 191)

## **Hystereze na trhu práce**

Helísek (2002, str. 192) ve své knize popisuje hysterezi na trhu práce jako jev, kdy „*růst přirozené míry nezaměstnanosti ( $u^*$ ) sleduje automaticky skutečnou míru nezaměstnanosti*“ (Helísek, 2002, str. 192).

Dle autora může mít hystereze několik forem. Jednou z nich je **efekt postupné ztráty kvalifikace** u lidí, kteří vstoupili na trh práce v období recese (mladí lidé po absolvování škol) kdy je vysoká úroveň nezaměstnanosti. Tito lidé velmi těžko získají své první zaměstnání, či tak potřebné zkušenosti pro svůj další osobní rozvoj, a jsou stále, i po skončení recese, nezaměstnaní. (Helísek, 2002, str. 192)

Jako další formu autor uvádí **přizpůsobení se nezaměstnanosti**. Lidé objeví způsoby, jak, kromě podpory v nezaměstnanosti, získat další (avšak nelegální) příjmy. Tito lidé se přesunou na „šedý trh“ ekonomiky, kde pobírají mzdu za činnost, u které nejsou evidováni. Tito „zaměstnanci“ pak následně z těchto peněz neodvádí státu daně z příjmu a jejich „zaměstnavatel“ za tyto pracovníky neodvádí příspěvky na jejich sociální a zdravotní pojištění. Takto vynalézaví lidé jsou ale stále formálně nezaměstnaní, neboť jsou neustále evidováni na Úřadech práce, ovšem skutečnou práci tam již nehledají. (Helísek, 2002, str. 192)

## **2.5 Státní politika zaměstnanosti**

### **2.5.1 Aktivní politika zaměstnanosti**

Aktivní politika zaměstnanosti (dále jen „APZ“), jakožto jeden z nástrojů státní politiky zaměstnanosti, pomáhá nezaměstnanému jedinci s jeho znovuzařazením na trh práce. (Halásková, 2008, str. 49) Aby mohla APZ správně fungovat – pomáhat, musí působit na obou stranách trhu práce. Na straně zájemců o zaměstnání napomáhá k rozšíření jejich odborné kvalifikace, která jim napomůže k získání, pro ně vhodného, zaměstnání. To

nejčastěji probíhá pomocí kurzů tzv. rekvalifikace. Aby ovšem bylo možné žadatele někde zaměstnat, musí být na trhu práce dostatek volných pracovních míst a příležitostí – APZ proto na straně zaměstnavatelů funguje jako stimul pro to, aby zaměstnavatelé vytvářeli nová pracovní místa, nebo zaměstnali osobu, která má dlouhodobý problém se na trhu práce prosadit – nejčastěji se jedná o osoby zdravotně, či tělesně postižené, matky po mateřské dovolené aj. (Kaczor, 2013, str. 219) APZ se o toto snaží pomocí investičních pobídek, nejrůznějších příspěvků (na zapracování, na dopravu, či překlenovací příspěvek), a daňových úlev. (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti)

Česká republika provádí aktivní politiku zaměstnanosti pomocí těchto legislativních nástrojů:

- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,
- Vyhláška č. 518/2004 Sb.,
- Metodickým pokyn SSZ MPSV č. 8/2004. (Halásková, 2008, str. 49)

Dále, kromě výše uvedených činností, provádí APZ ještě další opatření, která mají za cíl zvýšit zaměstnanost populace. Dále například APZ nabízí zájemcům možnost konání veřejně prospěšných prací nebo umožňuje vytvoření společensky účelových míst aj. Rovněž mohou zájemci využít poradenských služeb, které také spadají do opatření aktivní politiky zaměstnanosti a které zprostředkovává úřad práce ČR. Tyto poradenské služby nabízí konzultaci k tématům jako je volba správného povolání, pomoc při procesu zprostředkování nového zaměstnání, či dále konzultace ohledně rekvalifikace apod. (Kolibová & Kubicová, 2005, str. 125)

### **Rekvalifikace**

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti definuje pojem rekvalifikace jako „*Získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování.*“ (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti) Jedná se tedy o kurz, na jehož konci účastník nabyde novými vědomostmi, které bude moci uplatit na trhu práce a povede tak k jeho osobnímu růstu. Rekvalifikaci zájemcům v České republice zprostředkovává krajská pobočka ÚP podle místa bydliště uchazeče o ni a je prováděna pouze subjekty s udělenou akreditací od MŠMT. Rekvalifikace a náklady s ní spojené jsou uchazečům o zaměstnání, registrovaných na ÚP, hrazeny. (Kolibová & Kubicová, 2005, str. 125)

## **Veřejně prospěšné práce**

Veřejně prospěšnými pracemi se dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti rozumí: „*Časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí.*“ (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti)

Za veřejně prospěšné práce považujeme, v souladu s výše uvedenou definicí, takové pracovní příležitosti, jejichž podstata smyslu je jejich nekomerčnost neboli, že VPP musí splňovat veřejnou prospěšnost, tzn. takové činnosti, které přinášejí obecný prospěch obcím, státu, či neziskovým organizacím. Dalším významným kritériem je jejich omezená délka trvání, neboť VPP musí být pouze dočasné – umístění uchazeče o zaměstnání na VPP může být v maximální délce 12 měsíců. Zaměstnavatel, který poskytuje VPP, může žádat od Úřadu práce příspěvek na financování těchto pracovních příležitostí, a to až do výše celkových mzdových nákladů na zaměstnance umístěných na tyto pracovní místa. (Kaczor, 2013, str. 226) (Kolibová & Kubicová, 2005, str. 126)

### **2.5.2 Pasivní politika zaměstnanosti**

Pasivní politika zaměstnanosti (dále jen „PPZ“), někdy také označována jako „podpora nezaměstnaných“, jakožto druhý z nástrojů státní politiky zaměstnanosti, pomáhá nezaměstnanému člověku se zajištění finanční soběstačnosti po výpadku příjmu ze zaměstnání, ze kterého byl propuštěn. K tomuto účelu existuje dávková podpora ze strany úřadu práce, potažmo státu. Jedná se především dávky v podobě podpory v nezaměstnanosti a životního minima. Výše a způsob vyplácení dávek jsou stanoveny tak, aby zabraňovali dlouhodobému pobírání této hmotné pomoci, ale aby zároveň pomohli v prvních měsících nezaměstnaným k vytvoření sociálně přijatelných podmínek. Dočasně nezaměstnaní se pak mohou soustředit na co možná nejrychlejší návrat mezi zaměstnané. (Kaczor, 2013, str. 197) (Halásková, 2008, str. 49)

## **3 Úřad práce a státní sociální podpora**

### **3.1 Úřad práce ČR**

Úřad práce České republiky (dále jen jako ÚP) je poměrně novodobá instituce, neboť za období minulého režimu byla zaměstnanost uváděna uměle jako 100 % - každý pracovní schopný občan ČSSR musel být zaměstnán a ten který nebyl, byl označen za příživníka, a byl nucen nastoupit do vězení, neboť opakované vyhýbání pracovní povinnosti bylo, v době centrálně plánované ekonomiky, trestné. (Kaczor, 2013, str. 197) Až po revoluci, s příchodem tržní ekonomiky, se naše společnost začala s pojmem nezaměstnanost setkávat a řešit.

ÚP byl založen zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, dne 1. 4. 2011. Zřizovatelem ÚP, jakožto organizační složky státu, je Ministerstvo práce a sociálních věcí. ÚP se skládá z postupné hierarchie. Tu tvoří generální ředitelství a krajské pobočky, jejichž součástí jsou kontaktní pracoviště. Tento správní úřad je řízen generálním ředitelem – od listopadu roku 2020 je to pan Mgr. Viktor Najmon. (O Úřadu práce České republiky, 2019)

#### **Generální ředitelství**

Mezi nejdůležitější úkony generálního ředitelství ÚP patří řízení a kontrola krajských poboček. Dále pak koordinuje, metodicky řídí a financuje opatření a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v ČR. Také organizuje a zabezpečuje v součinnosti s dalšími složkami státní správy poskytování investičních pobídek. Úkolem generálního ředitelství je i udělování a odnímání povolení právníkům nebo fyzickým osobám ke zprostředkování zaměstnání, posuzování jejich odborné kvalifikace, vedení evidence agentur práce a kontrolování jejich činnosti. Generální ředitelství dále plní úkony v oblasti personalistiky, vzdělávání zaměstnanců, zajišťuje investiční činnost a interní audit. (O Úřadu práce České republiky, 2019)

#### **Krajské pobočky**

Krajské pobočky nalezneme v každém kraji České republiky, je jich tedy, shodně jako krajů, 14. Krajské pobočky Úřadu práce ČR vytvářejí ve spolupráci s kontaktními pracovišti podmínky pro provádění státní politiky zaměstnanosti. Podílí se na

zabezpečení rozvoje lidských zdrojů, zaměstnanosti a mobility pracovních sil. Mezi další činnosti krajských poboček ÚP patří i neustálý monitoring a vyhodnocování aktuální situace na trhu práce a přijímání opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce. Další z důležitých činností je bezpochyby i evidování volných pracovních míst. (O Úřadu práce České republiky, 2019)

### **Kontaktní pracoviště**

Kontaktní pracoviště organizačně spadají pod krajské pobočky. Jako hlavní funkce těchto pracovišť uvádí ÚP ČR zprostředkování zaměstnání, evidence uchazečů a zájemců o zaměstnání. Dále vytváří, doplňuje a sleduje databázi o volných pracovních místech, také aktivně vyhledává informace o volných místech. Tento organizační útvar také rozhoduje o zařazení, potažmo nezařazení občana do evidence uchazečů o zaměstnání, dále aktivně hledá uchazečům o zaměstnání, včetně zdravotně postižených, vhodné pracovní uplatnění, tato činnost vyžaduje spolupráci s oddělením zaměstnanosti krajské pobočky. S uchazeči o zaměstnání projednává možnosti jejich pracovního uplatnění na pracovních místech, či veřejně prospěšných pracích. Se zájemci jedná o možnostech rekvalifikace. (O Úřadu práce České republiky, 2019)

Kromě těchto výše uvedených činností provádí kontaktní pracoviště Úřadu práce ČR také činnosti v oblasti sociálních dávek. Rozhoduje ve správním řízení o přiznání příslušné dávky a její výši, vede evidenci žádostí o dávky v informačním systému, či rozhoduje o případných námitkách účastníků řízení. Ale hlavně vykonává výplaty řádných a mimořádných dávek. (O Úřadu práce České republiky, 2019)

## **3.2 Státní sociální podpora**

Podporu v nezaměstnanosti řadíme mezi nejzákladnější formy materiální pomoci státu vůči svým nezaměstnaným občanům. Má za úkol pomoci čerstvým, nezaměstnaným lidem překlenout toto, pro ně velmi náročné, období, kdy ztratili zaměstnání a spolu s tím přišli o svoji mzdu. Státní podpora v nezaměstnanosti má za cíl jim tento peněžní výpadek alespoň z části nahradit. Velikost vyplácené podpory se postupně snižuje tak, aby motivovala nezaměstnané k co možná nejrychlejšímu nalezení nového zaměstnání. Pro získání této formy materiální podpory je však nutné splnit několik podmínek. (Urban, 1994, str. 125)

## **Podmínky pro získání podpory v nezaměstnanosti**

Nárok na sociální podporu v nezaměstnanosti vzniká uchazeči za předpokladu, že během předešlého období 2 let zpětně od data podání žádosti o podporu byl zaměstnaný, či vykonával samostatně výdělečnou činnost a náležitě platil důchodové pojištění a odváděl příspěvek na státní politiku zaměstnanosti alespoň po dobu 12 měsíců. Naopak nárok na pobírání podpory v nezaměstnanosti zaniká v případě, že s uchazečem během období posledních 6 měsíců před podáním žádosti o podporu v nezaměstnanosti byl rozvázán pracovní poměr za hrubé porušení pracovních podmínek, či sám, dobrovolně a opakovaně (tzn. nejméně dvakrát) rozvázal svůj pracovní poměr se svým zaměstnavatelem. (Často kladené otázky, 2019)

## **Délka podpůrčí doby a výše vyplácené podpory**

O délce doby, po kterou může žadatel pobírat podporu v nezaměstnanosti rozhoduje jeho věk. Čím je člověk starší, tím obtížněji se mu shání nové zaměstnání, viz. kapitola o rizikových skupinách obyvatel. Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, který délku podpůrčí doby stanovuje, toto zohledňuje. Lidé do 50 let věku mohou pobírat podporu v nezaměstnanosti v délce 5 měsíců, lidé od 50 do 55 let věku už mají nárok na pobírání podpory v délce 8 měsíců a občanům starším 55 let věku zákon ukládá délku podpůrčí doby na 11 měsíců. (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti)

Výše vyplácené částky se vypočítává z průměrné výše čisté měsíční mzdy pobírané žadatelem v posledním ukončeném zaměstnání nebo z posledního vyměřovacího základu přepočteného na jeden měsíc. První dva měsíce získá žadatel 65 %, další 2 měsíce zákon stanovuje výši rovné 50 % a po zbytek podpůrčí doby 45 %. V případě, že byl pracovní poměr ukončen žádostí uchazeče, či dohodou, je výše pobírané podpory rovna 45 % z průměrné čisté měsíční mzdy z posledního zaměstnání uchazeče. (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti)

Zákon také ukládá maximální možnou výši pobírané podpory. Ta je rovna 0,58násobku průměrné měsíční mzdy předchozího kalendářního roku v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí. (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti) Pro rok 2021 je tedy tento limit stanoven na částku 20 074,- Kč měsíčně, neboť průměrná mzda za 1. až 3. čtvrtletí v ČR za rok 2020 činila 34 611,- Kč. (Český statistický úřad, 2020)

## 4 Ohrožené skupiny obyvatel

Každé člověka z nás utváří a umísťuje na trh práce řada jeho vlastností a charakteristik. Mezi ty nejdůležitější patří bezesporu věk, pohlaví, zdravotní stav a dosažené vzdělání. Určitá kombinace těchto vlastností a charakteristik bohužel řadu lidí předurčuje k dlouhotrvající a často opakující se nezaměstnanosti. (Buchtová, 2002, str. 109)

Tito lidé ve většině případů nacházejí svá zaměstnání na sekundárním trhu práce, na kterém je téměř nulová vidina profesního růstu, nabízená zaměstnání jsou mnohem méně platově ohodnocena než na trhu práce primárním a mají menší prestiž pro okolí zaměstnanců. Sekundární trh práce je navíc velmi nestabilní, a tak jsou tito lidé odsouzeni riziku velmi časté ztráty jejich pracovních pozic. (Mezihorák, 2006, str. 30)

Jako **nejrizikovější kombinace charakteristik a vlastností** jedince se dle zkušeností autorů Sirovátka a Mareše (2003) jeví tyto:

- Vysoký věk – nevyhovující zdravotní stav
- Vysoký věk – nízká (neodborná) kvalifikace
- Vysoký věk – zdravotní omezení – nízká kvalifikace

### 4.1 Mladí lidé do 30 let věku

Tuto skupinu tvoří absolventi základních, středních, vyšších odborných a vysokých škol. Ti přicházejí na úřad práce s vidinou nalezení jejich prvního zaměstnání, bohužel jsou od ostatních skupin výrazně znevýhodněni.

Mezi jejich hlavní **nevýhody** při vstup na trh práce patří:

- Nulová předchozí pracovní zkušenost
- Nemají pracovní návyky
- Nesoulad mezi vzděláním a potřebami trhu práce

Naopak jejich **výhody** spočívají například v:

- Rychlé adaptaci na požadavky podniku
- Nezatíženosti předchozími rutinními postupy z předchozího zaměstnání
- Podnik může využít jejich mladistvé energie a záprahu do práce

Včasné podchycení problému je pro společnost důležité, hlavně při pohledu do budoucna. Pokud nezaměstnanost absolventů trvá již dlouhou dobu, je zde velmi často jev, kdy se u těchto mladých lidí začínou objevovat psychické, výchovné a sociální problémy, které mohou mít vážné důsledky. Jako příklad uvedu ztrátu sebedůvěry a motivace k hledání pracovní pozice, či vzrůstající kriminalitu. (Buchtová, 2002, str. 110)

Mladí lidé zažívají na trhu práce hořký střet s realitou z mnoha důvodů. Mají mnohdy až nereálné představy na platové ohodnocení a velmi často nejsou ochotní přijmout zaměstnání, které je pod jejich vystudovanou úroveň. Řešením jejich problému se Úřad práce zabývá a jako jednu z mnoha možností jim nabízí možnosti rekvalifikace, neboť velmi často tito občané vystudovali něco, co chtěli jejich rodiče a co se neztotožňuje s jejich představami a cíli o jejich vlastní budoucnosti. (Sirovátka & Mareš, 2003, str. 132)

## 4.2 Lidé ve věku 50 a více let

Další skupinou lidí ohrožených možnou častou nezaměstnaností jsou lidé předdůchodového věku. Ztráta zaměstnání pro tyto lidi mnohdy neznamená pouze výpadek příjmu pro ně samotné, většinou mají tito lidé rodinu, o kterou se starají, a tak jejich ztrátou zaměstnání bude zatížen celkový rodinný rozpočet. Díky tomu tak na tyto nezaměstnané působí silný tlak ze strany jejich vlastní rodiny a pak i tlak ze strany společnosti, zejména pak, aby neztratili svůj vybudovaný společenský status mezi svými známými. (Buchtová, 2002, str. 112)

Jako hlavní **nevýhody** této sociální skupiny patří:

- Nedostatečná znalost práce s moderními technologiemi současné doby
- Přenos nežádoucích návyků z předchozích zaměstnání do toho nového
- Nízká schopnost adaptivity na nové pracoviště

Mezi podstatné **výhody** této sociální skupiny řadíme:

- Dlouholeté zkušenosti vyplývající z jejich dosavadní praxe
- Utvořené sociálně-pracovní kontakty

Zaměstnavatelé se přirozeně obávají ze zaměstnání lidí starších padesáti let. Strachují se o jejich pracovní výkonnost, která zcela přirozeně s věkem člověka klesá. Dále se u těchto



lidí často objevují nejrůznější zdravotní potíže a problémy, jako např.: bolesti zad, časté obtíže s kyčlemi aj., které budou s jejich zvyšujícím se věkem přibývat a znamenají určité omezení v jejich možném zaměstnaneckém zařazení a jejich potencionální časté absenci, vzhledem k výše uvedeným, častým, zdravotním obtížím. Dalším problémem může být očekávaný vysoký plat, kteří tito lidé, vzhledem k jejich dlouholeté praxi a zkušenostem, očekávají. (Sirovátka & Mareš, 2003, str. 132)

Tato sociální skupina má, vzhledem k historii naší země, problémy s dorozuměním se pomocí, dnes hojně využívaných, cizích jazyků, které často neovládají. (Sirovátka & Mareš, 2003, str. 132)

Šance získat nové zaměstnání, pro tuto skupinu lidí, závisí na schopnosti se rychle adaptovat na nové požadavky, které aktuální trh práce požaduje. Požadovanou kvalifikaci, či zosobnění nových požadavků, mohou žadatelé získat díky rekvalifikačním kurzům Úřadu práce. Je zde na místě varovat, že případná dlouhotrvající nezaměstnanost může vést až k rezignování na vyhledávání nové pracovní pozice, a tedy až k absolutní nezaměstnanosti těchto osob. (Sirovátka & Mareš, 2003, str. 132)

### **4.3 Zdravotně postižení lidé**

Velmi rizikovou skupinou jsou také lidé se zdravotním postižením. Ti mají velké problémy spojené s hledáním zaměstnání a jejich šance na nalezení nové práce je mnohdy téměř nulová.

Jako člověk se zdravotním postižením se rozumí občan, kterého orgán sociálního zabezpečení uznal jako invalidního.

V České republice rozlišujeme dle zákona č. 155/1995 Sb. tři stupně invalidity dle procentuálního poklesu pracovní schopnosti na:

- 1. Invalidita první stupně** – pokles pracovní schopnosti o 35 % - 49 %,
- 2. Invalidita druhého stupně** – pokles pracovní schopnosti o 50 % - 69 %,
- 3. Invalidita třetího stupně** – pokles pracovní schopnosti o 70 % a více.

Životy osob se zdravotním postižením sužují, kromě zdravotních obtíží, dlouhodobé sociální a psychické problémy, které vedou k pocitu méněcennosti a ztráty lidské důstojnosti. Ve většině případech jsou zdravotně postižení lidé odkázáni na pomoc druhých, což bývají často členové vlastní rodiny. Ani ekonomické problémy se těmto

osobám bohužel nevyhýbají. V České republice sice funguje systém sociálního zabezpečení, ale náklady rodin se zdravotně postiženým členem často překračují výši vyplácené podpory. (Buchtová, 2002, str. 113)

Mezi **výhody** těchto lidí na trhu práce patří:

- Vděčnost téměř za každou důstojnou práci
- Zaměstnavatelé dostávají příspěvky na podporu v zaměstnávání osob zdravotně postižených (OZP)

Jako **nevýhody** OZP uvedu:

- Mnohdy nižší pracovní výkon těchto lidí vzhledem k vážnosti jejich stavu
- V případě, že se zaměstnavatel rozhodne zaměstnat OZP, bude pravděpodobně nutné upravit pracoviště vzhledem k jeho postižení

*„Doba jejich evidence na úřadech práce převyšuje několikanásobně dobu evidence zdravých jedinců.“* (Buchtová, 2002, str. 113)

Úřady práce se tedy intenzivně těmto osobám věnují a pomáhají jim s nalezením zaměstnání, avšak z pohledu zaměstnavatelů není o osoby se zdravotním postižením velký zájem. Proto zákonodárci přišli se zákonem, který by měl zaměstnavatele motivovat k zaměstnání OZP.

Dle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, totiž každá firma, která zaměstnává více než 25 pracovníků, musí zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, a to ve výši 4 % z celkového počtu zaměstnanců.

V případě, že se tak společnost nerozhodne, a OZP nezaměstná a ani nevyužije možnost tzv. **náhradního plnění**, kdy lze první podmínku nahradit odběrem od firem, které zaměstnávají více než 50 % pracovníků se zdravotním postižením, bude tato společnost nucena plnit **odvody do státního rozpočtu**. Výše odvodů se rovná 2,5násobku průměrné měsíční mzdy za první až třetí čtvrtletí předchozího roku. Tento údaj vychází každý rok ve Sbírce zákonů. (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti)

## 4.4 Matky

I matky řadíme mezi rizikové skupiny s ohledem na nezaměstnanost. Velké riziko dlouhodobé nezaměstnanosti hrozí obzvlášť těm matkám, které jsou na výchovu svých dětí sami, tzv. „samoživitelky“.

Potencionální zaměstnavatelé se u žen, matek, obávají nadměrné pracovní absence, kterou lze předpokládat vzhledem k jejich případné péči o děti, zejména pak o ty nejmenší. U malých dětí hrozí časté riziko nejrůznějších onemocnění, která dokáží narušit plynulost pracovního procesu, v případech, kdy je nutné, aby matky o své děti pečovali po dobu jejich nemoci. (Buchtová, 2002, str. 113)

Problém spočívá v náročnosti zvládnout mateřské a pracovní povinnosti, které je nutné skloubit.

Naopak u žen, které jsou bezdětné, se stereotypně předpokládá, že potencionálně v budoucnu otěhotní. To také snižuje jejich potencionální šanci uspět na trhu práce.

Mezi přední **výhody** zaměstnání žen patří:

- Většina žen má, oproti mužům, nižší kariérní ambice
- Od žen se očekává větší preciznost, cit pro detail a jiné dovednosti

Jako **nevýhody** navázání pracovního poměru s ženou řadíme:

- Očekávaná vysoká absence u matek malých dětí
- U bezdětných žen se předpokládá jejich možný nástup na mateřskou dovolenou

Dle autorky (Buchtová, 2002) spočívá řešení v uzpůsobení se zaměstnavatelů a společnosti vůči požadavkům žen. Buchtová (2002) uvádí následovně: „*V řadě vyspělých zemí se hledá řešení v rozsáhlé nabídce zkrácených pracovních úvazků, v zavádění pružné pracovní doby, v dostupné péči o děti.*“ Úlohou státu by proto mělo být nabídnutí dostatku školských institucí, od jeslí až po školy, kam by mohli své děti, nejrůznějšího věku, ženy uložit. Zaměstnavatelé by měli ženám poskytnout pružnou pracovní dobu, či například tzv. „home-office“, což by ženám umožnilo pracovat i v případě nutnosti starat se do toho i o nemocné dítě. Je nutné, abychom v tomhle vyšli ženám vstříc, neboť jsou to právě ženy, které každého z nás, od útlého věku až po dospělost, vychovali a neměli bychom na to, jako společnost, zapomínat.

## 4.5 Zahraniční imigranti

V naší společnosti stále existují silné předsudky vůči lidem přistěhovaným ze zahraničních zemí. Tyto předsudky mají svůj původ, pramenící z historie naší země, potažmo společnosti. Předsudky bohužel ale nejsou to jediné, co zahraniční pracovníky v naší zemi sužuje. Jsou to především nejrůznější bariéry, které jim ztěžují běžný život v České republice. Především se jedná o jazykové bariéry, problémy spojené s kulturními zvyklostmi, či sociální komunitou.

Samozřejmě i imigranti mají, na našem trhu práce, co nabídnout. Zejména pak lidé ze západních zemí Evropy, ti jsou na tom mnohdy lépe, co se týče znalosti cizích světových jazyků, jako je všude uznávaná a využívaná angličtina, němčina nebo francouzština. Kromě jazykových znalostí mohou tito lidé nabídnout mnohdy vysokou míru kvalifikace, pramenící z vyšší míry úrovně vzdělávání v zemi původu těchto lidí.

Ovšem existují i tací přistěhovalci, kteří nemají vysokou míru kvalifikace, či neoplývají znalostí mezinárodních jazyků. I tito lidé ovšem mohou zaplnit určitou mezeru, která na trhu práce je. V České republice je nedostatek pracovníků na manuálních pozicích, zejména pak ve velkoplošných továrnách a skladech. Čeští pracovníci po těchto pracovních pozicích zrovna moc netouží, a naopak méně kvalifikovaní zahraniční pracovníci mají o tyto místa velký zájem. Problémem u těchto pozic je jejich častá změna kvalifikačních požadavků, vzhledem k ekonomické reformě. (Buchtová, 2002, str. 115)

Mezi přední **výhody** migrantů jako zaměstnanců řadíme:

- Migrantů s nižším vzděláním často doplňují počty zaměstnanců v továrnách, či tzv. „montovnách“
- U migrantů s vyšším vzděláním znalost světových jazyků

**Nevýhody**, které spočívají v zaměstnávání zahraničních pracovníků:

- Kulturní a jazykové bariéry
- Vypořádání se s předsudky vůči zahraničním pracovníkům

Je tedy nad míru jasné, že se stát musí intenzivně věnovat tématu integrace těchto zahraničních sociálních skupin do naší společnosti a pomoci jim překonat nemalé množství problémů.

## **5 Dopady dlouhodobé nezaměstnanosti na člověka a společnost**

Skoro jedna pětina lidí, kteří ztratí zaměstnání, se do práce jen tak nevrátí. Stávají se z nich osoby dlouhodobě nezaměstnané. V celé EU tvoří dlouhodobě nezaměstnaní již více než 50 % z celkového počtu všech nezaměstnaných osob. Nejčastěji se s dlouhodobou nezaměstnaností setkáváme u lidí, kteří pracovali na sekundárním trhu práce. Tento pojem byl již vysvětlen v jedné z předchozích kapitol. (Gola, 2005)

Vysoká míra dlouhodobé nezaměstnanosti působí nejen na samotné nezaměstnané, ale v rámci celé společnosti. V textu níže postupně popíšeme nejdůležitější dopady dlouhodobé nezaměstnanosti, a to jak pro mikroekonomickou sféru, kde se budu zabývat dopady na jednotlivce, tak i pro tu makroekonomickou, kde budou popsány dopady na společnost.

### **5.1 Mikroekonomické dopady dlouhodobé nezaměstnanosti**

#### **Ekonomické dopady**

O tom, jak velké bude mít nezaměstnanost dopady na jedince, či rodiny, ve kterých je jeden a více nezaměstnaných členů, rozhodují dle autorů Sirovátka a Mareše (2003, str. 170) 2 faktory. Prvním faktorem je výše materiální podpory od státu, dostávané formou různých dávek a podpor v období nezaměstnanosti. Jako druhý faktor uvádějí autoři finanční stabilitu rodiny – neboli záleží na tom, zda byl aktuálně nezaměstnaný jediným tzv. živitelem rodiny, či se na financování rodinného rozpočtu podílí více členů, kteří tak společně dokáží snadněji svými vydělanými prostředky pokrýt aktuální výpadek jednoho, dříve vydělávajícího, člena rodiny.

Čím déle je člověk nezaměstnaný, tím se horší finanční situace v rodině. Rodinám docházejí prostředky, ze kterých platí své výdaje a častokrát se tak obracejí, kvůli žádosti o finanční pomoc, na nejrůznější banky, či jiné finančních instituce, u kterých si peníze půjčí. Na splácení úvěru ovšem častokrát bohužel nemají v budoucnu dostatek peněz a ocitají se tak v dluhích. Ty kolikrát řeší dalšími půjčkami, kterými splatí ty dluhy předchozí, tito lidé se pak ocitají v dluhových pastích, které přivedou rodiny do rukou exekutorů, či k vyhlášení osobního bankrotu. Nejčastěji touto situací trpí rodiny

samoživitelů, tedy rodin, kde je pouze jeden člen práceschopný. (Mareš, 1998, stránky 74-76)

### **Sociální dopady**

Práce je pro lidi nejenom zdroj obživy, ale dodává jim také pocit společenského sebeuplatnění, seberealizace, či určitou formu radosti a uspokojení. Ovšem nejvíce si tyto skutečnosti lidé uvědomí až v čase, kdy o svoji práci přijdou. (Buchtová, 2002, stránky 75, 76)

Při ztrátě zaměstnání lidem vzniká řada nových nejistot, zejména pak ty ekonomické, spojené s otázkami ohledně zajištění obživy rodiny. (Buchtová, 2002, str. 76)

Dlouhodobá ztráta zaměstnání je pro mnoho partnerských, či rodinných vztahů zatěžkávající zkouškou, která ověří jeho kvalitu. (Buchtová, 2002, str. 76) Některým vztahům ale může paradoxně popisovaná situace pomoci utvrdit jeho kvalitu, dokázat, že při sobě partneri stojí v dobrém i ve zlém. Bohužel, ne každý vztah je takto pevný a mnohdy takovouto krizovou situaci neustojí a končí rozchodem, či eventuelně rozvodem.

Se ztrátou zaměstnání je spojena ztráta smyslu života, neboť dochází ke ztrátě sociálních kontaktů, zejména pak těch pracovních. Z důvodu poklesu životní úrovně<sup>4</sup> dochází i k postupnému odloučení od svých přátel. To vše vede ke ztrátě smyslu života. Člověk ztratí své běžné každodenní návyky, začne být líný, uzavřený do sebe, začne ztrácet pojem o realitě kolem sebe. (Brožová, 2003, str. 104) Jeho myšlenky ho nakonec mohou dovést až k depresím. Ty spousta lidí začne řešit častým požíváním alkoholu, cigaret, v krajních případech pak i drogami. Je velmi důležité, aby společnost o těchto problémech věděla, otevřeně o nich mluvila a nabízela řešení. (Buchtová, 2002, str. 76)

### **Psychické dopady**

Vysokému počtu nezaměstnaných přijde najednou jejich život, po ztrátě zaměstnání, tak nějak prázdný, bez nutnosti cokoliv dělat. Řada z nich zjistí, že ačkoliv si to nikdy neuvědomovali, jejich dosavadní práce jejich život naplňovala. Buchtová (2002, str. 116) vysvětluje, že si řada nezaměstnaných zpočátku jejich nezaměstnanost vyloží jako

---

<sup>4</sup> Životní úroveň definujeme jako „míru uspokojování materiálních i nemateriálních potřeb a tužeb jednotlivce, či skupiny zbožím a službami, respektive jako na relaci mezi skutečností a tím, co je pocíťováno jako žádoucí“ (Tuček, 2003, str. 113)

dovolenou, či zaslouženou pauzu po několika letech každodenní práce. Avšak po uplynutí určité doby, kterou strávili nezaměstnaní neúspěšnými pokusy o získání nového zaměstnání, narůstá u těchto lidí pocitů bezradnosti, beznaděje, sami sebe se neustále ptají, co udělali špatně, čím se zrovna oni zapříčili o vzniklou skutečnost apod. U těchto lidí vzniká jejich celkový pesimistický pohled na celou vzniklou situaci, obecně jsou více nespokojenější. V oblasti psychického a duševního zdraví často trpí depresemi, náladami, poruchami chování, spánku, či nedostatkem sebevědomí. (Mareš, 1998, stránky 85, 86)

S těmito vzniklými psychickými problémy se každý člověk vyrovnává vlastním stylem, záleží na jeho silné psychice, významu rodiny v jeho životě a výši opory uvnitř rodiny, zejména pak od partnera, dětí apod. Rozhodujícím atributem jsou i dosavadní vlastní zkušenosti s nezaměstnaností každého nezaměstnaného jedince. Někteří své problémy začnou „řešit“ zvýšenou mírou užívání alkoholu, cigaret, či v krajním případě, drog. Lidé v poslední době také hojně využívají nejrůznější léčiva, jako jsou nejrůznější antidepresiva apod. (Buchtová, 2002, str. 117)

Společnost si, avšak spíše více všímá jiných účinků dlouhodobé nezaměstnanosti, a to zejména zvýšenou úroveň kriminality nebo častých konfliktů mezi sociálními skupinami ve společnosti. (Jurečka, 2013, str. 149)

## **5.2 Makroekonomické dopady dlouhodobé nezaměstnanosti**

I ekonomika trpí při vysoké míře dlouhodobé nezaměstnanosti, a to hlavně z několika hledisek. Zaprvé, a jak již bylo uvedeno v kapitole o plné nezaměstnanosti, při vysokém počtu nezaměstnaných ztrácí národní hospodářství skutečný produkt. To znamená, že produkce statků a služeb je menší, než kterou popisuje teorie o potencionálním produktu. Ten předpokládá plnou zaměstnanost. (Jurečka, 2013, str. 148) Tento jev sleduje Okunův zákon. Ten popisuje vzájemnou relaci mezi mírou nezaměstnanosti a výší hrubého domácího produktu – HDP. (Okunův zákon, 2021)

Zadruhé, a již bylo taky avizováno v kapitole o Úřadu práce, nezaměstnaný člověk, který od státu pobírá státní podporu v nezaměstnanosti, či jiné sociální dávky a příspěvky, stojí státní kasu několik tisíc korun měsíčně. (Jurečka, 2013, str. 148)

Zatřetí, státní rozpočet přichází o své příjmy, které by mohl získávat při zaměstnanosti aktuálně nezaměstnaných lidí. Jedná se především o potencionální daň z příjmu, DPH,

či spotřební daně. Každý rok tak přijde státní rozpočet o desítky miliard korun. (Jurečka, 2013, str. 148)

Kromě již výše uvedených finančních důsledků, ztrácí stát, s dlouhodobou nezaměstnaností, kvalifikaci vlastního obyvatelstva. Dlouhodobě nezaměstnaní totiž nemají možnost prohlubovat své dosavadní znalosti, či získávat ty nové, a to vede k jejich postupné dequalifikaci. Za ni ekonomická teorie považuje ztrátu lidské odbornosti a kvalifikace, jenž je spojena se ztrátou zaměstnání a uvedením člověka do prostředí nezaměstnanosti. Bohužel tímto aspektem trpí celá společnost, včetně ekonomiky, neboť ta postupně ztrácí kvalifikovanost svého zdroje práce, lidí. (Brožová, 2003, str. 104)



## 6 Empirické šetření

Praktická část mé bakalářské práce pojednává o výzkumech provedených kvalitativním způsobem empirického šetření. Výzkumy byly realizovány za pomoci metody případových studií. Celkem se v této práci nachází 2 případové studie, každá pojednává o jiné osobě, která si prošla, či stále prochází, obdobím, ve kterém je/byla dlouhodobě nezaměstnaná.

### 6.1 Cíl empirického šetření

Cílem výzkumu obsaženého v této bakalářské práci je analýza průběhu procesu ztráty zaměstnání a následné snahy o získání nového zaměstnání, včetně definování nejvýznamnějších ekonomických, sociálních a psychických dopadů na konkrétního jedince a následné stanovení sady obecných charakteristik a doporučení, vycházejících z výzkumu.

K cíli hlavnímu jsem si stanovil i několik dílčích cílů, na které se během výzkumu také zaměřím.

Mezi dílčí cíle patří:

1. Stanovit doporučení a opatření pro jednotlivé osoby s cílem zlepšení jejich momentální situace
2. Zjistit, jak velký vliv na nezaměstnaného má podpora ze strany jeho nejbližších lidí z řad rodiny

### 6.2 Metody empirického šetření

Ke sběru dat použitých v této bakalářské práci bylo využito několik metod kvalitativního výzkumu. Hlavním zdrojem dat a informací pro zpracování případových studií se staly **narativní rozhovory**. Hendl (1999, str. 115) definuje narativní rozhovory jako nestrukturalizovaný rozhovor, ve kterém není dotazovaný konfrontován pevně danými otázkami, ale je vybízen k postupnému, chronologicky řazenému, vyprávění.

Tento způsob dotazování jsem zvolil, neboť jsem vycházel ze skutečnosti, že mě všechny dotazované osoby dostatečně znají a nebude tak problém tento typ rozhovoru s nimi vést. Dotazování nebudou konfrontováni pevně danými otázkami, od čehož si slibuji získání

mnohem více detailnějších informací, které budou během svého vyprávění semnou sdílet, neboť celý rozhovor budou brát jako běžný rozhovor s blízkou osobou.

Kromě rozhovorů se dalším zdrojem dat a informací stalo **pozorování**. To je definováno jako cílevědomé, plánované a soustavné sledování, popř. vnímání procesů a jevů, jenž má za cíl odhalit významné souvislosti a skutečnosti sledovaného procesu. (Reichel, 2009)

Jelikož se ve všech třech případech jednalo o osoby mi blízké, měl jsem díky tomu možnost sledovat jejich situaci průběžně. To mi dalo možnost si vytvořit subjektivní názor na celé situace a poté možnost posoudit jeho rozdíl s informacemi získanými pomocí rozhovorů.

Všechna získaná data z výše popsaných metod budou zpracována v jednotlivých případových studiích, kdy vždy každá jednotlivá případová studie bude pojednávat o samostatném člověku a situaci s ním spojenou. Jako typ případové studie jsem si zvolil **osobní případovou studii**, která je Hendlem (1999, str. 50) popisována jako detailní výzkum jedné osoby, který se zabývá i minulostí, která předcházela zkoumanou událost a nabízí tak možné zjištění příčin, faktorů, zkušeností, které mohli přispět k vzniku zkoumané situace. Osobní případové studie byly vybrány s ohledem na umožňující hloubkové zkoumání jedné osoby, či procesu, což přesně odpovídá mým představám o zkoumání.

### **6.3 Průběh empirického šetření**

#### **Výběr zkoumaných osob**

Samotnému začátku výzkumu předcházel výběr zkoumaných osob. Mým cílem bylo zvolit takové osoby, kdy každá z nich zažila, či zažívá, zcela odlišnou situaci od toho druhého. Mým cílem je, aby byl výzkum zajímavý a o něčem vypovídající. Byli tedy zvoleni lidé s odlišným věkem, kvalifikací, mírou pracovních zkušeností i národnostním původem.

#### **Sběr dat**

Data jsem získával pomocí rozhovorů se zkoumanými osobami. Krátká interview probíhali ale i s lidmi, kteří s těmito lidmi žijí, nejčastěji se jednalo o členy rodiny, to mi tak poskytlo mnohem více informací ohledně celé situace. Nabité informace jsem porovnával s realitou, tak, jak jsem ji vnímal já, při pozorování.

Rozhovory se zkoumanými osobami probíhaly v prostředích, které jsou pro ně přirozené, ve všech případech tak rozhovory probíhaly u dotazovaných v místě bydliště, vždy však za dodržení aktuálně platných hygienických podmínek, platných vzhledem k, právě probíhající, pandemii koronaviru.

Pozorování probíhalo u zkoumaných osob během nejrůznějších návštěv, či náhodných setkání.

### **Analýza a vyhodnocení dat**

Při rozhovorech a během pozorování jsem si dělal poznámky. Z nich poté vzešli dvě osobní případové studie, které jsou výsledkem praktické části této bakalářské práce.

## 7 Praktická část

### 7.1 Případová studie č. 1

**Jméno:** Radim

**Věk:** 49

**Nezaměstnaný po dobu:** 5 měsíců

**Dosažené vzdělání:** střední odborné vzdělání s výučním listem

**Rodinný stav:** ženatý, se svojí ženou má dvě děti (20 a 17 let)

#### 7.1.1 Představení zkoumané osoby

Dotazovaný pochází z malé obce na jihu Plzeňska. Základní školu vychodil na škole, která se obci přímo nacházela. Poté se vyučil automechanikem na učilišti v Plzni. Ihned po získání výučního listu nastoupil do svého prvního zaměstnání: *„Již během studia jsme jako třída absolvovali týdenní praxe vždy jednou za 14 dnů. Během praktické výuky o mě projevil tamní mistr zájem a já tak měl ihned po škole jasno, kam nastoupím do svého prvního zaměstnání.“*

#### 7.1.2 Popis pracovně – profesního života

Radim tak ihned po ukončení vzdělání nastoupil do autoservisu, ve kterém jako student vykonával povinnou praktickou výuku. Jednalo se tehdy o menší autoservis, ve kterém byl dotazovaný nakonec zaměstnán přes rok a půl. Zde Radim získal mnoho zkušeností od staršího a zkušenějšího kolegy, který se ho na pracovišti ujal.

Poté ovšem musel dotazovaný absolvovat, tehdy povinnou, základní vojenskou službu. Po jejím absolvování musel nečekaně řešit otázku nového zaměstnání. Původní autodílna totiž ukončila provoz. Naštěstí jeden z bývalých spolupracovníků dotazovanému nabídl pracovní pozici v nově vznikajícím autorizovaném autoservisu jedné nejmenované francouzské značky. Ten bez váhání tuto nabídku přijal.

Roky plynuly a dotazovaný jedinec byl stále zaměstnán ve stejné firmě. Ovšem nezůstal, celé ty roky, na stejné pozici. Během doby strávené ve firmě, tak získal možnost nabýt ještě více pracovních zkušeností. Výčetem tak pracoval například na pozicích jako je: automechanik, řidič odtahového vozu, přijímací technik, vedoucí dílen, či nejnovější

pracovní pozice, na které působil přes 10 let, prodejce náhradních dílů. To vše, a ještě více, dotazovaný vyzkoušel v rámci pouze jedné firmy. Radim tak využil četných příležitostí kariérního růstu na interním pracovním trhu práce, které mu zaměstnavatel během let poskytl.

S přibývajícím věkem se u Radima začaly objevovat zdravotní problémy, kterého ho začaly trápit čím dál tím častěji. Lékařem byla diagnostikována zaražená plotýnka a následně bylo dotazovanému sděleno, že zádům nesvědčí přílišně namáhavá a fyzicky náročná práce. Postupná povýšení směrem spíše ke kancelářské práci tak tyto problémy do značné míry eliminovala.

Čas ubíhal a respondent byl stále zaměstnán jako prodejce náhradních dílů. *„Na této pracovní pozici jsem byl spokojený. Se svými tehdejšími spolupracovníky jsme si jako lidé sedli, byli jsme dobrý kolektiv. Navíc mě mé bolesti zad trápili už spíše jen výjimečně.“* dodává Radim.

Dle dotazovaného šlo vše hladce až někdy do roku 2019, kdy bylo nuceno vedení společnosti složit své funkce a společnost opustit, neboť na povrch vyplynuly nějaké problémy z minulosti. Novým ředitelem společnosti byl jmenován jeden ze zaměstnanců firmy. Před tímto povýšením byly jeho vztahy se zkoumaným jedincem na běžné úrovni. *„Nikdy jsme nebyli přátelé, ale zároveň ani nepřátelé“* uvádí Radim. Avšak po několika prvních měsících se začali vztahy mezi těmito dvěma lidmi měnit.

Začalo se objevovat pohrdání novým ředitelem vůči oddělení, na kterém Radim pracoval. Tato skutečnost se nejvíce projevila na výplatních páskách Radima a jeho kolegů z toho oddělení. Mezi oddělením a vedením slábla komunikace. Vedení společnosti se svými zaměstnanci nekomunikovalo, zaměstnanci se tak plánované změny nejčastěji dozvídali od svých kolegů z jiných oddělení pomocí šeptandy. Nejen Radima tento přístup vedení společnosti k zaměstnancům velice rozzlobil.

Averze vůči zaměstnancům ze strany nového ředitele narůstala a začala se transformovat spíše do podoby šikany. Několikrát byl Radim zesměšněn přímo před zraky zákazníků. *„Radim chodil domů často velmi naštvaný a psychicky zničený. Jeho situaci ve firmě jsme řešili dlouhé hodiny skoro denně. Takový přístup ho od vlastního zaměstnavatele mrzel. Navíc po tolika letech ve firmě – bez žádné úcty. Tohle byla regulérní šikana na pracovišti.“* dodává manželka.

Vše završila výpověď, kterou Radim obdržel od ředitele společnosti v lednu roku 2020. Odůvodněná byla nadbytečností pracovní pozice. Proti výpovědi nešlo nic dělat, musel ji akceptovat. Dále dle výpovědní smlouvy měl dotazovaný nárok na výpovědní lhůtu v délce trvání 2 měsíců a peněžitou podporu ve výši 3 průměrných měsíčních platů.

### **7.1.3 Období nezaměstnanosti a proces hledání nového zaměstnání**

První dny byly pro Radima velmi těžké. Začínal se sám sebe ptát, zda nemohl něco udělat jinak, lépe, bral si obdrženou výpověď jako osobní selhání. „*V tu dobu Radimovi velmi pomohlo o všem náležitě mluvit se svojí rodinou. My jsme mu patřičně naslouchali a podporovali ho. Bylo hezké vidět, jak jsme se jako celá rodina semkli a snažili se Radimovi pomoci*“ dodává manželka.

Už během doby, kdy běžela výpovědní lhůta, Radim zahájil své aktivní vyhledávání nového zaměstnání. Začal postupným obvoláváním svých přátel, známých, kterých se vyptával, zda o nějaké volné pracovní pozici, která by pro něho byla vhodná, nevědí. Od svých přátel věděl, že jim se tato metoda vyplatila a nejčastěji vůbec tito lidé nemuseli absolvovat registraci na Úřadu práce, neboť po skončení jejich výpovědní lhůty okamžitě přešli pod nového zaměstnavatele.

**Představa o nové pracovní pozici** byla pro Radima následující:

- Měla by být v automobilovém průmyslu a nejraději by zůstal u stejné automobilové značky,
- svojí náplní práce by měla být co nejvíce podobná té, kterou vykonával poslední roky u bývalého zaměstnavatele,
- neměla by být fyzicky náročná, vzhledem k jeho problémům se zády,
- a platové ohodnocení by mělo být minimálně stejné tomu, které se mu dostávalo v posledních letech.

Jedna z nabídek, která se mu dostala do rukou od jednoho ze svých známých, odpovídala výše uvedeným přáním, a proto Radim bez váhání kontaktoval ředitele společnosti, u které se chtěl o novou pracovní pozici ucházet. Po první společné schůzce dostal Radim konkrétnější představu o nabízeném pracovním místě. Mělo se jednat o pozici přijímacího technika, tedy člověka, který se stará o příjem a výdej automobilů v autoservisu a který odpovídá i za celkový průběh opravy. Dle Radimova vyprávění se mělo jednat o

podobnou pozici, kterou vykonával před lety. Navíc za přibližně stejných platových podmínek, které ještě tehdy stále pobíral v rámci výpovědní lhůty.

Po řadě schůzek to vypadalo, že bude mít kam Radim 1. dubna nastoupit. Jenže, a to zcela nečekaně, bylo dotazovanému ředitelem společnosti v půlce března řečeno, že ačkoli o něho má veliký zájem, vzhledem k aktuálně propukající pandemii, během které nikdo nevěděl, co očekávat a jak plánovat svá ekonomická rozhodnutí, si nemůže dovolit ho přijmout do řady svých zaměstnanců. Dotazovaná osoba tak těsně před koncem dvouměsíční výpovědní lhůty ztratila téměř jistou a dojednanou nabídku na nové zaměstnání. Psychika dotazovaného jedince tak byla podruhé, během krátké doby, těžce zasažena.

Do konce výpovědní lhůty se Radimovi nepodařilo najít žádnou relevantní nabídku na nové zaměstnání, a tak se po skončení dvouměsíční výpovědní lhůty stal dotazovaný 1. dubna 2020 oficiálně nezaměstnaným.

První kroky nezaměstnaného by měli téměř vždy vést na pobočku Úřadu práce, kde by se měl čerstvě nezaměstnaný nahlásit a vše náležitě doložit potřebnými dokumenty. Takto jednal také Radim, který se ale spojil s krajskou pobočkou ÚP v Plzni online, neboť právě v ČR propukávající první vlna pandemie koronaviru výrazně ovlivnila otevírací dobu pobočky, a tak byla registrace nově nezaměstnaných osob umožněna také online – prostřednictvím formuláře, dostupného na webových stránkách ÚP. Tuto možnost náš sledovaný žadatel využil, vzhledem ke snaze omezit nezbytně nutné setkávání a zaslal všechny patřičné dokumenty na ÚP prostřednictvím internetu. Po několika upřesňujících e-mailech byl žadatel zařazen mezi nezaměstnané registrované na ÚP.

Jelikož je dotazovaný jedinec úzce specializován v oboru autoopravárenských služeb pouze na jednu automobilovou značku, jako první se tak pokusil kontaktovat další firmu, která měla na tuto značku udělenou koncesi. Tato bývalá konkurenční firma sice žádné pracovníky tehdy nevyhledávala, ale dotazovaný Radim zkusil do společnosti zaslat poptávající e-mail, s nadějí, že to vyjde. Bohužel, z firmy se nikdo jedinci neozval a on se tak musel smířit s tím, že pro stejnou automobilovou značku už pracovat nebude.

Při prohlížení inzerátů s nabídkou zaměstnání Radima zaujala nabídka práce na pozici „prodejce náhradních dílů“ v jedné z plzeňských autoopraven, neboť jak dodává Radim: „*Dle udávaného popisu práce se mělo jednat o velice podobnou, až skoro stejnou pozici,*

*kerou jsem poslední léta u svého předchozího zaměstnavatele zastával.* “ Pravděpodobně i díky výše uvedeným výhodám měl vlastník této společnosti zájem o to, se s Radimem osobně sejit – byl tak pozván na pohovor.

Pohovor proběhl úspěšně a po absolvování řady dalších setkání s ředitelem společnosti to vypadalo, že dotazovaný do této společnosti nastoupí. Jak dodává: *„dokonce jsem měl už i termín svého nástupu do nového zaměstnání“*. Jenže vše nakonec dopadlo bohužel jinak, než si celá rodina přála. Během posledního víkendu před plánovaným nástupním datem dotazovanému přišla SMS zpráva od ředitele společnosti. Firma o dotazovaného ztratila zájem a on je tak nucen jeho plánovaný nástup zrušit.

Následující dny pak měly všechny podobný scénář. Radim seděl každý den u svého počítače a aktivně vyhledával nové pracovní nabídky, a to zejména na nejružnějších portálech, které se inzercí pracovních nabídek zabývají. Nabídky na nich však nebyly vůbec lákavé. Nikdo v té době netušil, jak se bude situace ohledně pandemie nadále vyvíjet a všechny firmy byly maximálně obezřetné ohledně nabírání nových posil do svých pracovních týmů.

Odpovědi na e-maily byly skrze negativní, ale nejčastěji na dotazovaného e-maily vůbec nikdo nereagoval. *„Nejčastěji se mi stávalo, že během týdne, kdy jsem odeslal třeba kolem 20 reakcí na nabízené pracovní inzerce, obdržel pouze 1, či maximálně 2 odpovědi. To je pro nezaměstnaného vždy hrozně deptající, že tu potencionální firmu nestojíte ani za jednu odpověď. Neříkám, že ty odpovědi musejí být pozitivní, ale alespoň by člověk věděl, na čem je“* doplňuje situaci svými pocity Radim.

Navíc s přibývajícím dobou, po kterou byl dotazovaný jedinec nezaměstnaný, postupně ztrácel chuť k aktivnímu vyhledávání nového zaměstnání. Každým dnem věnoval vyhledávání nového zaměstnání méně času. Rodina tak neustále na dotazovaného tlačila, a doporučila mu, aby snížil z jeho nároků a začal se zajímat i o takové pracovní pozice, které by za normálních okolností byli pod jeho úroveň kvalifikace.

Jedna taková nabídka práce se mu vcelku líbila. Mělo se jednat o řidiče rozvážkového auta u společnosti, která se zabývá prodejem automobilových dílů, napříč všemi značkami. Tato pracovní pozice se našemu sledovanému člověku líbila z řady důvodů. Těmi byli např. blízká dostupnost pracoviště k místu bydliště, či znalost převáženého



zboží. Jediného, čeho se dotazovaný Radim obával, byla možnost opětovného výskytu problému se zády, jenž ho trápil před lety u podobného typu zaměstnání.

Na nabídku práce se rozhodl odpovědět a vyčkával. Během následujících dní mu přišel e-mail s odpovědí, ve které ho vedoucí pobočky zval na pohovor. Po absolvování vstupního pohovoru byl dotazovaný na tuto pozici přijat. Na pracoviště nastupoval za týden, přibližně v půlce června. Měl radost, i když jeho vysněná práce měla vypadat zcela jinak. Ale tehdy bylo důležité, že po téměř 2.5 měsících má Radim nové zaměstnání.

Již po prvních týdnech zapracování se u zkoumané osoby začaly objevovat známé problémy se zády, na které trpěl již řadu let. Stalo se tak, zejména z důvodu nutnosti četného nakládání svého vozu těžkým zbožím, jako jsou např. sudy plné nejrůznějších tekutin, těžké autodíly apod. S přispěním stresu, který na novém pracovišti mezi zaměstnanci neustále panoval, se tak během jednoho dne Radimova záda úplně zablokovala. Po odpracovaném měsíci tak dotazovaný Radim musel nastoupit na nemocenskou – v tu chvíli mu však již bylo naprosto jasné, že se po ukončení nemocenské dovolené na toto pracoviště již nebude schopen vrátit.

Nemocenskou dovolenou ukončil, na základě lékařské prohlídky po 3 týdnech. Ihned poté podal zkoumaný jedinec výpověď u svého aktuálního zaměstnavatele s odůvodněním na lékařské doporučení.

Začalo opětovné vyhledávání nových pracovních nabídek. „*Během letních měsíců je ale nabídek všeobecně nejméně. Dlouhé týdny mi na odeslané žádosti o ucházení se o práci nikdo neodpovídal. Je ale fěr říct, že jsem už neměl to původní nadšení pro hledání nové práce, jako tomu bylo například během dubna. Už jsem nedoufal, že najdu práci, kterou bych si přál*“ vypověděl Radim.

Štěstí se ale na Radima přeci jen obrátilo. V půlce srpna dotazovanému zazvonil telefon. Volal mu ředitel autoopravárenské společnosti, u které se Radim ucházel o místo ještě před začátkem pandemie – v březnu. Radimovi nabídl, že pokud ještě stále stojí o to, u něho ve firmě pracovat, že by mohl 1. září nastoupit. Radim samozřejmě neváhal ani minutu. Nabídku radostně přijal a 1. září, 5 měsíců od ukončení pracovního poměru, nastoupil do své nové – vysněné práce.

## 7.2 Analýza případové studie č. 1

Níže detailně zanalyzuji první případovou studii, včetně uvedení nejvýznamnějších dopadů nezaměstnanosti na sledovanou osobu a její rodinu.

### 7.2.1 Rozbor případové studie

#### Pozice na trhu práce

V první případové studii se setkáváme s ukázkovým příkladem jedince, který po celý svůj dosavadní pracovní život působil pouze na **interním trhu práce** jedné konkrétní firmy, ze kterého čerpal značné výhody, které tento interní trh práce jedinci poskytoval. A to zejména v podobě možností kariérního růstu, stabilního zázemí, nebo v poměrně vysokém platovém ohodnocení.

Ovšem býtí po skoro celý svůj dosavadní pracovní život pouze na jednom interním trhu práce s sebou přináší i značná negativa. Dotazovaný jedinec tak trpí příliš úzkou specializací v rámci pouze jedné automobilové značky, což mu celý proces hledání nového zaměstnání zrovna neusnadnilo.

#### Druh nezaměstnanosti

V textu výše se setkáváme s ne zcela typickým příkladem **frikční nezaměstnanosti**. Sice byl dotazovaný jedinec propuštěn na základě nadbytečnosti – což je, a jak již bylo uvedeno v teoretické části této práce, typickým příkladem frikční nezaměstnanosti, avšak celé situaci předcházela dlouhodobá šikana zaměstnance ze strany zaměstnavatele.

Dále je vhodné zmínit, že se jednalo o příklad **nedobrovolné nezaměstnanosti**. Sledovaná osoba byla ochotna, obzvláště v pozdějších měsících své nezaměstnanosti, přijmout i méně kvalifikovanou práci, či zaměstnání s nižším platovým ohodnocením, než které dotazovaný za svoji práci pobíral ve svém předchozím zaměstnání.

#### Zařazení do sociální skupiny

Nejen věkem kolem 50 let života, ale i díky nevyhovujícímu zdravotnímu stavu, neboť naši osobu často trápí obtíže se zády, můžeme spolehlivě zařadit zkoumanou osobu z této případové studie do **kategorie občanů ohrožených možnou dlouhotrvající a často opakující se nezaměstnaností**.

V předchozím textu jsem definoval výhody a nevýhody této sociální skupiny. Mezi její hlavní **nevýhody** patří nedostatečná znalost práce s moderními technologiemi, pravděpodobný přenos nežádoucích návyků z předchozích zaměstnání do těch nových, či nízká schopnost adaptivity na nové pracoviště.

Naopak mezi podstatné **výhody** této sociální skupiny určitě patří dlouholeté zkušenosti vyplývající z jejich dosavadní praxe nebo četné sociálně-pracovní kontakty, utvořené během dosavadního života.

Z vyprávění je patrné, že i dotazovaný trpí výše uvedenými vlastnostmi. Avšak dokázal využít pozitiv, které mu jeho pozice na trhu přináší a které nakonec Radima přivedli na pracovní místo, na kterém nyní spokojeně působí a na které byl, mimo jiné, přijat i z důvodu jeho dlouholeté dosavadní praxe. To jsou všechno výhody, které nakonec tomuto jedinci pomohly uspět na trhu práce a najít své nové uplatnění.

### **7.2.2 Ekonomické dopady nezaměstnanosti**

Ztráta zaměstnání alespoň jednoho z členů představuje pro většinu rodin značný problém ve výpadku příjmů, a to obzvláště v domácnostech, kdy příjem do rodinného rozpočtu obstarává pouze jeden živitel a na něm tak závisí celá rodinná finanční situace.

#### **Stav rodinného rozpočtu**

Rodina dotazovaného, zkoumaného v této studii, nebyla výpadkem jednoho ze dvou pravidelných peněžních příjmů rodiny, až tolik postižena. A to i přesto, že vlastní dvě nemovitosti a stejný počet automobilů. Je to zejména díky velkému tzv. finančnímu polštáři, tedy finanční rezervě, kterou si rodina vytvořila pro případ nouze v období, kdy se jí ekonomicky dařilo. Matka rodiny, jakožto správce „rodinné kasy“, uvedla, že výše jejich peněžní zásoby odpovídala přibližně čtyřem až pěti průměrným měsíčním platům manžela. A jelikož manžel byl nucen svoje zaměstnání opustit na žádost zaměstnavatele, vznikl mu tak nárok na peněžité odstupné ve výši tří průměrných měsíčních platů. To tak značně prodloužilo dobu, po kterou byla rodina teoreticky schopna vyžít z jednoho pravidelného příjmu.

#### **Provedená opatření v rámci rodinného rozpočtu**

I tak raději rodina dotazovaného, po obdržení výpovědi, ihned sáhla po několika opatřeních, které jim měly pomoci nadcházející složité období v pořádku překonat.

První z opatření, které se rodina rozhodla provést, kromě těch klasických, jako je pokus o omezení spotřeby jídla, pohonných hmot apod., byla změna dodavatele elektřiny a plynu. Rodina tak udělala zejména na doporučení od svých přátel, kteří tvrdili, že tak lze ročně ušetřit až několik tisíc korun. V případě zkoumané rodiny v této případové studii je úspora, vzhledem k vlastnění dvou nemovitostí, značná, její výše je rodinou odhadována na 5.000, - Kč za rok, dohromady, za obě vlastněné nemovitosti.

Mezi řadu pravidelných měsíčních plateb, nejčastěji spojených s vlastněnými nemovitostmi, patří i měsíční splátky bezúročné peněžité půjčky, kterou rodině poskytla rodina ze strany matky na pořízení druhého auta v průběhu podzimu roku 2019. Další z řady finančních opatření tak bylo pozastavení splátek půjčené částky. Toto opatření bylo navrženo přímo ze strany věřitele s cílem postižené rodině pomoci.

Ještě v době, kdy byl otec rodiny běžně zaměstnán a pobíral tak pravidelný měsíční příjem, si nechával uplatňovat daňové zvýhodnění na své děti a snižovat si tak svůj základ odváděné daně ze svého příjmu státu. Jenže vzhledem ke skutečnosti, že během období prvních 3 měsíců od ukončení pracovního poměru by otec nepobíral žádné finanční ohodnocení, ani státní příspěvky, si tak matka, na základě doporučení své mzdové účetní, nechala pobírané daňové zvýhodnění na obě děti přesunout na její mzdu, aby si tak mohla snižovat základ odváděné daně z příjmu až o 3.000 korun českých měsíčně. Provedené opatření tak rodině přineslo během prvního období nezaměstnanosti otce, které trvalo necelé 3 měsíce, skoro 10.000 korun českých.

### **Státní podpora**

Po úspěšné registraci nezaměstnaného na Úřadu práce mu byla přiznána finanční podpora ze strany státu. Výše nárokovatelné podpory odpovídala výši 65 % z čistého průměrného výdělku, vyplácených měsíčně po dobu 2 měsíců, s první platbou 3 měsíce od ukončení pracovního poměru. Následně by se výše pobíraných dávek snížila na 50 % a opět po 2 měsících by se snížila na 40 % do konce podpůrní doby, která v tomto případě činila 1 rok.

Dotazovaný na nárokovatelnou podporu ze strany státu ze začátku nedosáhl, neboť se mu podařilo do 3 měsíců od ukončení pracovního poměru nalézt nové zaměstnání, do kterého během měsíce června nastoupil.

Během prvních 3 měsíců tak rodina hospodařila s příspěvky ze strany bývalého zaměstnavatele, který byl nucen k výpovědní smlouvě zahrnout peněžitý příspěvek, vyplacený jednorázově společně s poslední pobíranou mzdou, a to ve výši tří průměrných platů.

### **7.2.3 Sociální a psychické dopady nezaměstnanosti**

Neplánovaná a nedobrovolná nezaměstnanost s sebou téměř vždy nese určité sociální a psychické dopady, a to jak na jedince, tak na celé rodiny. Druh dopadů, či jejich síla se však liší od konkrétního případu nezaměstnanosti.

#### **Psychické dopady**

Náročné období na psychiku dotazovaného nezapočalo ztrátou dlouhodobého zaměstnání, ale již mnohem dříve. Zkoumaného jedince psychicky již silně zatěžovala dlouhodobá šikana, která se na jeho bývalém pracovišti začala vyskytovat a postupně stupňovat po výměně vedení společnosti před několika lety. V podstatě by se tak dalo říci, že ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele bylo pro dotazovaného vysvobození. Z počátku tak ale na celou situaci rozhodně nenahlížel.

Až s odstupem času si Radim začal uvědomovat, že je pro něho aktuální situace v podstatě výhra, neboť sám by se nikdy, z podstaty své povahy, nerozhodl svoji dlouholetou práci opustit, a navíc, díky tomu, že s rozvázáním pracovního poměru přišel ze své strany zaměstnavatel, dotazovanému tak náležel nárok na odstupné, které by, pokud by sám požádal o ukončení pracovního poměru, nezískal.

I přes to se u dotazovaného objevily dopady nezaměstnanosti na jeho psychiku. Jednalo se zejména o klasické problémy, které trápí většinu nezaměstnaných. Jedinec trpěl poruchami spánku, častými výkyvy nálad, či nízkým sebevědomím, jenž bylo následkem řady odmítnutí ze strany potenciálně nových zaměstnavatelů. To vše bylo spojeno s pocitem beznaděje a otázkami, co zrovna dělá dotazovaný špatně, že se mu nedaří najít nové zaměstnání.

#### **Podpora rodiny**

V tomto konkrétním případě nezaměstnanému velmi pomohla na výše uvedené potíže vysoká podpora, kterou denně získával od své rodiny. Zde je nutné si uvědomit, že

takovou výši rodinné podpory nezískávají všichni nezaměstnaní, a nejen proto existují obrovské rozdíly v dopadech nezaměstnanosti na jedince a rodiny.

Mezi konkrétními příklady podpory, která se nezaměstnanému dostávala ze strany vlastní rodiny, můžu z výpovědi dotazovaného zařadit každodenní rodinné rozhovory při společné večeři, kdy spolu jednotliví členové domácnosti hovořili o problémech druhých a snažili se být oporou pro zbytek rodiny. Dále pak zejména manželka a syn pomáhali nezaměstnanému otci rodiny s vyhledáváním nabídek zaměstnání, se sestavováním jeho životopisu, či se psaním řady motivačních dopisů. Rodinná pomoc v tomto konkrétním případě sehrála velmi důležitou roli a za to ji je dotazovaný velice vděčný.

### **Sociální dopady**

Teoretický úvod, obsažený v této práci, uvádí jako jeden z nejběžnějších sociálních dopadů nezaměstnanosti silný tlak na partnerské vztahy, jenž může řadu vztahů ve výsledku posílit, či také zcela opačně – rozvrátit. Avšak partnerský vztah dotazovaného a jeho manželky, jenž trvá již řadu let, obdobím nezaměstnanosti jednoho z partnerů neutrpěl žádné škody. Naopak. Ukázalo se, jak jsou partneři schopni při sobě stát a navzájem se podporovat jako rodina.

Zkoumaný jedinec, avšak díky rozvázání pracovního poměru v bývalém zaměstnání, ztratil početnou skupinu dlouholetých a dobrých přátel, z řad bývalých spolupracovníků, se kterými vykonával své pracovní povinnosti několik let. Ačkoliv s nimi zůstal v možném telefonním kontaktu, ztráta společného místa pracoviště přinesla i postupně odloučení obou stran. Pouze s několika jednotkami přátel je zkoumaný jedinec v současné době v pravidelném kontaktu. Otupění vzájemných vztahů přispěla i aktuálně probíhající pandemie koronaviru a vládní restrikce s ní spojené, jenž omezují možnosti vzájemného kontaktu mezi lidmi. Naštěstí příchod nového zaměstnání přineslo do života dotazovaného nové kolegy, ze kterých se postupně stávají noví přátelé.

### **7.3 Zhodnocení**

Celkově by se dala situace kolem období, po které byl dotazovaný nezaměstnaný, označit jako úspěšně zvládnutá. Rodina nikterak výrazně nemusela omezit svoji spotřebu, či snížit své dosavadní návyky spojené s vybudovanou životní úrovní, díky vytvořenému finančnímu polštáři, který byl u rodiny příkladný. Byl vytvořen z našetřených peněz

v období, kdy se rodině finančně dařilo a byl v dostatečné výši, která postačila na překlenutí výpadku příjmu jednoho ze dvou živitelů rodiny.

Psychická stránka zkoumaného jedince neutrpěla žádné dlouhodobé následky. Naopak, vztah celé rodiny byl celou situací posílen. Celkově rodina velmi pomohla dotazovanému a on se tak mohl věnovat hledání nového zaměstnání, a i přes veškeré potíže, které díky situaci s pandemií koronaviru utrpěl, se mu již během necelých 3 měsíců povedlo najít nové zaměstnání. Bohužel, jak se později ukázalo, zaměstnání bylo nevyhovující a on tak byl nucen toto zaměstnání opustit. I přes tohle všechno rodina svého manžela a otce podržela a on tak mohl v září nastoupit do vytoužené práce ve které pracuje dodnes.

#### **7.4 Mé doporučení na základě 1. případové studie**

Jedno z mých doporučení, vázané k této případové studii, pramení v příliš úzké specializaci dotazovaného, neboť dotazovaný jedinec v této případové studii byl celým svým dosavadním pracovním životem úzce specializován v rámci pouze jediné konkrétní firmy, která se svými procesy soustředila pouze na jednu automobilovou značku. Aby se zlepšila pozice dotazovaného na trhu práce, bude nutné rozšířit jeho odbornou, dosavadní kvalifikaci. Dotazovaný si toho je sám vědom a na rozšíření svých znalostí, napříč automobilovými značkami, začal usilovně pracovat. Nermalou zásluhu na nových poznatcích bude mít určitě i nová pracovní pozice dotazovaného, ve které jako přejímací technik přejímá do oprav automobily široké palety značek. Jeho kvalifikace se tak nepochybně rozšíří.

#### **7.5 Případová studie č. 2**

**Jméno:** Nick

**Věk:** 22

**Nezaměstnaný po dobu:** 10 měsíců

**Dosažené vzdělání:** střední odborné vzdělání s výučním listem

**Rodinný stav:** svobodný, bezdětný

##### **7.5.1 Představení zkoumané osoby**

Druhý respondent, o němž bude pojednávat druhá případová studie, se jmenuje Nick. Nick se narodil v Nizozemsku. Když bylo dotazovanému 6 let, spolu s jeho rodiči a

sestrou, se přestěhoval do České republiky. Jako důvod přestěhování rodina uvádí tehdejší vlastní finanční a vztahovou situaci. Českou republiku si rodina zvolila záměrně z několika důvodů. Rodina si přála dojezdovou vzdálenost do 1.000 km, zemi sousedící s Německem, a zemi, kde je levněji, než tehdy bylo v Nizozemsku. V úvahu přicházelo Polsko a Česká republika. Nakonec se rozhodli pro ČR.

Po přestěhování se rodina usadila v příhraničí, v menším šumavském městečku, asi 15 km od hranic se Spolkovou republikou Německo. Toto místo rodina vybrala záměrně, a to zprvu z blízké dostupnosti služeb, či pracovních příležitostí v sousední zemi a zadruhé z důvodu krajinného rázu, neboť krajina v Nizozemsku je převážně rovinnatého rázu, a proto se rodině zalíbila kopcovitá krajina, typická pro Pošumaví.

Aktuálně žije dotazovaný stále v domě s rodiči. Jeho sestra už v domě nebydlí, před necelým rokem se odstěhovala za svým přítelem.

### **7.5.2 Popis vzdělání**

Dotazovaný je držitelem dvou výučních listů z jednoho učiliště ve Strakonících. Jsou to tyto dva rozdílné obory: automechanik a zámečnick. Těmito dvěma úspěchům, v Nickově životě, však předcházela řada problémů.

*„Po absolvování povinné základní docházky jsem nastoupil na střední odborné učiliště v Klatovech – obor automechanik. Zde jsem, z důvodu šikany, vydržel pouze jeden rok a poté přestoupil na učiliště ve Strakonících.“* Popisuje složitou situaci Nick.

Na druhé škole už dotazovaný dostudoval bez problémů. Dokonce, jelikož se mu nechtělo opouštět své přátele z internátu, které si napříč roky vytvořil, a do zaměstnání se tehdy ještě také moc netlačil, rozhodl se, že po dokončení prvního výučního listu na škole zůstane, a dodělá si zde i výuční list z oboru zámečnick, ke kterému ho to táhlo již během předchozího studia, zejména díky uměleckému zámečnictví, kterému se plánoval později více věnovat.

Absolvované předměty, které byly stejné v obou výukových plánech, byly Nickovi, ze strany školy, uznány, a on tak během následujících dvou let dokázal vystudovat a obdržet výuční list i z toho druhého oboru.



### 7.5.3 Popis pracovní – profesního života

Po absolvování školní docházky nebyl dotazovaný nikde zaměstnán na plný úvazek. Během studijních let si Nick občas nějakou tu brigádu na přivydělání našel, ale jednalo se spíše o jednorázové akce. Jediným pravidelným výdělkem při studiu prvního oboru, byla Nickovi vyplácená odměna za mimo školní praktickou výuku, která probíhala vždy celý týden, v cyklu jednou za 14 dnů, po dobu jednoho půl roku.

Veškeré výdaje, spojené se školní docházkou, byly plně hrazeny rodiči dotazovaného. Dotazovaný, pokud nepotřeboval nějaké peníze navíc, tak nebyl nucen mít pravidelný přivýdělek při studiu.

### 7.5.4 Období nezaměstnanosti a proces hledání nového zaměstnání

Po obdržení druhého výučního listu, po úspěšném dokončení školní docházky v červnu roku 2020, se dotazovaný rozhodl, že své uplatnění na trhu práce začne hledat až po skočení letních prázdnin. „*Nechtěl jsem o tyto prázdniny přijít. S přáteli jsme již měli naplánovanou řadu výletů, kterou jsme mohli, vzhledem k dobré situaci pandemie, uskutečnit.*“ Doplnuje Nick. A jelikož jsou absolventi středních škol státními pojištěnci do 31. srpna téhož roku, tudíž je za ně hrazeno státem zdravotní, i sociální pojištění, tak nestálo Nickovu plánu nic v cestě.

**Představa o nové pracovní pozici** byla pro Nicka následující:

- Nejraději by dotazovaný našel své zaměstnání v zahraničí, ke kterému má, vzhledem k poloze domova, blízko,
- vysněnou pracovní pozici pro dotazovaného představuje umělecké zámečnictví,
- dotazovaný příliš nelpí na vysokém finančním ohodnocení u svého prvního zaměstnání.

S představou o svém vysněném zaměstnání se dotazovaný dostavil na pobočku Úřadu práce (ÚP) po skončení letních prázdnin, v průběhu měsíce září. Zápis ještě tehdy probíhal klasicky, prezenční formou. Zhruba za měsíc po zápise se měl klient na pobočku ÚP dostavit znovu, pro zobrazení nabídek k zaměstnání, které mu pracovnice pobočky ÚP plánovala dohledat. Do té doby se dotazovaný plánoval po pracovních příležitostech porozhlédnout sám, a to zejména za hranicemi. Jenže jak dodává otazovaný: „*Vzhledem k tomu, že v tu dobu propukávala druhá vlna pandemie onemocnění Covid-19, jsem se*

*rozhodl, že v Německu své zaměstnání hledat nebudu. Kroky, které by umožňovali cestování napříč státními hranice, pro mě byly složité, budoucí situace byla nejistá a já tak svou vysněnou práci v Německu odložil prozatím k ledu“.*

Po tomto rozhodnutí tak respondent začal, na několika inzertních portálech, aktivně vyhledávat nabídky zaměstnání. Zpočátku se zaměřoval pouze na nabídky, které mu přišli nějakým způsobem atraktivní. Atraktivnost nabídek rozlišoval především dle nabízeného finančního ohodnocení, pracovním benefitům a prestiži pracovního místa.

Díky svému původu a rodinnému prostředí se dotazovaný vymyká od průměru ve znalosti světových jazyků, kdy plynně hovoří nejen česky, anglicky a německy, ale díky svému původu i nizozemsky. Potencionální zaměstnavatele, které na začátku svého vyhledávání kontaktoval, se tak na tyto jazykové vlastnosti snažil nalákat. Nikdo ovšem dotazovaného blíže nekontaktoval s nabídkou bližšího seznámení. I zde dotazovaný uvádí, stejně jako dotazovaný z první případové studie, že by i záporná reakce na žádost o zaměstnání byla lepší než žádná.

Pracovnice pobočky ÚP pro našeho dotazovaného, do termínu jejich první schůzky, našla pouze jeden vhodný inzerát, vzhledem k jeho míře kvalifikace. A tím byla pracovní pozice ve zdravotnickém ústavu, nedaleko bydliště dotazovaného, na pozici údržbáře zařízení. Samozřejmě pracovnice Nicka touto nabídkou nikterak velice neoslovila, avšak vzhledem k absenci jakékoliv jiné nabídky, se dotazovaný na nabízené pracoviště ve stanovený termín vydal o místo žádat. Bohužel, po příjezdu se na místě nikdo k inzerátu nehlásil, telefonní spojení, uvedené na inzerátu, se netvářilo jako pravé, a ani na e-mailovou korespondenci nikdo ze zařízení nereagoval.

Vyhledávání pracovní pozice tak opět vzal dotazovaný do svých rukou. Snížil ze svých počátečních požadavků a rozeslal několik svých dalších žádostí. Občas mu od společnosti přišla i odpověď, za což byl velmi rád, i když se obvykle jednalo o zprávy ve znění, že žádost přijali, budou se jí zabývat, a v případě bližšího zájmu budou dotazovaného kontaktovat. Avšak žádná nabídka, na bližší setkání, stále nepadla.

S podobným scénářem probíhá aktivní vyhledávání zaměstnání pro dotazovaného již řadu měsíců. Nick je nucen se jednou za 2 měsíce dostavit na předem domluvenou schůzku na pobočce ÚP, kde je nutné vyplnit nejrůznější formuláře a zodpovědět několik dotazů ze strany pracovnice pobočky ÚP ohledně probíhajícího, aktivního vyhledávání zaměstnání.

Náš dotazovaný tak již skoro celý rok neúspěšně vyhledává pracovní místo. Podporu ze strany instituce ÚP hodnotí jako velmi nízkou. Navíc, jak sám uvádí, jeho snaha, najít zaměstnání, postupně slábne: „*na nejrůznější pracovní portály se dívám skoro každý den, v průměru tak vždy tu hodinku zde strávím. Ovšem na začátku, po vychození školní docházky, jsem na těchto portálech trávil mnohem více času, a to přibližně až o trojnásobek.*“

## **7.6 Analýza případové studie č. 2**

Níže detailně zanalyzuji druhou případovou studii, včetně uvedení nejvýznamnějších dopadů nezaměstnanosti na sledovanou osobu a její rodinu.

### **7.6.1 Rozbor případové studie**

#### **Pozice na trhu práce**

V druhé případové studii je zařazení dotazovaného na trh práce trošku komplikovanější než v případové studii první. Záleží totiž čistě na něm, jaké zaměstnání se mu podaří najít, a zda se uchytí na trhu práce primárním, či sekundárním. Ovšem, dle dosažené kvalifikace dotazovaného, předpokládám jeho budoucí vývoj na **primárním trhu práce**. Aktuálně však zkoumaný jedinec stojí na pomezí těchto obou trhů práce.

#### **Druh nezaměstnanosti**

Stejně jako zkoumaná osoba z první studie, i v tomto případě se jedná o příklad **frikční nezaměstnanosti**. Tam byl zařazen jakožto čerstvý absolvent, vyhledávající své první zaměstnání. Dalo by se polemizovat nad zařazením zkoumané osoby pod cyklickou nezaměstnanost, neboť zcela prokazatelně právě probíhající pandemie onemocnění Covid-19, která uvalila ekonomiku ČR do recese, ztížila dotazovanému jeho vlastní vyhledávání prvního zaměstnání.

#### **Zařazení do sociální skupiny**

Zcela očividně můžeme i tuto zkoumanou osobu zařadit mezi kategorii občanů, jenž jsou častěji náchylnější na časté období nezaměstnaností. Vzhledem k nízkému věku dotazovaného a absenci patřičných zkušeností, zařadím dotyčného do sociální skupiny – **mladí lidé do 30 let věku**, jenž byla detailněji popsána v kapitole o sociálních skupinách.

Mezi nejvýznamnější **negativa** této skupiny řadíme, vzhledem k jejich čerstvému vstupu na trh práce, s tím související absenci jakýkoliv pracovních zkušeností, či návyků.

Naopak mezi silná **pozitiva** této sociální skupiny patří schopnost rychlé adaptivity na požadavky konkrétního podniku – vzhledem k absenci jakýchkoliv předchozích. Dále mohou firmy profitovat hlavně z nízkého věku této skupiny, jenž umožňuje pracovníkům z této kategorie pracovat na plný zářah a s dostatečnou dávkou mladistvé energie.

Kromě výše uvedeného, první, sociální kategorie, můžeme pozorovaného jedince zařadit i do druhé sociální kategorie – **zahraniční imigranti**, neboť stále nemá vyřízené české státní občanství, a z právního hlediska je tak na dotazovaného a jeho rodinu stále nahlíženo jako na cizince. Tato skutečnost situaci dotazovaného nikterak neusnadňuje. Musí se vypořádat s předsudky, které občané ČR vůči zahraničním pracovníkům zastávají, či se vypořádat s nejrůznějšími bariérami. Na druhou stranu má ovšem zahraniční původ za následek výjimečné jazykové znalosti dotazovaného. Ten tak musí na výše uvedených pozitivěch stavět své motivační dopisy, příkládané ke svému životopisu a svá pozitiva se tam pokusit co nejvíce vyzdvihnout.

## **7.6.2 Ekonomické dopady nezaměstnanosti**

### **Stav rodinného rozpočtu**

Nick se nikdy neřadil mezi ekonomicky náročné děti. Rodiče mu vždy koupili pouze a jen to, co akutně potřeboval, a pokud on chtěl něco navíc, musel si na to vydělat sám. Občasnými brigádami si tak zkoumaný jedinec dokázal vydělat na několik nových věcí, jako je telefon, či počítač.

Během období, po které je dotyčný nezaměstnaný, jsou jeho životní náklady hrazeny jeho rodiči. Ti mu tak hradí veškeré náklady na jídlo, kupují mu oblečení, hradí za něho spotřebovanou elektrickou energii, vodu apod. Zde je nutné upozornit na, že je nezaměstnaný syn opravdu skromný, a rodinný výdaje, s ním spojené, tak jsou až skoro podprůměrné.

Pro rodinu, respektive hlavně pro rodiče, tak nedošlo k žádné změně. O svého syna se takto starají již od narození, a je navíc vychován tak, aby v případě, kdy nemá zajištěný vlastní příjem, šetřil a neměl přehnané nároky. Z hlediska rodiny tak nezaměstnanost syna má za následek pouze jednu věc, kterou je odsunutí momentu, kdy se dotazovaný jedinec

plánoval od rodičů osamostatnit a odstěhovat. Již plánoval vlastní budoucnost, avšak vše musel odložit, a to až do doby, kdy bude mít zajištění stabilní a pravidelný příjem. Na toto období se Nick velmi těší. Je to tedy takový stimul, aby se v budoucnu ještě více snažil nějaké to zaměstnání najít, získat a udržet.

### **Provedená opatření v rámci rodinného rozpočtu**

Jak již bylo naznačeno výše, rodina, která je zvyklá se o své děti pravidelně starat, nikterak zvláště aktuální situaci ve svém rozpočtu nepocítila. Během rozhovoru naznačila, že je vlastně už jedno, zda svého syna živí o rok déle. Avšak jsou si plně vědomi toho, že by si jejich syn měl zaměstnání najít co nejdříve a snaží se ho v tom co nejvíce podporovat.

Jedinou věc, kterou odmítají rodiče svému synovi nadále platit, je nafta do jeho automobilu. Ten sice ve skutečnosti patří otci od rodiny, ovšem ten si v průběhu let vydělal na lepší vůz, a tak tento přenechal pro svého syna, který s ním od získání vlastního řidičského oprávnění jezdí a užívá. Náklady spojené s vozem byly synovi během studia hrazeny, neboť automobil hojně využíval k dopravě na vzdálenou školu, avšak nyní, po dobu, kdy je syn doma a vůz takřka nepotřebuje, odmítá rodina nadále finanční náklady, s tímto aktivem spojenými, hradit.

### **Státní podpora**

Vzhledem ke skutečnosti, že dotazovaný ještě nikde nebyl řádně zaměstnán a do státní kasy tak ještě nic na daních z příjmu neodvedl, je výše přiznané státní podpory, pobírané měsíčně, nula korun. Za dotazovaného jsou státem, jakožto za státního pojištěnce, hrazeny pouze měsíční odvody za sociální a zdravotní pojištění. I tak bychom neměli zapomínat, že se měsíčně jedná o poměrně vysoké částky.

## **7.6.3 Sociální a psychické dopady nezaměstnanosti**

### **Psychické dopady**

Aktuální situace dotazovaného trápí, to se vyvrátit nedá, ovšem psychické dopady, které dotazovaného trápí vzhledem k jeho aktuální situaci, by se dali označit jako běžné. Jedinec si totiž již prošel mnohem náročnějšími obdobími svého života a s tím spojenými důsledky. Dotazovaný si přál zmínit své dlouhotrvající onemocnění v mládí, kdy trpěl např. infekčním onemocněním mononukleózy. Tehdy velmi ztratil na váze, a i na

psychické stránce jedince se onemocnění podepsalo. Od té doby je Nick více do sebe semknutý a méně se svému okolí svěřuje s aktuálními problémy a starosti.

Mezi psychické problémy, se kterými se aktuálně dotazovaný jedinec potýká, patří například silné problémy se spánkem, kdy se mnohdy dotyčnému podaří zamhouřit oči až v brzkých ranních hodinách, jenž má ve finále za následek rozhozený celý spánkový cyklus jedince.

Vážnějšími dopady nezaměstnanosti zatím dotyčný jedinec netrpí. Zcela se vyhýbá užívání omamných látek, cigaret, či nadměrného užívání alkoholu.

### **Podpora rodiny**

Rodina svého syna podporuje, avšak díky jazykové bariéře, která v rodině panuje, je na samotného aktivní vyhledávání, svého prvního zaměstnání, dotazovaný jedinec sám. Zejména ze strany otce se dostala dotazovanému podpora ve formě nabídek na zaměstnání v zahraničí, se kterým otec v rámci svého podnikání spolupracuje, avšak žádná z těchto nabídek dotazovanému nakonec nevyšla.

### **Sociální dopady**

Čím delší dobu je dotyčný jedinec nezaměstnaný, tím ztrácí možnost tvorby nových, potencionálních, sociálních kontaktů, na které by narazil v možných zaměstnáních. To ale nyní dotazovaného příliš netrápí, především z důvodu aktuálního dostatku sociálních kontaktů, skládajících se především z řad bývalých spolužáků, se kterými je dotazovaný v současné době v kontaktu. Jedná se tak o ztrátu, která se projeví v životě zkoumaného jedince až v budoucnu.

## **7.7 Zhodnocení**

Osobně nevidím situaci kolem druhé zkoumané osoby jako úspěšně zvládnutou. Jedním z důvodů, proč tomu tak je, že období nezaměstnanosti stále přetrvává. Uvědomuji si náročnost aktuální životní situace dotazovaného jedince, avšak i tak bych pár věcí v celém procesu dělal jinak. Tyto změny budou popsány v textu níže.

Na druhou stranu chápu těžkost aktuální situace, která se na trhu práce panuje. Náš dotazovaný není jediný, kdo se v aktuální situaci ocitl na ÚP. Z výpovědi blízkých přátel dotazovaného, především z řad bývalých spolužáků, si je nutné uvědomit, že aktuální

situací hodně trpí nezkušení a předtím nikde nezaměstnaní absolventi škol, který na trh práce přišli v období právě probíhající pandemie koronaviru.

Náš dotazovaný ale celou situaci snáší nad míru dobře. Na jeho psychické, sociální i ekonomické stránce nevznikly žádné větší a dlouhodobé dopady jeho nezaměstnanosti.

## **7.8 Mé doporučení na základě 2. případové studie**

Jedna z rad, kterou bych dotazovanému na konci této případové studie rád poskytl, je to, aby na pobočce ÚP zažádal o změnu přidělené pracovnice tohoto úřadu. Dle výpovědi dotazovaného, totiž aktuálně přidělená pracovnice svému klientovi od doby, co je na pobočce UP registrován, vyhledala a doporučila pouze jednu nabídku práce. Dle mých zkušeností vím, že toto je velmi žalostná úroveň podpory od pracovníka instituce, která se nezaměstnaností zabývá a svým klientům by měl, v případě že oni chtějí, pomoci.

Dalším mým doporučením pro dotazovaného je zažádání si o české občanství. Z výpovědi dotazovaného mi bylo řečeno, že zažádání dosud neproběhlo zejména ze strachu o ztrátu občanství nizozemského, avšak vše by šlo vyřešit tzv. dvojím občanstvím, kdy by žadateli bylo ponecháno občanství z rodné země, avšak zároveň by mohl zažádat i o vyhotovení občanství v zemi trvalého pobytu.

## 8 Vyvození obecných charakteristik

Situace každého nezaměstnaného člověka je ve většině případech silně individuální a jedinečná. V této kapitole popisují obecné charakteristiky, vyvozené z provedených případových studií.

Jedním z faktorů, který má ve finále za následek ztíženou situaci v období nezaměstnanosti, je příliš úzká specializace jedince. Ta sice může pro nezaměstnané představovat i výhodu – něco, čím dokáže na trhu práce potenciálního zaměstnavatele zaujmout, ale spíše pro tyto lidi představuje značnou nevýhodu, která jim jejich období nezaměstnanosti neulehčí. Tu kladnou stránku příliš úzké specializace představuje významná konkurenční výhoda jedince oproti jiným účastníkům, setkávajících se na trhu práce. Ovšem pozor, přílišné zaměření na jednu konkrétní službu, značku, produkt apod. představuje v profesním životě i velké riziko, a to zejména v oblastech, kde neexistuje široké zastoupení produktu, služby, či značky, na kterou se člověk profesně zaměřil a vyprofiloval a poptávka po takto specializovaných účastnících trhu práce tak není vysoká.

Z obou studií dále vyplývá skutečnost, kterou je důležité si uvědomit. Nezaměstnaný člověk potřebuje v tomto těžkém, a mnohdy zcela novém období, vysokou míru podpory, a to zejména od svých blízkých. Ti mu ji mohou dát velice snadno, stačí nezaměstnanému pozorně naslouchat, projevit empatii, umět se vžít do jeho situace, ale hlavně s ním komunikovat. Oba dotazovaní v rozhovorech uvedli, že jim podpora, kterou získávali ze strany rodiny, pomohla překlenout jejich těžká období a urychlila návrat do běžného emočního a psychického stavu.

Co je ale skutečně důležité, a to bych zde chtěl zmínit, je tvorba finančního polštáře – tedy nějaké finanční rezervy, v dostatečné výši, kterou si rodina, či jedinec, vytvoří během ekonomicky příznivého období a kterou si odloží na horší časy. Jak bylo vzorově vidět u 1. případové studie, finanční polštář přijde velmi vhod, a to obzvláště u ztráty pravidelného příjmu v rodinách s dětmi, nemluvě o rodinách, kde se nachází pouze jeden samoživitel. V těchto rodinách ale bohužel nezbývá mnoho finančních prostředků, vhodných k uchování na další měsíce. Ideální peněžní rezerva by měla být ve výši alespoň dvou průměrných měsíčních výdajů rodiny. Tyto našetřené peníze mohou domácnosti použít nejen k dočasnému nahrazení výpadku příjmů jednoho ze členů, ale i



k nečekaným a nutným investicím, souvisejících se zajištěním základních potřeb domácnosti, či jejich členů.

## Závěr

Téma nezaměstnanosti se stává v dnešní době opět aktuální. V současné době se nejen ekonomika České republiky nachází, po delší době, v recesi, a to díky již několikrát zmiňované pandemii nového typu koronaviru, způsobující onemocnění COVID-19. Nejružnější vládní nařízení a restrikce, vydané za účelem snížení přenosu tohoto viru v populaci, těžce zasáhly životy většiny obyvatel a omezily fungování řady právnických a fyzických osob. Vláda se sice snaží svými programy a balíčky podpořit tyto osoby, které museli svůj provoz omezit, či zcela uzavřít, avšak propouštění zaměstnanců, krachu firem, či ukončení podnikání nelze v každém případě zabránit. Lze tedy očekávat, že míra nezaměstnanosti v ČR bude v následujících obdobích rostoucího charakteru. Je proto tedy nesmírně důležité si uvědomovat, jaké dopady nezaměstnanost přináší, a jak je co nejvíce eliminovat. Dá se totiž očekávat, že výše dopadů nezaměstnanosti bude značně posílena o dopady vládních opatření, které omezují život napříč celou společností. Jedná se především o omezení setkávání osob, či omezení volného pohybu. Tyto a řada dalších omezení mají silný vliv na psychiku člověka a jeho sociální život a případná ztráta zaměstnání, následovaná obdobím nezaměstnanosti, by těmto lidem určitě nepomohla.

Stanoveným cílem práce proto bylo analyzovat problematiku dopadů nezaměstnanosti na člověka a zjistit, které konkrétní dopady se u nezaměstnaných vyskytují nejčastěji.

V teoretické části předkládané bakalářské práce byla popsána teorie trhu práce, nezaměstnanosti, včetně jejího dělení dle příčin a dobrovolnosti. Dále bylo důležité popsat podporu problematiky nezaměstnanosti ze strany státu – aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti. Popsány byly i činnosti spojené s institucí Úřadu práce ČR, včetně podmínek pro získání nároku na hmotnou podporu v nezaměstnanosti.

První část práce se dále zabývala rizikovými skupiny obyvatel, kteří jsou vystaveny riziku časté a dlouhotrvající nezaměstnanosti. Jsou to zejména tyto skupiny obyvatelstva: absolventi, lidé ve věku 50 a více let, lidé zdravotně postižení, nebo zahraniční imigranti. U každé z těchto skupin byly sepsány výhody a zároveň i nevýhody, které každou z těchto rizikových skupin charakterizují.

V závěru teoretické části práce byly popsány nejčastější dopady nezaměstnanosti na člověka. Tyto dopady byly rozčleněny dle mikroekonomického a makroekonomického

hlediska. Mezi ty mikroekonomické byly zařazeny ekonomické, sociální a psychické dopady nezaměstnanosti na jedince. U ekonomických dopadů se jedná zejména o ztrátu pravidelného peněžitého příjmu a s tím spojenou nutností omezit své dosavadní výdaje. Za sociální problémy považujeme možné těžké vztahové problémy, či ztrátu náplně života. V kategorii psychických dopadů se bavíme zejména o stresu, depresím, pocitu méněcennosti, vyhoření aj. Za makroekonomické dopady nezaměstnanosti považujeme zejména ztrátu ve formě unikajícího příjmu o potencionální daně z příjmu, DPH, či spotřební daně.

V rámci praktické části byla pro provedení výzkum zvolena metoda případové studie. Data do případových studií byla sbírána za pomoci narativních rozhovorů. Celkem se v práci nacházejí dvě případové studie. Jedinci do případových studií byli zvoleni záměrně tak, aby byli co možná nejvíce od sebe odlišní.

Z dosažených výsledků je zřejmé, že většina nezaměstnaných trpí nějakými problémy. Mezi nejvýraznější dopady nezaměstnanosti na první zkoumanou osobu patří zejména zdravotní potíže, jako byla porucha spánku, lehké deprese na začátku období, či bolestivé problémy se zády. Respondent dále uvedl, že během své nezaměstnanosti zvýšil spotřebu cigaret. Druhá zkoumaná osoba uvedla relativně podobné dopady, které na něm jeho aktuální období nezaměstnanosti zanechalo. Opětovně se jednalo o poruchy spánku, strach ze sociální integrace, či nutnost omezit své ekonomické výdaje, neboť jako čerstvý absolvent nemá nárok na hmotnou finanční podporu, vyplácenou státem.

Důležitou součástí cílů předkládané bakalářské práce je i zjištění míry vlivu podpory rodin na nezaměstnané. Ve výsledku se obě zkoumané osoby, nezávisle na sobě, shodli na tom, že v období nezaměstnanosti je nejdůležitější vysoká míra podpory, získávaná zejména ze strany vlastní rodiny, potažmo přátel, která tak nezaměstnané motivuje k aktivnímu vyhledávání zaměstnání. Z toho vyplývá, že podpora ze strany vlastní rodiny má pro nezaměstnané velmi vysoký vliv, který pomáhá nezaměstnaným toto složité období lépe zvládnout.

V závěru celé bakalářské práce jsou uvedeny obecné charakteristiky, vyvozené z provedeného výzkumu, které lze chápat jako doporučení pro praxi s cílem snížit riziko dlouhodobé nezaměstnanosti, a tím tak snížit množství případných dopadů s tím spojenými. To byl druhý dílčí cíl práce.

Tento seznam popisuje následující charakteristiky:

- příliš úzce neprofilovat vlastní kvalifikaci, pokud po takovéto specializaci není u zaměstnavatelů v okolí dostatečně široký zájem,
- dopřávat nezaměstnaným vysokou míru podpory, zvláště pokud se nezaměstnaný nachází ve Vaší rodině, mnohdy totiž stačí jen naslouchat, i to může nezaměstnanému, prožívajícímu těžké období, velmi pomoci,
- vytvořit dostatečně vysoký finanční polštář, alespoň ve výši dvou průměrných měsíčních platů, pro případ případné ztráty zaměstnání.

Tímto byly splněny všechny hlavní, i dílčí cíle této bakalářské práce.

I přes veškerou snahu eliminovat množství dopadů, které období nezaměstnanosti na jedince má, se vždy s nějakými u nezaměstnaných osob setkávat v rámci společnosti budeme. Je tedy nesmírně důležité těmto lidem pečlivě naslouchat, pomáhat a pochopit je. Mnohdy totiž prožívají těžká období, na které sami nestačí a potřebují Vaši pomoc.

Dle mého názoru může pomoci větší medializace tohoto tématu. Aby nezaměstnaní věděli, že to, čím si procházejí, je v dané chvíli zcela přirozené, a nebáli se tak vyhledat odbornou pomoc. Ta by měla být poskytována státem a být pro nezaměstnané zcela zdarma. Pomoc tu vždy musí být pro všechny z nás.

## Seznam použitých zdrojů

- Brožová, D. (2003). *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha, Česko: Sociologické nakladatelství.
- Buchtová, B. (2002). *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha, Česko: Grada.
- Často kladené otázky*. (19. Listopad 2019). Získáno 18. Únor 2021, z Úřad práce ČR: <https://www.uradprace.cz/casto-kladene-otazky-2>
- Český statistický úřad*. (4. Prosinec 2020). Získáno 20. Únor 2021, z Český statistický úřad - průměrné mzdy: <https://www.czso.cz/csu/czso/cr/prumerne-mzdy-3-ctvrtleti-2020>
- ČTK. (26. Leden 2021). *V roce 2020 zaniklo v ČR 16.111 firem, dosud nejvíce*. Získáno 25. Březen 2021, z České noviny: <https://www.ceskenoviny.cz/zpravy/v-roce-2020-zaniklo-v-cr-16-111-firem-dosud-nejvice/1987481>
- Gola, P. (24. Říjen 2005). *Dlouhodobá nezaměstnanost a její dopady*. Získáno 10. Únor 2021, z FinExpert.cz: <https://finexpert.e15.cz/dlouhodobá-nezamestnanost-a-jeji-dopady>
- Halásková, R. (2008). *Politika zaměstnanosti*. Ostrava, Česko: Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta.
- Helísek, M. (2002). *Makroekonomie: základní kurs*. Praha, Česko: Melandrium.
- Hendl, J. (1999). *Úvod do kvalitativního výzkumu*. Praha, Česko: Karolinum.
- Interní a externí trh práce*. (2007). Načteno z Mendelova univerzita v Brně: [https://is.mendelu.cz/eknihovna/opory/zobraz\\_cast.pl?cast=69771](https://is.mendelu.cz/eknihovna/opory/zobraz_cast.pl?cast=69771)
- Jindra, V. (5. Únor 2021). *Univerzita Hradec Králové*. Načteno z uhk.cz: [https://edu.uhk.cz/~jindrvo1/files/miek1/texty/11\\_Nezamestnanost.pdf](https://edu.uhk.cz/~jindrvo1/files/miek1/texty/11_Nezamestnanost.pdf)
- Jírová, H. (1999). *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha, Česko: Vysoká škola ekonomická, Národohospodářská fakulta.
- Jurečka, V. (2013). *Makroekonomie*. Praha, Česko: Grada.
- Kaczor, P. (2013). *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 201*. Praha, Česko: Oeconomia.

Kolibová, H., & Kubicová, A. (2005). *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Karviná, Česko: Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné.

Macáková, L. (1995). *Mikroekonomie (základní kurs)*. Slaný, Česko: Melantrich.

Mareš, P. (1998). *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha, Česko: Sociologické nakladatelství.

Mezihorák, F. (2006). *Úvod do světa práce: soubor učebních textů*. Olomouc, Česko: Votobia Olomouc.

*O Úřadu práce České republiky*. (19. Listopad 2019). Získáno 18. Únor 2021, z Úřad práce ČR: <https://www.uradprace.cz/web/cz/o-uradu-prace>

*Okunův zákon*. (26. Únor 2021). Načteno z BusinessCenter.podnikatel: <https://businesscenter.podnikatel.cz/slovnicek/okunuv-zakon/>

*Peníze CZ*. (4. Únor 2021). Načteno z Peníze CZ: <https://www.penize.cz/slovník/dobrovolna-nezamestnanost>

Reichel, J. (2009). *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů. Vyd. 1*. Praha, Česko: Grada Publishing.

Rolný, I., & Lacina, L. (2001). *Globalizace, etika, ekonomika*. Boskovice, Česko: Albert.

Sirovátka, T., & Mareš, P. (2003). *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno, Česko: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií.

*Šedá ekonomika v ČR odpovídá cca 10% celkového HDP*. (01. Říjen 2019). Získáno 20. Únor 2021, z Kurzy.cz: <https://www.kurzy.cz/zpravy/513689-ceta-seda-ekonomika-v-cr-odpovida-cca-10-celkoveho-hdp/>

Tuček, M. (2003). *Dynamika české společnosti a osudy lidí na přelomu tisíciletí*. Praha, Česko: Slon.

Urban, L. (1994). *Hospodářská politika*. Praha: Victoria Publishing.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění

## Seznam obrázků

|                                       |   |
|---------------------------------------|---|
| Obr. 1: Křivka poptávky po práci..... | 5 |
| Obr. 2: Křivka nabídky práce.....     | 6 |

## Abstrakt

Uzel, R. (2021). *Ekonomické a sociální dopady nezaměstnanosti na člověka* (Bakalářská práce), Západočeská univerzita v Plzni, Fakulta ekonomická, Česko.

**Klíčová slova:** trh práce, nezaměstnanost, rizikové sociální skupiny, Úřad práce, dopady nezaměstnanosti

Tato bakalářská práce se zabývá problematikou nezaměstnanosti a jejími ekonomickými a sociálními dopady na člověka. Práce je složena z teoretické a praktické části. Cílem práce je analyzovat problematiku dopadů nezaměstnanosti, které působí na nezaměstnané a zjistit, které konkrétní dopady sužují nezaměstnané nejvíce a jak se nezaměstnaní lidé s těmito dopady vyrovnávají a v závěru z toho šetření vyvodit obecné charakteristiky. První kapitola se zabývá charakteristikou trhu práce. Druhá kapitola popisuje problematiku nezaměstnanosti, včetně jejího rozdělení dle příčin vzniku. Třetí kapitola se zabývá Úřadem práce. Čtvrtá kapitola definuje sociální skupiny, které jsou znevýhodněné na trhu práce a zkoumá jejich výhody a nevýhody. V páté kapitole se práce zabývá charakteristikou nejčastějších dopadů nezaměstnanosti. V části praktické je za pomoci dvou případových studií analyzován život dvou lidí, kteří se v nedávné době potýkali, či potýkají s nezaměstnaností. Byly nalezené možnosti řešení jejich situace, které by vedly ke zlepšení jejich stavu. Následně se práce zamýšlí nad vyvozením obecných charakteristik, vyplývajících z provedeného výzkumu. Podařilo se stanovit obecné doporučení, s cílem zlepšení průběhu období nezaměstnanosti. Jedná se zejména o dostatečně vysokou finanční rezervu, či silnou rodinnou podporu.



## **Abstract**

Uzel, R. (2021). *Economic and social effects of unemployment on humans* (Bachelor Thesis). University of West Bohemia, Faculty of Economics, Czech Republic.

**Key words:** unemployment, labour market, risk social groups, Labor Office, effects of unemployment

The purpose of this bachelor's thesis was to analyze unemployment and its economic and social impacts on humans. The work consists of theoretical and practical parts. The aim of this work is to analyze the issue of the effects of unemployment, which affect the unemployed and determine which specific impacts afflict the unemployed first and how unemployed people cope with the effects and at the end to draw general characteristics. The first chapter deals with the characteristics of the labor market. The second chapter describes the issue of unemployment, including this breakdown by cause. The third chapter deals with the Labor Office. The fourth chapter defines social groups that are disadvantaged in the labor market and examines their advantages and disadvantages. In the fifth chapter we deal with the characteristics together with other effects of unemployment. In the practical part, with the help of two case studies, the life of two people who are recently struggling or are facing unemployment is analyzed. Possibilities were found for solving their situation, which would lead to an improvement in their condition. Subsequently, the work considers the derivation of general characteristics resulting from proven research. We managed to set a general recommendation in order to improve the course of the period of unemployment. This is especially a sufficiently high financial reserve or strong family support.