

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

Fakulta sociálních věd
Institut sociologických studií
Katedra veřejné a sociální politiky

Daniela Drzyzgová

**Vliv minimální mzdy a sociálních dávek poskytovaných
v nezaměstnanosti na motivaci k pracovní činnosti**

Diplomová práce

Praha, 2011

Autor práce: **Daniela Drzyzgová**

Vedoucí práce: **Mgr. Markéta Nekolová**

Oponent práce:

Datum obhajoby: 2011

Hodnocení:

Bibliografický záznam:

DRZYZGOVÁ, Daniela. *Vliv minimální mzdy a sociálních dávek poskytovaných v nezaměstnanosti na motivaci k pracovní činnosti*. Praha: Univerzita Karlova, Fakulta sociálních věd, Institut sociologických studií, 2011. 128 s.

Vedoucí diplomové práce: Mgr. Markéta Nekolová

Abstrakt:

Předkládaná diplomová práce analyzuje, v jaké míře ovlivňuje minimální mzda a systém sociální pomoci státu motivaci k pracovní činnosti. Zaměřuje se na velmi kontroverzní téma dnešní společnosti, a to, zda současná výše minimální mzdy je dostačující k tomu, aby se lidem vyplatilo za tuto pracovat, nebo zda je v tomto směru demotivující k hledání zaměstnání a lidé raději volí možnost pobírání finanční pomoci státu prostřednictvím sociálních dávek. Diplomová práce objasňuje definici minimální mzdy a její vývoj v České republice, dále se zabývá její funkcí a především jejím vlivem na motivaci k pracovní činnosti a jejími důsledky na zaměstnanost. Přibližuje také, jakým způsobem a v jaké výši je minimální mzda stanovena v Evropské unii. Protikladem k tomuto se pak diplomová práce zabývá teorií sociálního státu a sociálního systému v České republice, přibližuje rozsah sociálních dávek, které jsou v České republice poskytovány v období nezaměstnanosti i lidem s nízkými příjmy z výdělečné činnosti.

V další části je pak diplomová práce zaměřena na rozbor stávajících poznatků z oblasti problematiky minimální mzdy i sociálních dávek, seznamuje také s výzkumy, které byly v rámci tohoto tématu již provedeny. V neposlední řadě diplomová práce obsahuje vlastní výzkumné šetření, které mělo za cíl prokázat, zda-li jsou lidé k přijetí zaměstnání ohodnoceného minimální mzdou motivováni, či nikoliv. Výzkumné šetření je provedeno v rámci kvalitativního výzkumu, a to formou případové studie a rozhovoru se zaměstnavateli a odborníky z řad úřadu práce. Poslední kapitola pak celou diplomovou práci uzavírá, přičemž mimo jiné

zhodnotí, zda-li bylo dosaženo stanovených cílů a zodpovězeno na všechny výzkumné otázky.

Abstract:

Presented dissertation analysis to what extent is motivation to occupation affected by minimum wage and by State system of social help. It focuses on very controversial topic of today's society and that is if current rate of minimum wage is sufficient for people to pay off or if it is discouraging them to search for a new job so people then prefer to draw the social benefits rather than working. The dissertation illustrates definition of minimum wage and its development in the Czech Republic, furthermore it deals with the function of minimum wage and especially with its influence on motivation to work and its consequences on an employment. It also contains how and in what amount the minimum wage set down in European Union is. In the contrast the dissertation handles the theory of welfare state and social system in the Czech Republic, it contains scope of social benefits which are in the Czech Republic provided during unemployment or to people with low income.

In the next section the dissertation is focused on the analysis of existing issues originating from minimum wage and social benefits. It also introduces us research that have been done in this area. Finally, the dissertation includes its own research investigation whose goal was to prove whether people are motivated or not to accept job with minimum wage. Research investigation is done within qualitative research by case studies and by interview with employers and specialists from Labor offices. The last chapter evaluates whether all objectives were met and whether all research questions were answered.

Klíčová slova:

Minimální mzda, motivace, práce, sociální stát, sociální dávky, životní úroveň, nezaměstnanost, zaměstnanost.

Keywords:

Minimum wage, motivation, work, welfare state, social benefits, standard of living, unemployment, employment

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně a použila jen ty zdroje informací, které jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Souhlasím s tím, aby práce byla zpřístupněna pro účely výzkumu a studia.

Praha, 14. ledna 2011

Daniela Drzyzgová

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala Mgr. Markétě Nekolové za odborné vedení mé diplomové práce.

Obsah

Úvod.....	1
1. Vymezení výzkumného problému	3
2. Cíle, výzkumné otázky a metody sběru a analýzy dat	7
2.1 Cíle diplomové práce	7
2.2 Výzkumné otázky	8
2.3 Metody sběru a analýzy dat.....	8
2.4 Informační zdroje.....	11
3. Teoretická východiska	13
3.1 Stručný nástin teoretických východisek.....	13
3.2 Motivace k pracovní činnosti.....	18
3.3 Práce – její význam a vymezení.....	20
3.4 Teorie sociálního státu	23
3.4.1 Definice a vznik sociálního státu	24
3.4.2 Podstata a charakteristika sociálního státu	25
3.4.3 Typologie sociálního státu	25
4. Minimální mzda z hlediska teoretického vymezení.....	29
4.1 Legislativní vymezení minimální mzdy.....	29
4.2 Vývoj minimální mzdy v České republice.....	31
4.3 Minimální mzda v současném právním vymezení.....	33
4.4 Funkce minimální mzdy.....	37
4.5 Minimální mzda v zemích Evropské unie.....	38
4.5.1 Minimální mzda stanovená zákonem v Evropské unii.....	38
4.5.2 Minimální mzda na základě stanovení v kolektivních smlouvách.....	40
4.5.3 Výše minimální mzdy v jednotlivých zemích Evropské unie.....	41
5. Systém sociální pomoci státu v (ne)zaměstnanosti od počátku jeho formování	44
5.1 Sociální zabezpečení.....	44
5.1.1 Sociální pojištění.....	46
5.1.2 Státní sociální podpora.....	47
5.1.3 Sociální pomoc.....	48
5.1.3.1 Podpora v nezaměstnanosti	49
5.1.3.1.1 Definice nezaměstnanosti	49
5.1.3.1.2 Podmínky nároku na podporu v nezaměstnanosti	50
5.1.3.2 Dávky pomoci v hmotné nouzi	52
5.1.3.2.1 Existenční a životní minimum	53

6.	Rešerže dosavadního poznání vlivu minimální mzdy na motivaci k pracovní činnosti a zaměstnanost	56
6.1	Vývoj problematiky minimální mzdy od roku 2006 do současnosti.....	57
6.2	Vliv minimální mzdy na motivaci k pracovní činnosti a zaměstnanost z pohledu celosvětových výzkumných šetření.....	61
7.	Rešerže dosavadního poznání vlivu sociálních dávek poskytovaných v nezaměstnanosti na motivaci k pracovní činnosti	66
7.1	Sociální systém České republiky a jeho vliv na motivaci k pracovní činnosti v letech 2006 až 2010	66
7.2	Průzkumy veřejného mínění	69
8.	Vlastní výzkumné šetření	75
8.1	Případová studie	76
8.1.1	Případová studie respondentky paní Aleny	79
8.1.2	Případová studie respondentky paní Jany	81
8.1.3	Případová studie respondenta pana Tomáše.....	84
8.1.4	Případová studie respondentky paní Šárky	86
8.1.5	Případová studie respondentky paní Petry	88
8.1.6	Případová studie respondenta pana Jiřího	90
8.1.7	Případová studie pana Aleše	93
8.1.8	Případová studie rodiny Kováčovy – respondentů pana Milana a respondentky paní Věry	96
8.1.9	Celkové shrnutí – vyhodnocení výsledků případových studií.....	98
8.2	Rozhovor se zaměstnavateli.....	102
8.3	Rozhovor s odborníky	105
	Závěr	114
	Resumé.....	116
	Summary	117
	Použitá literatura	119
	Seznam příloh	127
	Přílohy.....	128

**UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD
KATEDRA VEŘEJNÉ A SOCIÁLNÍ POLITIKY**

TEZE K DIPLOMOVÉ PRÁCI

TÉMA PRÁCE:

Institut minimální mzdy jako motivační nástroj k pracovní činnosti v komparaci se systémem sociálních dávek poskytovaných v nezaměstnanosti v České republice.

VEDOUcí PRÁCE:

Mgr. Markéta Nekolová

**Bc. Daniela Drzyzgová
obor: Veřejná a sociální politika**

1. roč. kombinovaného studia

Uvedení do problematiky:

Dnešní moderní doba klade na společnost vysoké požadavky především v oblasti prestiže a financí. Lidé často opomíjejí jiné hodnoty a do popředí jejich hodnotového žebříčku se závratnou rychlostí posunuly peníze, moc, kariéra. Je samozřejmé, že lidé si přejí mít možnost koupit si vše, co chtějí, vlastnit luxusní bydlení, nejnovější auto, dopřávat si drahé a nákladné dovolené. Na to, aby si mohli splnit všechna svá přání a zároveň mít zajištěny veškeré své další každodenní potřeby je nutno mít k dispozici pravidelný zdroj finančních prostředků. Lidé se tedy snaží dosáhnout v zaměstnání takového úspěchu, který by byl náležitě finančně ohodnocen, popř. získat finanční zdroje vlastní podnikatelskou činností. Přáním mnoha lidí je pracovat pouze za takovou mzdu, která jim zaručí, že budou moci dostatečně zajistit uspokojení veškerých potřeb svých a své rodiny, a to bez jakéhokoliv omezování. Realita však ve skutečnosti bývá naprosto odlišná od přání či představ, neboť mnoho obyvatel si nemůže dovolit žít na vysoké životní úrovni, ale jsou nuceni, pokud chtějí uspokojit alespoň základní životní potřeby své a své rodiny, pracovat za minimální mzdu, která často musí pokrýt životní potřeby všech členů rodiny.

Minimální mzda je nejnižší možná odměna, kterou musí zaměstnanec obdržet od svého zaměstnavatele za vykonanou práci. Práce má významný vliv pro život člověka, neboť nejenže za její vykonání získává finanční prostředky, které pak může směnít za statky, jimiž uspokojuje své životní potřeby, ale je také naplněním života člověka tím, že v ní nalézá uspokojení. Stát se zavedením minimální mzdy snaží omezit nezaměstnanost a podporovat motivaci k pracovní činnosti, přičemž se vyšší minimální mzdy snaží zajistit, aby za vykonanou práci byla vyplácená taková odměna, která by měla zároveň bránit chudobě tím, že by za danou stanovenou částku minimální mzdy mělo docházet k uspokojení všech životních potřeb jednotlivce.

V České republice je v současné době stanovena výše minimální mzdy na 8 000,-- Kč měsíčně, přičemž je nutno zmínit, že tato částka je v platnosti již od roku 2007. V návaznosti na tuto skutečnost stojí za zamyšlení, zda-li je tato částka v současné době skutečně přiměřená s ohledem na vysoké životní náklady, které přináší současný moderní životní styl, a zda umožňuje uspokojení všech životních potřeb pro důstojný život či zda by nebylo vhodné vyšší minimální mzdu zvýšit. Někteří ekonomové však před zvyšováním minimální mzdy varují, neboť mají obavy, že v tomto případě z důvodu zvyšování nákladů zaměstnavatelů na vyplácení mezd, by se finanční situace zaměstnavatelů mohla výrazně zhoršit, což by mohlo vést k propouštění zaměstnancům a následnému zvyšování nezaměstnanosti.

Nezaměstnaní jsou odkázáni na sociální dávky v nezaměstnanosti, které jsou jakousi sociální ochrannou sítí určenou pro překlenutí této životní situace. Výše těchto sociálních dávek by měla zaručovat jednotlivci i jeho rodině životní standard v rámci zákonem definovaného životního a existenčního minima. Výše minimální mzdy by měla být nastavena tak, aby motivovala

nezaměstnané k pracovní činnosti značným finančním rozdílem mezi její výší a výší poskytovaných sociálních dávek. Je však obecně známo, že životní situace rodin závislých na sociálních dávkách poskytovaných státem a rodin, v nichž jsou otec nebo i oba rodiče výdělečně činní, avšak jejich mzda dosahuje pouze minimální úrovně, je vesměs stejná jako u rodin pobírajících sociální dávky v nezaměstnanosti, ba dokonce se traduje, že rodiny závislé na sociální pomoci státu mají zachován vyšší životní standard než ty, které pracují za minimální mzdu, avšak z této odvedou pojistné na zdravotní a sociální pojištění, daň z příjmu a mají další náklady ve spojitosti s docházkou do zaměstnání (např. náklady na dopravu, náklady na ošacení, hlídání dítěte či dětí, stravné).

Téma své diplomové práce jsem si zvolila proto, že se o problematiku zaměstnanosti dlouhodobě zajímám a mám za to, že výše minimální mzdy a systém sociálních dávek patří k základním pilířům, které zaměstnanost ovlivňují. V práci bude mým úkolem zjistit, zda-li v České republice zákonem stanovená úroveň minimální mzdy skutečně motivuje nezaměstnané, aby nastoupili do pracovního poměru nebo, zda je pro ně výhodnější setrvat v sociální síti propletené systémem sociálních dávek, zaručujících jisté životní minimum jednotlivce či rodiny. Předmětem mé práce bude také prozkoumat, zda občan pracující za minimální mzdu je touto výší odměny dostatečně motivován k podávání dobrých pracovních výsledků, zda-li se skutečně jedná o částku, která mu zaručuje za odvedenou práci uspokojivé životní podmínky, či zda i přesto, že je zaměstnán, je nucen vyhledat pomoc státu a žádat o sociální dávky, které by byly doplatkem do životního minima rodiny a pomohly mu pokrýt každodenní výdeje. Souhrnně řečeno je záměrem mé diplomové práce zjistit, zda je výše minimální mzdy i v dnešní ekonomické situaci motivačním nástrojem podporujícím zaměstnanost, či je výhodnější pro občany a jejich rodiny být závislými na sociálním systému České republiky, který je považován za jeden z nejtědřejších v Evropě.

Stručný návrh metody a struktury práce a cíl práce:

Návrh metody práce:

Základní metodou mé diplomové práce bude analýza dokumentů a odborných studií, které se věnují k této problematice, avšak v rámci výzkumného zjištění, zda je minimální mzda motivačním nástrojem k pracovní činnosti v porovnání se systémem sociálních dávek, které jsou nezaměstnaným v České republice poskytovány, provedu výzkumné šetření kvantitativního rázu – dotazníkové šetření. V průběhu zpracování práce také zrealizuji případovou studii životní situace dvou osob stejných charakteristik, lišících se pouze v jedné skutečnosti, a to, že jedna z nich pracuje na plný úvazek za minimální mzdu a druhá je příjemcem sociálních dávek v nezaměstnanosti. Na této studii bych chtěla demonstrovat a zhodnotit životní úroveň těchto osob, tj. jejich finanční stránku, spokojenost se svým životním stylem, a motivující efekt minimální mzdy pro vstup na trh práce.

Cíl práce:

Cílem mé práce je ověřit, zda-li výše minimální mzdy, která je v současnosti platná v České republice, je motivující natolik, aby lidé byli ochotni opustit sociální síť, ve které se ocitli, a nastoupit do zaměstnání, nebo je pro ně výhodnější být poživateli sociálních dávek v nezaměstnanosti a nevykonávat žádnou výdělečnou činnost. Současně bude mým cílem zjistit, nakolik je odlišná sociální situace osoby, která za minimální mzdu vykonává pracovní činnost a osoby, která pobírá sociální dávky v nezaměstnanosti, tj., zda-li finanční situace těchto osob je natolik rozdílná, že by nepracující osobu přiměla nastoupit i do zaměstnání, které je ohodnoceno minimální mzdou.

Návrh struktury práce:

- 1) Úvod
- 2) Vymezení poznávacího problému
- 3) Rekapitulace dosavadní úrovně poznání
- 4) Teoretická východiska
- 5) Charakteristika užitých metod
- 6) Postup a výsledky zkoumání
- 7) Případová studie
- 8) Závěr
- 9) Resumé
- 10) Použité prameny
- 11) Přílohy

Orientační přehled použité literatury:

BUCHTOVÁ, B. a kol.: *Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: GRADA Publishing, a. s., 2002. 236 s. ISBN: 80-247-9006-8

JAKUBKA, J., JOUZA, L., SALAČOVÁ, M.: *Zákoník práce s komentářem*. Český Těšín: Poradce, 2006. 336 s. ISSN: 1211-2437.

KUBÍNKOVÁ, M. a kol.: *Nový zákoník práce*. Praha: Soudy, 2006. 507 s. ISBN: 80-86846-15-6.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vyd. Praha: Slon, 2002. 192 s. ISBN: 80-86429-08-3

Články z odborných časopisů:

ŠAMANOVÁ, T.: Výše minimální mzdy je nadsázkou produktivity práce. *Komora.cz. Měsíčník Hospodářské komory České republiky*. 2006. roč. 7, č. 12. ISSN: 1802-1247.

Články zveřejněné na internetu:

SCHWARZ, J.: *Je současná výše minimální mzdy brzdou aktivní politiky nezaměstnanosti? NE*. [online] 2009 [cit. 20.8.2009] dostupné na <http://www.libinst.cz/clanky.php?id=44>

ZRUTSKÝ, J.: *Minimální mzda a zaručená mzda*. Právní rádce. [online] 2007 [cit. 20.8.2009] dostupné na http://pravniciradce.ihned.cz/c4-10024760-20768400-F00000_d1-minimalni-mzda-a-zarucena-mzda

Další internetové zdroje:

www. mpsv.cz

<http://portal.mpsv.cz>

Zákony:

Zákon č. 262/2006 Sb., ze dne 21. dubna 2006, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 435/2004 Sb., ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 116/2006, ze dne 14. března 2006, o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů

Nářízení vlády č. 567/2006 Sb., ze dne 6. prosince 2006, o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

Zákon č. 110/2006 Sb., ze dne 14. března 2006, o životním a existenčním minimu, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 117/1995 Sb., ze dne 26. května 1995, o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů

Úvod

V dnešní době je ve společnosti velmi často diskutováno téma, zda-li je současná výše minimální mzdy dostatečná k tomu, aby byla motivujícím faktorem k výkonu zaměstnání, jež je takto ohodnoceno. V souvislosti s tímto se naskytá otázka, zda-li na motivaci k pracovní činnosti nemá vliv také současný systém sociálních dávek, který je pokládán za příliš štědrý. Mnohým nezaměstnaným se tak může jevit za daných okolností výhodnější setrvat v sociální síti a být tak zabezpečenými prostřednictvím sociálních dávek, než-li nastoupit do zaměstnání, za jehož výkon by obdrželi minimální mzdu. Z tohoto pohledu se jeví předmětné téma jako závažný veřejně politický problém, jenž by se měl dostat do popředí zájmů celé společnosti. Předmětné téma své diplomové práce jsem si zvolila proto, že se o problematiku zaměstnanosti dlouhodobě zajímám a mám za to, že výše minimální mzdy a systém sociálních dávek patří k základním pilířům, které zaměstnanost a motivaci k ní ovlivňují.

Ve své praxi se setkávám s případy lidí, kteří nejsou dosavadním systémem mzdové politiky motivováni k tomu si nalézt stálé zaměstnání, neboť z ekonomického hlediska je pro ně výhodnější získávat finanční prostředky na živobytí prostřednictvím sociálních dávek, a nikoliv vlastní prací, jelikož v případě odměňování minimální mzdou bude jejich rodinný rozpočet mnohem chudší, proto se jim pracovat nevyplatí.¹ Na druhou stranu existuje mnoho dalších, kteří za minimální mzdu pracují, a přestože jejich životní úroveň je mnohdy velmi nízká, jsou vděční za to, že práci vůbec mají.

Přes tyto aspekty bude mou snahou diplomovou práci zpracovávat nezaujatě, kdy základem pro následné zhodnocení dané problematiky bude výzkumné šetření. Shrnu-li výše uvedené, tak v práci bude mým úkolem zjistit, zda-li v České republice zákonem stanovená úroveň minimální mzdy skutečně motivuje nezaměstnané, aby

¹ *Sociální dávky přispívají k neochotě pracovat.* [online] c2007 [cit. 30.11.2009] dostupné na <http://www.finance.cz/zpravy/finance/132309-socialni-davky-prispivaji-k-neochote-pracovat/>

nastoupili do pracovního poměru, nebo, zda je pro ně výhodnější setrvat v sociální síti propletené systémem sociálních dávek, zaručujících jisté životní minimum jednotlivce či rodiny.

Diplomová práce je zpracována v teoretické i praktické rovině, kdy v rámci teorie se pokusím nastínit východiska k danému problému, která budou následně podkladem pro výzkumnou část práce.

Prvotně vymezím výzkumný problém, jímž se dále budu zabývat. Obsahem další kapitoly bude stanovení cílů, výzkumných otázek a metod práce, přičemž hlavním tématem bude následně stanovení teoretických východisek. V rámci teoretické kapitoly se pak budu zabývat pojmem motivace, významem práce v životě člověka, nastíním východiska minimální mzdy i sociálních dávek, a to jak z pohledu České republiky, tak v menším rozsahu také z pohledu zemí Evropské unie. Podklady vyzískané v rámci teoretické části práce pak budou pilířem pro následné výzkumné šetření. V rámci výzkumu bude mým cílem zjištění, zda-li skutečně minimální mzda a sociální dávky poskytované v nezaměstnanosti mohou ovlivnit motivaci k pracovní činnosti, či zda tomu tak není. Závěrem shrnu všechna zjištění z teoretické i praktické části, přičemž bude pak namísto nalézt odpovědi na výzkumné otázky.

1. Vymezení výzkumného problému

V životě každého člověka má práce významný vliv, neboť nejenže za její vykonání získává finanční prostředky, které pak může směnit za statky, jimiž uspokojuje své životní potřeby, ale je také naplněním života člověka tím, že v ní nalézá uspokojení. Práce se také podílí na formování osobnosti člověka a především pak je důležitým nástrojem socializace jedince ve společnosti. Člověk vstupuje díky práci do vzájemných společenských vztahů, získává sociální zkušenosti, podílí se na dění ve společnosti a tím ji pomáhá utvářet. Skutečnost, že člověk získává finanční prostředky placenou prací, tak zasahuje nejen do sociálního statusu konkrétního jedince, ale také do životního stylu i příslušníků jeho rodiny, neboť tito mají z placené práce člena své rodiny osobní prospěch či naopak neprospěch, pokud dané zaměstnání není úspěšné.²

Morální hodnotou každého člověka by mělo být získávání příjmu k zajištění svých potřeb vlastní prací. Mareš³ k tomuto uvádí: „*Nemít práci bylo dle většiny zahanbující a deprivující. Nechtít ji, bylo dle mnohých abnormální, amorální a trestuhodné. Pro většinu populace to tak stále je. Můžeme to vnímat jako doznívání životních postojů, které Max Weber pojímal jako protestanskou etiku.*“ V současné době se naše společnost stále více setkává se skutečností, že pro mnoho lidí je pohodlnější a výhodnější nepracovat a očekávat, že finanční prostředky k zaopatření nezbytných potřeb jim zajistí prostřednictvím sociálního systému stát. V souvislosti s tímto se v trendech dnešní moderní doby objevuje nízká motivace k nalezení

² MAREŠ, P. *Od práce emancipující k práci mizející*. Sociologický ústav AV ČR, 2004. [online] 2004 [cit. 15.1.2010] dostupné na

http://sreview.soc.cas.cz/uploads/1a4029cdbe9428ff54002c0cd817a4a6b3736337_512_13mares23.pdf

³ MAREŠ, P. *Od práce emancipující k práci mizející*. Sociologický ústav AV ČR, 2004. [online] 2004 [cit. 15.1.2010] dostupné na

http://sreview.soc.cas.cz/uploads/1a4029cdbe9428ff54002c0cd817a4a6b3736337_512_13mares23.pdf

a udržení zaměstnání, přestože by práce měla být přirozenou součástí lidského života.⁴

Podle právních předpisů⁵ České republiky má zaměstnanec vykonávající pro zaměstnavatele práci na základě uzavřeného pracovněprávního vztahu nárok být za odvedenou práci odměňován. Minimální mzda je nejnižší možná odměna, kterou musí zaměstnanec obdržet od svého zaměstnavatele za vykonanou práci v rámci uzavřeného pracovně právního vztahu.⁶ Stát se zavedením minimální mzdy snaží omezit nezaměstnanost a podporovat motivaci k pracovní činnosti. Stanovením výše minimální mzdy se stát zaručuje zajistit, aby za vykonanou práci byla vyplácená taková odměna, která by měla zároveň bránit chudobě tím, že by za danou stanovenou částku minimální mzdy mělo docházet k uspokojení všech životních potřeb jednotlivce. Zavedením minimální mzdy pak také stát koriguje konkurenci z hlediska mzdové politiky mezi jednotlivými zaměstnavateli, neboť by se snadno mohlo stát, že zaměstnavatelé by zaměstnávali zaměstnance za minimum mzdových prostředků. Tím by se jim, na rozdíl od těch zaměstnavatelů, kteří by své zaměstnance přijatelně odměňovali, snížily náklady a zvýšily zisky. Na druhou stranu by zaměstnanci zase přecházeli k zaměstnavatelům, kteří by nabízeli lepší finanční ohodnocení. Shrňeme-li, má minimální mzda za úkol plnit svou ekonomicko-kriteriální funkci spočívající v motivaci zaměstnanců k pracovní činnosti a dále pak, neméně významnou, funkci sociálně ochranou, jíž má být jedinec ochráněn proti hrozící chudobě a také má zabezpečovat jednotnou mzdovou konkurenci v otázce minimálních nákladů zaměstnavatele za práci.⁷

Institut minimální mzdy má v České republice, ale i v řadě jiných zemí, své nezastupitelné místo, neboť významně ovlivňuje trh práce a s tím spojené ekonomické a sociální dopady. V naší zemi není institut minimální mzdy žádnou

⁴ ZÁLUSKÝ, J.: *Dávky: vyplatí se pracovat?* [online] 2007 [cit. 21.10.2009] dostupné na http://podnikani.idnes.cz/davky-vyplati-se-pracovat-09u-/zamestnani.asp?c=A061109_621334_zamestnani_vra

⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., ze dne 21. dubna 2006, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁶ Minimální mzda musí být zachována jak u pracovního poměru založeného pracovní smlouvou, tak i u dohod konaných mimo pracovně právní vztah, tj. dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce.

⁷ SKOLEK, T.: *Minimální mzda: na hranici chudoby.* [online] 2008 [cit. 21.10.2009] dostupné na <http://www.finance.cz/zpravy/finance/144903-minimalni-mzda-na-hranici-chudoby/>

novinkou, ba naopak jeho historie sahá do 19. století, kdy se minimální mzda začala využívat u některých hůře placených zaměstnání.⁸ Minimální mzda je upravena v ustanovení § 111 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů⁹, přičemž toto ustanovení zákona odkazuje na nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí. V citovaném nařízení vlády je specifikována výše základní sazby minimální mzdy, podmínky pro její aplikaci a dále jsou zde odstupňovány výše sazeb minimální mzdy v případě faktorů omezujících pracovní činnost zaměstnance.¹⁰ V současné době činí minimální mzda v České republice při pracovním úvazku 40 hodin týdně Kč 8 000,-- měsíčně, což představuje částku Kč 48,10 na hodinu.¹¹ Tato částka je v platnosti již od 1. ledna 2007, přičemž, přestože dochází k navyšování nejrůznějších nákladů, nyní se již minimální mzda nezvyšuje, ačkoliv v České republice dosahuje pouze 30% průměrné mzdy.¹² Ve své diplomové práci se tedy budu kupříkladu zabývat otázkou, zda-li je tato výše dostatečným ohodnocením za vykonanou práci, za něž lze zabezpečit důstojným způsobem uspokojení všech základních životních potřeb jedince a jeho rodiny.

V souvislosti s danou problematikou, ať se již na první pohled jeví společnosti výše minimální mzdy nízká či nikoliv, je zapotřebí se zabývat také skutečností, zda sociální systém České republiky nevytváří prostor pro omezení motivace k pracovní činnosti za stanovenou výši minimální mzdy. Nelze totiž opomenout, že Česká republika se řadí k zemím se štědrým sociálním systémem. Nezaměstnaní, kteří se ocitnou po ztrátě či opuštění zaměstnání bez finančních prostředků, mají jistotu, že

⁸ *Minimální mzda od 1.1.2007*. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Dostupné na http://www.mpsv.cz/files/clanky/4050/Minimalni_mzda_2007_.pdf

⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., ze dne 21. dubna 2006, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁰ Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., ze dne 6. prosince 2006, o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

¹¹ Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., ze dne 6. prosince 2006, o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

¹² SAZIMA, T.: *Minimální mzda pořád 8 tisíc, jak je to v ostatních zemích?* [online] c2010 [cit. 11.2.2010]

Dostupné na <http://dumfinanci.cz/stalo-se/minimalni-mzda-porad-8-tisic-jak-je-to-v-ostatnich-zemich>

jim stát bude nápomocen toto obtížné životní období překlenout formou různorodých sociálních dávek – ať už podporou v nezaměstnanosti, dávkou pomoci v hmotné nouzi či systémem dávek státní sociální podpory. Výše těchto sociálních dávek by měla součtem zaručovat jednotlivci i jeho rodině životní standard v rámci zákonem definovaného životního a existenčního minima,¹³ kterým byla definována částka pro jednotlivce i rodiny podle počtu členů v domácnosti, při jejímž příjmu lze ještě únosným způsobem zajistit přijatelné existenční podmínky. Snadno tak nezaměstnaný, který doposud dostával za vykonanou práci hrubou mzdu ve výši 8 000,-- Kč, může nabyt dojmu, že sociálními dávkami je zabezpečen on a jeho rodina na stejné, či dokonce vyšší úrovni, než-li tomu bylo příjmem ze zaměstnání, přičemž mu odpadnou výdaje nutné s docházkou do zaměstnání (tj. výdaje na stravu, oblečení a jízdné) a bude „pánem“ svého volného času. Tomuto domnění mohou zejména podlehnout živitelé rodin, neboť z hlediska rodinného příjmu je částka minimální mzdy nižší, než-li životní minimum rodiny zaručené zákonem¹⁴. Zda-li tomu tak skutečně je, bude dalším mým sledovaným cílem v diplomové práci, neboť se budu zabývat také vlivem sociálních dávek na zaměstnanost, zejména pak, zda-li jsou sociální dávky poskytované v nezaměstnanosti pouze základem nutným pro překlenutí svízelné životní situace v podobě ztráty zaměstnání, či zda je jejich výše přijatelná k zabezpečení všech základních životních potřeb ve srovnání s příjmem ze zaměstnání spočívajícím v minimální mzdě. Bude mne také zajímat, jak se výše sociálních dávek odráží na motivaci nezaměstnaných k hledání si zaměstnání a zda by, po svých „zkušenostech“ s pobíráním sociálních dávek a setrváním v sociální síti, byli ochotni přijmout zaměstnání, ve kterém by hrubá mzda činila 8 000,-- Kč, tedy bylo by sjednáno za ohodnocení minimální mzdou.

¹³ Zákon č. 110/2006 Sb., ze dne 14. března 2006, o životním a existenčním minimu, ve znění pozdějších předpisů

¹⁴ Pro ilustraci uvádím odkaz na následující článek: ZÁLUSKÝ, J. : *Dávky : vyplatí se pracovat ?* [online] 2008 [cit. 21.10.2009] dostupné na http://podnikani.idnes.cz/davky-vyplati-se-pracovat-09u-zamestnani.asp?c=A061109_621334_zamestnani_vra, který porovnává na životních situacích, zda-li se vyplatí pracovat za minimální mzdu nebo je výhodnější být poživitelem sociálních dávek.

2. Cíle, výzkumné otázky a metody sběru a analýzy dat

V rámci této kapitoly stručně v jednotlivých bodech vymezím cíle, které vystihují účel mé diplomové práce. Poté formuluji výzkumné otázky, které budou v závěru mé práce konfrontovány s poznatky získanými jak z teoretické, tak také z výzkumné části práce. V této kapitole také uvedu metody sběru dat a jejich následnou analýzu, čímž nastíním, z jakých pramenů bude v práci vycházeno.

2.1 Cíle diplomové práce

Hlavní cíl mé diplomové práce spočívá:

- ve zjištění, zda institut minimální mzdy a jeho současná zákonem stanovená výše je nástrojem motivujícím k pracovní činnosti, nebo zda je výhodnější pobírat sociální dávky, které jsou poskytovány v nezaměstnanosti

Dílčí cíle pak spočívají:

- ve zjištění, zda systém sociálních dávek v nezaměstnanosti nemá demotivující efekt k přijetí zaměstnání hodnoceného minimální mzdou tj. zda jsou lidé v ČR ochotni přijímat zaměstnání za minimální mzdu
- ve zjištění, jaký vliv má minimální mzda na zaměstnanost v České republice
- v analýze životní úrovně jednotlivce a popř. jeho rodiny, jehož hrubá mzda činí Kč 8 000,-- s životní úrovní srovnatelného jednotlivce, příp. jeho rodiny, jenž je odkázán na sociální dávky státu v období nezaměstnanosti

2.2 Výzkumné otázky

- Jak ovlivňuje současná výše minimální mzdy a výše sociálních dávek poskytovaných v nezaměstnanosti motivaci přijmout či vykonávat zaměstnání ohodnocené minimální mzdou?
- Jak vysoká by měla být minimální mzda z pohledu nezaměstnaných, aby byli ochotni přijmout zaměstnání takto ohodnocené?
- Vyplatí se v současné době pracovat za minimální mzdu nebo je výhodnější setrvávat v sociální síti?
- Jak vysoká by měla být minimální mzda, aby byly životní poměry osob odměňovaných minimální mzdou dostatečné k uspokojení všech základních životních potřeb?
- Nedává nízká úroveň minimální mzdy prostor pro výkon nelegální práce v souběhu s pobíráním sociálních dávek v nezaměstnanosti?

2.3 Metody sběru a analýzy dat

S ohledem na výše uvedené cíle mé diplomové práce je nejdříve zapotřebí stanovit výzkumné metody, které jsou stěžejní pro zpracování diplomové práce. Výzkumných metody určují, jakým způsobem lze dospět k výzkumnému cíli, udávají souhrn postupů, který je zapotřebí vytýčit, aby bylo dosaženo požadovaného výsledku zkoumání.¹⁵

Za stěžejní výzkumné metody této diplomové práce lze považovat:

- analýzu dokumentů
- analýzu událostí
- případovou studii
- rozhovory se zaměstnavateli a odborníky

¹⁵ NEKOLA, M., VESELÝ, A., OCHRANA, F. Metody a metodologie v analýze a tvorbě veřejných politik. In *Analýza a tvorba veřejných politik : přístupy, metody a praxe*. 1. vyd. Praha : SLON, 2007, s. 142. ISBN 978-80-86429-75-5.

Sekundární zdroje dat

Pro získání podkladů pro účely diplomové práce bylo prvotní nejdříve se seznámit a zanalyzovat dokumenty, které již byly na dané téma zveřejněny. Prvotní metoda, jež byla použita, byla ***analýza dokumentů***. Tato spočívala především v analýze odborné literatury na dané téma, ať již odborných knižních titulů nebo odborných článků v nejrůznějších časopisech v tištěné či elektronické podobě. Přínosně se projevilo také využití nejrůznějších materiálů uveřejněných na internetovém portálu Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky, dále pak na internetových stránkách Mezinárodní organizace práce, OECD, apod. Ačkoliv záměrem diplomové práce je zkoumat dané téma z hlediska situace v České republice, přesto bylo nutno se zabývat také odpovídající zahraniční literaturou, neboť tato se jeví nápomocna při získávání mnoha cenných informací v případě zahraničních zkušeností se zkoumáním vlivu minimální mzdy a sociálního systému na motivaci k pracovní činnosti a vlivu těchto institutů na zaměstnanost. Pro odpovídající získání teoretických poznatků bylo zapotřebí se věnovat analýze dokumentů vztahujících k tématu diplomové práce, a to nejen z pohledu sociální politiky, ale také z ekonomického hlediska, neboť minimální mzda a její výše je zároveň významným ekonomickým činitelem. Bezsporně bylo podstatnou součástí analýzy dokumentů prostudování právních norem, které s tématem diplomové práce souvisí, neboť právní předpisy jsou závazným hlediskem pro další zkoumání dané problematiky. V této souvislosti je nutno za stěžejní právní předpisy zmínit:

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů;
- nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů;
- zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 116/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů;

- zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů, atd.

Taktéž se v práci promítne *analýza statistických údajů*, neboť pro spolehlivé nastínění problematiky je zapotřebí se zaobírat také dostupnými statistickými daty. Rovněž také se budu zabývat studiem již provedených výzkumů zaměřených na analýzu stejného či podobného veřejně politického problému. Tyto výzkumy budou důležitým zdrojem získaných poznatků navazující na mé vlastní výzkumné šetření.

Nelze opomíjet ani analýzu událostí, která je spjata s danou problematikou, protože události dokáží nejlépe nastínit současný stav minimální mzdy a jejího vlivu na občany, jenž se stali závislími na sociální pomoci státu v důsledku nezaměstnanosti, v rámci jejich motivace přijmout i minimální mzdou finančně ohodnocené zaměstnání.

Primární zdroje dat

Za získáním primárních zdrojů dat spočívá provedení vlastního výzkumného šetření. Pro získání odpovědí na stanovené výzkumné otázky a pro dosažení stanovených cílů si následně zvolím kvalitativní metodu výzkumu prostřednictvím případové studie. Případová studie má za úkol demonstrovat a zhodnotit životní úroveň respondentů, tj. jejich finanční situaci, spokojenost se svým životním stylem a především objasnit, zda jsou lidé motivováni k výkonu zaměstnání odměňovaného minimální mzdou, nebo zda upřednostňují pobírání sociálních dávek v nezaměstnanosti.

Důležité bude pro získání dalších poznatků provést rozhovor s dalšími klíčovými aktéry, pro jehož provedení oslovím respondenty z řad zaměstnavatelů a odborníků z úřadu práce. Rozhovory se zaměstnavateli budou mít za cíl vyzískat informace na danou problematiku z jejich pohledu, neboť pro celkové dosažení stanoveného cíle diplomové práce budou důležité jejich zkušenosti s motivací zaměstnanců pracovat za minimální mzdu. Výzkumné šetření následně bude zakončeno uskutečněním

rozhovorů s experty – odborníky z řad úřadů práce, jenž ze svých pracovních zkušeností mohou poskytnout k tématu řadu cenných poznatků.

2.4 Informační zdroje

V rámci zpracování diplomové práce budu pracovat s velkým množstvím odborné literatury, jak již jsem nastínila v předchozím bodě. Pro ujasnění a vymezení základní literatury potřebné k tvorbě diplomové práce jsem použila možnost vyhledání si potřebných literárních zdrojů prostřednictvím elektronických databází, kdy jsem takto získala především knižní publikace a články v odborných časopisech. Z elektronických katalogů knihoven jsem využila databázi Národní knihovny České republiky.¹⁶ Zde jsem v databázi NKC¹⁷ (online katalog Národní knihovny v Praze) a v databázi ANL¹⁸ (elektronická databáze Národní knihovny v Praze, která obsahuje články v českých novinách, časopisech a sbornících) našla vhodné publikace a články zabývající se tematikou minimální mzdy a také sociálních dávek. V těchto databázích jsem jako klíčové slovo pro vyhledávání zadala pojem „*minimální mzdy - Česko*“, „*sociální dávky*“. Tato elektronická databáze nabízí mnoho publikací z řad odborných knih, článků v novinách, v odborných i publicistických časopisech a také ve sbornících, avšak stejně tak mám za to, že by obstály i elektronické databáze jiných českých knihoven.

Další způsob, který jsem využila při vyhledávání vhodné literatury ke zpracování diplomové práce, spočíval ve využití elektronického knihkupectví společnosti Google Book¹⁹, které je dostupné také v českém jazyce. Zde po zadání klíčového pojmu „*minimální mzda*“ se zobrazilo mnoho publikací, z toho znění některých bylo k dispozici přímo v elektronické verzi. Většina těchto dokumentů se však dotýkala

¹⁶ Internetové stránky Národní knihovny České republiky: <http://www.nkp.cz/>

¹⁷ NKC – Online katalog Národní knihovny České republiky [online] c2009 [cit. 11.10.2009] dostupné na http://sigma.nkp.cz/F/?func=file&file_name=find-b&local_base=nkc

¹⁸ ANL – Online katalog Národní knihovny České republiky [online] c2009 [cit. 11.10.2009] dostupné na http://sigma.nkp.cz/F/Q752KMSTH6MFI1HH6F2CT7XKR5QD3PAHTXYFJ2R8FCLVP2NP77-51913?func=file&file_name=find-b&local_base=ANL

¹⁹ Dostupné na www.books.google.com

minimální mzdy z pohledu její historie či vývoje, avšak i tyto informace jsem využila. Rovněž jsem využila služby Google – Scholar²⁰, která shromažďuje elektronické zdroje odborné literatury. Za účelem získání zahraničních literárních zdrojů jsem použila elektronické knihkupectví Amazon²¹, kde jsem jako klíčové slovo zvolila pojem „*minimum wage*“. Různé články zabývající se problematikou minimální mzdy a sociálních dávek a jejich vlivu na motivaci k pracovní činnosti jsem také vyhledávala prostřednictvím internetového vyhledávače Google, přičemž jako klíčové slovo jsem si zvolila následující pojmy: „*minimální mzda*“, „*minimální mzda a zaměstnanost*“, „*minimální mzda a motivace k práci*“, „*sociální dávky a motivace k práci*“, „*sociální dávky a zaměstnanost*“, „*minimální mzda a sociální dávky*“.

²⁰ Dostupné na <http://scholar.google.com>

²¹ Dostupné na <http://www.amazon.com/>

3. Teoretická východiska

3.1 Stručný nástin teoretických východisek

Při důkladné analýze problematiky je zapotřebí prvotně vymezit určitá teoretická východiska, z nichž lze při zpracování dále vycházet. Předně pouze stručně nastíním, z jaké teoretické jevy ovlivňují problematiku vlivu minimální mzdy a sociálních dávek na motivaci k pracovní činnosti.

Pro společnost je významné, aby byli lidé motivováni si k zajištění uspokojení svých potřeb vyzískat příjmy vlastní prací, neboť práce přináší nejen finanční ohodnocení, ale také uspokojení z provedené činnosti a tím přispívá k rozvoji duševní pohody člověka, neboť již Abraham Maslow²² ve své pyramidě potřeb²³ vymezil jako nejvyšší potřebu člověka seberealizaci. Práce tedy představuje významný prvek v životě člověka, jelikož se výrazně podepisuje na kvalitě jeho života, neboť vyzískanými finančními prostředky za vykonanou práci člověk uspokojuje i své další, pro život důležité, potřeby. Potřeba uspokojování potřeb vyvolává motivaci k jejich zabezpečení. V momentě, kdy tyto příjmy k zajištění svých potřeb nemá, nebo také postrádá tuto formu seberealizace, upadá do deprivace. V tomto okamžiku, především v oblasti finančního zajištění, je stát odpovědný za ty jedince, kteří si z důvodů nejrůznějších sociálních událostí nemohou příjem vlastní prací obstarat, a proto má vytvořenu jakousi záchranou sociální sítí systému sociálních dávek, které jsou určeny těmto občanům, kdy tyto dávky mají postačovat k uspokojení alespoň základních životních potřeb člověka.²⁴ Sociální stát²⁵ tedy

²² Životopis Abrahama Maslowa je k nalezení např. HUTLOVÁ, H. *Abraham Herold Maslow*. [online] 2008 [cit. 17.1.2010] dostupné na <http://dumfinanci.cz/osobnosti/ze-zahranici/abraham-harold-maslow>

²³ Viz. více např. *Maslowova pyramida*. [online] 2009 [cit. 17.1.2010] dostupné na <http://www.trhzin.cz/clanky/maslowova-pyramida>

²⁴ Potůček (POTŮČEK, M.: Sociální politika. Praha: Slon, 1995) definuje sociální stát jako: „Stát, v němž se v zákonech, ve vědomí a postojích lidí, prosazuje myšlenka, že sociální podmínky, v nichž lidé žijí nejsou jen věcí jedinců, nýbrž i věcí veřejnou“.

²⁵ Nebo-li v angličtině „welfare state“. Podle Potůčka (POTŮČEK, M.: Sociální politika. Praha: Slon, 1995) je však přesnější překlad tohoto anglického pojmu „stát veřejných sociálních služeb“, nikoliv „sociální stát“.

sehrává také významnou roli v naplnění uspokojení potřeb a zajištění alespoň standardní životní úrovně po přechodnou dobu, kdy člověk není schopen se sám postarat o své potřeby zajištěním příjmu vlastní prací.

Teorie rovných příležitostí je pak spjata v rámci zpracovávané tematiky s pracovními příležitostmi, kdy všichni lidé by měli mít rovný přístup na trh práce a k pracovním místům. Není žádoucí, aby byl utvářen prostor pro výkon nelegální práce²⁶ a využíván sociální systém těmi, pro které není motivující přijmout zaměstnání, jenž je ohodnocené minimální mzdou. Krebs²⁷ uvádí, že smyslem a cílem sociální politiky pak musí být zajištění důstojných podmínek a rovných příležitostí všem. Podobného názoru je také Jandourek²⁸, avšak ten má za to, že žijeme ve výkonové společnosti, ve které je sociální jednání velmi výrazně ovlivněno motivací na dané výkony, které jsou vykonávány pro společnost jako celek. Připouští, že by v takové společnosti nemělo docházet k sociálním nerovnostem, avšak tuto vizi považuje pouze za ideu, nikoliv reálnou možnost.

Obrazně by toto jeho tvrzení bylo možné vysvětlit tak, že i lidé nezaměstnaní, jenž se v důsledku této nepříznivé životní události ocitli bez finančního zajištění, mají nárok na důstojné životní podmínky, a tady také na pomoc státu v zajištění životně důležitých potřeb formou finanční pomoci v nezaměstnanosti. Na druhou stranu však nelze opomenout, že je zapotřebí zachovávat rovné příležitosti mezi všemi, a to tak, aby nedocházelo k situacím, kdy zaměstnaný člověk, jenž vyzískává prostředky na svou obživu a zajištění svých dalších životně důležitých potřeb vlastní prací, byl v konečném důsledku na tom hůře, než-li ten, kdo je nezaměstnaný a využívá sociální pomoci státu.

Teorií spravedlnosti se zabýval J. Rawls, který ve své stejnojmenné publikaci²⁹ uvádí: „*Budu naopak tvrdit, že by si lidé v počáteční situaci zvolili spíše dva různé*

²⁶ Pojem „nelegální práce“ je vymezen v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a to konkrétně v ustanovení § 5 písm. e), kdy nelegální prací se rozumí mimo jiné výkon pracovní činnosti pro fyzickou nebo právnickou osobu bez uzavření pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy.

²⁷ KREBS, V. *Sociální politika*. Praha: 2005

²⁸ JANDOUREK, J.: *Úvod do sociologie*. Praha: Portál, 2003. 232 s. ISBN: 80-7178-749-3. (156 s.)

²⁹ RAWLS, J. *A theory of justice*. USA: Harvard University Press, 2000. ISBN: 0-674-00077-3, 3. vyd. 23 s.

principy: první nastoluje rovnost základních práv a povinností, kdežto podle druhého platí, že sociální a ekonomické nerovnosti, například nerovnosti bohatství a pravomoci, jsou spravedlivé pouze tehdy, jestliže vyúsťují v kompenzující blaho pro kohokoliv, zvláště pak pro nejméně zvýhodněné členy společnosti. Může snad být účelné, ale nikoliv spravedlivé, že někteří lidé mají méně, aby jiní mohli prosperovat. Není však nespravedlivé, má-li několik málo osob větší výhody, pokud se tím zlepšuje situace lidí, kteří takové štěstí nemají.“ Tato Rawsova tvrzení lze převést do situace sociálního státu, kdy skutečně by měla existovat solidarita s těmi, kteří žijí v nedostatku. I sociální systém České republiky je takto nastaven; bohaté příjmové skupiny jsou povinny odvádět vyšší daně ku prospěchu těch, kteří mají příjmy nízké; naopak společensky znevýhodněné skupiny občanů, dají-li se takto nazvat ti, kteří například pečují o děti, jsou z nejrůznějších příčin znevýhodněni ve společnosti z důvodu svého zdravotního omezení, rodinné situace, apod., jsou státem „šetřeny“ od vysokých daňových povinností a ještě jsou jim přiznávány určité daňové úlevy. Z hlediska společenského pak však je nutné upozornit na skutečnost, že za sociálně nespravedlivé by tedy mělo být považováno to, jak vyplývá z tvrzení Rawlse, že lidé, kteří pracují za minimální mzdu a na uspokojení svých životních potřeb tedy musí vynaložit svou vlastní pracovní aktivitu, by na tom byli zhruba stejně po finanční stránce jako ti, kteří „uvízli“ v sociální síti pomoci státu, a kterým příjmy plynou z nejrůznějších sociálních dávek poskytovaných v období nezaměstnanosti.

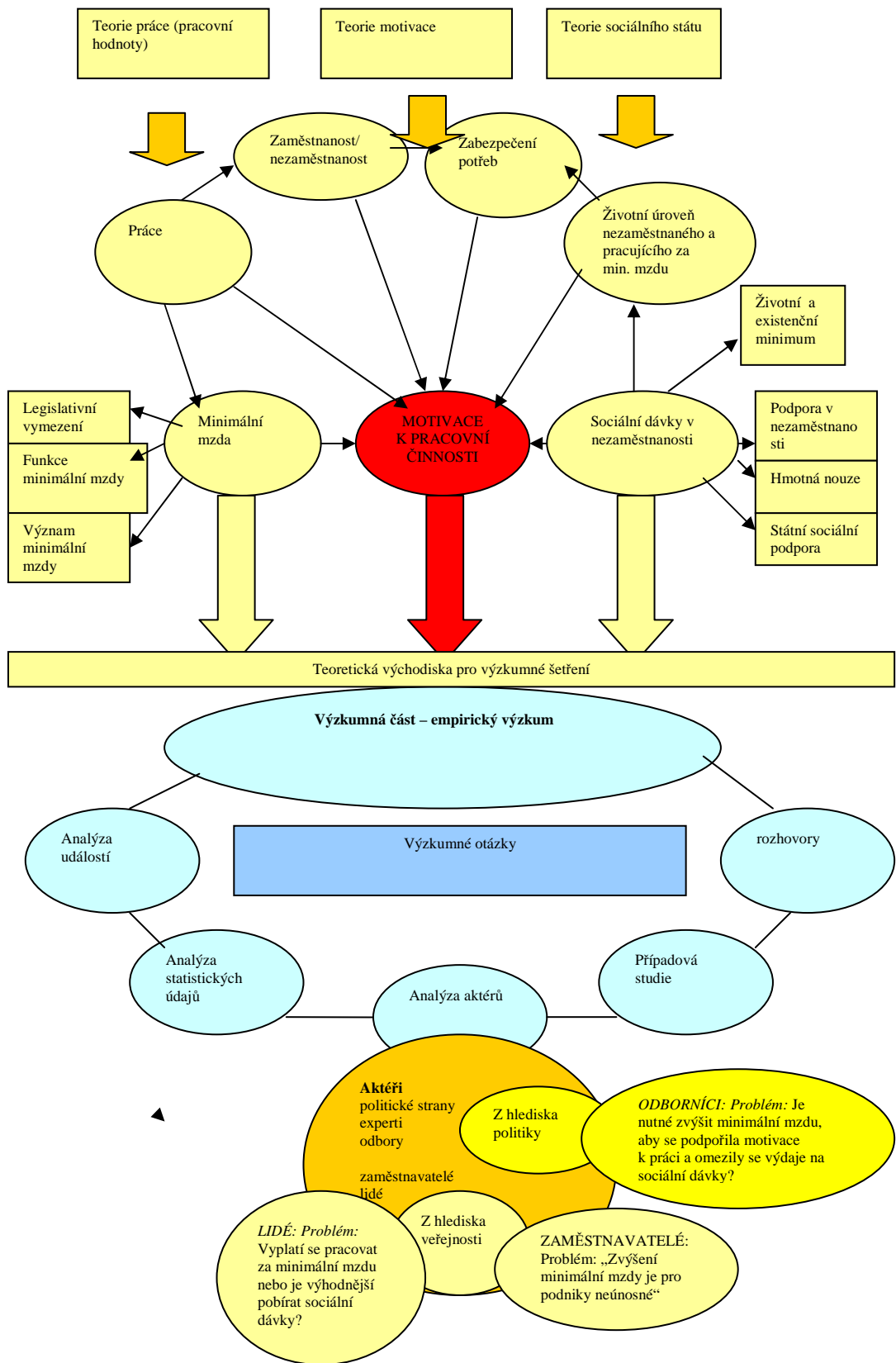
Z hlediska veřejného zájmu je důležité, aby lidé byli motivováni k práci, neboť práce má významnou hodnotu v životě člověka, ale také v životě celé společnosti. Nelze ustoupit od faktu, aby lidé si na své životní potřeby vydělávali vlastní ekonomickou aktivitou, protože tehdy by se společnost ocitla v degradaci. Veřejným zájem by tedy měla být motivace nezaměstnaných k tomu, aby se co nejdříve opět zapojili do pracovního procesu, a to i přesto, že některým nezaměstnaným v nalezení zaměstnání brání specifické okolnosti, jako například zdravotní stav, rodinná situace či nedostatečné vzdělání.

Při zpracování mé práce se pak setkám ještě s řadou dalších teoretických východisek, okrajově jen nyní uvádím např. teorii labellingu³⁰, neboť tato etiketizační teorie se promítá v mém tématu tam, kde si lidé utvářejí obecný názor na nezaměstnaného, který je po delší dobu odkázán na sociální pomoc státu, že si již vytvořil návyk pobírat tyto sociální dávky a tudíž již se mu nechce pracovat, a to přesto, že tyto předsudky mnohdy třeba nemusí být opodstatněné, když se jedná např. o takového nezaměstnaného, kterému se zaměstnání nedaří najít z důvodu zdravotních, rodinných nebo kvalifikačních. Veškeré teorie jsou mezi sebou úzce propojeny, mají vzájemnou návaznost, a proto jsou důležitými základními body pro celý teoretický koncept mé diplomové práce.

V následující myšlenkové mapě vyjádřím stručný nástin dalšího vymezení teoretických východisek a propojení jednotlivých vztahů, kterými se budu dále v práci zabývat.

³⁰ GIDDENS, A.: *Sociologie*. Argo, 1999. ISBN: 80-7203-124-4, str. 195

Obr. 1,
Zdroj: autor



3.2 Motivace k pracovní činnosti

Pokud by neexistovala motivace, nebylo by také ani možné zkoumat, zda je člověk ochoten či neochoten vykonávat pracovní činnost, za jakých podmínek, a jaké faktory mají na tuto jeho „ochotu“ vliv. Z tohoto důvodu se nyní budu zabývat stručným nástinem teorie motivace, a to v rámci její souvislostí na motivaci k pracovní činnosti.

Budeme-li se zabývat původem slova „*motivace*“, vzejde najevo, že toto pochází z latiny, konkrétně z latinského slova „*movere*“, jehož význam lze v překladu vysvětlit jako „hýbat se, pohybovat se“. Z tohoto pak plyne, že z motivace vycházející pojem „motiv“ je pak možno vyložit si jako „uvést do pohybu“. ³¹

Pod pojmem motivace lze spatřovat, jak vyjádřil Nakonečný³², „*intrapsychický proces vyúsťující ve výsledný vnitřní stav, motiv*“. Motivace se tedy projevuje tak, že v případě, pocítuje-li jedinec deficit ve svých potřebách, je tímto deficitem nucen k takovému jednání, jehož hybnou silou je odstranění tohoto pocitu, což vede k uspokojení. Motiv k tomuto jednání, tj. k aktivitě vedoucí k odstranění tohoto deficitu, pak lze charakterizovat jako touhu po uspokojení. ³³

Práce je, jakožto každá jiná lidská činnost, považována za činnost motivovanou. Motivace k práci vyjadřuje určitou formu lidského chování. Je spjata s výkonem pracovní činnosti v rámci určité profese, vyjadřuje celkovou ochotu jedince k práci, k plnění jemu svěřených úkolů a k přístupu k pracovním povinnostem. Položíme-li otázku, proč vlastně člověk práci vykonává, je na tuto zřejmá odpověď. Předním důvodem k výkonu placené práce jsou **peníze**, jež se považují za základní zdroj pro zajištění obživy a uspokojování potřeb. Stojí však za zmínku, že finanční ohodnocení není pouze jediným důležitým faktorem k výkonu pracovní činnosti. Důležitou roli sehrává i motivace intrinsická (vnitřní) a extrinsická (vnější). Jedná se o vnitřní a vnější motivy, přičemž **vnitřními motivy** jsou ty, které přímo souvisejí s výkonem samotné práce, např. potřeba kontaktu s druhými lidmi, touha po moci, potřeba

³¹ ADAIR, J.: *Efektivní motivace*. Praha: Alfa Publishing, 2004. ISBN 80-86851-00-1. 178 s. (14 s.)

³² NAKONEČNÝ, M. *Motivace lidského chování*. Praha: Academia, 1997. ISBN 80-200-0592-7. 270 s.

³³ Tamtéž. (s 270)

smyslu života a seberealizace, potřeba výkonu, aj., a v případě *vnějších motivů* je pak motivace k pracovní činnosti spjata s podmínkami či okolnostmi výkonu práce, např. potřebou financí, jistoty, sociálních kontaktů, aj..³⁴

Utříděním potřeb a jejich významu pro život jedince a jeho motivaci k činnosti se zabýval Abraham Maslow,³⁵ který vytvořil hierarchii potřeb. Tyto potřeby uspořádal podle jejich důležitosti a významu, a to tak, že na prvním místě spatřoval potřeby fyziologické, na druhém pak potřeby bezpečí, poté následují potřeby společenské, potřeby uznání, na páté místo seřadil potřeby kognitivní, na šesté pak potřeby estetické a jako sedmou důležitou potřebu spatřoval potřebu seberealizace. Maslow vycházel z toho, že člověk musí mít nejdříve uspokojeny základní potřeby, a jakmile postupně tyto potřeby uspokojí, jeho zájem o ně klesá a vždy se začíná poohlížet po uspokojení potřeby z dalšího vyššího stupně tohoto pomyslného žebříčku.

Bělohlávek³⁶ hierarchii potřeb podle Maslowa vztáhl na motivaci zaměstnanců k pracovní činnosti, kdy uvádí, že zaměstnance lze k pracovní činnosti podle této hierarchie motivovat tak, aby byly uspokojeny všechny jeho potřeby, které pro řádný výkon zaměstnání potřebuje. Pod uspokojením fyziologických potřeb zaměstnance si mimo jiné představuje zajistit zaměstnanci kvalitní ochranné pomůcky, vytvořit takové pracovní prostředí, které by ochraňovalo zdraví zaměstnance, dále pak pod potřebou jistoty a bezpečí spatřuje vytvoření stability podniku a jeho perspektivu, vytvářením dobrých vztahů na pracovišti a jejich upevňováním by zabezpečil potřebu sounáležitosti, dobrým finančním ohodnocením pak potřebu uznání a potřebu seberealizace by uspokojil tím, že zaměstnanec by měl organizovanu práci tak, aby co nejlépe mohl rozvíjet a uplatnit své schopnosti, čímž by získal pocit zadostiučinění.³⁷ Shrnutím lze spatřovat to, že zaměstnanec, kterému by

³⁴ PROVAZNÍK, V., KOMÁRKOVÁ, R.: *Motivace pracovního jednání*. Praha: VŠE, 1998. ISBN 80 -7079-283-3 (82 – 84 s.)

³⁵ MASLOW, A.: *A theory of human motivation*. [online] [cit. 17.1.2010] dostupné na <http://www.ebookpars.com/ebooks/Motivation.pdf>

³⁶ BĚLOHLÁVEK, F.: *Jak řídit a vést lidi*. Praha: Computer Press, 2000. ISBN: 80-7226-308-0. (41 s.)

³⁷ BĚLOHLÁVEK, F.: *Jak řídit a vést lidi*. Praha: Computer Press, 2000. ISBN: 80-7226-308-0. (41 s.)

zaměstnavatel zabezpečil touto formou uspokojení jeho potřeb, by byl jistě motivován k pracovní činnosti, a tím pádem také k dobrým pracovním výsledkům.

Nakonečný³⁸ vyjadřuje, že motivace k práci je vedena především formou odměny a trestů, což na zaměstnance vyvíjí pozitivní nebo negativní vliv. Zmiňuje, že z tohoto faktu vychází také V. H. Vrom, který měl za to, že pokud zaměstnanci odvádí nekvalitní práci, je možné získat opět kvalitní práci tím, že chyby budou potrestány. Rovněž tvrdil, že produktivita práce se zlepší mimo jiné i díky tomu, že odměny budou pro zaměstnance dostatečně zajímavé, neboť tímto zaměstnanci lépe vyvinou námahu k dosažení kvalitní a produktivní práce.³⁹

3.3 Práce – její význam a vymezení

Již odpradávná má práce v životě člověka nezastupitelné místo. Bez ní by nebyl schopen přežít, neboť by nevyzískal obživu a neuspokojil by ani své další základní životní potřeby. Samotný pojem „práce“ pak lze definovat z kontextu mnoha vědních oborů, které se prací zabývají, a to například z pohledu humanistických, technických i přírodních věd. Významná je v této souvislosti především definice tohoto pojmu z hlediska filozofie. Tato věda na práci pohlíží jako na vědomou činnost spjatou s utvářením určitých hodnot. S ohledem na skutečnost, že práce je člověkem vykonávána v určitém sociálním prostředí, kde dochází k interakci člověka s různými sociálními skupinami a výrazně se podílí na formování postavení jedince ve společnosti, což má zároveň také významný vliv na celou společnost, je práce zkoumaná také z pohledu sociologie.⁴⁰

Armstrong⁴¹ uvádí, že většina lidí pracuje proto, aby získala prostředky pro svou obživu, přičemž se dále vyjadřuje, že práce přináší lidem také uspokojení dalších

³⁸ NAKONEČNÝ, M.: Motivace pracovního jednání a její řízení. Praha: Management Press, 1992. ISBN 80-85603-01-2

³⁹ Tamtéž (213 s.)

⁴⁰ NOVÝ, I., SURYNEK, A., a kol.: *Sociologie pro ekonomy a manažery*. Praha: GRADA Publishing, a. s., 2006: ISBN 80 -247-1705-0. 288 s. (204 s.)

⁴¹ ARMSTRONG, M.: *Řízení lidských zdrojů. Nejnovější trendy a postupy*. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2007. 769 s. ISBN: 978-80-247-1407-3. (185 s.)

potřeb, jež jsou pro každého člověka důležité, a to zejména pocit uspokojení z dobře odvedené práce, prestiž a úspěch.

Jandourek⁴² definuje práci obdobně, neboť se vyjadřuje v tom smyslu, že práce je vědomá a plánovaná činnost. Má za to, že bez ohledu na skutečnost, zda-li se jedná o činnost manuální nebo duševní, je jejím cílem uspokojení potřeb. Stejně jako Armstrong zaujímá rovněž názor, že práce je významná pro udržení sociálních kontaktů člověka, pro sebeuspokojení a pro rozvoj dovedností, což vše v kontextu zlepšuje pocit sebehodnocení každého jedince. Shrnutím lze konstatovat, že práce tedy představuje významnou hodnotu v životě člověka. Je jí přikládána důležitost tím, že společnost hodnotí vykonávanou práci jedince, čímž působí na jeho společenské začlenění a prestiž, míru ohodnocení za vykonanou práci a na jeho další postoje k pracovní činnosti.

Práci jako významný prvek pro udržení sebeúcty pak definuje Giddens.⁴³ Uvádí, že dokonce i tehdy, pokud se jedná o práci nezajímavou nebo takovou, která je vykonávána v nepříjemném prostředí, má práce významný vliv na psychologický stav jedince a na jeho každodenní systém činností, což demonstruje šesti základními pilíři vlivu práce, mezi které podle něj patří peníze, míra aktivity, změna, strukturovaný čas, sociální kontakty a osobní identita. Z tohoto plyne, že těchto šest základních aspektů motivuje člověka i k takové práci, která pro něj není uspokojivá či je pro něj z nejrůznějších důvodů nelákavá. Lze si to vysvětlit jednoduchým způsobem, neboť např. ztráta práce, jakožto zdroje obživy, je přímým důsledkem nedostatku financí, z čehož je člověk deprimován. Touto ztrátou pociťuje obavy o zajištění jeho každodenních životních potřeb, které jsou silnější, než vykonávání nezajímavé či nepříjemné práce. Stejně tak člověk, který se ocitne bez zaměstnání, ztrácí možnost využít a rozvíjet své schopnosti a znalosti, což má negativní důsledek pro jeho aktivitu. Změnu pak Giddens pojímá tak, že pro mnohé je práce obměnou činností, které jsou vykonávány v domácím prostředí, přičemž má jedinec díky práci možnost poznat nové prostředí a nové přátele a známé, se kterými má díky práci

⁴² JANDOUREK, J.: *Úvod do sociologie*. Praha: Portál, 2003. 232 s. ISBN: 80-7178-749-3, (150 s.)

⁴³ GIDDENS, A.: *Sociologie*. Argo, 1999. ISBN: 80-7203-124-4, (195 s.)

šanci si vybudovat pevné sociální kontakty. V důsledku pracovního režimu mívá člověk dodržován svůj denní rytmus a řád a v neposlední řadě práce významným způsobem ovlivňuje osobní identitu člověka, čímž získává pocit sebeúcty.⁴⁴ Na druhé straně je na místě také zmínit, že Giddens považuje spojitost mezi nízkou produktivitou práce a nízkými výdělky, neboť podle něj lidé s nízkými příjmy také podávají nízké pracovní výsledky. Rovněž je toho názoru, že stabilní zaměstnanosti nelze dosáhnout tím, že jsou lidé ustavičně ohodnocováni nízkou mzdou, neboť v tomto případě mohou mnohdy nabýt dojmu, že nízký plat je postaven na roveň žádnému platu, tedy, že ztrácejí motivaci za tento plat pracovat a raději volí cestu nezaměstnanosti.⁴⁵

Podle Mareše⁴⁶ je placená práce považována za znak bohatství, je jí přikládána možnost omezení chudoby, a zároveň ji pokládá za prvek, který významně spojuje a utváří společnost, neboť lidé, kteří ve společnosti žijí, jsou považováni za občany pracující. Mareš⁴⁷ dále také podotýká, že „nemít placenou práci znamená nejen osobní frustraci, ale i sociální exkluzi“.

Výše uvedené ostatně dokazuje Mareš⁴⁸, a to základě analýzy dat, která jsou pro Českou republiku vyzískána z velkého reprezentativního výzkumu hodnot ESV 1999⁴⁹. Tato data byla seskupena na základě dotazníku, který je totožný také pro většinu evropských zemí. Mareš uvádí, že práce má významnou a relativně vysokou hodnotu pro občany nejen v České republice, ale také v mnoha dalších evropských zemích. Z daných dat vyplynulo, že 96,8% oslovených občanů České republiky má za to, že práce je pro ně důležitá, přičemž více než polovina, tj. 59,5%

⁴⁴ Tamtéž (195 s.)

⁴⁵ GIDDENS, A.: *Třetí cesta a její kritici*. Praha: Mladá fronta, 2004. ISBN: 80-204-1208-5, (115 s.)

⁴⁶ MAREŠ, P.: *Od práce emancipující k práci mizející*. Sociologický ústav AV ČR, 2004. [online] 2004 [cit. 15.1.2010] dostupné na http://sreview.soc.cas.cz/uploads/1a4029cdbe9428ff54002c0cd817a4a6b3736337_512_13mares23.pdf

⁴⁷ MAREŠ, P.: *Češi: Zaměstnání a práce. Jak jsou Češi spokojeni ve své práci*. [online] 2001 [cit. 12.3.2010], dostupné na <http://socstudia.fss.muni.cz/pristup.php?soubor=080319142022.pdf>

⁴⁸ MAREŠ, P.: *Češi: Zaměstnání a práce. Jak jsou Češi spokojeni ve své práci*. [online] 2001 [cit. 12.3.2010], dostupné na <http://socstudia.fss.muni.cz/pristup.php?soubor=080319142022.pdf>

⁴⁹ **European Values Study** provádí ve velkém měřítku panelové šetření výzkumného programu zaměřeného na základní lidské hodnoty. Poskytuje pohled na názory, preference, postoje, hodnoty a názory občanů v celé Evropě.

Více informací je dostupných na internetové stránce: <http://www.europeanvaluesstudy.eu/>

dotázaných občanů České republiky považuje práci ve svém životě za velmi důležitou.

Podle Mareše⁵⁰, který na základě výše uvedených vyzískaných dat z výzkumu ESV 1999 provedl faktorovou analýzu, tato odhalila tři nejobecnější faktory, kterým respondenti připisují největší význam, a to faktor instrumentální, faktor společenský a faktor seberealizační. Tyto je možno charakterizovat následovně. **Instrumentální faktor** v sobě skrývá dobrý plat, jistotu a stabilitu zaměstnání, nárok na dovolenou, nemít práci pod tlakem, atd., **faktor společenský** je následně hodnocen tak, že se mu připisuje pocit užitečné práce, společensky významné, uznávané a odpovědné, přičemž k poslednímu **seberealizačnímu faktoru** lze přiřadit možnost něčeho dosáhnout, uplatnit své znalosti a schopnosti, apod.. Mareš však podotýká, že pro přesné určení preferencí respondentů k jednotlivým pro ně významným faktorům se musí vzít v potaz také věk, vzdělání, postavení ve společenské třídě a pohlaví respondentů. To totiž ukazuje, že například nižší společenská třída přikládá největší důraz instrumentálnímu faktoru, neboť mají obavy ze ztráty zaměstnání, kdežto nižší střední třída a střední třída spíše preferuje faktor společenský a vyšší střední třída a vyšší třída pak klade největší důraz na faktor seberealizační.⁵¹

3.4 Teorie sociálního státu

Ke zcela základním teoriím sociální politiky patří teorie sociálního státu, neboť sociální stát představuje takové postoje společnosti, které mají za to, že sociální podmínky, ve kterých lidé žijí, je nutno považovat nikoliv za věc jednotlivců a jejich rodin, avšak, že je nutno tyto podmínky pokládat za věc, jíž se má zabývat především veřejnost.⁵²

⁵⁰ MAREŠ, P.: *Češi: Zaměstnání a práce. Jak jsou Češi spokojeni ve své práci.* [online] 2001 [cit. 12.3.2010], dostupné na <http://socstudia.fss.muni.cz/pristup.php?soubor=080319142022.pdf>

⁵¹ Tamtéž

⁵² POTUČEK, M.: *Sociální politika.* Praha: Slon, 1995

3.4.1 Definice a vznik sociálního státu

Přestože první zmínky o snaze řešit sociální problémy chudiny lze datovat již ke středověku rannému novověku, historie sociálního státu a pojmu „sociální stát“ nebo také jeho anglického výrazu „welfare state“ je přiřazována až k labouristické vládě Velké Británie⁵³, kdy anglický lord Viliam Beveridge, který jako ředitel prestižní Londýnské školy pro ekonomii a politickou vědu, se v roce 1911 zainteresoval do přípravy zákona sociálním pojištěním v nezaměstnanosti, které bylo první svého druhu v rámci celého světa. Posléze vypracoval zprávu k sociální politice ve Velké Británii a v roce 1942 zavedl první komplexní systém sociálního zabezpečení, jehož měli být účastni všichni pracující občané. V obou těchto dokumentech poprvé použil výraz „welfare state“, který byl od této doby spojován vždy se vším, co se týkalo sociálních podpor.⁵⁴

Tento kontroverzní pojem „welfare state“ však není snadné jednoznačně přeložit, neboť tato formulace obsahuje mnoho významů. Například Večeřa⁵⁵ uvádí, že tento pojem si lze v kontextu sociální politiky vyložit jako „stav slušného žití (blahobytu) zajišťovaného v případě sociální nouze formou pomoci ze strany státu nebo společnosti“. Co se však týče přesného přeložení tohoto výrazu do jazyka českého, zde je již Večeřa opatrnější, neboť má za to, že se český ekvivalent k tomuto pojmu stále utváří a dosud není sjednocen. Konkrétně se však Večeřa kladně naklání k překladu tohoto pojmu jako „sociální stát.“⁵⁶ Potůček⁵⁷ však pokládá za přesnější překlad „stát veřejných sociálních služeb“.

Sociální stát lze definovat z hlediska užšího a širšího pojetí. Podle Spiekera⁵⁸ lze rozumět pod užším smyslem tohoto pojmu takový stát, jehož hlavní snahou je chránit

⁵³ KOVÁŘ, M., SOUKUP, J.: *Vznik a fungování britského sociálního státu v letech 1939 – 1951*. Vysoká škola ekonomická v Praze: Acta Oeconomica Pragensia, roč. 15, č. 7, 2007 (257 s.) [online] 2007 [cit. 20.2.2010] dostupné z <http://www.vse.cz/aop/pdf/200.pdf>

⁵⁴ VEČEŘA, M.: *Sociální stát. Východiska a přístupy*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1996. ISBN: 80-85850-16-8 (22 s.; 23 s.)

⁵⁵ VEČEŘA, M.: *Sociální stát. Východiska a přístupy*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1996. ISBN: 80-85850-16-8 (24 s.)

⁵⁶ VEČEŘA, M.: *Sociální stát. Východiska a přístupy*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1996. ISBN: 80-85850-16-8 (24 s.)

⁵⁷ POTŮČEK, M.: *Sociální politika*. Praha: Slon, 1995

⁵⁸ SPIKER, M.: *Sociální stát a jeho krize*. Praha: Česká křesťanská akademie, 1996. ISBN: 80-85795-26-4 (5 s.)

své obyvatele před sociálními událostmi, za které lze považovat např. stáří, invaliditu, nemoc, nezaměstnanost, apod.. Pod širším významem pak též autor pojímá úlohu sociálního státu mimo poskytování základních sociálních jistot také v zabezpečení sociální spravedlnosti, integrace do společnosti a svobodu každého jednotlivce. Z tohoto státu vyplývají povinnosti spočívající v pomoci těm, kteří jeho pomoc potřebují, a to například lidem, jenž žijí pod úrovní stanoveného životního minima či rodinám, jejichž výdaje jsou zvýšeny péčí o děti.⁵⁹

3.4.2 Podstata a charakteristika sociálního státu

Podstatu sociálního státu lze spatřovat vytvoření takové sociální politiky, která bude zabezpečovat stabilitu celé společnosti, přičemž dále lze podstatu sociálního státu spatřovat především v právu občanů na zabezpečení prostřednictvím sociální politiky takového životního standardu, který jim bude umožňovat rovné a důstojné šance na kvalitní životní podmínky. Toto pojetí sociální politiky se vyskytuje u zemí s reprezentativně vyspělou tržní ekonomikou, přičemž sociální systémy těchto zemí lze charakterizovat jako ty, které mají vyvinuty komplexní program sociálního pojištění, jehož úkolem je zabezpečení všech obyvatel, zejména těch, jenž se potýkají s nemocemi, nezaměstnaností, nevzdělaností, ale také občanů starých či jinak sociálně znevýhodněných. Dále lze sociální stát v těchto demokratických zemích charakterizovat tak, že tyto země převzaly na sebe zodpovědnost za sociální podmínky svých občanů.⁶⁰

3.4.3 Typologie sociálního státu

Typologii sociálního státu jako jeden z prvních uvedl **Richard Timuss**⁶¹, který uvedl modely sociálního státu reziduálního, institucionálního a pracovně-

⁵⁹ Tamtéž, (5 s.)

⁶⁰ KREBS, V. a kol. *Sociální politika*, Praha : ASPI, a s., 2007. 4. vyd., s. 504 (74 s.)

⁶¹ Životopis je dostupný na internetových stránkách http://en.wikipedia.org/wiki/Richard_Titmuss

výkonového. *Model reziduálního sociálního státu* byl Timussem spatřován z liberálního hlediska, protože měl za to, že lidské potřeby by měly být uspokojovány jak rodinou, ve které člověk žije, tak také trhem. Tento model sociálního státu dává jasná pravidla v poskytování státní pomoci, která by měla být v těch nejzazších případech poskytnuta pouze těm, kteří tuto pomoc skutečně potřebují, a nikoliv těm, kteří mohou, ale nechtějí si tuto pomoc utvářet sami, např. ti, kteří mohou, ale nechtějí pracovat a zabezpečit si tak příjem vlastní prací.⁶² Druhým typem sociálního státu podle Timusse je pak *model institucionálního sociálního státu*, který je ve své podstatě pravým opakem modelu reziduálního. Východiskem institucionálního modelu sociálního státu je myšlenka, že stát by měl především účinně preventivně zabraňovat vzniku nejrůznějších sociálních událostí, a nikoliv již ve svém důsledku čelit pouze jejich následkům. Posledním typem sociálního státu v této souvislosti je *pracovně-výkonový model*, který má za to, že státní pomoc by měla být určena jen těm, kteří mají v tomto ohledu své zásluhy, tj. těm, kteří odvádí pracovní výkony a jsou produktivní. Pro tento model sociálního státu je dále charakteristické to, že se snaží udržovat určitý společenský status jedince ve společnosti.

Druhou významnou typologií sociálního státu je typologie podle **Esping-Andersena**⁶³, který modely sociálního státu dále rozvinul, a to na model liberální, konzervativní a sociálně demokratický. *Model liberální*, k němuž lze pro příklad přiřadit sociální systém ve Velké Británii, USA a Austrálii, je v tomto směru charakteristický majetkovým testováním žadatelů o sociální pomoc. Poskytuje pomoc pouze sociálně nejslabším skupinám, a to lidem s velmi nízkými příjmy, přičemž ostatní skupiny obyvatel, kteří již nárok na státní pomoc nemají, využijí možnost dobrovolného systému sociálního pojištění.⁶⁴ Dávky tedy nebývají vysoké, nýbrž pouze zajišťují určitý minimální zdroj příjmů. *Konzervativní model sociálního*

⁶² VEČEŘA, M.: *Sociální stát. Východiska a přístupy*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1996. ISBN: 80-85850-16-8 (64 s., 65 s.)

⁶³ Životopis tohoto významného dánského sociologa je k nalezení např. na <http://www.esping-andersen.com/>

⁶⁴ PEDERSEN, S. E. *Obrací se Skandinávie zády ke svému státu blahobytu?* [online] 2002 [cit. 22.2.2010], dostupné na http://www.europeum.org/disp_article.php?aid=563
Liberálním státem ve stejném smyslu se však dále zabývá také VEČEŘA, M.: *Sociální stát. Východiska a přístupy*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1996. ISBN: 80-85850-16-8

státu se považuje za nejstarší typ sociálního státu, kdy se vyvinul za účelem posílení ochrany dělníků a zaměstnanců. Státní pomoc zde nastupuje až ve chvíli, kdy již nedostačuje systém sociálního pojištění, kterého musí být povinně účastni všichni pracující. Nutno podotknout, že v případě, kdy občan není zaměstnán a tudíž nepřispívá do systému pojištění, je odkázán na pomoc v rámci své rodiny, případně jsou mu poskytnuty pouze minimální existenční sociální dávky, pokud mu již ani rodina nedokáže pomoci. Typickým příkladem tohoto modelu sociálního státu je Německo.⁶⁵ Jako poslední ze tří typů sociálních států uvedl Esping-Andersen *sociálnědemokratický sociální stát*, nebo-li také jiným názvem skandinávský model, poněvadž hlavními jeho představiteli jsou především země severní Evropy. V rámci tohoto modelu sociálního státu je poskytováno sociální zabezpečení v případě nepříznivé sociální situace všem občanům bez ohledu na to, zda-li jsou nebo nejsou zaměstnáni.⁶⁶

Česká společnost, jak uvedl Večerník⁶⁷, se v počátku 90. let 20. století jen stěží dala charakterizovat pod některým z výše uvedených typů sociálních států dle Esping-Andersena, neboť liberální projevy Václava Klause směřovaly k reziduálnímu systému, obyvatelstvo se však přiklánělo ke skandinávskému typu sociálního státu, avšak tradice české společnosti byla postavena vždy na základě korporativistického systému. Večerník podotýká, že s ohledem na tuto rozličnost nebylo s podivem, že na témže základě všech tří možných alternativ vznikly i programy předních politických stran.⁶⁸

Výše jsem tedy stručně nastínila různé typy sociálních států, přičemž v následujících kapitolách se budu podrobněji zabývat systémem sociálních dávek v nezaměstnanosti a poskytování další sociální pomoci v době této nepříznivé životní situace, stejně, jako se budu dále zabývat detailněji minimální mzdou a jejími vlivy

⁶⁵ KELLER, J. *Soumrak sociálního státu*. Praha: Sociologické nakladatelství Slon, 2005. ISBN: 80-86429-41-5. 1. vyd., (52 s.)

⁶⁶ Tamtéž, (55 s.)

⁶⁷ VEČERNÍK, J.: *Proměny a problémy české politiky*. [online] 2005 [cit. 18.3.2010] dostupné na http://sreview.soc.cas.cz/uploads/0680022d7a7151150edf6787bab278dd0efb5081_573_507vecernik18.pdf

⁶⁸ Tamtéž

spolu s poskytnutými sociálními dávkami v nezaměstnanosti na motivaci občanů k pracovní činnosti, přičemž budu dále uvedenou teorií sociálního státu rozvíjet.

4. Minimální mzda z hlediska teoretického vymezení

Institut minimální mzdy je jedním z nejdůležitějších pilířů v pracovním právu. Právo na to, aby zaměstnanec byl za vykonanou práci ohodnocen alespoň minimální finanční částkou, která představuje hodnotu jím vykonané práce, je tématem stále velmi diskutovaným, a to jak v laické, tak i v odborné veřejnosti. V podstatě lze shrnout tyto diskuze do dvou zcela odlišných skupin. První skupinou lze pojmenovat všechny, jenž institut minimální mzdy preferují, neboť vítají toto opatření jako ideální zábranu proti chudobě. Druhá skupina se pak k tomuto institutu nestaví příliš kladně. Má za to, že zavedení minimální mzdy způsobuje je ve svém podstatném důsledku především zvýšení nezaměstnanosti, jelikož původně avizovaný sociální smysl, který minimální mzda měla představovat, může vést ke zvýšení ceny práce.⁶⁹

4.1 Legislativní vymezení minimální mzdy

Již ve Všeobecné deklaraci lidských práv⁷⁰ je v článku 23 odst. 3 vymezeno, že: „Každý, kdo pracuje, má nárok na spravedlivou a uspokojivou odměnu, která by zajišťovala jemu samému a jeho rodině živobytí odpovídající lidské důstojnosti a která by byla doplněna, kdyby toho bylo třeba, jinými prostředky sociální ochrany.“ Právo na důstojné živobytí a uspokojivou odměnu musí být tedy respektováno jako nenarušitelné základní právo každého člověka.

Stejně tak Evropská sociální charta⁷¹ chrání právo na práci a pro zaměstnance pojímá jako zásadní právo na důstojné a spravedlivé odměňování za práci, tak aby jim i jejich rodinám byla zajištěná slušná životní úroveň.

⁶⁹ FIALOVÁ, K.: *Minimální mzda: vývoj a ekonomické souvislosti v České republice*. IES Working Paper 12/2007. IES FSV. Charles University. [online] 2007 [cit. 20.2.2010] dostupné na <http://ies.fsv.cuni.cz/default/file/download/id/5259>

⁷⁰ Všeobecná deklarace lidských práv ze dne 10.12.1948 vyhlášená Valným shromážděním OSN

⁷¹ Evropská sociální charta ze dne 18.10.1961 podepsaná v Turíně, k dodržování práv stanovených Evropskou sociální chartou se zavazují všechny státy, jenž jsou členy Rady Evropy, tj. členské země EU. Česká republika ratifikovala Evropskou sociální chartu 3. listopadu 1999, avšak jménem Československé federativní republiky byla podepsána již v květnu 1992 ve Štrasburku.

Důležitým faktorem na utváření sociálních práv v oblasti práce mají i normy Mezinárodní organizace práce.⁷² V rámci problematiky minimální mzdy je nutné zmínit několik úmluv této organizace. Jedná se například o Úmluvu č. 26, o zavedení metod stanovení minimální mzdy, která byla přijata v roce 1928, přičemž Česká republika tuto úmluvu ratifikovala v roce 1993. Dále pak se jedná o Úmluvu č. 99, o stanovení minimálních mezd v zemědělství, jež byla přijata také v roce 1951, a již Česká republika ratifikovala taktéž v roce 1993. V neposlední řadě je pak významná Úmluva č. 131, o stanovení minimálních mezd se zvláštním zřetelem na rozvojové země z roku 1971, avšak tuto Česká republika doposud neratifikovala.

Dohoda o sociální politice, která byla připojena k Maastrichtské smlouvě o Evropské unii, stanovuje základní cíle evropské sociální politiky, neboť se zabývá například podporou v nezaměstnanosti, přiměřenou sociální ochranou, bojem proti vyloučením z trhu práce, avšak odměňování za práci nebylo zemím Evropského společenství dáno v kompetenci.

V ústavním zákoně č. 2/1993 Sb., Listině základních práv a svobod, jež byla vyhlášena jakou součástí Ústavy České republiky, je pak v článku 28, hlavě IV., stanoveno následující: *„Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon.“* Ústava ČR tedy podřazuje pod základní lidské právo to, aby byli občané ČR spravedlivě odměněni za práci, avšak aby toto bylo zaručeno, bylo zapotřebí podrobně toto spravedlivé odměňování specifikovat dalším zákonem, a to zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁷² Informace týkající se Mezinárodní organizace práce lze dohledat v českém jazyce např. na internetových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky - *Základní informace o MOP*. MPSV ČR. [online] 2007 [cit. 26.3.2010] dostupné na <http://www.mpsv.cz/cs/1006>., v originále pak na *International Labour Organization*. [online] 2010 [cit. 26.3.2010] dostupné na <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm#3>

4.2 Vývoj minimální mzdy v České republice

Již v roce 1919 přijalo tehdejší Československo, jakožto jeden z prvních států tehdejší Evropy, vyhlášku, kterým byla vůbec poprvé v historii celé země stanovena minimální mzda. Jednalo se o vyhlášku č. 232 z 16. dubna 1919, o mzdách za šití v konfekci textilního průmyslu, které si objednalo tehdejší vojsko. Poté ve dvacátých a třicátých letech dvacátého století se minimální mzdy stanovovaly převážně prostřednictvím kolektivních smluv, přičemž následně předmnichovské Československo ratifikovalo úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 26/1928. V období socialismu pak Československo bylo jednou z mála zemí, kde minimální mzda nebyla zákonem stanovena, v tomto období nebylo předmětem zájmu, zda-li výše minimální mzdy, která byla určena pouze tarifními třídami minimálních mzdových stupňů pro různá odvětví, je v optimální výši pro životní úroveň a případné životní minimum.

Po pádu komunistického režimu byl v tehdejší Československé federativní republice novelizován zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, do kterého byla minimální mzda začleněna. Potůček⁷³ podotýká, že na samotném počátku utváření demokracie probíhaly také debaty o tom, zda je vhodné ustanovit zákonem minimální mzdu, či nikoliv. Zastřešuje toto názorem Tomeše, který měl za to, že minimální mzda je vhodným opatřením, neboť je v jejich možnostech zabránit chudobě. Naproti tomu se vyskytovaly názory, jako například názor Vykopala, že nároky v podobě minimální mzdy jsou pozitivní jen pro ty, kteří jsou zaměstnání, neboť tito mají právo a jistotu alespoň tohoto příjmu, kdežto nezaměstnaní pak budou jen těžko shánět zaměstnání.⁷⁴

Minimální mzda však byla ustanovena až na základě přijetí nařízení Vlády Československé federativní republiky č. 99/1991 Sb., o určení minimální mzdy.⁷⁵ Toto první ustanovení minimální mzdy bylo provedeno bez toho, aniž by napřed byla

⁷³ POTŮČEK, M.: *Sociální politika*. Praha : Sociologické nakladatelství SLON, 1995. ISBN: 80-8585001

⁷⁴ Tamtéž

⁷⁵ BAROŠOVÁ, M. *Fungovanie a vývoj minimálnej mzdy v Slovenskej republike*. Fórum sociální politiky, roč. 2008, č.5., ISSN 1802-5854, 56 s., (26 s).

důsledně výše minimální mzda analyzována vzhledem k průměrné mzdě a ostatním minimálním mzdovým veličinám. Baštýř k tomuto uvádí, že prvotní hodnota minimální mzdy, která byla ve své základní sazbě stanovena na 2 000,-- Kč měsíčně při plném pracovním úvazku 42,5 hodiny týdně, byla relativně vysoká, neboť dosahovala 53 % průměrné mzdy. S valorizací minimální mzdy se podle Baštýře původně příliš nepočítalo, považovalo se však, že bude každým rokem uzavřena dohoda mezi vládou a jejími sociálními partnery o případné změně minimálního mzdového příjmu. Zvýšená tedy minimální mzda byla zprvu v roce 1993, a to na částku 2 200,-- Kč, poté byla minimální mzda upravena v roce 1996 o pět set korun, přičemž Baštýř upozorňuje, že zvýšení národohospodářské průměrné mzdy bylo v období od roku 1992 do roku 1997 o 182 %. Stojí však za povšimnutí, že následně mezi léty 1998 až 2007 byla minimální mzda celkem zvýšena o částku 5 350,-- Kč.⁷⁶

⁷⁶ BAŠTÝŘ, I.: *Utváření, vývoj a fungování minimální mzdy v České republice*. Fórum sociální politiky, roč. 2008, č.5., ISSN 1802-5854, 56 s., (20 s).

Podrobný vývoj částek minimální mzdy od roku 1992 je shrnut v následující tabulce:

Období	Výše minimální mzdy	
	v Kč za měsíc	v Kč za hodinu
1991 únor	2 000	10,80
1992 leden	2 200	12,00
1996 leden	2 500	13,60
1998 leden	2 650	14,80
1999 leden	3 250	18,00
1999 červenec	3 600	20,00
2000 leden	4 000	22,30
2000 červenec	4 500	25,00
2001 leden	5 000	30,00
2002 leden	5 700	33,90
2003 leden	6 200	36,90
2004 leden	6 700	39,60
2005 leden	7 185	42,50
2006 leden	7 570	44,70
2006 červenec	7 955	48,10
2007 leden	8 000	48,10

Tabulka 1. Vývoj částek minimální mzdy v České republice od roku 1991
Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2009⁷⁷

4.3 Minimální mzda v současném právním vymezení

Minimální mzda v současné právní úpravě vyjadřuje nejnižší možné finanční ohodnocení za vykonanou práci. V Českém právním řádu zaručuje jistotu minimálního příjmu za odvedenou práci zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, který ve své šesté části v ustanovení § 111 mimo jiné striktně zakazuje, aby ohodnocení za práci v rámci pracovněprávního vztahu bylo nižší než je minimální mzda. Pokud je zmiňováno, že minimální mzda v rámci pracovněprávního vztahu musí být dodržována, platí to tedy nejen pro

⁷⁷ Přehled o vývoji částek minimální mzdy. MPSV ČR. [online] 2009 [cit. 20.2.2010] dostupné na <http://www.mpsv.cz/cs/871>

pracovněprávní vztahy založené pracovní smlouvou, ale také i pro ty pracovněprávní vztahy, které jsou konány mimo pracovní poměr, tj. minimální mzda musí být dodržována i u sjednané dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Citované ustanovení zákoníku práce pak odkazuje na nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve kterém je specifikována výše základní sazby minimální mzdy, podmínky pro její aplikaci a dále jsou odstupňovány výše sazeb minimální mzdy v případě faktorů omezujících pracovní činnost zaměstnance.⁷⁸ V současné době činí minimální mzda v České republice při pracovním úvazku 40 hodin týdně 8 000,-- Kč měsíčně, což představuje částku 48,10 Kč na hodinu. V případě, že mzda, plat nebo odměna z dohod konaných mimo pracovní poměr, nedosáhne této částky, pak je zákoníkem práce striktně zaměstnavateli stanoveno, že musí zaměstnanci doplatit rozdíl mezi výší měsíčního výdělku a výší minimální mzdy nebo rozdíl mezi výdělkem⁷⁹, který by připadal na jednu odpracovanou hodinu a minimální mzdou připadající na jednu hodinu vykonané práce.⁸⁰

Neméně významnou je v tomto ohledu také **zaručená mzda**. Pod tímto pojmem lze rozumět takovou mzdu nebo plat, na níž vzniklo zaměstnanci právo v souladu se zákoníkem práce, případně pak v souladu s vnitřními předpisy, či v souladu se mzdovým nebo platovým výměrem. V případě, že se jedná o zaměstnance, jemuž je poskytován plat, nebo jedná-li se o zaměstnance, jehož mzda není sjednána v kolektivní smlouvě, stanoví vláda nejnižší úroveň zaručené mzdy a podmínky pro její poskytování nařízením, jehož účinnost by měla být dána od počátku kalendářního roku tak, aby bylo přihlédnuto k vývoji mezd a cen. Zaručenou mzdu nelze poskytnout nižší, než-li je uvedeno v ustanovení § 111 odst. 2 zákoníku práce, tj.

⁷⁸ Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., ze dne 6. prosince 2006, o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

⁷⁹ Pojem „výdělek“ zde představuje mzdu, plat nebo odměnu z dohod konaných mimo pracovní poměr.

⁸⁰ Ustanovení § 111 odst. 2 a odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů

nelze odměnit zaměstnance za vykonanou práci v rámci pracovního poměru a dohod konaných mimo pracovní poměr částkou nižší, než-li je současná výše minimální mzdy. Zaručená mzda má několik úrovní, které se stanoví rozdílně podle náročnosti, míře odpovědnosti a namáhavosti odvedené práce, přičemž maximální zvýšení musí být rozdílné od nejnižší úrovně zaručené mzdy alespoň dvojnásobně. V současné době je v českém právním řádu uzákoněno osm skupin prací, které jsou vzestupně rozlišeny podle náročnosti a charakteru jednotlivých profesí, kdy do skupiny první se zařazují ty činnosti, které jsou svým charakterem a náplní považovány za nejjednodušší a tyto jsou odměňovány minimální mzdou.⁸¹ Smyslem zaručené mzdy tedy je, na rozdíl od mzdy minimální, diferencovat nejnižší cenu práce ve vztahu k jejím nárokům na zaměstnance, který dané zaměstnání vykonává.⁸² V následující tabulce uvádím přehled minimálních mzdových tarifů:

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy	
	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1.	48,10	8 000
2.	53,10	8 900
3.	58,60	9 800
4.	64,70	10 800
5.	71,50	12 000
6.	78,90	13 200
7.	87,10	14 600
8.	96,20	16 100

Tabulka č. 2. Přehled minimálních mzdových tarifů

Zdroj: Ustanovení § 3 Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů

⁸¹ Ustanovení § 111 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁸² ZRUTSKÝ, J.: *Minimální mzda a zaručená mzda*. [online] 2007 [cit. 5.3.2010] dostupné na <http://pravni.radce.ihned.cz/c1-20768400-minimalni-mzda-a-zarucena-mzda>

V případě podnikatelské sféry v organizacích, ve kterých se využívá kolektivní vyjednávání o mzdách, je minimální mzda brána jako jediná mzdová veličina. Následně v kolektivních smlouvách je možné se od této odchýlit a poskytnout zaměstnancům těchto organizací minimální mzdu vyšší, než-li je stanoveno zákonem. Nikdy však tato nemůže být snížena pod zákonem garantovanou úroveň. V těch organizacích podnikatelské sféry, v nichž kolektivní smlouva uzavřena není, je nutno dodržovat kromě minimální mzdy také zaručenou mzdu. Stejně tak to platí i tehdy, pokud sice kolektivní smlouva je v organizaci sjednána, ale již v ní nejsou určeny mzdové podmínky.⁸³ Jedná-li se o zaměstnavatele, kteří odměňují své zaměstnance zcela nebo z části z veřejných zdrojů, nejsou tito odměňováni mzdou, ale platem, přičemž v tomto případě se používají kromě minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy i platové tarify.⁸⁴

Právní řád České republiky také pamatuje na kontrolu dodržování odměňování za práci, mimo jiné tedy také na to, zda je za odvedenou práci poskytována státem zaručená minimální mzda, a to prostřednictvím Státního úřadu inspekce práce se sídlem v Opavě, kterému je svěřena kompetence k provádění těchto kontrol v ustanovení § 3 odst. 1 písm. a) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Tento zákon mimo jiné dále v ustanovení § 13 odst. 1 písm. b) stanovuje, že *„fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku odměňování tím, že neposkytne zaměstnanci mzdu nebo plat, alespoň ve výši minimální mzdy, popřípadě minimálního mzdového tarifu nebo plat ve stanovené výši.“* Pro zajímavost stojí za zmínku, že za spáchání tohoto přestupku je možné uložit pokutu až do výše 2 000 000,-- Kč.⁸⁵

⁸³ Ustanovení § 112 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁸⁴ Tamtéž, ustanovení § 123 zákoníku práce

⁸⁵ Ustanovení § 13 odst. 2 písm. c) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

4.4 Funkce minimální mzdy

Je zapotřebí se však také zabývat důvody, pro které vůbec byla minimální mzda v právním řádu České republiky zakotvena. Předně přísluší zmínit základní funkce, jež minimální mzda má za úkol vykonávat, a to funkci **ekonomicko-kriteriální** a funkci **sociálně-ochrannou**. Ekonomicko-kriteriální funkci vymezil Baštýř⁸⁶ takto: „*Kriteriální fungování minimální mzdy spočívá ve vytvoření příjmové motivace k vyhledávání, převzetí a vykonávání legální zaměstnanecké pracovní činnosti placené touto mzdou, tj. její výhodností vůči statutárnímu (garantovanému) minimálnímu sociálnímu příjmu (resp. vůči příjmovému kritériu, které vymezuje nebo se k němu přihlíží při stanovení dávek podmíněných sociální potřebností)*“. Sociálně-ochranné funkce se pak příkládá význam v její úloze spočívající v ochraně zaměstnance před ocitnutím se v chudobě, neboť mu má zaručovat alespoň minimální životní standard potřebný pro uspokojení svých potřeb a životních nákladů.⁸⁷ Skutečnost, že jsou státem zaručeny sociální příjmy, jak ze strany poskytovaných sociálních dávek, tak ze strany minimálních pracovních příjmů, vytváří konkurenci mezi těmito zdroji sociálních příjmů. Následkem je, že výše sociálních dávek a výše minimální mzdy výrazně ovlivňují motivaci k legální pracovní činnosti. Zajímavé, avšak nikterak překvapující, také je, že pokud je spatřován větší rozdíl mezi těmito zdroji příjmů, tj. mezi příjmy ze sociálních dávek a mezi výší minimální mzdy, tím více získává na intenzitě motivace k hledání si zaměstnání. V případě, že dojde k převýšení čisté minimální mzdy od sociálního příjmu poskytovaného státem, je motivace k nalezení zaměstnání k vyzískávání finančních prostředků vlastní prací značně omezena, neboť vzniknou tendence žít z minimálního příjmu ze sociálních dávek poskytovaných státem.⁸⁸

⁸⁶ BAŠTÝŘ, I.: *Vybrané aktuální problémy uplatňování minimální mzdy v ČR: dílčí analýzy*. Praha: VÚPSV, 2005, 33s. ISBN 80-239-5293-5 (4 s.)

⁸⁷ *Minimální mzda od 1. ledna 2007*. MPSV ČR. Praha: 2007

⁸⁸ BAŠTÝŘ, I.: *Vybrané aktuální problémy uplatňování minimální mzdy v ČR: dílčí analýzy*. Praha: VÚPSV, 2005, 33s. ISBN 80-239-5293-5 (4 s.)

4.5 Minimální mzda v zemích Evropské unie

Minimální mzda není pouze záležitostí České republiky, ale je řešena ve většině zemí celého světa, tj. také v zemích Evropské unie.

Institut minimální mzdy patří i v současné době, tj. v době rozvinuté Evropské unie, do záležitostí národní politiky jednotlivých zemí. Každá ze zemí evropské sedmadvacítky má tedy pouze ve své kompetenci volbu, zda v jejich právních předpisech bude stanovena minimální mzda, či nikoliv.⁸⁹ Ve většině zemí Evropské unie je zákonem striktně vymezena sazba, ať už hodinová, denní nebo měsíční, která je nejnižší přípustná pro ohodnocení zaměstnanců za vykonanou práci, avšak některé země, jako např. Německo, Rakousko, Itálie, Švédsko, Dánsko a Kypr, tuto částku striktně stanovenou nemají, nýbrž tato je předmětem kolektivního vyjednávání.⁹⁰ V těchto případech kolektivní smlouvy zaručují jednotlivou minimální mzdu nebo také se může jednat o více úrovní minimální mzdy pro různá povolání, odvětví nebo pro různé typy kvalifikačních požadavků.

4.5.1 Minimální mzda stanovená zákonem v Evropské unii

Většina zemí nynější Evropské unie dává přednost stanovení minimální mzdy přímo prostřednictvím právních předpisů. Tato forma uceluje okruh podmínek pro uplatnění minimální mzdy, určuje základní sazbu pro minimální mzdu a také podmínky, za kterých může být práce minimální mzdou ohodnocena, přičemž ve státech, kde je minimální mzda stanovena zákonem platí, že jednotná sazba minimální mzdy se vztahuje na celé území daného státu. Dále je prostřednictvím zákona také ustanoveno, za jakých podmínek může docházet ke snížení minimální mzdy a jejich sazeb, a to například u těch zaměstnanců, kteří nedosahují potřebné

⁸⁹ TVRDOŇ, M.: *Komparativní analýza minimální mzdy v ČR a ve vybraných zemí EU*. Národohospodářský obzor, 2007

⁹⁰ *Minimum wage in Europe*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007
EF/07/83/EN

produktivity práce, nebo u zaměstnanců mladistvých, či u osob se zdravotním postižením. V některých zemích je také možné dočasně snížit výši minimální mzdy u těch firem, které prokáží, že se ocitly v ekonomickém propadu.⁹¹

Jako indikátory pro stanovení a zvyšování úrovně minimální mzdy se v řadě evropských zemí používají taková kritéria, která sledují růst spotřebitelských cen, nominálních nebo reálných mezd, a především je pro zvýšení minimální mzdy důležitým faktorem výkonnost národní ekonomiky. Ve většině zemí, v nichž je minimální mzda uzákoněna právními předpisy, se za tímto účelem sleduje index spotřebitelských cen, přičemž vláda má možnost upravit výši minimální mzdy od počátku roku na základě zákonného zmocnění. Podle Baštýře je také důležité sledovat úroveň a rozdílnost oborových a profesních mzdových hladin a průměrů, přičemž k tomuto je následně nutno přihlídnout k podílu zaměstnanců odměňovaných v jednotlivých odvětvích minimální mzdou, na základě čehož je nutné důsledně sledovat následky zvýšení úrovně minima na náklady práce. Prioritně však je nutné, aby byly sledovány vztahy ke mzdové hladině a průměrné hodnotě mezd za souhrnu národní ekonomiky a také za souhrny všech profesí, ve kterých jsou odměňováni zaměstnanci minimální mzdou.⁹²

Jako další předností zákonem stanovené minimální mzdy považuje Baštýř to, že „vytváří relativně příznivé podmínky pro realizaci ochranných a kriteriálních funkcí mzdového minima jak vůči zaměstnancům, tak zaměstnavatelům“.⁹³ Vymezení minimální mzdy stanovené zákonem považuje Baštýř za velmi efektivní v těch zemích, kde není příliš rozvinuto kolektivní vyjednávání a práce odborových nebo profesních organizací, což je podle něj právě případ České republiky a ostatních postkomunistických zemích.⁹⁴

⁹¹ BAŠTÝŘ, I. *Vybrané aktuální problémy uplatňování minimální mzdy v ČR: dílčí analýzy*. Praha: VÚPSV, 2005, 33s. ISBN 80-239-5293-5 (7 s., 8 s.)

⁹² BAŠTÝŘ, I. *Vybrané aktuální problémy uplatňování minimální mzdy v ČR: dílčí analýzy*. Praha: VÚPSV, 2005, 33s. ISBN 80-239-5293-5 (9. s., 10 s.)

⁹³ Tamtéž (9 s.)

⁹⁴ Tamtéž, (9 s.)

4.5.2 Minimální mzda na základě stanovení v kolektivních smlouvách

Stanovení minimální mzdy prostřednictvím kolektivních smluv má zavedeno několik členských států Evropské unie, a to Švédsko, Finsko, Dánsko, Rakousko, Německo, Itálie a Kypr. Aby bylo možné fungování tohoto systému, je zapotřebí existence svazů zaměstnavatelů a zaměstnanců, ve kterých se angažuje dostatečný počet podniků, ale také zaměstnanců. Jelikož je zde možné samostatné uvážení jednotlivých fungujících odborových svazů, které si samy určují na základě uzavřených kolektivních smluv svou vlastní strukturu minimálních mezd, tj. stanovují si sami minimální hodnotou práce, dochází oproti systémům v zemích, kde je minimální mzda určena striktně zákonem, ke značné odlišnosti a k několika různým vyšším minimálním mezd, které se označují jako tzv. minimální mzdové tarify. Tyto tarify mají za úkol diferencovat ohodnocení jednotlivých profesí podle náročnosti pracovních úkolů, odpovědnosti, kvalifikace, apod.. Tím, že v jednotlivých kolektivních smlouvách dochází k různorodému stanovení minimální mzdy, snadno nastává situace, že zaměstnanci jsou odměňováni minimální mzdou velmi rozdílně, čímž není zaručen rovný příjem pro všechny občany tak, aby byli spravedlivě ochraňováni před chudobou.⁹⁵ Podle IOE⁹⁶ např. v Německu existuje více než 8.000 kolektivních mzdových dohod s různou rozdílností mezd, která je diferencována s ohledem na dovednosti zaměstnanců, odlišnosti v průmyslových odvětvích, ale k rozdílnostem v minimálních mzdách dochází také v regionech.⁹⁷

Baštýř zde také podotýká, že vyšší úroveň minimálních mezd mohou mít pozitivní vliv na motivaci občanů k pracovní činnosti, neboť podle něj platí přímá úměra, a to, že čím vyšší minimální mzda je v kolektivní smlouvě stanovena, tím vyšší nastává motivace k pracovní činnosti zaměstnance. Zajímavě pak Baštýř také uvádí, že

⁹⁵ Tamtéž, (11 s.)

⁹⁶ International Organization of Employers – v přeloženém významu: Mezinárodní organizace zaměstnavatelů. Od svého vzniku v roce 1920 Mezinárodní organizace zaměstnavatelů (IOE) byla uznána jako jediná organizace na mezinárodní úrovni, která zastupuje zájmy podniků na trhu práce a sociální politiky. Podle posledních údajů z června 2009 má tato organizace 148 národních organizací zaměstnavatelů z 141 zemí z celého světa (zdroj: *International Organization of Employers*, dostupné na <http://www.ioe-emp.org/>)

⁹⁷ *Minimum wage policy*. International Organization of Employers. [online] 2006 [cit. 27.2.2010] dostupné na http://www.ioe-emp.org/fileadmin/user_upload/documents_pdf/papers/surveys/english/surv_2006nov_minwage.pdf

v rámci kolektivní smlouvy je stanovena minimální mzda přibližně pro 90 až 95 % zaměstnanců, přičemž pro chybějících 5 až 10 % zabezpečuje minimální mzdu stát prostřednictvím právních předpisů. Uvedené opatření dotýká se především těch zaměstnanců, kteří vykonávají nekvalifikované roztržité činnosti, a to z důvodu, že v rámci těchto málo kvalifikovaných profesí se prakticky nevyskytuje, nebo pouze v malé omezené míře, sdružování do profesních a odborových organizací.⁹⁸

4.5.3 Výše minimální mzdy v jednotlivých zemích Evropské unie

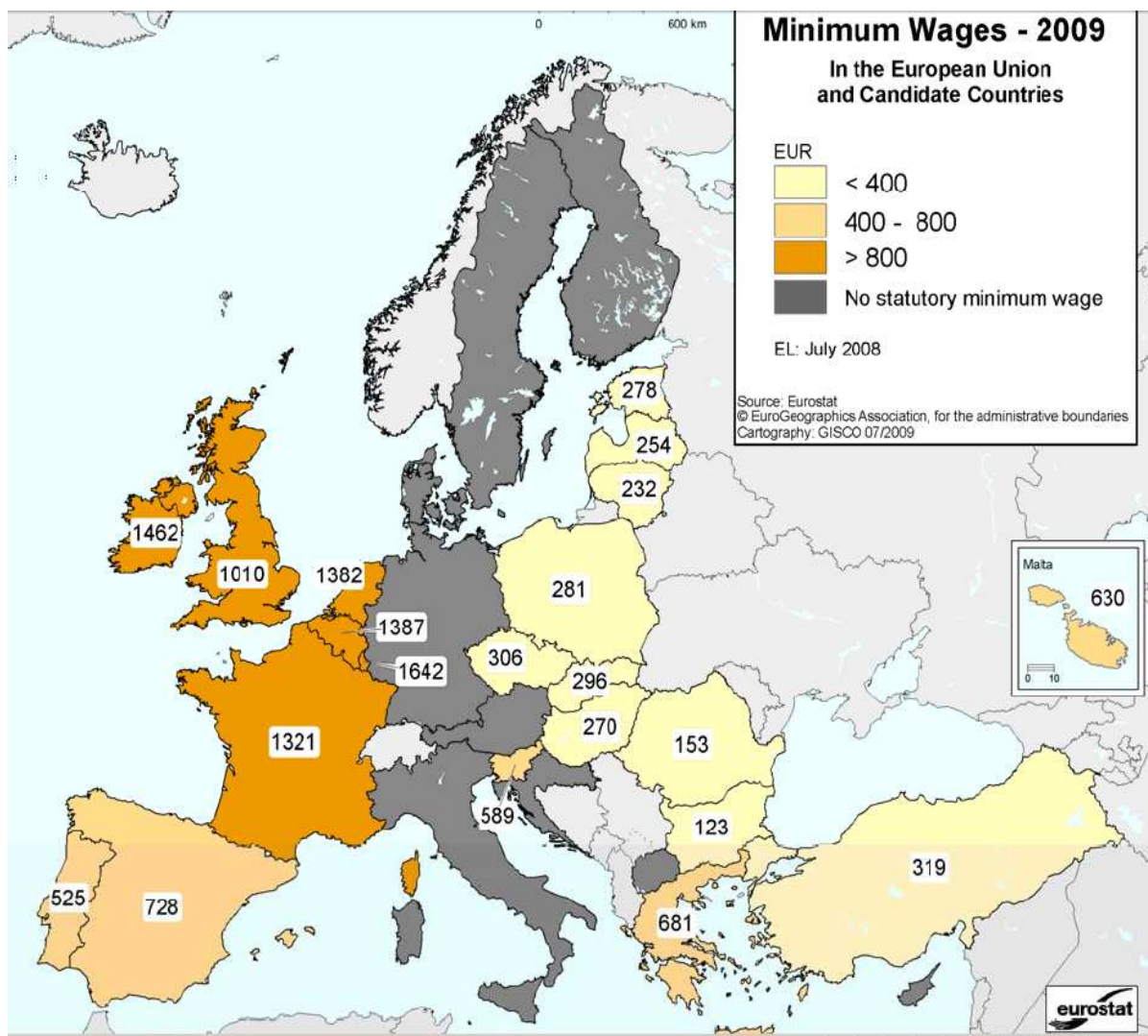
Výše jednotlivých minimálních mezd je v zemích Evropské unie značně roztržiténa, neboť v současné době se pohybuje se výše rozdílu v minimálních mzdách v celé evropské integraci se značným odstupem – např. v Lucembursku je výše hrubé měsíční mzdy desetinásobně vyšší, než je tomu u nejnovějších členských zemí, a to v Rumunsku a Bulharsku. Lze taktéž zdůraznit rozdíl v zákonné nejnižší úrovni minimální mzdy mezi Lucemburskem a Bulharskem, který je až sedmnáctinásobný.

Srovnáme-li úroveň minimální mzdy v členských zemích Evropské unie, které mají minimální mzdu stanovenou zákonem, je možno tyto země rozdělit do tří kategorií. V první kategorii jsou zařazeny ty země, jejichž minimální mzda dle dostupných statistických údajů k lednu 2009 nižší než 400 Euro za měsíc. K těmto zemím lze přiřadit již zmíněné **Bulharsko**, kde minimální mzda činila pouhých 123 Euro, dále pak **Rumunsko** s výší minimální mzdy 153 Euro měsíčně, **Lotyšsko**, kde činí minimální mzda 232 Euro měsíčně, poté následuje **Litva**, která má minimální mzdu stanovenou na 254 Euro měsíčně, v **Maďarsku** pak 270 Euro měsíčně, poté další příčku zaujímá **Estonsko** s výší minimální mzdy 278 Euro, v **Polsku** činí minimální mzda 281 Euro měsíčně, zajímavé je také umístění **Slovenska**, kde lidé pobírají minimální mzdu ve výši 296 Euro měsíčně, a k poslední zemi s nízkou minimální

⁹⁸ BAŠTÝŘ, I. Vybrané aktuální problémy uplatňování minimální mzdy v ČR: dílčí analýzy. Praha: VÚPSV, 2005, 33s. ISBN 80-239-5293-5 (11 s.)

mzdou se řadí také **Česká republika**, kde minimální mzda po přepočtu činí 306 Euro měsíčně. Co se týče zemí, kde se minimální mzda k lednu 2009 se pohybovala v rozmezí od 400 Euro měsíčně až po 800 Euro měsíčně, tak k těmto lze přiřadit **Portugalsko, Slovinsko, Maltu, Španělsko a Řecko**. V poslední skupině se pak vyskytují ty země, ve kterých minimální mzda je vyšší než 800 Euro za měsíc, k těmto můžeme přiřadit **Velkou Británii**, kde minimální mzda dosahuje částky 1 010 Euro měsíčně, **Francii**, kde minimální mzda činí 1 321 Euro měsíčně, **Nizozemsko** s minimální mzdou ve výši 1 382 Euro měsíčně, **Belgii** s minimální mzdou ve výši 1 387 Euro měsíčně, přičemž k zemím s absolutně nejvyšší úrovní minimální mzdy se řadí **Irsko** s částkou minimální mzdy ve výši 1 462 Euro měsíčně a **Lucembursko**, které dosahuje nejvyšší minimální mzdy, a to v částce 1 642 Euro měsíčně.⁹⁹ Pro ilustraci přikládám následující mapu, která detailně znázorňuje přehled minimálních mezd v jednotlivých evropských zemích.

⁹⁹ CZECH, B.: *Minimum Wages in January 2009*. Eurostat: Data in focus, č. 29/2009. [online] 2009 [cit. 1.3.2010] dostupné na http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-QA-09-029/EN/KS-QA-09-029-EN.PDF



Obr. 2, Zdroj: Eurostat, 2009¹⁰⁰

¹⁰⁰ CZECH, B.: *Minimum Wages in January 2009*. Eurostat: Data in focus, č. 29/2009. [online] 2009 [cit. 1.3.2010] dostupné na http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-QA-09-029/EN/KS-QA-09-029-EN.PDF

5. Systém sociální pomoci státu v (ne)zaměstnanosti od počátku jeho formování

5.1 Sociální zabezpečení

Právo na sociální zabezpečení pro všechny pracující a osoby na nich závislé, stejně tak jako právo na sociální a zdravotní pomoc pro každého, kdo nemá dostatečné prostředky, je zakotveno v Evropské sociální chartě¹⁰¹, z které následně mimo jiné vychází Listina základních práv a svobod¹⁰², která je součástí ústavního pořádku České republiky, a která mimo jiné stanovuje právo na přiměřené hmotné zajištění státem pro ty občany, kteří nemohou bez své viny využít svého práva na zaměstnání, a dále pak zabezpečuje právo na dostatečné zajištění svých potřeb pro ty, kteří jsou v hmotné nouzi.

Podle Potůčka¹⁰³ je ve vědomí lidí zakotvena potřeba sociálního bezpečí a také nutnost vyvarovat se těm faktorům, které ohrožují sociální i individuální existenci, přičemž se zmiňuje, že ještě hlouběji v povědomí obyvatel by bylo možno nalézt pud sebezáchovy, a že „*robustnost a stabilita soustav sociálního zabezpečení jsou přímo úměrné této potřebě*“. Soustavu sociálního zabezpečení pak charakterizuje jako „*soubor právních, finančních a organizačních nástrojů a opatření, jejichž cílem je kompenzovat nepříznivé finanční a sociální důsledky různých životních okolností a událostí, ohrožujících uznaná sociální práva, nebo takovým životním situacím předcházet*“. ¹⁰⁴ Definici sociálního zabezpečení uvedl také Večeřa¹⁰⁵, podle kterého se jedná o „*aktivity sociálního státu, jejichž cílem je zabránit tomu, aby se jedinec nebo rodina dostaly do situací, při nichž by byly dotčeny jejich sociální bezpečí a sociální důstojnost*“.¹⁰⁶ Krebs¹⁰⁷ sociální

¹⁰¹ Evropská sociální charta

¹⁰² Listina základních práv a svobod

¹⁰³ POTŮČEK, M.: *Sociální politika*. Praha : Sociologické nakladatelství SLON, 1995. ISBN: 80-8585001

¹⁰⁴ Tamtéž

¹⁰⁵ VEČEŘA, M.: *Sociální stát. Východiska a přístupy*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1996. ISBN: 80-85850-16-8. (86 s.)

¹⁰⁶ Tamtéž (86 s.)

zabezpečení vnímá také jako souhrn takových opatření, která vytváří solidaritu s těmi, jímž hrozí nedostatek příjmů z placené práce, nebo kteří jsou vystaveni mimořádným výdajům. Upřesňuje dále, že sociální zabezpečení lze pokládat také za soubor právních, finančních a organizačních nástrojů a opatření, která mají za úkol nahradit finanční a sociální důsledky nepříznivých životních událostí, a která mají být kompenzační také pro ty události, které jsou hrozbou pro společnost akceptována sociální práva.¹⁰⁸

Postupně byly za situace, proti nimž by měla existovat ochrana v podobě sociálního zabezpečení, uznány sociální události jako je chudoba, nemoc a úraz, invalidita, nezaměstnanost, dětství a mládí, mateřství a rodičovství, stáří a smrt živitele rodiny. Různé sociální státy mívají nastolenu různou podobu sociálního zabezpečení rozdílným způsobem, neboť zde je významným faktorem nastavení role státu, trhu a jednotlivých občanů k danému systému sociálního zabezpečení.¹⁰⁹ Například Potůček má za to, že v autoritářských zemích funguje systém sociálního zabezpečení tak, že je podřízen státu, jelikož systém sociálního zabezpečení je pod kontrolou státu a také zde dochází k donucení, na základě čehož dochází ke značnému oslabení trhu a jedinců, zatímco ve státech západní Evropy je systém sociálního zabezpečení konceptován s ohledem na rovnoměrnou odpovědnost jedince a státu, přičemž trh zde bývá poměrně značně omezen příslušnými právními předpisy.¹¹⁰

Rozdílnost jednotlivých sociálních států v postoji k systému sociálního zabezpečení se projevuje také v různých formách financování těchto systémů. Tyto tak lze financovat z veřejných fondů, do kterých je přispíváno daněmi, tzv. Beveridgův přístup, který je postaven na zajištění životního minima pro celou populaci, nebo také z pojišťovacích fondů, jež financují sami pojištěnci formou jednotlivých splátek, v tomto případě se jedná o tzv. Bismarckův přístup, který

¹⁰⁷ KREBS, V. a kol. *Sociální politika*, Praha : ASPI, a s., 2007. 4. vyd., s. 504

¹⁰⁸ Tamtéž (163 s.)

¹⁰⁹ Tamtéž (86 s.)

¹¹⁰ POTŮČEK, M.: *Sociální politika*. Praha : Sociologické nakladatelství SLON, 1995. ISBN: 80-8585001

vychází z různých pojišťovacích schémat.¹¹¹ Tento přístup je využíván také pro financování sociálního zabezpečení v České republice.

Soustavu sociálního zabezpečení lze obecně charakterizovat jako soustavu sociálních institucí, které poskytují občanům sociální příjmy v době, kdy oni sami nejsou schopni si tyto obstarat z vlastních zdrojů a ocitli se v takové situaci, kterou sociální stát v tomto směru zohledňuje. Jedná se například o všechny výše uvedené životní situace, které jsou považovány za sociální události. V České republice je soustava sociálního zabezpečení postavena na třech základních, navzájem provázaných, pilířích, mezi které patří **sociální pojištění, státní sociální podporu a sociální pomoc.**¹¹² Rozdíl mezi těmito základními systémy sociálního zabezpečení je možné sledovat především v rozlišnosti sociálních situací, které jsou jednotlivými systémy řešeny, dále pak ve způsobu jejich financování a také v organizačním zabezpečení.¹¹³

5.1.1 Sociální pojištění

V České republice je sociální pojištění upraveno především zákonem č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Prostřednictvím sociálního pojištění odkládají zaměstnanci, zaměstnavatelé a rovněž osoby samostatně výdělečně činné část svých příjmů do budoucna pro případ, že by se ocitli v některé z nepříznivých sociálních událostí, jakými jsou například ztráta zaměstnání, nemoc, úraz, invalidita nebo mateřství a ošetřování člena rodiny, čímž by se stali indisponováni pro získávání příjmů svou vlastní pracovní aktivitou. Sociální pojištění je vymezeno na dvou základních aspektech, a to na nemocenském a důchodovém pojištění.

Financování sociálního zabezpečení v poměrech České republiky upravuje zákon č. 589/1991 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní

¹¹¹ Tamtéž

¹¹² VEČEŘA, M.: *Sociální stát. Východiska a přístupy*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1996. ISBN: 80-85850-16-8. (87 s.)

¹¹³ KREBS, V. a kol. *Sociální politika*, Praha : ASPI, a s., 2007. 4. vyd., s. 504 (163 s.)

politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, jenž nabyl platnosti dne 1.1.1993, přičemž tento zákon mimo jiné stanovuje okruh poplatníků sociálního zabezpečení včetně příspěvků na státní politiku zaměstnanosti a také způsob, jakým je pojistné stanoveno hradit, dále pak výši odvodů pojistného a také určuje povinnosti, které jsou kladeny poplatníkům. Mimo jiné je potřebné zmínit, že z příspěvků na státní politiku zaměstnanosti, jenž činí pro poplatníky 1,2% vyměřovacího základu, se poté financuje poskytování podpory v nezaměstnanosti uchazečům o zaměstnání a další výdaje, které jsou v přímé souvislosti se zabezpečováním práva na práci a taktéž jsou tyto příspěvky použity na správní výdaje jednotlivých úřadů práce. Orgánem sociálního zabezpečení je ustanovena Česká správa sociálního zabezpečení se sídlem v Praze, jejímiž územními organizačními jednotkami jsou okresní správy sociálního zabezpečení, a jejímž nadřízeným orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky.¹¹⁴

5.1.2 Státní sociální podpora

Systém státní sociální podpory je ustanoven na základě zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů. Podle ustanovení § 1 odst. 1 tohoto citovaného zákona se „*státní sociální podporou stát podílí na krytí nákladů na výživu a ostatní základní osobní potřeby dětí a rodin a poskytuje ji i při některých dalších sociálních situacích. Státní sociální podpora se ve stanovených případech poskytuje v závislosti na výši příjmu*“. Tento systém tedy se vztahuje především na řešení těch životních situací, které jsou hodné zřetele především s ohledem na sociální události spojené s rodinou a rodičovstvím. Jedná se o následující dávky: přídavek na dítě, rodičovský příspěvek, sociální příplatek, příspěvek na bydlení, porodné, pohřebné a dávky pěstounské péče. Je však nutno dodat, že některé dávky jsou poskytovány za splnění všech dalších podmínek žadatelům bez ohledu na to, jakého příjmu dosahují, jedná se tedy o tzv. dávky

¹¹⁴ Viz. informace dostupné na internetových stránkách České správy sociálního zabezpečení, konkrétně na <http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/profil-organizace/>

netestované, mezi které patří rodičovský příspěvek, porodné a dávky péstounské péče, na druhou stranu jsou pak vymezeny tzv. dávky testované, mezi které lze mimo jiné zařadit přídavek na dítě, sociální příplatek a příspěvek na bydlení, u kterých pro jejich získání musí žadatel prokázat, že jeho příjmy jsou natolik nízké, že má na tuto státní podporu nárok.¹¹⁵ Na dávky státní sociální podpory, u nichž dochází k testování příjmů žadatele a s ním společně posuzovaných osob, vzniká nárok pouze za předpokladu, že žadatel spolu s posuzovanými osobami nedosahuje vyšší příjem nad určitou hranici násobku životního minima, avšak na druhou stranu je zapotřebí zmínit, že v rámci poskytování dávek státní sociální podpory není testován majetek rodiny. Systém dávek státní sociální podpory přihlíží tedy jak k příjmové situaci rodiny, tak především k sociální situaci rodiny, neboť pakliže nastane v rodině více nepříznivých sociálních událostí, mohou být vícero dávek státní sociální podpory potřebné rodině poskytováno najednou.¹¹⁶

5.1.3 Sociální pomoc

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky uvádí, že systém sociální pomoci je moderním institutem, jehož smyslem je pomoci lidem s nedostatečnými příjmy, přičemž zároveň má být tento systém motivující natolik, aby přiměl občany k vyvíjení vlastní aktivity k zajištění si finančních zdrojů k uspokojení svých potřeb vlastní prací. Dále podotýká, že tento systém napomáhá předcházet sociálnímu vyloučení, přičemž zároveň jeho hlavní myšlenkou je předpoklad, že občané, kteří pracují a vyvíjí tak vlastní aktivitu, by se měli mít lépe než ti, jenž nepracují, či se od pracovní činnosti záměrně distancují.¹¹⁷ V demokratickém státě, jakýmž Česká republika bezesporu je, vychází systém sociální pomoci z předpokladu, že každý občan je odpovědný sám za sebe a za svou vlastní budoucnost, přičemž sociální pomoc je možné také považovat za projev solidarity a dobročinnosti s těmi, kteří

¹¹⁵ Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů

¹¹⁶ KREBS, V. a kol. *Sociální politika*, Praha : ASPI, a s., 2007. 4. vyd., s. 504 (253 s.)

¹¹⁷ *Pomoc v hmotné nouzi*. Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. [online] [cit. 22.3.2010] dostupné na <http://www.mpsv.cz/cs/5>

z objektivních důvodů nejsou schopni se zajistit vlastními příjmy. Úlohou tohoto systému je tedy poskytnout pomoc každému, kdo se ocitne v nepříznivé sociální situaci, překlenout toto období, avšak zároveň má působit na občana tak, aby se opět zapojil do vlastních příjmových aktivit a stal se co nejdříve opět soběstačným.¹¹⁸ Systém sociální pomoci tedy nastupuje v okamžiku, pokud není v možnostech občana si překlenout sám nebo za účasti rodiny obtížnou sociální situaci, za kterou lze považovat stav hmotné nouze, ohrožení základních lidských práv, stav sociální nouze, kdy občan není schopen si zajistit finanční prostředky vlastní prací, a další sociální jevy.

Za základní nástroje sociální pomoci se považuje sociální poradenství, sociálně-právní ochrana, sociální prevence, sociální služby, a sociální dávky. Z daného se však nyní budu zabývat pouze sociálními dávkami, které mají za úkol mimo jiné zajistit přiměřenou pomoc pro překlenutí nepříznivé sociální situace způsobené nezaměstnaností.

5.1.3.1 Podpora v nezaměstnanosti

5.1.3.1.1 Definice nezaměstnanosti

Za nezaměstnanost je možné definovat situaci, kdy lidé schopní práce jsou po určitou dobu vyřazeni z placeného zaměstnání, přičemž však stále placenou práci hledají a se stavem bez zaměstnání nejsou spokojeni. Nelze tedy považovat za nezaměstnanou osobu, která nepracuje, ale práci nehledá, nebo která ze zdravotních důvodů či z důvodu věku nebo jiných objektivních situací není schopna pracovat, nebo ta, která se nesnaží na trhu práce prosadit.¹¹⁹ Takto je pojata definice v nezaměstnaného také v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, kdy ustanovení § 10 stanovuje, že uchazečem o zaměstnání

¹¹⁸ KREBS, V. a kol. *Sociální politika*, Praha : ASPI, a s., 2007. 4. vyd., s. 504 (266 s.)

¹¹⁹ MAREŠ, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. ISBN 80-901424-9-4. 151 s. (16 s.)

může být mimo jiné pouze fyzická osoba, která chce a může pracovat a o práci se skutečně uchází.¹²⁰

Taktéž Jandourek¹²¹ vysvětluje nezaměstnanost jako situaci, kdy lidé nemohou nalézt odpovídající placené zaměstnání, ačkoliv jsou si vědomi, že práce je pro ně zdrojem vyzískání finančních prostředků sloužících následně jako zdroje obživy a mají zájem pracovat a zároveň si také zaměstnání aktivně avšak bezúspěšně hledají.

Giddens¹²² zmínil v této souvislosti názor britského ekonoma Keynesa, a to ten, že tím, že poklesla kupní síla, což vyvolalo sníženou poptávku po zboží, došlo ke vzniku nezaměstnanosti. Připojuje se však k již zmíněnému, a to, že nezaměstnaným je ten, kdo je bez stálé práce v rámci placeného zaměstnání.

5.1.3.1.2 Podmínky nároku na podporu v nezaměstnanosti¹²³

Naplnuje-li občan České republiky, nebo občan Evropské unie, který má na území České republiky bydliště, znaky nezaměstnanosti, čím lze rozumět, jak bylo výše uvedeno, to, že chce a může pracovat a o práci se skutečně uchází, je stát připraven tomuto nezaměstnanému pomoci překlenout nepříznivou sociální situaci, jakou nezaměstnanost bezesporu představuje. Prvotní institucí, která nezaměstnanému poskytuje své služby, je úřad práce, jak je tomu stanoveno v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Předně je však zapotřebí vymezit, že k tomu, aby si fyzická osoba mohla požádat o podporu v nezaměstnanosti je nezbytné, aby se nejdříve stala uchazečem o zaměstnání. Občan České republiky nebo občan Evropské unie, který má na území České republiky bydliště, má právo požádat úřad práce příslušný dle místa trvalého bydliště prostřednictvím písemné žádosti o zprostředkování zaměstnání. Splní-li všechny stanovené podmínky¹²⁴, je na základě této žádosti zařazen do evidence

¹²⁰ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

¹²¹ JANDOUREK, J.: Úvod do sociologie. Praha: Portál, 2003. ISBN: 80-7178-749-3. 232 s. (156 s.)

¹²² GIDDENS, A. .: *Sociologie*. Argo, 1999. ISBN: 80-7203-124-4,

¹²³ Bylo zpracováno dle právní úpravy platné do 31.12.2010

¹²⁴ Podmínky pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání jsou vymezeny v ustanovení § 25 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

uchazečů o zaměstnání. Vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání se ukončí, nastane-li proto důvod. Například tehdy, pokud uchazeč o zaměstnání nastoupí do zaměstnání, avšak s výjimkou výkonu tzv. nekolidujícího zaměstnání, kdy vykonává zaměstnání v rámci dohod konaných mimo pracovní poměr nebo v rámci pracovního či služebního poměru, avšak jeho měsíční odměna z výkonu této činnosti nesmí přesáhnout polovinu minimální mzdy, tedy nesmí být vyšší než 4 000,- Kč. Nesplní-li si uchazeč o zaměstnání svou oznamovací povinnost vůči úřadu práce, odmítne nastoupit na dohodnutou rekvalifikaci nebo odmítne nabídku pracovního místa, či se dopustí maření součinnosti s úřadem práce, nebo některého dalšího porušení zákona o zaměstnanosti, vyřadí se takovýto uchazeč z evidence uchazečů o zaměstnání. Ode dne ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebo ode dne vyřazení z této evidence se již neposkytuje podpora v nezaměstnanosti.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti je pak vymezen v ustanovení § 39 a následujících zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Podle tohoto zákona má nárok na podporu v nezaměstnanosti ten uchazeč o zaměstnání, který úřad práce písemnou žádostí o podporu v nezaměstnanosti požádal, pokud splnil základní podmínku, kterou je získání doby účasti na důchodovém pojištění alespoň dvanácti měsíců v posledních třech letech před podáním žádosti o zprostředkování zaměstnání, případně tuto dobu důchodového pojištění vyzískal náhradním dobou.¹²⁵ Uchazeč o zaměstnání má nárok na podporu v nezaměstnanosti po dobu pěti měsíců, avšak jedná-li se o uchazeče o zaměstnání, kterému je 50 až 55 let, poskytuje se mu podpora v nezaměstnanosti v délce 8 měsíců, přičemž na nejdelší dobu poskytování podpory v nezaměstnanosti, má nárok uchazeč o zaměstnání ve věku nad 55 let. V tomto případě získává uchazeč o zaměstnání podporu v nezaměstnanosti po dobu jedenácti měsíců. Podpora v nezaměstnanosti se poskytuje po celou dobu výše uvedených podpůrných dob, pokud je na ni stále nárok, tj. fyzická osoba je dále vedena jako uchazeč

¹²⁵ Náhradní doby jsou konkretizovány v ustanovení § 41 odst. 2 a 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

o zaměstnání, nepobírá starobní důchod nebo není zajištěna dávkami nemocenského pojištění¹²⁶ či se nenachází ve vazbě. Výše podpory v nezaměstnanosti je stanovena procentní sazbou z průměrného čistého výdělku používaném pro pracovněprávní účely, kterého uchazeč o zaměstnání dosáhl v rozhodném období tří let před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání v posledním vykonávaném zaměstnání nebo procentní sazbou z posledního vyměřovacího základu v období posledních třech let před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání přepočteného na jeden kalendářní měsíc, a to v případě, že uchazeč o zaměstnání vykonával naposledy samostatně výdělečnou činnost. Výše podpory v nezaměstnanosti je stanovena v prvních dvou měsících podpůrní doby na 65 % z měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu, poté po dobu dalších dvou měsíců je tato výše podpory v nezaměstnanosti stanovena na 50 % z měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu a nadále po zbytek podpůrní doby, tj. až do konce nároku na podporu v nezaměstnanosti, činí výše podpory v nezaměstnanosti 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Zákon o zaměstnanosti dále také upravuje nárok na podporu při rekvalifikaci, na kterou má nárok každý uchazeč o zaměstnání, který se podrobuje rekvalifikaci zabezpečované úřadem práce. V případě poskytování podpory při rekvalifikaci uchazeč o zaměstnání obdrží částku ve výši 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.¹²⁷

5.1.3.2 Dávky pomoci v hmotné nouzi

Vyčerpá-li uchazeč o zaměstnání podporu v nezaměstnanosti, pak má za splnění dalších podmínek nárok na dávky pomoci v hmotné nouzi. Ve stavu hmotné nouze se nachází osoba nebo rodina bez dostatečných příjmů, přičemž její sociální a materiální situace jí nedovolí uspokojit své životní potřeby v takové míře, která by

¹²⁶ Avšak s výjimkou nemocenských dávek, které jsou poskytovány z výkonu tzv. nekolidujícího zaměstnání, tj. zaměstnání, jenž je specifikováno v ustanovení § 25 odst. 3 a 5 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

¹²⁷ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

byla přijatelná a akceptovatelná pro společnost. Pro oblast dávek pomoci v hmotné nouzi je v České republice vymezen v zákoně č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů, v němž je pak následně stanoven okruh poskytování těchto dávek, kterými jsou příspěvek na živobytí, doplatek na bydlení a mimořádná okamžitá pomoc.¹²⁸ Pro dávky pomoci v hmotné nouzi platí, že zvýhodněn by měl být vždy ten, kdo se snaží vyzískat příjem vlastním přičiněním, nikoliv jen pasivitou v pobírání sociálních dávek.

5.1.3.2.1 Existenční a životní minimum

V České republice stát občanům garantuje poskytnutí pomoci, ocitnou-li se zcela bez finančních prostředků na uspokojení svých základních životních potřeb, a to zákonem č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, ve znění pozdějších předpisů.¹²⁹ Předmětný právní předpis definuje životní minimum „jako „*minimální hranici peněžních příjmů fyzických osob k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb*“, přičemž dále také specifikuje, co pokládá za existenční minimum. To je pak stanoveno jako „*minimální hranice příjmů osob, která se považuje za nezbytnou k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb na úrovni umožňující přežít*“.¹³⁰

Obecně vzato, životní minimum tedy představuje minimální zdroj příjmu, ať už jednotlivce či celé rodiny, jenž má sloužit k zabezpečení základních životních potřeb v té míře, která je ještě společensky uznatelná a akceptovatelná pro udržení přiměřené spotřeby konkrétního jedince nebo rodiny, přičemž tato základní garantovaná výše příjmů zároveň musí umožňovat fungování normálního společenského života. Životní minimum se taktéž pokládá za faktor vymezující hranici chudoby a je hlavním kritériem, podle něhož se posuzuje v případě chudoby

¹²⁸ Zákon č. 111/2006 Sb., ze dne 14. března 2006, o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů.

¹²⁹ Zákon č. 110/2006 Sb., ze dne 14. března 2006, o životním a existenčním minimu, ve znění pozdějších předpisů.

¹³⁰ Ustanovení § 1 odst. 1 citovaného zákona

poskytování sociální pomoci.¹³¹ Večeřa¹³² k účelnosti a významu životního minima se vyjadřuje ve smyslu, že je zapotřebí se u životního minima zaměřit především na tu skutečnost, aby nepůsobilo ve svém důsledku demotivačně na pracovní výkony a nepůsobilo negativním vlivem na setrvání zaměstnanců na pracovním trhu. Zároveň autor upozorňuje, že je také nutno se při stanovování výše životního minima zaměřit na problematiku tzv. pasti chudoby, což je stav, kdy občan pobírající sociální dávky, mnohdy navíc s dalšími příjmy získanými výkonem nelegální práce nebo z jiného zdroje šedé ekonomiky, je ve výhodnějším postavení než ten, který se snaží si finanční prostředky na živobytí vyzískat prostřednictvím výkonu práce. Takovému uživateli sociálních dávek se pak lehce jeví příjem z legální pracovní činnosti s ohledem na ztrátu sociálních dávek jako nevýnosný, navíc, když na vlastní pracovní aktivitu musí vyložit ještě své pracovní úsilí. Podle Večeři tak vysoce nastavené částky životního minima mají demotivující charakter a velmi lehce jeho příjemci upadají do výše uvedené pasti chudoby, což vyvolává stigmatizaci. Nehledě na to, že příliš vysoké životní minimum také neúměrně zasahuje do státního rozpočtu.¹³³

Velmi zajímavým aspektem v návaznosti na životní minimum je také existenční minimum. Jak již dle výše uvedené citace zákona o životním a existenčním minimu vyplývá, jedná se minimální nezbytnou, společensky uznatelnou, hranici příjmů ve výši, která umožňuje přežít. Hlavním účelem zavedení existenčního minima je snaha o motivaci občanů k zajištění příjmů zabezpečujících životní potřeby vlastním přičiněním.¹³⁴ Dle zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů, se po šesti měsících pobírání příspěvku na živobytí tento snižuje pouze na minimum existenční, pokud občan neprokáže aktivitu v získání příjmu vlastním zapřičiněním, např. výkonem veřejné služby.¹³⁵ Rozdíl v těchto částkách je

¹³¹ KREBS, V. a kol. *Sociální politika*, Praha : ASPI, a s., 2007. 4. vyd., s. 504 (118 s.)

¹³² VEČEŘA, M.: *Sociální stát. Východiska a přístupy*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1996.

ISBN: 80-85850-16-8

¹³³ Tamtéž (90 s.)

¹³⁴ Podle ustanovení § 11 odst. 2 zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů, se zvýšení příjmu vlastním přičiněním rozumí, že se takto děje vlastní prací, řádným uplatněním nároků a pohledávek a nebo prodejem nebo jiným využitím majetku.

¹³⁵ Dle ustanovení § 24 odst. 1 písm. g) zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů. Toto ustanovení dále uvádí, že snížení příspěvku na živobytí na částku

pro osoby v hmotné nouzi značný, neboť například existenční minimum je poskytováno pouze v měsíčně vyplácené částce ve výši 2 020,-- Kč.¹³⁶

existenčního minima se nedotýká těch osob, které pobírají podporu v nezaměstnanosti nebo podporu při requalifikaci, dále těch, u kterých se nesleduje možnost zvýšení si příjmu vlastní prací, které vykonávají výdělečnou činnost, dobrovolnickou činnost nebo veřejnou službu v rozsahu alespoň 20 hodin v kalendářním měsíci.

¹³⁶ Výše existenčního minima je stanovena v ustanovení § 5 odst. 1 zákona č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, ve znění pozdějších předpisů.

6. Rešerže dosavadního poznání vlivu minimální mzdy na motivaci k pracovní činnosti a zaměstnanost

Institut minimální mzdy patří k velmi kontroverzním tématům dnešní společnosti, jelikož doposud se dělí názory na tuto problematiku dvěma směry – na jedné straně existují zastánci minimální mzdy, kteří mají za to, že minimální mzda je výhodné opatření směřující proti chudobě, avšak na druhou stranu jim argumentují odpůrci tohoto institutu, kteří tvrdí, že zavedení a případné zvýšení minimální mzdy, má vliv na zvyšování nezaměstnanosti, neboť musí zákonitě docházet k propouštění zaměstnanců, jelikož podniky nejsou schopny vydávat tolik finančních prostředků na mzdy zaměstnanců, neboť pokud je uměle vytvářena a zvyšována minimální mzda, dochází k poklesu poptávky po pracovní síle. Odpůrci minimální mzdy tedy velmi často poukazují na to, že ačkoliv je minimální mzda zavedena s úmyslem chránit zaměstnance před chudobou, ve své podstatě toto opatření vede k tomu, že se zvyšuje nezaměstnanost, a tito lidé často zůstávají odkázáni pouze na sociální pomoc státu.¹³⁷

V následující kapitole nastíním zprvu náhled na tuto problematiku v období, kdy patřilo téma minimální mzdy a jejího dopadu na zaměstnanost a motivaci k pracovní činnosti i na životní úroveň občanů k nejdiskutovanějším, a to v letech 2006 a 2007, kdy postupně docházelo v České republice k navýšení minimální mzdy na stávající úroveň. Zároveň shrnu vývoj názorů na tento kontroverzní institut až do současnosti, kdy je předmětem mnoha diskuzí zejména otázka valorizace minimální mzdy, a to s ohledem na skutečnost, zda je v současné době výše minimální mzdy ještě akceptovatelná k zajištění všech potřeb jedince a jeho domácnosti. Následně se budu věnovat také pohledu na minimální mzdu a jejího vlivu na motivaci k pracovní činnosti a dalším důsledkům z pohledu celosvětových již provedených výzkumných šetření.

¹³⁷ FIALOVÁ, K. *Minimální mzda: vývoj a ekonomické souvislosti v České republice*. [online] 2007 [cit. 26.3.2010] dostupné na <http://ies.fsv.cuni.cz/default/file/download/id/5259>

6.1 Vývoj problematiky minimální mzdy od roku 2006 do současnosti

Ještě předtím, než byla s účinností ode dne 1.7.2006 minimální mzda v České republice zvýšena, a to na částku 7 955,-- Kč měsíčně, vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky tiskovou zprávu¹³⁸ k této záležitosti, v níž vyjádřilo očekávání, že toto zvýšení minimální mzdy bude pozitivně ovlivňovat motivaci k práci, dále, že toto bude mít pozitivní efekt na zlepšení životních podmínek zaměstnanců, přičemž kromě těchto přínosů mělo za to, že zvýšení minimální mzdy bude příznivě ovlivňovat také podnikatelskou sféru. Očekávalo, že zvýší-li se minimální mzda, sníží se tím výdaje na sociální dávky, a tudíž bude možno snížit daňové odvody zaměstnavatelů a rovněž mělo za to, že zvýšení minimální mzdy by mohlo vést k větší kupní síle obyvatel spočívající ve zvýšené poptávce po zboží a službách. V tiskové zprávě je také citován tehdejší ministr práce a sociálních věcí a místopředseda Vlády ČR Zdeněk Škromach, který se k důvodům zvýšení minimální mzdy vyjádřil takto: *„V roce 1998 byla úroveň čisté minimální mzdy o 30 % nižší než životní minimum samostatně žijící osoby. Lidem, kteří tehdy minimální mzdu pobírali, se nevyplácelo pracovat. Bylo pro ně výhodnější pobírat sociální dávky nebo pracovat tzv. načerno a zneužívat sociální systém. Dnes je po postupném navyšování minimální mzdy od roku 1999 situace jiná. Ve 2. pololetí 2006 přesáhne minimální mzda v čistém vyjádření životní minimum o 52 %. A to je bezesporu pozitivní fakt“*. Přes všechna pozitiva, která Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky vyjádřilo v tiskové zprávě ke zvýšení minimální mzdy, stále připouštělo, že výše minimální mzdy zdaleka nedosahuje takového životního standardu, který by byl přijatelný pro čtyřčlenné rodiny, a ani nedosahovala poloviny průměrné mzdy tak, jak je tomu běžné v jiných vyspělých zemích Evropské unie, neboť i po tomto zvýšení dosahovala minimální mzda v České republice pouze 44 % průměrné mzdy.¹³⁹

¹³⁸ *Od 1. července 2006 se zvýší minimální mzda.* Tisková zpráva. MPSV ČR. [online] 2006 [cit. 8.3.2010] dostupné na <http://www.mpsv.cz/files/clanky/2895/270606aa.pdf>

¹³⁹ *Od 1. července 2006 se zvýší minimální mzda.* Tisková zpráva. MPSV ČR. [online] 2006 [cit. 8.3.2010] dostupné na <http://www.mpsv.cz/files/clanky/2895/270606aa.pdf>

Po tomto zvýšení minimální mzdy platném od července 2006, byla minimální mzda v České republice dále zvýšena k 1.1.2007, a to o 45,-- Kč, tj. na 8 000,-- Kč měsíčně.

Hospodářská komora České republiky nesouhlasila s důvodem Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky pro zvýšení minimální mzdy spočívajícím v ochraně zaměstnanců před chudobou, neboť byla toho názoru, že především by mělo dojít k omezení poskytování sociálních dávek, které působí demotivačním efektem, jelikož umělé navyšování minimální mzdy není dle Hospodářské komory České republiky řešením vedoucím k ochraně zaměstnanců před chudobou.¹⁴⁰

S ohledem na výše uvedené provedla Hospodářská komora České republiky v říjnu 2006 na téma výše minimální mzdy, potažmo jejího tempa růstu, průzkum mezi 923 respondenty z řad podnikatelské veřejnosti. Z provedeného průzkumu vyplynulo, že 37 % respondentů spatřuje minimální mzdu jako zásah do soukromého sektoru, pětina respondentů se pak vyjádřila pro zrušení minimální mzdy a 16 % vnímá minimální mzdu jako konsensus mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zajímavé se ukázalo zjištění, že téměř 98 % oslovených respondentů má za to, že tempo růstu minimální mzdy, které nastalo v letech 2006, vedlo k nelegálnímu zaměstnávání. Dalších téměř 79 % respondentů má za to, že v případě nepřiměřeného růstu minimální mzdy, by došlo k nevratnému poškození firem, přičemž stejné procento respondentů se dále v rámci provedeného výzkumu domnívalo, že tempo, kterým minimální mzda v uvedených letech rostla, se nepřibližovalo tempu růstu produktivity práce. Z uvedeného průzkumu dále vyplývalo, že čtyři pětiny zaměstnavatelů pociťovalo, že jsou minimální mzdou do jisté míry ovlivněni.¹⁴¹

¹⁴⁰ *V průběhu roku 2007 by nemělo docházet k navyšování minimální mzdy.* Tisková zpráva. Hospodářská komora České republiky. [online] 2006 [cit. 8.3.2010] dostupné na <http://www.komora.cz/zpravodajstvi-a-media/media/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2006/v-prubehu-roku-2007-by-nemelo-dochazet-k-navysovani-minimalni-mzdy.aspx>

¹⁴¹ *Průzkum: Nepřiměřená regulace minimální mzdy.* Komora.cz. Měsíčník Hospodářské komory České republiky. Prosinec 2006, roč. 7, č. 12. [online] 2006 [cit. 8.3.2010] dostupné na <http://www.komora.cz/zpravodajstvi-a-media/media/casopis-komora-cz/archiv-casopis-komora-cz/vanocni-prekvapeni-s-komoroucz-122006.aspx>. 14-16 s.

Naproti tomu odbory požadovaly, aby minimální mzda byla k 1. lednu 2007 zvýšena na částku 8 500,-- Kč. Podle tehdejšího předsedy Českomoravské konfederace odborových svazů Milana Štěcha¹⁴² bylo zvýšení minimální mzdy k tomuto datu o částku 45,-- Kč na 8 000,-- Kč špatným signálem, který mohl mít za následek to, že některé rodiny se mohly kvůli zdražování nákladů na bydlení a dalších výdajů ocitnout na pokraji propadu.¹⁴³

Českomoravská konfederace odborových svazů, která v současnosti zaštiťuje 32 odborových svazů¹⁴⁴ působících v rámci celé České republiky, poukazovala také na to, že při jejím jednání s Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky, Ministerstvem financí České republiky a Radou hospodářské a sociální dohody České republiky v roce 2008 bylo tvrzeno Vládou České republiky, že mzda skrytě vzroste vzhledem k daňovým úpravám spočívajícím v rozšíření bonusu na děti a zvýšením odpočitatelných položek. Toto tvrzení však Českomoravská konfederace odborových svazů odmítá, neboť se dle jejího názoru se mzdy zvýšily zaměstnancům tímto způsobem pouze zanedbatelně. Odborové svazy kritizují také tu skutečnost, že minimální mzda nebyla od roku 2007 do současnosti, tj. do roku 2010, valorizována. Podle nich rozhodnutí nevalorizovat minimální mzdu může mít spolu s růstem cen a redukcí sociálních dávek za následek především to, že v České republice dojde k nárůstu chudoby. Mají za to, že v roce 2010 by minimální mzda měla s přihlédnutím k růstu spotřebitelských cen dosahovat nejméně výše 8 744,-- Kč.¹⁴⁵

Současná pravicově orientovaná koaliční vláda¹⁴⁶ se však ve svém Programovém prohlášení Vlády České republiky ze dne 4. srpna 2010 o úmyslu zvýšit minimální mzdu nezmiňuje. Neřeší ani problematiku týkající se vlivu současné výše minimální

¹⁴² Milan Štěch působil od roku 1994 ve vedení Českomoravské konfederace odborových svazů, v letech 2002 – 2010 byl předsedou této organizace – viz. informace dostupné na <http://www.milanstech.cz/?id=zivotopis>

¹⁴³ *Rýsuje se nejhorší řešení pro Česko: Modrá šance v praxi.* [online] 2007 [cit. 8.3.2010] dostupné na <http://www.milanstech.cz/?id=obsah&cid=8>

¹⁴⁴ *Členské odborové svazy.* [online] 2010 [cit. 8.3.2010] dostupné na <http://www.cmkos.cz/svazy>

¹⁴⁵ *Znehodnocování minimální mzdy. Dle ČMKOS to otevírá cestu k chudobě.* KOVÁK – týdeník odborového svazu KOVO. č.8., s 2. [online] 2010 [cit. 15.4.2010] dostupné na http://www.oskovo.cz/kovak/2010/PDF/08_10.pdf

¹⁴⁶ Jedná se o vládu sestávající z politických stran – Občanské demokratické strany, TOP 09 a Věcí veřejných na základě koaliční smlouvy. [online] 2010 [cit. 27.10.2010] dostupné na <http://www.vlada.cz/cz/media-centrum/dulezite-dokumenty/koalicni-smlouva-74245/>

mzdy na motivaci občanů k práci.¹⁴⁷ Rovněž ve volebních programech¹⁴⁸ pravicově orientovaných koaličních politických stran, tedy Občanské demokratické strany, Věcí veřejných a TOP 09, zmínky o minimální mzdě a o jejím případném zvýšení chybí.¹⁴⁹ Z levicově orientovaných politických stran se tématem minimální mzdy zabývala například Česká strana sociálně demokratická. Má za to, že zvýšení minimální mzdy bude mít za následek také zvýšení motivace občanů k pracovní činnosti.¹⁵⁰ Tato strana prosazuje, aby minimální mzda byla zvyšována alespoň o 500,-- Kč ročně, neboť podle ní není možné ze současné minimální mzdy pokrýt životní potřeby rodiny.¹⁵¹ Rovněž levicově orientovaná politická strana Komunistická strana Čech a Moravy prosazuje zvýšení minimální mzdy, a to až na částku 14 000,-- Kč.¹⁵²

Jak již bylo uvedeno, také zvýšení minimální mzdy v roce 2006 a naposledy ke dni 1. ledna 2007 vyvolalo mimo jiné obavy, že tímto krokem bude zaznamenán v České republice pokles zaměstnanosti, neboť pro zaměstnavatele vzroste cena práce a budou nuceni k propouštění zaměstnanců.¹⁵³ Tyto obavy však, jak vyplývá z dat Českého statistického úřadu, nebyly potvrzeny. Například k 31.12.2006 bylo vedeno v evidencích úřadů práce celkem 448 545 uchazečů o zaměstnání, avšak o rok později, tedy k 31.12.2007 tento počet činil 354 878 nezaměstnaných osob, tudíž je patrné, že naopak došlo k poklesu nezaměstnanosti a nikoliv k jejímu navyšování.

¹⁴⁷ Programové prohlášení Vlády České republiky ze dne 4. srpna 2010. [online] 2010 [cit.27.10.2010] dostupné na http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/dulezite-dokumenty/Programove_prohlaseni_vlady.pdf

¹⁴⁸ Volební programy politických stran před volbami do Poslanecké sněmovny, které se uskutečnily ve dnech 28. května a 29. května 2010.

¹⁴⁹ Např. viz. politický program Věcí veřejných dostupný na <http://www.veciverejne.cz/politicky-program.html>, volební program pro volby 2010 Občanské demokratické strany dostupný na <http://www.ods.cz/volby2010/reseni-pro-budoucnost-bez-dluhu.html>, volební program TOP 09 dostupný na <http://www.top09.cz/files/soubory/volebni-program-2010-do-poslanecke-snemovny.pdf>

¹⁵⁰ Zvýšení minimální mzdy zvýší motivaci k práci. [online] 2010 [cit.27.10.2010] dostupné na <http://www.cssd.cz/inews/video/zvyseni-minimalni-mzdy-zvysi-i-motivaci-k-praci>

¹⁵¹ Minimální mzda nebyla valorizována čtyři roky. [online] 2010 [cit.27.10.2010] dostupné na <http://www.cssd.cz/inews/video/minimalni-mzda-nebyla-valorizovana-4-roky>.

Tato informace je obsažena také ve volebním programu České strany sociálně demokratické pro volby do Poslanecké sněmovny v roce 2010 dostupném na <http://www.cssd.cz/volby/volebni-program/?o=solidarni-spolocnost>

¹⁵² Viz. volební program Komunistické strany Čech a Moravy pro volby do Poslanecké sněmovny v roce 2010 dostupný na <http://tresnicka.ksm.cz/article.asp?thema=4662&item=47847>

¹⁵³ Například dle vyjádření předsedy Konfederace zaměstnaneckých a podnikatelských svazů ČR Jana Wiesnera: - Stanovisko KZPS k návrhu MPSV na zvýšení minimální mzdy a minimálních mzdových tarifů. [online] 2005 [cit. 27.11.2010] dostupné na <http://www.kzps.cz/view.aspx?id=139>

Lze tedy konstatovat, že zvýšení minimální mzdy ode dne 1.ledna 2007 se na růstu, alespoň dle dostupných statistických informací, nepodepsalo v negativním smyslu. Dramatický nárůst nezaměstnanosti je naopak sledován až v roce 2009, kdy k 31.12.2009 bylo vedeno v evidenci uchazečů o zaměstnání jednotlivých úřadů práce celkem 539 136 osob.¹⁵⁴

6.2 Vliv minimální mzdy na motivaci k pracovní činnosti a zaměstnanost z pohledu celosvětových výzkumných šetření

Také výzkumná šetření, která byla provedena v zaměření se na pozitiva a negativa institutu minimální mzdy, nedávají na danou problematiku jasný pohled. I zde se ukázaly výsledky podporující jak názory příznivců minimální mzdy, tak jejich odpůrců.

Lajkeptová¹⁵⁵ shrnuje výsledky ekonomické teorie zabývající se dopady minimální mzdy na trh práce tak, že z provedených výzkumů bylo zjištěno, že minimální mzda snižuje zaměstnanost, jelikož podniky v případě zvýšení minimální mzdy toto řeší propouštěním zaměstnanců, dále pak se zmiňuje, že minimální mzda má na zaměstnanost daleko větší negativní vliv v zemích s malou otevřenou ekonomikou, negativně dále ovlivňuje zaměstnanost mladistvých a také nemá žádný pozitivní vliv na snížení chudoby, poněvadž zaměstnanci pracující za minimální mzdu nejsou považováni za nejchudší. Autorka dále dodává, že daleko pozitivnější vliv na zaměstnanost, než zvyšování minimální mzdy, má snižování daňové zátěže.¹⁵⁶

Podle Friedmana¹⁵⁷ jsou zákony o minimálních mzdách zdárným příkladem toho, že mají přesně opačné účinky, než které byly od daného opatření očekávány, jelikož podle něj zákony, kterými se stanoví hranice minimálního příjmu, ve svém důsledku

¹⁵⁴ Uchazeči o zaměstnání 2002 – 2009. Český statistický úřad. [online] 2010 [cit. 2.8.2010] dostupné na <http://notes.czso.cz/csu/dyngrafy.nsf/graf/uchazeci>

¹⁵⁵ LAJKEPTOVÁ, E.: Minimální mzda a trh práce. [online] 2009 [cit. 23.3.2010] dostupné na

¹⁵⁶ Tamtéž

¹⁵⁷ FRIEDMAN, M.: *Kapitalismus a svoboda*. Praha: Liberální institut, 1993. ISBN 80-857-33-4. 182 s.

dosahují pouze toho, že tyto chudobu právě zvyšují. Domnívá se, že je sice snadné uzákonit minimální mzdu, ale již jen stěží lze po zaměstnavatelích požadovat, aby zaměstnávali všechny zaměstnance ve stejném počtu jako předtím, než k uzákonění minimální mzdy došlo.¹⁵⁸

Pozitivní účinky minimální mzdy na zaměstnanost však prokazuje významná studie, jež znamenala průlom v pohledu vlivu minimální mzdy na zaměstnanost, a to analýza od Carda a Kruegera¹⁵⁹, která byla provedena ve Spojených státech amerických. Tito dva výzkumní pracovníci zkoumali, jak se vyvíjela zaměstnanost v restauracích rychlého občerstvení v amerických státech New Jersey a Pensylvánii po roce 1992, přičemž se do tohoto výzkumu zapojilo 331 restaurací rychlého občerstvení v New Jersey a 79 v Pensylvánii. Restaurace rychlého občerstvení jsou považovány jako prototyp výdělečně nenáročných profesí, ve kterých se projevuje vysoká cenová konkurence, přičemž lze v těchto restauracích velmi snadno zaměnit pracovní sílu. Základ pro provedení výzkumné studie spočíval v tom, že ve státě New Jersey se zvýšila v roce 1992 minimální mzda skoro o dvacet procent na 5,05 dolarů, kdežto v sousední Pensylvánii zůstala minimální mzda stále na stejné úrovni, a to 4,25 dolarů. Výsledkem tohoto výzkumného šetření bylo, že zaměstnanost v New Jersey i přes zvýšení minimální mzda neklesla, nýbrž dokonce bylo pozorováno, že se v mírném tempu zvýšila. Získané výsledky pak byly nejen podkladem pro bouřlivé diskuze v široké veřejnosti, ale také významným zdrojem informací pro další pracovně tržní výzkumy. Bylo rovněž zjištěno, že zvýšení minimální mzdy nemělo navíc žádné následky na ukončení podnikatelské činnosti a zakládání nových restaurací. Card a Krueger následky zvýšení národní minimální mzdy na zaměstnanost v USA i poté dále zkoumali, přičemž zjistili, že ve státech s nižšími výdělky byl relativní nárůst mezd vyšší, než ve státech s vyšší mzdou, přičemž ve skutečnosti stoupaly tyto mzdy pouze u nejnižě ohodnocených zaměstnání, kdy ani zvýšení těchto nízkých mezd nemělo za následek zvýšení

¹⁵⁸ Tamtéž (156 s., 157 s.)

¹⁵⁹ CARD, D., KRUEGER, A.: *Myth and measurement the new economics of the minimum wage*. USA, New Jersey, Princeton University Press: 1995. ISBN 0-691-04390. 422 s. (20 s.)

nezaměstnanosti.¹⁶⁰ Dalším, neméně zajímavým zjištěním těchto výzkumných pracovníků je zjištění, že při zkoumání následků desetiprocentního zvýšení minimální mzdy v Kalifornii 1998 na zaměstnání mladistvých, došlo ke zvýšení počtu pracujících mladistvých, což prokazuje, že zvýšení minimální mzdy nemělo negativní vliv na snížení zaměstnanosti ani u této skupiny zaměstnanců.¹⁶¹

Skutečnost, že vyšší minimální mzda má pozitivní vliv na zlepšení motivace k pracovní činnosti a může mít také i pozitivní vliv na zaměstnanost, vyjádřil Immervoll. Má za to, že pokud budou mít lidé k dispozici vyšší příjem, budou také ochotni více nakupovat služby a statky, přičemž toto následně může vést ke zvýšené produkci, na základě které vznikne poptávka po pracovní síle.

Dolado, Felgueroso a Jimeno¹⁶² pak uvádějí, že minimální mzda je užitečný redistribuční nástroj, a to z důvodu, že nezvyšuje daně a ani neprohlubuje deficit veřejných výdajů, přičemž mají za to, že zavedení minimální mzdy je administrativně nenáročné, neboť je velmi snadné definovat, jakým způsobem má být dodržována a jaké hrozí za případné nedodržování tohoto minimálního mzdového ohodnocení sankce. Dále pak tvrdí, že pokud bude minimální mzda akceptována širokou veřejností, tak budou také firmy vytvářet pracovní místa, která budou ohodnocena alespoň minimální mzdou, neboť společnost se dříve naučí uznávat a podporovat ty, kteří chtějí pracovat, byť za minimální mzdu, než ty, kteří pouze pobírají sociální dávky a nezapojují se do pracovního procesu. Uvedení autoři jsou také toho názoru, že minimální mzda má pozitivní vliv na motivaci k pracovní činnosti, neboť pokud budou vytvářena pracovní místa, byť ohodnocena minimální mzdou, budou lidé nuceni nastoupit i do těchto zaměstnání, avšak pouze za předpokladu, že zároveň bude výše sociálních dávek v nezaměstnanosti nastavena tak, že bude v porovnání s minimální mzdou na mnohem nižší úrovni. Sociální dávky

¹⁶⁰ CARD, D., KRUEGER, A.: *Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania: Reply*. [online] 2000 [cit. 20.3.2010] dostupné na <http://www.krueger.princeton.edu/90051397.pdf>

¹⁶¹ CARD, D., KRUEGER, A.: *Myth and measurement the new economics of the minimum wage*. USA, New Jersey, Princeton University Press: 1995. ISBN 0-691-04390. 422 s. (78, 79 s.)

¹⁶² DOLADO, J., FELGUEROSO, F., JIMENO, J.: *The Role of the Minimum Wage in the Welfare State: An Appraisal*. [online] 2000 [cit. 21.3.2010] dostupné na <ftp://repec.iza.org/RePEc/Discussionpaper/dp152.pdf>

a různé další sociální výhody pro chudé a pro rodiny s nízkými příjmy považují za rušivý element pro motivaci k pracovní činnosti.¹⁶³

K zajímavému zjištění dochází také Saget,¹⁶⁴ která zkoumala vliv minimální mzdy na snižování chudoby v rozvojových zemích, a jejímž zjištěním je, že minimální mzda sice neměla vliv na zaměstnanost, avšak pozitivně omezovala riziko chudoby. Připouští však, že příliš vysoce stanovená minimální mzda se může vztahovat pouze na omezený počet zaměstnanců a naopak, že příliš nízká minimální mzda bude dostupná sice širšímu okruhu zaměstnanců, zase neposkytuje zaměstnancům přílišnou ochranu před chudobou, proto je důležité, nastavit minimální mzdu tak, aby byla v přiměřené výši.¹⁶⁵

Z výzkumu¹⁶⁶, který byl proveden za účelem zjištění vlivu odměny zaměstnanců v organizaci, vyplynulo, že na zaměstnance má pozitivní vliv k motivaci k práci a k dobrým pracovním výkonům zejména odměna v podobě vyššího platu či jiného ohodnocení finančního charakteru. Naopak se ukázalo, že odměna spočívající ve slovním ohodnocení, v pochvale či v dobrém doporučení, nikterak zásadně neovlivňuje pracovní výkonnost.¹⁶⁷

Shrnutím, jak je z výše uvedených průzkumů patrné, není na vliv minimální mzdy na motivaci k pracovní činnosti a s ní související zaměstnanosti jasný názor. Z daného vyplývá, že nebylo prokázáno, že by minimální mzda měla extrémní důsledky na propouštění zaměstnanců a tím i podíl na růstu nezaměstnanosti, stejně tak však nebylo prokázáno, že minimální mzda je skutečným obranným faktorem vůči chudobě. Na motivaci k pracovní činnosti, jak z uvedených výzkumů vyplynulo, má spíše vliv výše sociálních dávek, která, pakliže je příliš vysoká k poměru

¹⁶³ DOLADO, J., FELGUEROSO, F., JIMENO, J.: *The Role of the Minimum Wage in the Welfare State: An Appraisal*. [online] 2000 [cit. 21.3.2010] dostupné na <ftp://repec.iza.org/RePEc/Discussionpaper/dp152.pdf>

¹⁶⁴ SAGET, C.: *Minimum wage – does it cut poverty?* [online] 2001 [cit. 21.3.2010] dostupné na <http://library.fes.de/pdf-files/gurn/00118.pdf>

¹⁶⁵ Tamtéž

¹⁶⁶ Výzkum byl proveden náhodným výběrem respondentů ze zaměstnanců všech oddělení centrální banky Nigérie formou dotazníkového šetření.

¹⁶⁷ AJILA, CH., ABIOLA, A.: *Influence of Rewards on Workers Performance in an Organization*. [online] 2004 [cit. 1.8.2010] dostupné na www.krepublishers.com/.../JSS-08-1-007-012-2004-Ajila.pdf

nabízené minimální mzdy, může motivaci k výkonu zaměstnání negativně ovlivňovat.

7. Rešerže dosavadního poznání vlivu sociálních dávek poskytovaných v nezaměstnanosti na motivaci k pracovní činnosti

7.1 Sociální systém České republiky a jeho vliv na motivaci k pracovní činnosti v letech 2006 až 2010

Systém sociální ochrany v České republice prošel od 90. let až do současnosti, respektive do 1.1.2007, kdy vzešel v platnost zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu a zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, čímž se změnil systém dosavadní sociální potřebnosti¹⁶⁸, který byl zaveden v roce 1996, a jemuž je vytýkáno, že ve své podstatě nenutil nezaměstnané si hledat zaměstnání, neboť příjmy získané ze sociálních dávek byly pro mnohé změněny jen nepatrně v porovnání s příjmem z pracovní činnosti před ztrátou zaměstnání.¹⁶⁹ Kotýnková¹⁷⁰ k tomu zastává názor, že sociální dávky byly v té době pro některé občany snadno dostupné, přičemž příjmy z těchto dávek v mnohých případech předčily příjmy těchto lidí z placeného zaměstnání. Zmiňuje se dále, že rychlé tempo růstu nezaměstnanosti brzy zapříčinilo, že bylo zapotřebí vyvolat změnu dosavadního systému sociální ochrany.

K tomuto měl zprvu přispět zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který vzešel v platnost 1. října 2004, a který nahradil dosavadní v tomto směru již nepostačující zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Hlavním úkolem tohoto zákona bylo zpřísnit podmínky pro vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, což mělo vyvolat motivaci lidí k zaměstnání. Dodržování ustanovení zákona o

¹⁶⁸ Přijetím zákona o hmotné nouzi byl zrušen zákon č. 482/1991 Sb., o sociální potřebnosti, ve znění pozdějších předpisů. Současně spolu se zrušením zákona o sociální potřebnosti přestaly být v platnosti také dávky sociální péče vázané na sociální potřebnost a poskytované podle vyhlášky MPSV ČR č. 182/1991 Sb., kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení a zákon o působnosti orgánů ČR v sociálním zabezpečení.

¹⁶⁹ GALUŠČÁK, K., PAVEL, J. *Past nezaměstnanosti a nečinnosti*. [online] 2006 [cit. 24.3.2010] dostupné na

http://www.cnb.cz/cs/verejnost/pro_media/clanky_rozhovory/media_2006/cl_06_061012.html

¹⁷⁰ KOTÝNKOVÁ, M.: *Reformy trhu práce a změny v systému sociální ochrany: od welfare k workfare*. [online] 2009 [cit. 24.3.2010] dostupné na <http://www.vse.cz/aop/pdf/280.pdf>

zaměstnanosti bylo v tomto stanoveno striktně, přičemž nebyl dán prostor pro správní uvážení daného úřadu práce. Ve stejném období byl novelizován také zákon o sociální potřebnosti, ve kterém bylo nově ustanoveno, že jako na sociálně potřebného nebude dále pohlíženo na toho občana, který je veden více než jeden rok v evidenci uchazečů o zaměstnání a odmítne bez vážných důvodů krátkodobé zaměstnání nebo veřejně prospěšnou práci.

S úmyslem razantně zvýšit motivaci lidí k výkonu zaměstnání a odpoutání se ze závislosti na sociálních dávkách, a zabránit tak zneužívání sociálního systému těmi, kteří mohou, ale pouze nechtějí pracovat, byla do roku 2007 stanovena nová podoba poskytování dávek těm, kteří se ocitli v hmotné nouzi. Vedle institutu životního minima bylo nově zavedeno také minimum existenční, přičemž od tohoto se počala odvíjet základní částka pro poskytování příspěvku na živobytí, která byla úměrně navyšována těm potřebným, kteří zároveň prokázali, že mají snahu být aktivní na trhu práce a chtějí si zvýšit příjmy vlastním přičiněním. V současné době se od novely zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, mohou lidé prokázat snahu o zvýšení příjmů vlastním přičiněním také výkonem veřejné služby. Jedná se veřejně prospěšnou činnost pro obce, města nebo např. neziskové organizace, bez nároku na finanční ohodnocení, přičemž ti lidé, jenž měsíčně tyto veřejně prospěšné práce vykonávají, nebudou muset být odkázáni pouze na existenční minimum, avšak v závislosti na aktivitě odpracovaných hodin se jim zvyšuje výše příspěvku na živobytí.¹⁷¹

Přes výše uvedená přijatá opatření zpráva Ministerstva financí České republiky a České národní banky¹⁷² týkající se vyhodnocení plnění Maastrichtských konvergenčních kritérií a stupně ekonomické sladění ČR s Eurozónou, jež byla schválena Vládou České republiky dne 21.12.2009 mimo jiné udává: „Výše

¹⁷¹ Výkon veřejné služby pomáhá lidem v hmotné nouzi. Tisková zpráva MPSV ČR. [online] 2010 [cit. 28.3.2010] dostupné na <http://www.mpsv.cz/files/clanky/8475/19032010.pdf>

¹⁷² Vyhodnocení plnění Maastrichtských konvergenčních kritérií a stupně ekonomické sladění ČR s Eurozónou. Společný dokument Ministerstva financí ČR a České národní banky schválený vládou České republiky na jejím zasedání dne 21. prosince 2009. [online] 2009 [cit. 24.3.2010] dostupné na http://www.cnb.cz/miranda2/export/sites/www.cnb.cz/cs/menova_politika/strategicke_dokumenty/download/maastricht_vyhodnoceni_2009.pdf

sociálních dávek v kombinaci s daňovým zatížením může oslabovat snahu o hledání nebo udržení zaměstnání zejména u domácností s dětmi, nicméně příjem v nezaměstnanosti je oproti možnému výdělku v mezinárodním srovnání vysoký i pro jedince bez dětí.“

Pakliže je České republice vytýkáno Evropskou unií, že její systém sociální ochrany postrádá motivační prvek, je zapotřebí se tímto problémem důkladně zabývat. Z uvedeného je tedy patrné, že dávky v nezaměstnanosti jsou skutečně vysoké na to, aby byli lidé motivováni si hledat zaměstnání za účelem zvýšení životního standardu. Toto je však patrné také na dalších provedených výzkumných šetřeních, která dokazují, že v situaci, kdy se výše poskytovaných sociálních dávek přibližuje k výši minimální mzdy, motivace k nalezení zaměstnání u některých občanů ztrácí na intenzitě.

Podle Fialové¹⁷³ je značným činitelem ovlivňující trh práce systém sociální pomoci, neboť mimo jiné podle ní sociální dávky významně ovlivňují rozhodování každého jedince o rozvržení času mezi práci a mimopracovní aktivity. Fialová se dále vyjadřuje takto: „*Systém sociálních dávek spolu s daňovým systémem deformuje zejména u nízkopříjmových domácností a rodin s dětmi rozhodování o vstupu na trh práce. Vysoko nastavené dávky tak kromě sledování svého primárního cíle umožní některým domácnostem plně využívat sociálních příjmů. Klesá tak zaměstnanost a participace a výsledná ekonomická neefektivita je zjevná*“¹⁷⁴

Sirovátka¹⁷⁵ pak provedl výzkumné šetření vztahující se ke zjištění, zda-li konkrétní systém dávek sociální pomoci nezpůsobuje závislost jejich příjemců na pobírání těchto dávek. Výzkum byl proveden formou polostandardizovaných rozhovorů s 98 poživateli sociálních dávek a dále s 35 experty, tj. zaměstnankyněmi sociálních odborů. Výsledkem provedeného výzkumu bylo zjištění, že dochází ke

¹⁷³ FIALOVÁ, K. *Minimální mzda: vývoj a ekonomické souvislosti v České republice*. [online]. 2007. [cit. 26.3.2010]. Dostupné na <http://ies.fsv.cuni.cz/default/file/download/id/5259>

¹⁷⁴ Tamtéž

¹⁷⁵ SIROVÁTKA, T.: *Sociální dávky a jejich příjemci: na „sociální trampolíně“ nebo ve slepé uličce?* [online] 2000 [cit. 24.3.2010] dostupné na http://sreview.soc.cas.cz/uploads/59ee370858ba02bab7af9b414631d2bd4c7a2d58_384_181SIROV.pdf

zneužívání systému dávek sociální pomoci. Rovněž však bez opomenutí nelze nechat skutečnost, že byla zjištěna také existence výkonu nelegálního zaměstnávání spolu s pobíráním sociálních dávek. Sirovátka v této souvislosti konstatoval: „*Příjemci sociálních dávek jsou vhodným cílem poptávky zaměstnavatelů na nelegálním trhu práce, jakože i dobrým zdrojem úspory pracovních nákladů.*“ Co se týče vlivu sociálních dávek na motivaci k přijetí zaměstnání, tak výsledným zjištěním provedeného výzkumu bylo, že ani vysoké ani nízké sociální dávky nemotivují k přijetí „špatných“ zaměstnání, čímž se rozumí zaměstnání nejistá a málo placená. Bylo však také zjištěno, že poměr příjmů mezi sociálními dávkami a úrovní mezd není malý, avšak přesto je často nevýhodný především pro ty jedince, jejichž rodina se skládá z více nezaopatřených dětí, nebo také pro matky, které jsou na výchovu dětí samy. Shrnutím výsledků uskutečněného výzkumu Sirovátka lze konstatovat, že výsledky vyznívají ve prospěch pobírání sociálních dávek, než-li k výkonu zaměstnání za nízkou mzdu.¹⁷⁶

Také další studie prokázaly, že ačkoliv sociální dávky nezabezpečují lidem bez zaměstnání takový příjem, který by dokázal zajistit určitý životní standard, přesto zůstává vysoké procento nezaměstnaných v evidenci uchazečů o zaměstnání úřadů práce dlouhodobě, což může být způsobeno především tím, že dlouhodobě nezaměstnaní se již smířili se svým skromným příjmem ze sociálních dávek a také s nepříznivou životní situací, kterou nezaměstnanost bezesporu je.¹⁷⁷

7.2 Průzkumy veřejného mínění

Velmi zajímavým je zjištění z průzkumu **Střediska empirických výzkumů STEM**, který byl proveden v roce 2004, jehož se účastnilo 1819 občanů ČR a jehož předmětem bylo zkoumání, zda přijme veřejnost zpřísnění dávek pro nezaměstnané. Z provedeného výzkumu vyplynulo, že pouze 7% občanů se domnívalo, že

¹⁷⁶ Tamtéž

¹⁷⁷ HORA, O., ŽIŽLAVSKÝ, M.: *Na okraji trhu práce: vnímání vlastního postavení na trhu práce*. In *Nejistoty na trhu práce*. Brno: Albert, 2009. ISBN 978-80-7326-172-6. (s 111)

stávající¹⁷⁸ systém sociálních dávek v nezaměstnanosti je dostatečně motivující k hledání zaměstnání. Opakem bylo zjištění, že 28 % dotázaných mělo za to, že stávající systém sociálních dávek v nezaměstnanosti určitě není dostatečně motivujícím faktorem pro to, aby si lidé hledali zaměstnání. Dále z průzkumu vyplynulo, že 44% respondentů se přiklání k názoru, že dosavadní systém podpory v nezaměstnanosti spíše není motivujícím činitelem pro nástup do zaměstnání. Naopak jen 21% dotázaných je toho názoru, že tento systém spíše působí jako motivační nástroj k hledání zaměstnání. Shrňme-li, tak pouze 28 % dotázaných občanů má za to, že systém sociálních dávek poskytovaných v nezaměstnanosti pozitivně působí na motivaci nezaměstnaných k hledání si nového zaměstnání.¹⁷⁹

Z výzkumu dále vyplynulo, že dvě třetiny dotázaných respondentů se domnívá, že dávky podpory v nezaměstnanosti by měly být nízké, a to z toho důvodu, aby bylo motivací pro občany přijmout i zaměstnání méně kvalifikované, či aby byly dostatečnou motivací pro nástup na rekvalifikaci, případně, aby nízká výše podpory v nezaměstnanosti byla motivující také pro mobilitu za prací. Jako velmi zajímavé se jeví rovněž zjištění, že 42% dotázaných uvedlo, že podle nich nemají nezaměstnaní skutečný zájem o získání zaměstnání.¹⁸⁰ Při provedení shodně zaměřeného výzkumu¹⁸¹ o pět let později, tedy v dubnu 2009¹⁸², bylo překvapivé, že i v době hospodářské krize má až téměř 71% občanů za to, že vláda by měla udržovat dávky v nezaměstnanosti na co nejnižší úrovni, aby tato nízká výše byla motivačním faktorem k hledání si zaměstnání. Dále má 61% občanů za to, že dávky podpory

¹⁷⁸ Výzkum byl proveden ve dnech 5.4. – 13.4.2004, tj. před účinností zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, kterým se novelizoval celý dosavadní v té době platný zákon o zaměstnanosti č. 1/1991 Sb., Zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, jenž počal být účinným od 1.10.2004, se změnil také podmínky pro nárok na podporu v nezaměstnanosti.

¹⁷⁹ *Přijme veřejnost zpřísnění dávek pro nezaměstnané?* STEM, Informace z výzkumu Trendy 4/2004. [online] 2004 [cit. 25.2.2010], dostupné na <http://www.stem.cz/clanek/924>

¹⁸⁰ Tamtéž

¹⁸¹ *Současná hospodářská krize příliš nemění názory na podporu v nezaměstnanosti. Většina občanů si stále myslí, že dávky by měly být co nejmenší.* STEM, Informace z výzkumu Trendy 4/2009. [online] 2009 [cit. 25.2.2010], dostupné na <http://www.stem.cz/clanek/1798>

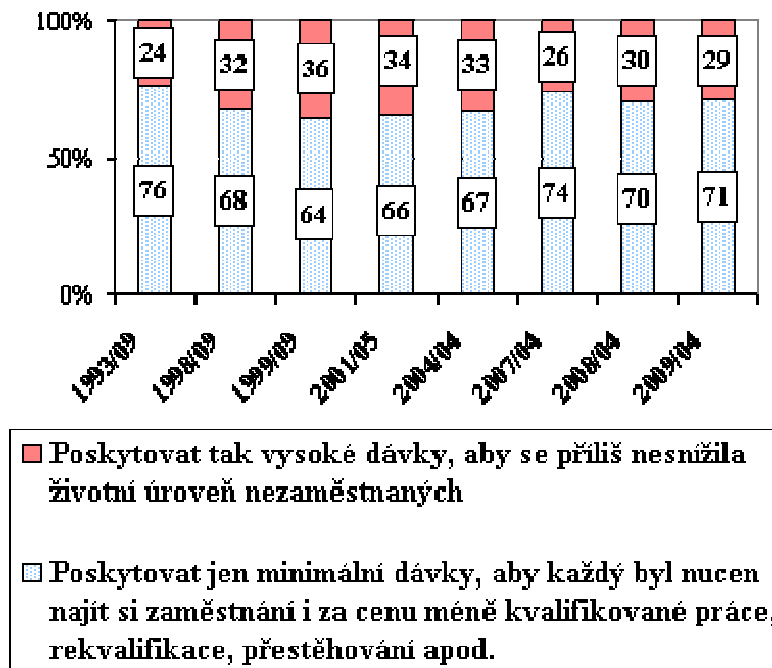
¹⁸² Výzkum byl proveden ve dnech 1.4. – 6.4.2009, na reprezentativním souboru 1297 obyvatel České republiky starších 18-ti let, metodou kvótního výběru.

v nezaměstnanosti jsou příliš vysoké, přičemž se domnívají, že z tohoto důvodu nejsou nezaměstnaní dostatečně nuceni si aktivně hledat zaměstnání.¹⁸³

Středisko empirických výzkumů STEM se touto problematikou zabývá dlouhodobě, přičemž názory veřejnosti na výši a nastavení podpory v nezaměstnanosti a sociálních dávek pro nezaměstnané a následnou motivaci občanů k pracovní činnosti monitoruje již od roku 1993. Pro zajímavost přikládám následující graf, z kterého lze dovodit, že občané po celou dobu zkoumání se stále přiklání k názoru, že vláda by měla dávky v nezaměstnanosti spíše omezovat na minimální úroveň, čímž by bylo možné dosáhnout toho, že nezaměstnaní by byli přinuceni k aktivitě při hledání zaměstnání.

¹⁸³ *Současná hospodářská krize příliš nemění názory na podporu v nezaměstnanosti. Většina občanů si stále myslí, že dávky by měly být co nejmenší. STEM, Informace z výzkumu Trendy 4/2009.* [online] 2009 [cit. 25.2.2010], dostupné na <http://www.stem.cz/clanek/1798>

Čemu by podle Vás měla vláda dát v řešení nezaměstnanosti přednost?



Pramen: STEM, Trendy 09/1993-04/2009

Obr. 3

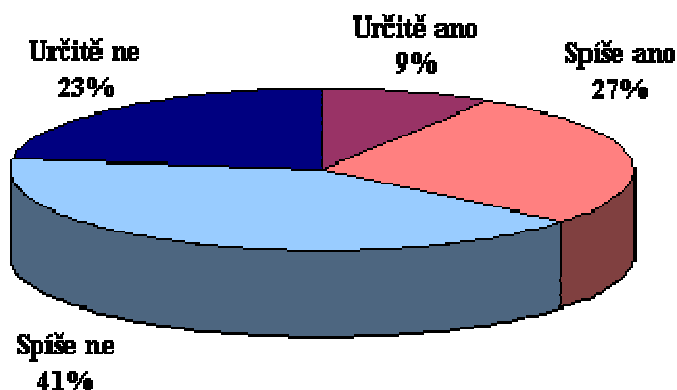
Zdroj: Převzato z internetových stránek Střediska empirických výzkumů STEM¹⁸⁴

Pro srovnání je však zapotřebí uvést také výsledky výzkumného šetření, které bylo provedeno Střediskem empirických výzkumů STEM v dubnu 2010 na vzorku 1 196 respondentů, a jehož obsahem bylo zkoumání pohledu veřejnosti na nezaměstnané osoby. Oproti názorům veřejnosti zmiňovaným ve výše uvedeném výzkumu provedeném v roce 2004, výrazně ubylo těch, kteří se domnívají, že nezaměstnaní nemají o práci skutečný zájem, neboť v porovnání s výsledky z minulých let má v současné době pouze zhruba 36% dotazovaných za to, že většina lidí bez zaměstnání nemá zájem pracovat. Na tento pokles negativního hodnocení nezaměstnaných zřejmě má vliv finanční a hospodářská krize, která Českou republiku nejznatelněji postihla v roce 2009.¹⁸⁵

¹⁸⁴ Viz. předchozí poznámka

¹⁸⁵ *Krize změnila pohled na nezaměstnané – ubývá lidí, kteří je považují za osoby bez skutečného zájmu o práci.* STEM, Tisková informace výzkumu Trendy 4/2010. [online] 2010 [cit. 18.9.2010], dostupné na <http://www.stem.cz/clanek/1941>

"Myslíte si, že dnes většina nezaměstnaných jsou lidé bez skutečného zájmu o práci?"



Pramen: STEM, Trendy 2010/4, 1196 respondentů

Obr. 5

Zdroj: Převzato z internetových stránek Střediska empirických výzkumů STEM¹⁸⁶

Centrum pro výzkum veřejného mínění Sociologického ústavu Akademie věd České republiky provedlo v září 2010 výzkum s názvem „Česká veřejnost o nezaměstnanosti – září 2010“, v rámci kterého bylo dotázáno 1 024 respondentů. Závěry z toho výzkumu prokazují, že pouze 22% dotázaných je toho názoru, že nezaměstnaní nemají zájem pracovat. Za zmínku také stojí zjištění, že 45% dotázaných by odmítlo zaměstnání, které by bylo hůře placené, než na jaké finanční ohodnocení jsou zvyklí, přičemž zajímavé je, že např. oproti roku 1993, kdy by takové zaměstnání přijalo pouze 25% lidí, by v roce 2010 hůře placené zaměstnání přijalo 48% respondentů, což lze také považovat za důsledek ekonomické krize, kdy lidé ustupují od svých požadavků a nároků, co se týče podmínek výkonu pracovní činnosti.¹⁸⁷

¹⁸⁶ Viz. předchozí poznámka

¹⁸⁷ *Česká veřejnost o zaměstnanosti – září 2010*. Centrum pro výzkum veřejného mínění Akademie věd České republiky. Tisková zpráva. [online] 2010 [cit. 18.9.2010], dostupné na http://www.evvm.cas.cz/upl/zpravy/101058s_eu101025.pdf

Shrnutí

Jak je z výše uvedených průzkumů veřejného mínění patrné, většina respondentů se domnívá, že výše sociálních dávek nepůsobí příliš motivačně na uchazeče o zaměstnání k nalezení zaměstnání. Mají za to, že stát by měl se zapříčinit, aby sociální dávky byly pouze lidem bez zaměstnání poskytovány pouze v omezené výši, což by prospělo k vyvinutí motivace nezaměstnaných k nástupu do zaměstnání. Určitý posun v těchto názorech respondentů lze spatřovat po nástupu finanční a hospodářské krize, kdy respondenti se jeví více zdrženlivějšími ve vztahu k hodnocení nezájmu nezaměstnaných nastoupit do zaměstnání. Oproti roku 2004 v průzkumech veřejného mínění pořádaných v roce 2010 ubývá lidí, kteří se domnívají, že nezaměstnaní nemají skutečný zájem pracovat.

8. Vlastní výzkumné šetření

Z předchozích kapitol vyplynulo, že doposud nebyla jednoznačně získána odpověď na otázku, jaký vliv má minimální mzda na motivaci k pracovní činnosti. Rovněž nebylo dostatečně prokázáno, zda lidé upřednostňují pobírání sociálních dávek před nástupem do zaměstnání, za jehož výkon je stanovena odměna v podobě minimální mzdy. S ohledem na tuto skutečnost bylo nutno provést vlastní výzkumné šetření, jehož cílem bylo získání odpovědí na výzkumné otázky, které jsou pro diplomovou práci stěžejní.

Jelikož mou snahou je vyzískat od respondentů co největší množství podrobných informací k dané problematice, bude výzkumné šetření probíhat formou kvalitativního výzkumu. Hendl¹⁸⁸ ke kvalitativnímu výzkumu mimo uvedl: *„Výhodou kvalitativního výzkumu je získávání hloubkového popisu případů. Nezůstáváme na jejich povrchu, provádíme podrobnou komparaci případů, sledujeme jejich vývoj a zkoumáme příslušné procesy.“*¹⁸⁹

Ze svého pracoviště, jímž je Úřad práce v Karviné, avšak také ze svého okolí, eviduji množství případů občanů, kteří jsou nezaměstnaní a často „bojují“ s motivací přijmout vhodné zaměstnání z toho důvodu, že pro ně není výhodné pracovat za minimální mzdu, když ze sociálních dávek mohou vést skromný život a nemají již další výdaje spojené s docházkou do zaměstnání (např. náklady na dopravu, stravu, apod.). Rovněž se však také setkávám s lidmi, kteří za danou minimální mzdu či mzdu jen o málo vyšší pracují, často v profesích, které jsou fyzicky náročné, s dojížděním do zaměstnání, a přesto by toto zaměstnání za život na sociálních dávkách nevyměnili.

Proto, abych dosáhla hodnověrného zjištění pro účely mého výzkumného šetření, zaměřila jsem se na čtyři okruhy respondentů, a to na osoby nezaměstnané vedené v evidenci úřadů práce, osoby zaměstnané, zaměstnavatelé a odborníky z řad úřadů

¹⁸⁸ HENDL, J.: *Kvalitativní výzkum. Základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2005. 408 s. ISBN 80-7367-040-2. 53 s.

¹⁸⁹ Tamtéž, 53 s.

práce, kteří se v dané problematice orientují a ze své praxe jsou schopni tuto problematiku reálně posoudit.

Pro zkoumání hodnot a postojů na danou problematiku z pohledu osob nezaměstnaných a zaměstnaných osob jsem využila metodu případové studie, dále jsem provedla rozhovory se zaměstnavateli a s odborníky z řad úřadů práce.

8.1 Případová studie

V rámci porovnání životních hodnot, postojů a názorů na motivaci k pracovní činnosti osob nezaměstnaných s osobami zaměstnanými jsem použila v rámci kvalitativního výzkumu případovou studii, neboť mým cílem bylo podrobným zkoumáním postojů jednotlivých respondentů zjistit, zda je současná výše minimální mzdy dostatečně motivující k tomu, aby se lidem vyplatilo pracovat.

Případová studie se opírá o studium podrobností jednoho nebo menšího množství případů, přičemž jejím úkolem je sběr velkého objemu dat, a to buď jejich získáním od jednotlivé osoby nebo určitého množství osob.¹⁹⁰ Za výhodu provedení případové studie lze mít tu skutečnost, že tato metoda poskytuje hluboké proniknutí do života respondentů.¹⁹¹

Ve své profesi se každodenně setkávám s lidmi, tj. uchazeči o zaměstnání, kteří jsou vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání po kratší či delší časové období, a to z nejrůznějších důvodů. Zjistíte jsou mezi těmito lidmi ti, kteří si zaměstnání intenzivně hledají a o práci mají skutečný zájem bez ohledu na to, jaké finanční ohodnocení by z této vyplývalo. Přesto však je nutné připustit, že mezi uchazeči o zaměstnání jsou také lidé, kterým role nezaměstnané osoby vyhovuje, o nalezení zaměstnání nejeví zájem a ani k tomuto nejsou motivováni, a to jednoduše proto, že je pro ně život bez každodenních pracovních povinností příznivější a sociální pomoc státu jim vystačuje ke krytí jejich životních potřeb. Na tento fakt lze narazit

¹⁹⁰ HENDL, J. *Kvalitativní výzkum. Základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2005. 408 s. ISBN 80-7367-040-2.

¹⁹¹ JANDOUREK, J.: *Průvodce sociologií*. Praha: Grada Publishing, 2008. 208 s. ISBN 978-80-247-2397-6. 49 s.

při studiu spisových dokumentací jednotlivých uchazečů o zaměstnání, kdy je možné se snadno setkat s případy uchazečů o zaměstnání, kteří sami přiznávají, že v evidenci úřadu práce setrvávají jen proto, že je státem za ně hrazeno povinné zdravotní pojištění a že je touto evidencí podmíněn nárok na sociální dávky vyplácené sociálním odborem městského úřadu či magistrátu města. Mnozí z nich také odmítají zaměstnání zprostředkované úřadem práce, a to ať přímo, či s nejrůznějšími důvody, které však nejsou považovány zákonem o zaměstnanosti za vážné a nemohou tak být zohledněny.

Výběr respondentů a záměr výzkumu

Kritéria pro výběr respondentů jsem neměla přísně nastavena, mým záměrem bylo spíše zvolit respondenty tak, aby bylo zjištěno, jakým způsobem se žije osamělému nezaměstnanému jedinci, jenž nemá možnost se spolehnout na partnera, případně rodinné příslušníky žijící ve společné domácnosti s finanční výpomocí, a tedy, zda je pro něj motivující přijetí zaměstnání, nebo je pro něj výhodnější setrávat v sociální síti, ve srovnání s jedincem, avšak zaměstnaným a pobírajícím minimální mzdu. Dále bylo mým záměrem zjistit názory zaměstnaného jedince na danou problematiku, který však již má zkušenost s dřívější nezaměstnaností a také, jakým způsobem je minimální mzda v konfrontaci s pobíráním sociálních dávek motivujícím stimulem k přijetí zaměstnání pro osoby vedené v evidenci úřadu práce, které jsou živiteli rodiny. Vzhledem k tomu, že mým záměrem bylo pro provedení případových studií získat pouze malý počet respondentů, zvolila jsem formu výběru respondentů vlastním úsudkem.¹⁹²

Všechny své respondenty, tj. paní Alenu, paní Janu, pana Tomáše, paní Šárku, paní Petru, pana Jiřího, pana Aleše a manželé Kováčovy,¹⁹³ jsem oslovila pro účast na mém výzkumném šetření v souvislosti s jejich návštěvou úřadu práce a vyhledání právního poradenství, které patří do mé pracovní náplně. Ačkoliv paní Jana a pan Tomáš jsou v současné době zaměstnání, i oni vyhledali právní poradenství úřadu

¹⁹² JEŘÁBEK, H.: *Úvod do sociologického výzkumu*. Praha: Karolinum, 1993. 162 s. ISBN 80-7066-662-5. 50 s.

¹⁹³ Pro zachování anonymity respondentů byla jejich jména skutečná jména změněna.

práce v oblasti zaměstnanosti. Všichni bez jakýchkoliv výhrad či dotazů souhlasili po objasnění účelu a cíle výzkumného šetření s provedením rozhovoru, bylo zřejmé, že je těší zájem o jejich situaci. Aby byli respondenti dostatečně soustředěni na provedení rozhovoru, byly tyto provedeny v jejich domácnostech, přičemž si na rozhovor každý respondent vymezil dostatek času tak, aby nebyl proveden v časové tísní.¹⁹⁴ Respondenti si také připravili k rozhovoru doklady, které osvědčovaly výši jejich sociálních dávek, případně mzdové výměry či výplatní pásy, z kterých bylo patrné, jakými příjmy v současné době disponují. Veškerá vyjádření, která respondenti uvedli, jsem si zaznamenávala do poznámkového bloku.

Po úvodní charakteristice jednotlivých osob a jejich sociálního postavení byl s respondenty proveden narativní rozhovor. Tento typ rozhovoru byl vybrán proto, že respondenti nejsou svazováni striktními otázkami, ale naopak jsou vybízeni k volnému vyprávění na dané téma.¹⁹⁵

S nezaměstnanými osobami byl rozhovor veden tak, aby bylo zodpovězeno na okruh stěžejních okruhů otázek, a to:

- jakým způsobem vnímají svou situaci nezaměstnané osoby;
- zda jim status nezaměstnané osoby vyhovuje, či nikoliv;
- zda, a popř. v jaké výši pobírají sociální dávky a zda jim vystačí k zajištění životních potřeb a k úhradě běžných nákladů;
- zda by byli ochotni přijmout i zaměstnání za minimální mzdu;
- zda je pro ně život na sociálních dávkách přijatelnější, než-li nastoupit do zaměstnání.

U zaměstnaných osob byla pak struktura rozhovoru zaměřena na okruhy otázek týkající se:

- jejich spokojenosti těchto s vykonávaným zaměstnáním;
- výše příjmu ze zaměstnání a schopnosti z tohoto hradit veškeré běžné výdaje;

¹⁹⁴ Rozhovory byly provedeny v období měsíce srpna až listopadu roku 2010.

¹⁹⁵ HENDL, J.: *Kvalitativní výzkum. Základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-040-2, 408 s., (176 s.)

- zda byli nuceni požádat o sociální pomoc státu v případě nízkého příjmu;
- jejich názoru na nezaměstnanost a životní úroveň osob pobírajících sociální dávky.

8.1.1 Případová studie respondentky paní Aleny

Stručná charakteristika:

Paní Aleně je 53 let, má základní vzdělání, je rozvedená s již dospělými samostatnými dětmi a žije sama v malém panelákovém bytě v Orlové. Je již desátým rokem vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání na úřadu práce.

Vlastní výzkumné šetření:

Hned v úvodu vysvětlila paní Alena příčiny svého dosavadního neúspěchu v nalezení odpovídajícího zaměstnání, které spatřuje ve svém zdravotním omezení - trpí diabetem, vysokým krevním tlakem a také mívá bolesti dolních končetin a páteře. Předtím, než před deseti lety požádala úřad práce o zprostředkování zaměstnání, pracovala jako uklízečka v místní střední škole. Paní Alena k tomu uvedla: *„Peněz jsem sice moc nevydělávala, ale žil se mnou tehdy ještě můj bývalý manžel a děti, tak se to celkem dalo, jenže pak začali propouštět a žádnou práci se mi už nepodařilo najít, no a tak jsem šla na pracák, kde jsem až do teď.“*

Jediným příjmem paní Aleny jsou sociální dávky, které získává ze sociálního odboru městského úřadu a odboru státní sociální podpory úřadu práce, a to v celkové měsíční výši 8 259,-- Kč. Tato částka pokrývá výdaje spojené s úhradou nájemného a elektrické energie ve výši 3 500,-- Kč, poté z tohoto příjmu musí uhradit měsíčně léky ve výši 500,- Kč a další náklady k uspokojení životních potřeb. Aby však dávky v této výši získala, musí měsíčně vykonat alespoň 30 hodin veřejně prospěšných prací pro město, tzv. veřejnou službu. Tato skutečnost paní Aleně nevádí, je ráda, že je mezi lidmi a tyto „odpracované“ hodiny v měsíci se podle ní dají zvládnout. *„Je to pořád menší zlo, než makat někde celý měsíc a dostat jen o pár korun víc, než mám teď ze sociálky. A nikdo mě ani nekontroluje, jestli jsem opravdu udělala všechno, co*

jsem měla, tak někdy posbírám pár papírků a s ostatními sedneme na lavičku a povídáme si,“ objasnila paní Alena.

Na otázku, zda by přijala nabídku zaměstnání, ve kterém by měsíční hrubá mzda činila 8 000,-- Kč, jednoznačně odpověděla, že nikoliv, neboť je pro ni výhodnější i přes výkon veřejné služby pobírat sociální dávky. Namítla, že u soukromých podnikatelů lidé stejně nemají zaměstnání jisté, je tedy možné, že by s ní zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr, a to třeba již ve zkušební době. V tomto případě by si musela znovu vyřizovat na úřadech vše potřebné k získání sociální pomoci od státu, což jí, jak uvedla, za to nestojí. Dodala také, že náklady na docházku do zaměstnání nejsou malé, jelikož vzhledem ke svému zdravotnímu omezení není schopná delší chůze, a tak by byla nucena využívat služeb městské hromadné dopravy a vznikaly by jí tak vysoké náklady na dopravu. Posledním argumentem, který paní Alena uvedla proti přijetí zaměstnání za minimální mzdu, bylo to, že má ráda svůj klid, své pohodlí a také ráda tráví volný čas s pětiletou vnučkou, na kterou by neměla v případě docházky do zaměstnání dostatek času. Do zaměstnání by byla ochotná nastoupit pouze za předpokladu, že by toto bylo v místě jejího bydliště, nejlépe někde poblíž okolí jejího domu, aby to neměla příliš daleko, přičemž si představuje ideální měsíční čistou mzdu okolo 13 000,-- Kč. Uvedla však, že takovou nabídku zaměstnání doposud nedostala. Z úřadu práce jí občas dají doporučení k projednání zaměstnání, se kterým se musí hlásit u zaměstnavatele, ale vždy se jedná o zaměstnání, za která je nabízená minimální mzda. Takovou nabídku však neodmítá, protože by ji poté z evidence úřadu práce vyřadili, čímž by ztratila nárok na sociální dávky, a tak se u zaměstnavatele se informuje, zájem navenek projeví, avšak doufá, že ji na dané pracovní místo zaměstnavatel nepřijme a vybere si raději jiného uchazeče o zaměstnání. Zatím měla „štěstí“, avšak říká, že kdyby musela nastoupit do zaměstnání, které jejím „podmínkám“ nevyhovuje, za pár dní by stejně z tohoto zaměstnání ve zkušební době odešla, protože, jak sama uvádí, pracovat se jí prostě nevyplatí.

Zhodnocení:

Na případu paní Aleny je zjevné, že jí současný životní styl vyhovuje, výše sociálních dávek jí stačí k tomu, aby uhradila náklady spojené s bydlením a také na skromnou obživu. Respondentka na možnost vlastního zapojení do pracovního procesu rezignovala, jeví známky naprosté demotivace k hledání si vhodného zaměstnání, na sociální pomoc státu si zvykla a nemá zájem již nic na svém dosavadním způsobu života měnit. Výše minimální mzdy pro ni v porovnání s životním standardem, který jí zabezpečuje příjem ze sociálních dávek, není přijatelná a ani motivující k nástupu do zaměstnání. Z rozhovoru s paní Alenou bylo zřejmé, že její vysoké nároky na finanční ohodnocení ze zaměstnání a další podmínky, za něž by byla ochotná do zaměstnání nastoupit, jsou pouze zastíracím manévrem, aby nemusela zaměstnání hledat, neboť ve skutečnosti si je vědoma, že tyto jsou v jejím případě prakticky nereálné.

8.1.2 Případová studie respondentky paní Jany

Stručná charakteristika:

Jako další respondentku pro účely tohoto výzkumného šetření jsem oslovila paní Janu, je jí 53 let, je rozvedená a bydlí v Karviné ve dvoupokojovém panelákovém bytě. Její vzdělání je střední odborné s výučním listem – je vyučená prodavačka potravinářského zboží, v tomto oboru od získání výučního listu pracuje, nikdy nebyla vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání.

Vlastní výzkumné šetření:

V současné době je již pátým rokem zaměstnána jako prodavačka masa a uzenin v obchodě, který je situován na opačném konci města, než je její bydliště. Z tohoto zaměstnání činí její hrubý příjem 8 000,-- Kč, tedy měsíčně dostává čistou mzdu ve výši 7 120,-- Kč.¹⁹⁶ Náklady na bydlení činí 5 600,-- Kč měsíčně, a to

¹⁹⁶ Podle zákoníku práce by však paní Jana měla být odměňována vyšší minimální mzdou dle výše minimálního mzdového tarifu pro obor prodavačka, tj. její hrubá mzda by měla činit 9 800,-- Kč.

včetně elektrické energie a plynu. Po odečtení této částky zbývá paní Janě 1 520,-- Kč měsíčně na jídlo a základní životní potřeby, byla proto nucena se obrátit na příslušný úřad práce, odbor státní sociální podpory, a požádat o příspěvek na bydlení. Jelikož splnila podmínky pro vznik nároku na tuto sociální dávku, byl jí příspěvek na bydlení přiznán v částce 1 019,-- Kč měsíčně. Měsíčně jí tedy zbývá na živobytí 2 539,-- Kč, z čehož však musí zaplatit další poplatky, a to 200,-- Kč za telefon, 300,-- Kč za léky a 100,-- Kč za městskou hromadnou dopravu. Na otázku, zda je vůbec možné vystačit měsíčně s touto částkou na úhradu všech ostatních životních potřeb, paní Jana dodává, že to pro ni není nikterak jednoduché. *„Kupuji si jen ty nejzákladnější potraviny, hodně šetřím právě na jídle. Maso mívám tak jednou za čtrnáct dní, a to ještě jen tehdy, pokud je v obchodě nějaká sleva. Nějaké oblečení na sebe jsem si už dlouho nekoupila, většinou, když už něco potřebuji, podívám se po něčem v bazarech.“* Zeptám-li se pak paní Jany, zda nezvažovala obrátit se na sociální odbor příslušného městského úřadu a požádat o dávky hmotné nouze, např. o příspěvek na živobytí, tak reaguje zamítavě. K tomuto paní Jana dodává: *„Nejhorší pro mě už tak je, když musím každého čtvrt roku jít žádat na úřad práce o příspěvek na bydlení. Vždycky se z toho cítím mizerně, je to pro mě hodně potupné, stát ve frontě s těmi, kteří třeba nikdy nepracovali a jen si chodí pro dávky. Kdybych ty peníze nepotřebovala, víckrát bych tam nešla. Ale jít přímo na sociálku a žádat o nouzi, to už ne, to bych už vůbec nemusela do práce chodit, pokud bych stejně musela na tu sociálku docházet. Prý se tam musí chodit pravidelně, a to bych psychicky nezvládla. To už bych raději šla na tu brigádu, ale v mém věku a při mých směnách v masně, to není příliš možné.“*

Její zaměstnání je fyzicky velmi náročné, prakticky celou osmihodinovou pracovní dobu stojí na nohou. Pracuje ve dvousměnném provozu, kdy ranní pracovní doba jí začíná již v šest hodin ráno, avšak na pracovišti musí být přítomna již v pět hodin ráno, aby stihla vše potřebné pro otevření prodejny připravit. Taková pracovní směna jí končí ve dvě hodiny odpoledne, ale zpravidla jí zaměstnavatel nedovolí

Doloženým mzdovým výměrem a výplatní páskou paní Jana skutečně prokázala výši hrubé mzdy 8 000,-- Kč a čisté 7 120,-- Kč.

odejít nikdy dříve, než o půl třetí. Odpolední směna jí začíná v deset hodin dopoledne a končí v šest hodin večer. Ani tehdy však nemůže bezprostředně odejít, po ukončení pracovní doby se provádí v provozovně ještě úklid všech prodejních prostor a doplňuje se zboží. *„Z odpolední bývám doma až kolem půl osmé večer. Protože často nemám na autobus, chodím domů z práce pěšky, a to mi zabírá asi čtyřicet minut, proto bych nějakou brigádu ani časově nezvládala.“* Na otázku, zda po zaměstnavateli nepožadovala, aby dodržel zákonem stanovené minimální mzdové tarify a odměňoval jí v minimální mzdě příslušné pro její pracovní pozici, tj. v částce 9 800,-- Kč, paní Jana jen tiše uvedla: *„To víte, že jsem se na to šéfa ptala, ale vždycky mě odbyl s tím, že peníze prostě nemá a nebude nás platit, když nejsou tržby, prý můžeme být rády, že nám dává alespoň těch pár korun.“* Situaci přesto nechce řešit ani podáním podnětu k příslušnému oblastnímu inspektorátu práce na nedodržování příslušných ustanovení zákoníku práce. *„To by udělalo ještě větší zlo, on mi peníze navíc nedá a já bych v práci nevydržela, kdyby si na mě šéf zasedl.“*

Přiznává, že ji toto zaměstnání zmáhá, ale v zápětí dodává, že v jejím věku a ve městě s vysokou nezaměstnaností je prakticky nemožné najít si jiné zaměstnání, třeba takové, kde by měla vyšší finanční ohodnocení nebo by práce nebyla tolik fyzicky náročná. Jak sama uvádí, je ráda, že nějaké zaměstnání má, a že má z čeho zaplatit nájem, to je pro ni prioritou. Skutečnost, že by o práci přišla a stala se nezaměstnanou, je pro ni nepředstavitelná, nerada by žila pouze ze sociální pomoci státu, ačkoliv se domnívá, že by finančně na tom byla zhruba stejně, popřípadě ještě lépe, než nyní. *„Můj známý je na pracáku už rok. Kdysi měl živnost, ale pak zjistil, že se mu to nevyplatí, daně byly příliš vysoké. Nežije se mu špatně, občas si jde přivydělat načerno. Dokonce letos byl s rodinou u moře. To já si o dovolené nechávám jen zdát.“* Podotýká však, že do práce přesto chodí ráda a za život nezaměstnaného by ji neměnila.

Zhodnocení:

Na případu paní Jany lze spatřovat, že na její pohled na danou problematiku se výrazně podílí ta skutečnost, že nikdy nebyla vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání. Jelikož jí tato zkušenost chybí, není v jejích možnostech také

objektivně posoudit to, zda-li by pro ni nebylo výhodnější, než pracovat za minimální mzdu, být nezaměstnanou a pobírat sociální dávky od státu. Z finanční situace paní Jany je však zřejmé, že její příjem ze zaměstnání jí sotva vystačí ke krytí základních potřeb spojených s bydlením a chodem domácnosti, proto byla nucena se obrátit na příslušný úřad práce, odbor státní sociální podpory, a požádat o příspěvek na bydlení. Tato sociální dávka jí má alespoň částečně pomoci pokrýt náklady související s bydlením, přesto však ani po obdržení tohoto příspěvku a po jeho použití na úhradu bydlení, jí nezůstává měsíčně nikterak vysoká částka na zajištění dalších nezbytných potřeb. Možností by pro ni bylo se obrátit s žádostí o pomoc na příslušný sociální odbor magistrátu města a požádat si o dávku pomoci v hmotné nouzi. Toto však paní Jana odmítá, jelikož tuto možnost považuje za nedůstojnou. Nechce se ocitnout ve „frontě“ čekatelů na sociální pomoc, kterou tvoří z jejího pohledu zpravidla nezaměstnaní občané. Závěrem je nutno podotknout skutečnost, že finanční situace paní Jany je ve srovnání s paní Alenou totožná, přestože na rozdíl od ní, paní Jana vykonává pracovní činnost, což přiřazuje výkon zaměstnání ohodnoceného minimální mzdou na srovnatelnou úroveň s pobíráním sociálních dávek.

8.1.3 Případová studie respondenta pana Tomáše

Stručná charakteristika:

Panu Tomáši je 29 let, bydlí po rozvodu manželství sám v jednopokojovém bytě v centru Karviné a v současné době pracuje u zahraniční firmy jako manipulační dělník. Je vyučen v oboru obráběč kovů, ale od získání výučního listu se této profesi nevěnoval, v minulosti pracoval krátce jako skladník a pomocný dělník. Na rozdíl od paní Jany, která nikdy nebyla bez zaměstnání, má pan Tomáš možnost srovnání životního standardu nezaměstnaného odkázaného na sociální pomoc státu a možnosti mít příjem ze zaměstnání.

Vlastní výzkumné šetření:

Než nastoupil pan Tomáš do současného zaměstnání, byl veden v evidenci uchazečů o zaměstnání čtyři roky. Ví tedy, co obnáší docházet každý měsíc na sociální odbor příslušného městského úřadu a žádat o finanční pomoc, aby měl možnost uhradit nájemné za byt a další své nezbytné životní náklady. Nezaměstnaný byl ještě v době, než vzešel v platnost nový zákon o životním a existenčním minimu a zákon o pomoci v hmotné nouzi, tj. před 1.1.2007, nemusel tedy v té době vykonávat veřejnou službu, aby získal nárok na sociální dávky. Když měly tyto právní předpisy vstoupit v platnost a jemu „hrozilo“ to, že by musel „odpracovat“ určitý počet hodin pro obec či prokázat jiným způsobem aktivní zapojení se do získání příjmů vlastní prací, aby měl na dávky nárok, raději si sháněl zaměstnání, neboť představa, že ve městě, ve kterém žije, sbírá papírky, u čehož by ho mohli spatřit jeho známí, mu byla velice nepříjemná. Říká, že se mu tehdy nežilo špatně, sice peněz na utrácení nebylo nazbyt, ale na to, aby si občas zašel do hospody či koupil krabičku cigaret vždy finanční prostředky měl. Na období, kdy byl veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, nezaměstnaný, se mu nejvíce zamlouvalo, že nemusel ráno vstávat do práce a také to, že měl dostatek volného času, který mu vyplňovaly jeho časté návštěvy uvedených restauračních zařízení. Nyní mu na tuto zábavu prakticky nezbývá volný čas, jako manipulační dělník v továrně místní zahraniční firmy, mívá dvanáctihodinové směny, které ho značně fyzicky i psychicky vyčerpávají. Za vykonanou práci měsíčně obdrží 15 000,-- Kč čistého, a ačkoliv podle jeho slov není tato částka nikterak závratná, plně mu postačuje na úhradu veškerých nákladů spojených s bydlením a živobytím a ještě mu zbývají peníze i na zábavu či na pořízení něčeho do domácnosti, ale také z tohoto příjmu je schopen ušetřit třeba na dovolenou. „*Ted' mi ty peníze docela stačí, koupím si, co chci, není to na rozhazování, ale pro mě samotného to jde. Horší bude, když jednou přijde rodina a děti, to už mi ta výplata stačit nebude. Pak se budu muset poohlédnout po něčem jiném, budu si muset sehnat takovou práci, kde bych vydělal víc. Z tohoto platu bych rodinu neuživil. Ted' to ale naštěstí řešit nemusím.*“ Přiznal, že je rád, že toto zaměstnání i přes velkou námahu má a dnes by již neměnil svůj finančně nezávislý

životní styl za život na sociálních dávkách, sice s dostatkem volného času, ale za to bez takových finančních možností. Na otázku, zda by přijal i zaměstnání, které je ohodnoceno minimální mzdou, však razantně kroutil hlavou. „*Ne, takové zaměstnání bych bohužel nepřijal. Sotva by mi ty peníze stačily na nájem a stejně bych musel na sociálku, protože bych neměl ani na jídlo. To bych si připadal jako blbec. Raději bych už zůstal na sociálce a na takovou mizernou práci bych se vykašlal.*“

Zhodnocení:

Z rozhovoru s panem Tomášem je zřejmé, že je s výší své mzdy, kterou je odměňován za odvedenou práci, celkem spokojen. Přestože bylo na něm patrné, že mu práce příliš uspokojení nepřináší, je srozuměn s tím, že mu práce přináší příjem, který pro zajištění svých nákladů nutně potřebuje, a proto nechce o toto zaměstnání přijít. Do budoucna má však obavy, že by mu tento příjem nemusel stačit, neboť v případě založení rodiny, by mu zřejmě vznikly finanční problémy. Výši své mzdy v současné době hodnotí jako přiměřenou, přiznává, že za minimální mzdu by nepracoval, neboť by mu tato částka nestačila ani k jeho obživě. Nyní je zvyklý na určitý finanční standard, pro který se mu „vyplatí“ pracovat, přičemž má za to, že v případě mzdového ohodnocení z titulu minimální mzdy, by o tento standard přišel. Z tohoto rozhovoru lze učinit závěr, že pan Tomáš by v případě volby mezi statutem nezaměstnané osoby a výkonu zaměstnání za minimální mzdu volil vždy první možnost.

8.1.4 Případová studie respondentky paní Šárky

Stručná charakteristika:

Paní Šárce je 27 let, bydlí v Bohumíně ve dvoupokojovém bytě na místním sídlišti. Je samoživitelka se čtyřletým dítětem. Je vyučená kadeřnice, tomuto oboru se před nástupem na mateřskou dovolenou věnovala dva roky. Nyní je však již rok vedená v evidenci uchazečů o zaměstnání.

Vlastní výzkumné šetření:

Jako samoživitelka nehodnotí paní Šárka svou současnou ekonomickou situaci příliš pozitivně. „*Není to pro mě jednoduché, zůstala jsem sama se synem, nemám hlídání, oba mí rodiče ještě pracují, proto nemohu nastoupit nikam do práce,*“ uvedla úvodem rozhovoru. S otcem dítěte se nestýká, v rodném listu dítěte tento ani nefiguruje, což má za důsledek to, že paní Šárka nedostává na dítě žádné výživné. „*Vím sice, o koho jde, ale rozešli jsme se krátce poté, co jsem otěhotněla. Proto jsem ho také neuvedla do rodného listu, nechci toho muže už nikdy vidět, ani nevím, kde teď je,*“ vyjádřila se paní Šárka o otci svého dítěte.

Sociální dávky získává paní Šárka měsíčně v celkové výši 8 639,-- Kč. Z tohoto musí uhradit nájemné a služby v částce 4 683,-- Kč, dále pak školku pro syna ve výši 500,-- Kč měsíčně a další potřeby související s živobytím. I přesto, že s výší sociálních dávek není paní Šárka spokojená, nad tím, že by nastoupila do zaměstnání, zatím příliš nepřemýšlí. Jak již v úvodu rozhovoru podotkla, její možnosti týkající se zaměstnání jsou omezené péčí o malé dítě. Jelikož oba její rodiče v současné době pracují, nemohou o vnuka v případě jejího nástupu do zaměstnání pečovat, za to však dceři finančně s náklady na domácnost a s potřebami pro dítě pomáhají. „*Rodiče mi dávají peníze, pokud mi sociálka nevystačí. Mají dost peněz, proto to pro ně není problém,*“ přiznala paní Šárka. Finanční výpomoc rodičů je také jeden z faktorů, proč paní Šárka nevykonává veřejnou službu. „*Sbírat někde ve městě papírky, to je pro mě nedůstojné, nikdy bych to nedělala. Než abych dostala ze sociálky o nějakou tu stokorunu navíc, to raději řeknu mámě. Ta stojí na mé straně, nepřezila by tu ostudu, kdybych chodila ve městě s oranžovou vestou,*“ uvedla. I přesto si paní Šárka příležitostně finančně přilepší do svého domácího rozpočtu. Jako vyučená kadeřnice příležitostně poskytuje své kadeřnické služby. „*Občas mám nějaký kšeft, když chtějí známí nebo příbuzní ostříhat nebo udělat melír. Já si něco vydělám a ostatní jsou rádi, že ušetří, na rozdíl od cen, které jsou v běžném kadeřnictví,*“ přiznala paní Šárka svou nelegální výdělečnou činnost. Ačkoliv z paní jednání paní Šárky je zřejmé, že se do zaměstnání v dohledné době nastoupit nechystá, přesto jí pokládám také otázku, zda by nastoupila do zaměstnání, které je ohodnoceno minimální

mzdou. Její reakce není s ohledem na její postoje nikterak překvapivá. „*To víte, že ne, nikde to sice nahlas nemůžu říct, ale je mi lépe doma. Můžu se starat o malého, sem tam si nějaké penízky přivydělám, a když není zbylí, rodiče mi vždycky pomůžou. Proto bych do práce nešla a za minimální mzdu už vůbec ne. To bych si vydělala ty stejné peníze, které dneska dostávám od sociálky, a to by mi nestačilo,*“ odpověděla bez zaujetí.

Zhodnocení

Jak lze z provedeného rozhovoru s paní Šárkou spatřovat, také ona „raději“ využívá finančního zabezpečení ve formě sociálních dávek, než-li možnosti zajištění příjmu vlastní prací. Pobírání sociálních dávek však není tím hlavním důvodem, pro který je paní Šárka v hledání si zaměstnání pasivní, neboť více než sociální dávky je pro ni důležitá finanční výpomoc rodičů. Z vyjádření paní Šárky je zřejmé, že v mnohém na rodiče spoléhá a pokládá za samozřejmé, že ji rodiče finančně podporují. K přijetí zaměstnání hodnoceného minimální mzdou tedy není motivována, neboť její životní standard je zabezpečen jak sociálními dávkami, které pobírá ve vyšší částce, než činí minimální mzda, tak navíc dotacemi rodičů i příležitostnými nelegálními přivýdělkami.

8.1.5 Případová studie respondentky paní Petry

Stručná charakteristika

Osm měsíců je vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání paní Petra, je jí 31 let a bydlí spolu s manželem a sedmiletou dcerou v třípokojovém bytě na karvinském sídlišti. Vystudovala gymnázium a poté pracovala v různých profesích – naposledy byla zaměstnána jako asistentka v realitní kanceláři. Z tohoto zaměstnání obdržela výpověď z důvodu organizačních změn a od té doby již marně shání práci.

Vlastní výzkumné šetření

S nezaměstnaností se paní Petra doposud nevyřádala. Jedná se o její první vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, a ačkoliv od jejího zařazení do této evidence uplynulo již osm měsíců, na paní Petře je stále patrné to, že po mnoha

odpracovaných letech není schopna svůj nynější statut přijmout. „*Nechci na to ani pomyslet, že nemám práci. Je to pro mě hrozně skličující, pořád jsem si nezvykla na to, jak to na úřadu práce chodí a nejráději bych se tady již nikdy neobjevila,*“ vyprávěla. Často se cítí bezradná, má také pocit, že tím, že není zaměstnána, jí lidé v jejím okolí začali dávat najevo, že si jí neváží. Práci se však snaží nalézt, bohužel však zatím veškeré její pokusy zůstaly bez patřičné odezvy. Dle jejích slov jí každý neúspěch velmi ranní, přesto však hledání zaměstnání nevzdává. „*Byla jsem už snad na stovkách výběrových řízení, stále také odpovídám na různé inzeráty, ale marně. Většinou všem zaměstnavatelům vadí, že mám malé dítě, nebo to, že mám maturitu na gymnáziu, a tudíž žádnou specializaci,*“ osvětluje své zkušenosti s hledáním zaměstnání. Jak se dále dozvídám, manžel ji ve snaze o získání zaměstnání plně podporuje, neboť jeho příjmy ze zaměstnání nejsou natolik vysoké, aby pokryly veškeré výdaje rodiny. Paní Petra k rodinné finanční situaci uvedla: „*Manžel vydělává 22 000,-- Kč, z toho však zaplatíme hypotéku, fond oprav a energie ve výši 6 115,-- Kč měsíčně a také několik splátek spotřebitelských úvěrů, takže nám měsíčně na živobytí zůstává tak 6 500,-- Kč, což není mnoho. Já ze sociálky nedostávám nic. Prý mě má živit manžel, jeho příjem je z tohoto pohledu moc vysoký. Dokonce nedostáváme ani přídatky na dceru.*“ Nepříznivá ekonomická situace rodiny je také hlavním důvodem, proč paní Petra usilovně hledá zaměstnání. „*V době, kdy jsem pobírala podporu v nezaměstnanosti, tak ještě nebyl náš domácí rozpočet tak napjatý, nyní ale opravdu musíme šetřit. I proto, když mi na úřadu práce nabídli rekvalifikační kurz pracovníka v sociálních službách, jsem tento okamžitě přijala. Budu zase alespoň pobírat podporu,*“ dodává. Rekvalifikační kurz, který v současné době absolvuje, jí velmi zaujal a těší se, až ho úspěšně dokončí. „*Chtěla bych pomáhat starým lidem, nebo lidem, kteří se pro svůj zdravotní stav o sebe nedokáží postarat,*“ uvedla paní Petra. Věří, že po jeho absolvování najde snáze zaměstnání a navíc v oboru, který by ji naplňoval. Zeptám-li se, zda by přijala i zaměstnání, které je hodnoceno minimální mzdou, bez zaváhání odpovídá, že by samozřejmě přijala i takové zaměstnání. Podle ní, je to lepší, než být nadále vedena v evidenci úřadu práce a nedostávat žádné sociální dávky, přičemž takto by i její nízká mzda pomohla

rodinnému rozpočtu. Má za to, že důležité je pracovat, byť za minimální mzdu, neboť dle jejího názoru je vždy šance, že by se mzda mohla po určité odpracované době zvýšit, případně, že by si mohla najít jiné, lépe finančně ohodnocené, zaměstnání.

Zhodnocení:

S provedeného rozhovoru s paní Petrou je zřejmé, že má skutečnou snahu si najít zaměstnání. V minulosti vždy pracovala, což má výrazný pozitivní vliv na její současnou motivaci k hledání zaměstnání. Jen velmi nerada si připouští svou pozici nezaměstnané osoby, má pocit, že okolí se na ni pohlíží s opovržením. Významným motivačním faktorem v hledání si zaměstnání je pro paní Petru také to, že rodinnému rozpočtu citelně schází její příjem. Skutečnost, že nedostává žádné sociální dávky, tuto motivaci v co nejrychlejším řešení celé situace, ještě umocňuje. Její aktivitu na pracovním trhu podtrhuje i to, že se nyní účastní rekvalifikačního kurzu. Není proto nikterak překvapující, že by přijala také zaměstnání, které je ohodnoceno minimální mzdou. Shrnutím lze tedy uvést, že paní Petra se aktivně snaží do pracovního procesu opět zapojit, má zájem pracovat i za minimální mzdu, přičemž důvodem toho, že nemá zájem setrvávat v sociální síti, je především skutečnost, že byla „zvyklá“ doposud vždy pracovat a také to, že nesplňuje podmínky pro pobírání sociálních dávek, díky čemuž se ona i její rodina potýká s nedostatkem finančních prostředků.

8.1.6 Případová studie respondenta pana Jiřího

Stručná charakteristika:

Panu Jiřímu je 38 let, v současné době je již 2 roky veden v evidenci uchazečů o zaměstnání. Bydlí spolu se svou manželkou Evou (23 let), která je v současné době na rodičovské dovolené a dvěma dětmi ve věku 5 a 2 roky na sídlišti na okraji Bohumína. Z předchozího manželství má pan Jiří jedenáctileté dítě, na které však neplatí výživné. Je vyučen v oboru zámečnický strojů, v této profesi v minulosti několik let pracoval.

Vlastní výzkumné šetření:

Před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání však pan Jiří pracoval jako řidič kamionů, avšak s příchodem ekonomické krize se dopravní společnost, u které pracoval, dostala do finančních problémů a byla nucena propouštět. Pan Jiří byl v této profesi spokojen, míval vysoké výdělky, proto, když obdržel výpověď, snažil se si najít zaměstnání opět v kamionové dopravě, což se mu však doposud nepodařilo. Jiné zaměstnání vykonávat nechce, o tom, že by se vrátil ke své původní profesi zámečníka, neuvažuje už vůbec. *„Když jsem řídil kamión, tak se mi vše dařilo. Práce mě bavila, podíval jsem se po světě a měl jsem slušné příjmy, díky kterým jsem si mohl založit po rozvodu novou rodinu. Do jiné práce bych nešel, nikde si tolik nevydělám. A za méně než 25 000,-- Kč pracovat rozhodně nebudu. To už raději budu na sociálce,“* vysvětlil pan Jiří. Podle něj je původem jeho nezaměstnanosti ekonomická krize, která nutí firmy propouštět své zaměstnance, a má za to, že v takovém případě by to měl být stát, kdo se má o nezaměstnané postarat. Pravidelně sice obchází různé dopravní firmy ve svém okolí, avšak všechna pracovní místa tyto firmy mají v současné době obsazená. Jiná zaměstnání však nehledá, a to i přesto, že v současné době je úřadem práce s panem Jiřím vedeno správní řízení ve věci vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání z důvodu odmítnutí vhodného pracovního místa. K této situaci došlo tak, že úřad práce pozval pana Jiřího na výběrové řízení na pracovní místo strojírenského dělníka. Toto pracovní místo bylo pro pana Jiřího dle zákona o zaměstnanosti považováno za zaměstnání vhodné s nabízenou hrubou mzdou 8 600,-- Kč s možností eventuálních výkonnostních odměn. Pan Jiří však nabízené pracovní místo odmítl z důvodu, že nabízená mzda se mu jevila příliš nízká a také proto, že chce pracovat jako řidič, nikoliv dělník, čehož si podle něj, měl být úřad práce vědom a na výběrové řízení ho neměl pozývat. *„Nechápu to, proč mi dávali tu pozvánku. Opravdu nemůžu přijmout místo, kde je tak nízká mzda. Přišli bychom o sociální dávky a z výplaty, kterou bych dostal, rodinu neuživím,“* doplnil pan Jiří. Pokud však bude pan Jiří skutečně úřadem práce vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání z důvodu odmítnutí pracovního místa, i tak o sociální dávky přijde, přičemž novou žádost

o zprostředkování zaměstnání bude moci pan Jiří podat u úřadu práce až po šesti měsících ode dne vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. Tuto situaci si však pan Jiří zatím nepřipouští. *„To nepřipadá v úvahu, pokud by mě chtěli z úřadu práce vyřadit, budu se bránit. Obrátím se na právníka, odvolám se a poté se budu i třeba soudit. Mám děti, dávky mi dát musí,“* razantně se pan Jiří možné situaci bránil.

Výše sociálních dávek, které rodina pana Jiřího pobírá, činí v současné době 12 829,-- Kč, přičemž tyto dávky jsou složeny z dávek státní sociální podpory, konkrétně z rodičovského příspěvku, který pobírá paní Eva ve výši 3 600,-- Kč, dále pak z přídávků na děti v celkové výši 1 000,-- Kč, ze sociálního příplatku ve výši 1 600,-- Kč a z příspěvku na bydlení ve výši 4 295,-- Kč, přičemž dále tuto částku tvoří dávky pomoci v hmotné nouzi, a to příspěvek na živobytí v částce 2 334,-- Kč. Tento by byl vyplácen rodině ve vyšší částce, avšak jelikož pan Jiří neplatí výživné na dítě z předchozího manželství, je sociálním odborem městského úřadu započteno na jeho osobu pouze existenční minimum v částce 2 020,-- Kč. Z výdajů rodiny sčítají nejvyšší položku náklady na bydlení, které představují měsíční částku 5 839,-- Kč, další výdaje má rodina spojené s výchovou dětí, neboť staršímu dítěti hradí pobyt v mateřské škole ve výši 520,-- Kč měsíčně, další měsíční rodinné výdaje představují splátky na různé bankovní i nebankovní půjčky, přičemž v důsledku řádného nesplácení těchto úvěrů, má pan Jiří již nařízenou exekuci. I to je jeden z důvodů, proč odmítá pracovat za nižší mzdu, než je jeho „vysněných“ 25 000,-- Kč měsíčně. *„Kdybych nastoupil někam do práce, tak mi stejně exekutor všechno sebere a zůstane mi jen životní minimum. Pokud bych však sehnal práci řidiče kamionů, tak tam je základ mzdy sice nízký, ale vysoké výdělků jsou díky proplacenému cestovnému a stravnému, a to exekutor už vzít nemůže,“* vysvětlil mi pan Jiří také své další důvody, pro které jiné pracovní místo nechce přijmout. S výší sociálních dávek je přitom spokojený, má sice za to, že tyto nejsou příliš vysoké, a že jeho rodina se musí hodně uskromnit, ale podle něj, je to výhodnější, než pracovat za minimální mzdu nebo, kdyby mu zůstalo z výplaty po provedené exekuci pouze nezabavitelné minimum. Jeho další životní plány se tak upínají pouze v hledání zaměstnání řidiče kamionové dopravy, jinak budoucnost neřeší, nezajímá ho. *„Nějak bylo a nějak bude.*

Několik let jsem tvrdě pracoval, odváděl daně, tak at' se nyní postará stát zase o mě a o mou rodinu,“ uzavřel rozhovor pan Jiří.

Zhodnocení

Pan Jiří se řadí k těm nezaměstnaným občanům, kterým pobírání sociálních dávek vyhovuje a jen neradí na tomto svém statusu nezaměstnaného cokoliv měnit. Velkou roli v neochotě pana Jiřího řešit svou stávající situaci nezaměstnaného nalezením i jiného vhodného zaměstnání, zde sehrává také to, že v minulosti byl pan Jiří „zvyklý“ na vysoký příjem z profese řidiče kamionové dopravy a tyto jeho finanční požadavky na mzdové ohodnocení zaměstnání u něho i přes dlouhodobou nezaměstnanost přetrvávají. Na druhou stranu je pasivita pana Jiřího při hledání jiného zaměstnání, než-li zaměstnání řidiče kamionové dopravy, způsobena především tím, že vlivem nařízené exekuce má zřejmě oprávněné obavy, že by jeho případná mzda byla touto exekucí postižena, čímž by mu bylo ponecháno pouze nezabavitelné životní minimum, a proto se mu dle jeho slov pracovat nevyplatí. Zaměstnání, které je ohodnoceno minimální mzdou, by nepřijal. Jedno takové, jen o málo více finančně ohodnocené než činí minimální mzda, úřadu práce odmítl a nyní čelí správnímu řízení ve věci vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. Na život na sociálních dávkách si zvykl, jaký však bude jeho postoj ve chvíli, kdy ho úřad práce vyřadí z evidence uchazečů o zaměstnání, čímž ztratí nárok na sociální dávky, lze nyní jen těžko odhadnout.

8.1.7 Případová studie pana Aleše

Stručná charakteristika:

Čtvrtým měsícem je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání pan Aleš. Je mu 19 let a bydlí společně se svou babičkou paní Ilonou (62 let) v třípokojevém bytě na okraji Bohumína. Úspěšně vystudoval střední průmyslovou školu v oboru strojírenství, avšak jelikož po složení maturitní zkoušky nebyl přijat ke studiu na vysoké škole a ani se mu nepodařilo nalézt vhodné zaměstnání, požádal o zprostředkování zaměstnání úřad práce.

Vlastní výzkumné šetření

Po neúspěšném přijímacím řízení na vysokou školu již pan Aleš další ambice na studium vzdal. Raději, jak říká, by nastoupil do zaměstnání. Již od dětství žije sám s babičkou, která je v současné době poživatelkou starobního a vdovského důchodu v celkové výši 10 350,-- Kč. Výše babiččina důchodu však zapříčinila to, že pan Aleš, ač veden v evidenci uchazečů o zaměstnání na úřadu práce, nemá v současné době nárok na sociální dávky, jelikož je pro nárok na dávky pomoci v hmotné nouzi společně posuzovanou osobou spolu s babičkou. Pan Aleš tuto skutečnost velice těžce snáší, cítí se být přítěží, rád by babičce s náklady na bydlení a živobytí vypomohl, avšak nemá žádné příjmy. Jako absolvent bez praxe má také minimální šanci si nalézt zaměstnání odpovídající jeho kvalifikaci. Na úřadu práce mu taktéž neumí podle jeho slov pomoci. „*Vždy, když tam přijdu, zeptají se mě, jestli jsou u mě nějaké změny. Pak se mnou o tom sepíší zápis a stanoví další schůzku. A přitom, jaké změny bych mohl mít, když jsem pořád bez práce. Kdybych práci měl, hned bych jim to řekl, abych už tam nemusel chodit,*“ popsal pan Aleš své zkušenosti s úřadem práce. Zaměstnání se pan Aleš snaží aktivně nalézt, přemýšlel už také i o vycestování do zahraničí za prací, avšak v tom mu brání jeho babička. Když v rozhovoru uvedl pan Aleš zmínku o odjezdu za prací, paní Ilona, která byla do té chvíle sice rozhovoru přítomná, ale pouze v roli pasivního pozorovatele, se ihned ohradila: „*S tím nesouhlasím, do žádného zahraničí ani nikam mimo město za prací nepojede. Potřebuji, aby tady byl se mnou. Zdraví už mi teď v důchodu neslouží, a tak se musí o mě vnuk postarat.*“ Babička také následně sdělila své představy o vnukově budoucnosti: „*Však práce by pro něho byla, to jen on by nejraději seděl někde u počítačů. Sehnala jsem mu přes známého místo u nás v železárnách a od příštího měsíce by měl nastoupit.*“ Nadšení z nové práce však, jak bylo možné vyčíst z tváří obou přítomných, sdílí pouze babička. Pan Aleš jen tiše podotknul: „*Mým snem by bylo pracovat jak programátor, počítače mě hodně baví. Nechci se zahrabat někde v továrně. Ale asi mi nic jiného nezbyvá, než do zaměstnání nastoupit.*“ Dozvěděla jsem se dále, že pracovní místo, které „sehnala“ paní Ilona pro svého vnuka, je manuálního charakteru, pan Aleš by pracoval jako manipulační dělník. Mzdové

ohodnocení je předběžně stanoveno na minimální mzdu s tím, že ke mzdě by měl pan Aleš přislíbeny občasné odměny dle dosažených pracovních výsledků. „*Peníze to nejsou špatné. Lepší něco, než nic. Teď nemám ani korunu a mohl bych tak dávat babičce konečně nějaké peníze na nájem a jídlo. Jen mě mrzí, že budu dělat něco, co mě nebaví,*“ uvedl pan Aleš na otázku, zda mu nevádí, že za vykonanou práci bude odměňován minimální mzdou. Po krátkém zamyšlení však pan Aleš dodal, že kdyby měl nárok na sociální dávky, tak by do zaměstnání zatím nenastoupil a zkoušel by si dál hledat zaměstnání, ve kterém by nemusel pracovat manuálně. Má za to, že když složil maturitní zkoušku, sehnal by s odstupem času i jiné zaměstnání odpovídající jeho kvalifikaci. Jeho babička k tomuto dodala: „*Ano, pokud by měl alespoň nějaké peníze ze sociálky, do práce bych ho rozhodně nehkala. Takhle si ale vybírat nemůže. Vím, že má maturitu, ale peníze jsou potřeba.*“ Závěrem rozhovoru pan Aleš podotkl, že možná ho manuální zaměstnání donutí k tomu, aby ještě jednou zkusil své štěstí a podá si přihlášku ke studiu na vysoké škole, čímž by měl v budoucnu větší šanci získat zaměstnání v oboru informačních technologií.

Zhodnocení:

Shrnutím poznatků získaných provedením uvedené případové studie lze konstatovat, že pan Aleš má zájem řešit svou nezaměstnanost, jelikož mu nejvíce vadí, že je odkázán na finanční pomoc své babičky. Proto je ochoten nastoupit i do zaměstnání, za jehož výkon by byl odměňován minimální mzdou, přestože se jedná o nekvalifikovanou pracovní pozici. Rád by v budoucnu pracoval v oboru informačních technologií, avšak jelikož nebyl přijat ke studiu tohoto oboru na vysoké škole, na tuto svou ambici rezignoval. Proto se podřídil přání své babičky a v brzké době nastoupí do výše uvedeného zaměstnání na pozici manipulačního dělníka. Z rozhovoru s panem Alešem vyplynulo, že kdyby necítil potřebu finančně přispívat do domácího rozpočtu své babičce, tj. kdyby pobíral sociální dávky, zřejmě by svou situaci nástupem do zaměstnání zatím neřešil. Lze tedy uzavřít, že pan Aleš je motivován k nástupu do zaměstnání za minimální mzdu hlavně z toho důvodu, aby mohl finančně přispívat do domácího rozpočtu a necítil se pak vůči babičce provinile.

8.1.8 Případová studie rodiny Kováčovy – respondentů pana Milana a respondentky paní Věry¹⁹⁷

Stručná charakteristika:

Rodina Kováčova žije ve třípokojovém bytě na sídlišti na okraji města. Otcí rodiny, panu Milanovi, je 43 let a má základní vzdělání. Již pátým rokem je nezaměstnaný, stejně jako jeho manželka Věra, která je vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání nyní dva roky, a to po ukončení rodičovské dovolené. Paní Věře je 38 let, je vyučená dámská krejčová. V této profesi pracovala v minulosti tři roky, poté její praxe spočívá pouze v ročním zaměstnání pomocné kuchařky a dvouleté práci uklízečky, přičemž však od doby, kdy naposledy docházela do zaměstnání, uběhlo již 9 let. Poté byla střídavě na rodičovské dovolené nebo v evidenci úřadu práce. Pan Milan před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání pracoval několik let jako zedník. Mají tři děti ve věku 14, 8 a 5 let.

Vlastní výzkumné šetření:

Rodina Kováčova již na první pohled působí velice spokojeným dojmem, pan Milan záhy také spokojenost potvrdil: „*Nedaří se nám špatně, sice se musíme trochu otáčet, ale stěžovat si, že bychom neměli, co jíst, nebo, že by nebylo za co obléct děti, to zase nemůžeme.*“ Ze sociálních dávek získávají měsíčně 14 800,-- Kč, náklady na bydlení hradí ve výši 5 300,-- Kč měsíčně. V případě, že mají nečekané výdaje spojené s koupí nového nezbytného zařízení do domácnosti, požádají o finanční prostředky sociální odbor městského úřadu. Co se týče učebnic a vzdělávacích kroužků pro děti, i zde se rodina obrací s žádostí o finanční pomoc na sociální odbor. V rámci mimořádné okamžité pomoci je pouze na posouzení příslušných sociálních pracovníků, zda jim tato pomoc bude poskytnuta. V loňském roce tak rodina Kováčova získala prostřednictvím mimořádné okamžité pomoci finanční prostředky na nákup nové automatické pračky, neboť jejich dosavadní se porouchala a již byla neopravitelná. Potřebuje-li někdo z rodiny navštívit lékaře, vyřídí si na sociálním odboru také potvrzení o hmotné nouzi, a tudíž nemusí hradit ani regulační poplatky

¹⁹⁷ Jelikož se oba manželé aktivně zapojili do rozhovoru, budu tyto považovat pro další práci považovat za dva samostatně hodnocené respondenty.

spojené s lékařským ošetřením. Výrazně tak ušetří finanční prostředky v rodinném rozpočtu.

Zkušenosti se zednickými pracemi pan Milan úročí i nyní v situaci, kdy je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, a příležitostně si přivydělává různými brigádami pro stavební firmy. Tyto práce vykonává bez uzavření pracovněprávního vztahu, tzv. „načerno“, přičemž z těchto brigád obdrží v průměru 6 000,- Kč měsíčně. *„Z minula znám několik živnostníků, kteří čas od času hledají zedníky, tak si mě zavolají. Nebo pomáhám různě známým na stavbách. Nějaká ta koruna se vždycky hodí. Smlouvu nemám, ale kdyby přišla kontrola, tak řeknu, že jsem teprve nastoupil. A nikdo mi nic nedokáže,“* prozradil mi pan Milan v průběhu rozhovoru. To, že by do zaměstnání nastoupil na základě řádného uzavření řádného pracovního poměru, však pan Milan nezvažuje: *„Chodit normálně do práce a platit všechny ty daně, to ne, to bych dostal pár korun a vzali by mi sociálku. Z čeho bych potom živil rodinu? Za ty peníze, co firmy dneska dávají, se mi to nevyplatí.“*

Na konkrétní otázku, zda by přijali zaměstnání, za něž by byli ohodnoceni minimální mzdou, oba zprvu neodpověděli, ale poté paní Věra k otázce vyhýbavě uvedla: *„My bychom chtěli pracovat, ale to by práce musela pro nás být a nějaká taková, kde by nám za ni dali více peněz, ale tady u nás v okrese je to s prací těžké, buď není, nebo je hodně mizerně placená.“* Pan Milan po chvíli váhání odpověděl, že on by zaměstnání za minimální mzdu nepřijal, protože má pocit, že by si finančně moc rodina nepolepšila. *„S osmitisíci korun bychom zaplatili bydlení a další výdaje. Na jídlo by nám nezbylo. I kdybychom pracovali za tuto mzdu oba, pořád by nám to moc finančně nepomohlo. Takhle máme vše zdarma, nemusíme platit poplatky u lékaře, děti chodí do kroužků. Na to bychom s minimální mzdou neměli,“* uvedl pan Milan.

Zhodnocení

I na tomto případě rodiny Kováčových je patrné, že do zaměstnání nastoupit nehodlají, jelikož jim jejich současná situace nezaměstnaných vedených v evidenci uchazečů o zaměstnání s nárokem na sociální dávky velmi vyhovuje. V důsledku toho, že jsou oba rodiče nezaměstnaní a mají tři děti, jsou pro celou rodinu dávky

vyšší, než pokud by alespoň jeden z členů rodiny pracovat. Pan Milan si k sociálním dávkám ještě přivydělává, avšak nelegálně, čímž na jednu stranu získává další prostředky do rodinného rozpočtu, na druhé straně se vystavuje riziku postihu za výkon nelegální práce a vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. O budoucnosti nepřemýšlí ani on, ani paní Věra. Skutečnost, že jim v budoucnu nemusí vzniknout nárok na starobní důchod, neřeší. Je pro ně důležité, že nyní se jim z jejich pohledu daří dobře. Oba manželé nemají jakoukoliv motivaci k hledání si řádného zaměstnání, rovněž by nepřijali ani zaměstnání, jež je finančně ohodnoceno minimální mzdou, neboť k tomu dle jejich slov nemají sebemenší důvod. Přístup pana Milana a paní Věry k jejich situaci je alarmující, jsou jasným případem lidí, kterým se pracovat nevyplatí a ani k výkonu zaměstnání nemají morální vztah.

8.1.9 Celkové shrnutí – vyhodnocení výsledků případových studií

Z provedených případových studií vyplynulo mnoho zajímavých zjištění. Pro větší přehlednost vyhodnocení získaných poznatků z případových studií bylo nutno roztřídit získané informace do okruhů sledovaných otázek, na které měly případové studie podat odpovědi. Respondenti mnohdy uváděli podobná sdělení, která bylo možno přiřadit pod následující okruhy, jež se dotýkají:

- jejich spokojenosti se současnou životní situací
- jejich finanční situace (výše příjmů a schopnosti z tohoto dostat veškerým výdajům)
- ochoty pracovat za minimální mzdu (přijetí zaměstnání ohodnocené minimální mzdou).

Pro přehlednost jsem uvedené okruhy a z nich získaná data uvedla v následující tabulce. Posléze se budu věnovat zjištěným výsledkům podrobněji.

respondent	Spokojenost se současnou životní situací	Čistý měsíční příjem osoby (rodiny) v Kč	Ochota pracovat za minimální mzdu
Alena	ano	8 259,-	ne
Jana	ne	8 139,-	ano
Tomáš	ano	15 000,-	ne
Šárka	ano	8 639,-	ne
Petra	ne	0,-	ano
Jiří	ano	12 839,-	ne
Aleš	ne	0,-	ano
Milan	ano	14 800,-	ne
Věra	ano	14 800,-	ne

Tabulka č. 3

Zdroj: autor

Spokojenost respondentů s jejich současnou životní situací

a) z pohledu nezaměstnaných osob

Ze sedmi nezaměstnaných respondentů, kteří se případových studií účastnili, je překvapující, že pouze dva respondenti nejsou se svou současnou životní situací spokojeni. Jedná se o paní Petru a pana Aleše. Tito respondenti se shodují v tom, že nejsou poživateli sociálních dávek. Tento fakt způsobuje to, že jsou odhodláni svou nepříznivou finanční situaci změnit, a to nalezením zaměstnání. Rozdíl mezi paní Petrou a panem Alešem však přesto vyvstává. Zatímco paní Petra si aktivně zaměstnání hledá a zcela bez přemýšlení by nastoupila do jakékoliv práce, a to i do zaměstnání neodpovídajícímu její kvalifikaci, jelikož kromě potřeby finančních prostředků velmi špatně snáší svou nezaměstnanost, pan Aleš je v tomto ohledu zdrženlivějším. Se svou životní situací je nespokojen „pouze“ z finančního hlediska, kdyby měl nárok na sociální dávky, zatím by v evidenci uchazečů o zaměstnání setrval. Naproti tomu ostatní respondenti, kteří jsou vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání a pobírají sociální dávky, ve své současné životní situaci známky nespokojenosti nevykazují. Zmiňují sice, že jejich finanční situace není příliš

pozitivní a tuto by rádi změnili, na druhou stranu si však uvědomují, že v případě nástupu do zaměstnání by získání vyššího příjmu požadovalo vynaložení určitého úsilí (např. ztráta volného času, dojíždění do zaměstnání, fyzická námaha, nedostatek času na rodinu, apod.), které však již nechtějí vyvinout. Lze konstatovat, že tito respondenti si již na nezaměstnanost přivykli, na hledání zaměstnání rezignovali, nebo si stanovili pro přijetí zaměstnání takové podmínky, že jsou takřka nereálné. I tyto podmínky jsou však nimi mnohdy kladeny pouze „zástěrkou“ či „omluvou“ pro pasivitu na trhu práce.

b) Z pohledu zaměstnaných osob

Nespokojenost se svou životní situací vyjádřila paní Jana. Je sice ráda, že má stále zaměstnání, avšak je nespokojena s finančním hodnocením, které za jeho výkon získává. Nikdy však nebyla vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání, ani by nechtěla o práci přijít, avšak co se týče zlepšení finanční situace, považuje tuto situaci za bezvýchodnou. Zaměstnání však změnit nehodlá, má za to, že by žádné takové, ve kterém by byla finančně lépe ohodnocena, již nenašla. Naproti tomu pan Tomáš, další zaměstnaný respondent, je se svou životní situací spokojen. Svou finanční situaci sice nehodnotí příliš pozitivně, ale je rád, že mu příjem ze zaměstnání umožňuje řádně hradit veškeré výdaje spojené s živobytím a náklady na bydlení. Uvědomuje si, že do budoucna v případě založení rodiny mu zřejmě jeho příjem ze zaměstnání nebude postačovat, avšak zatím nemá důvod k jakékoliv změně své práce.

Finanční situace respondentů

Nezaměstnaní respondenti jsou až na paní Petru a pana Aleše, jak již bylo uvedeno, poživateli sociálních dávek. Výši těchto dávek vesměs respondenti nehodnotí příliš kladně, samozřejmě by přivítali, kdyby sociální dávky získávali ve vyšší částce. Na druhou stranu dva respondenti, a to paní Šárka a pan Milan, se přiznávají k výkonu **nelegální pracovní činnosti**, který jim částečně kompenzuje nízký příjem ze sociálních dávek. Příjem z nelegální výdělečné činnosti a rovněž příjem ze sociálních dávek jim už umožňuje relativně spokojenou životní úroveň.

Paní Šárce finančně navíc vypomáhají rodiče, což jí také výrazně ulehčuje pokrýt všechny životní náklady. Rovněž pan Jiří by sice svou finanční situaci rád změnil, avšak ví, že s nástupem do zaměstnání by mu z jeho příjmu byly prováděny srážky na nařízenou **exekuci**. Umí si spočítat, že v tomto případě by mu z výplaty zbyl přibližně stejný objem finančních prostředků, jako nyní jeho rodina pobírá prostřednictvím nejrůznějších sociálních dávek.

Důležité je také komparovat finanční situaci zaměstnané paní Jany s finanční situací paní Aleny. Obě ženy lze charakterizovat společnými znaky, jako je shodný věk, osamocené bydlení a také přibližně stejně vysoký příjem. Ačkoliv je paní Jana zaměstnána, její příjmy lze srovnat s příjmy ze sociálních dávek paní Aleny. Čistá mzda paní Jany činí 7 120,-- Kč, přičemž spolu s příspěvkem na bydlení, na který splňuje paní Jana nárok, jsou její celkové měsíční příjmy 8 139,-- Kč. V porovnání s paní Alenou, jejíž příjmy ze sociálních dávek činí celkově 8 259,--, je zarážející, že příjem zaměstnané paní Jany je i spolu s dávkou státní sociální podpory **nižší**, než-li celkové příjmy paní Aleny, která nepracuje a pobírá sociální dávky. V případě, pokud by paní Jana nepožádala úřad práce, odbor státní sociální podpory, o příspěvek na bydlení, byl by její čistý příjem ze zaměstnání o 1 139,-- Kč nižší, než činí součet sociálních dávek, který pobírá paní Alena.

Ochota pracovat za minimální mzdu (přijetí zaměstnání za minimální mzdu)

Shrneme-li, opět nezbyvá, než konstatovat, že nezaměstnaní respondenti nejsou motivováni k přijetí zaměstnání, za jehož výkon by obdrželi minimální mzdu. Z jejich odpovědí bylo zřejmé, že nejčastěji na otázku, zda by přijali zaměstnání ohodnocené minimální mzdou, odpovídali ve smyslu, že nikoliv, jelikož nespátřují ve výkonu tohoto zaměstnání změnu své finanční situace. Shodně uvedli, že výkon takového zaměstnání by jim přinesl pouze další finanční výdaje spojené s docházkou do zaměstnání, ale nikoliv navýšení příjmů do rodinného rozpočtu. Domnívají se, že by stejně museli žádat stát o poskytnutí sociální pomoci, mají za to, že minimální mzda by jim nepostačila ke krytí všech nutných nákladů spojených s bydlením a živobytím. Ostatně, také pan Tomáš, který je v současné době zaměstnán, se

vyjádřil v tom smyslu, že by zaměstnání za minimální mzdu nepřijal, neboť by pro něj v této situaci bylo výhodnější být nezaměstnaným a pobírat sociální dávky. Nelze sice jako důvod k neochotě přijmout zaměstnání za minimální mzdu spatřovat pouze ve finančních podmínkách, je samozřejmé, že ochota pracovat je u nezaměstnaných dána také jinými faktory, jako např. osobnostními předpoklady, péčí o děti, časově náročným dojížděním do zaměstnání, apod.. Jak však lze na provedeném výzkumném šetření spatřovat, neochota respondentů k nástupu do zaměstnání za minimální mzdu spočívá především ve finančním hledisku. Zajímavým aspektem vyplývajícím z provedeného šetření je také to, že pokud respondenti nejsou poživateli sociálních dávek, tj. ačkoliv jsou vedeni v evidencích úřadů práce, nesplňují podmínky nároku na sociální pomoc státu, jsou více motivováni k nástupu do zaměstnání. U paní Petry, které by nevadilo nastoupit do zaměstnání za minimální mzdu, je však rozhodujícím faktorem k tomuto postoji také to, že doposud nebyla vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání a neumí se s touto životní situací vyrovnat. Snaží se tedy nalézt okamžité řešení této situace, a to spatřuje také v ochotě pracovat i za minimální mzdu. Pan Aleš, další respondent, který se vyjádřil pozitivně k ochotě nastoupit do zaměstnání za minimální mzdu, má již dokonce jedno takové místo přislíbeno. Tato ochota však pramení spíše, než z touhy změnit svou pozici nezaměstnané osoby, z potřeby finančních prostředků.

8.2 Rozhovor se zaměstnavateli

Výběr respondentů a obsah výzkumného šetření

V rámci mého dalšího šetření, zda je minimální mzda ve spojitosti s pobíráním sociálních dávek motivující k pracovní činnosti, jsem se zaměřila na názory na tuto problematiku z pohledu zaměstnavatelů. Prostřednictvím elektronické pošty jsem oslovila pětadvacet firem sídlících v Moravskoslezském kraji s žádostí o zodpovězení na otázky týkající se této problematiky.¹⁹⁸ V dotazníku byly záměrně použity otevřené otázky, aby zaměstnavatelé mohli objektivně odpovídat dle svých vlastních

¹⁹⁸ Znění dotazníku rozeslaného formou elektronické pošty je k dispozici v příloze.

postojů a zkušeností z praxe a nebyli tak ve svých odpovědích omezováni již předem definovanými odpověďmi, jak by tomu bylo, kdybych zvolila otázky uzavřené. Zajímalo mně především to, zda respondenti zaměstnávají zaměstnance, kteří jsou ohodnoceni minimální mzdou a na jakých pracovních pozicích, dále pak to, zda se již setkali s odmítnutím pracovního místa ze strany uchazečů o zaměstnání z důvodu nízké mzdy. Další položené otázky měly za cíl vyzískat od zaměstnavatelů jejich názor na vliv minimální mzdy na motivaci zaměstnanců k práci, jejich zkušenosti s pracovním výkonem takto odměňovaných zaměstnanců a zjištění, jaká případná opatření tito zaměstnavatelé přijali pro zvýšení motivace zaměstnanců. Účelem závěrečné otázky pak bylo získat informace o případných důsledcích pro zaměstnavatele, v případě, kdy by byla minimální mzda zvýšena.

Vlastní výzkumné šetření

Z těchto pětadvaceti oslovených zaměstnavatelů reagovalo na mou žádost pouze jedenáct z nich. Jejich odpovědi, byly vesměs strohé, přičemž šest z těchto zaměstnavatelů uvedlo, že v jejich společnosti nemají zaměstnáni takové zaměstnance, kteří jsou minimální mzdou odměňováni. Těchto šest zaměstnavatelů dále odpovědělo, že minimální mzda není dostatečně motivující pro zaměstnance, proto nabízejí zaměstnancům různé benefity (osobní ohodnocení, prémie, apod.). Mají také za to, že současná výše minimální mzdy není pro zaměstnance dostatečně motivujícím faktorem pro odvádění dobrých pracovních výsledků. Na otázku, jaké důsledky by pro jejich firmu mělo zákonné zvýšení minimální mzdy, těchto šest zaměstnavatelů shodně uvedlo, že naprosto žádné důsledky pro jejich firmu v případném zvýšení minimální mzdy nespátřují. Další čtyři zaměstnavatelé by případné zvýšení minimální mzdy neuvítali, protože by to pro jejich firmy mohlo mít negativní ekonomický dopad, jeden respondent se k této otázce nevyjádřil.

Pouze dva zaměstnavatelé uvedli, že v jejich firmě jsou zaměstnanci minimální mzdou odměňováni, a to v pozicích pekářský dělník a manipulační dělník

v průmyslu, další tři respondenti na tuto otázku nezodpověděli. Čtyři zaměstnavatelé uvedli, že se již jim přihodila situace, kdy uchazeč o zaměstnání pracovní místo v jejich firmě odmítl z důvodu nízké mzdy. Tři zaměstnavatelé se v rámci tématu vyjádřili také v tom smyslu, že by více ocenili, kdyby zákonem stanovená minimální mzda byla zrušena a oni mohli zaměstnance hodnotit v rámci tzv. úkolové mzdy, tj. podle konkrétních dosažených pracovních výsledků a podle kvality odvedené práce, neboť úkolově nastavený systém odměňování považují pro zaměstnance za velmi motivující. Jeden z daných respondentů měl na toto téma velmi zásadní pohled, a to, že není možné odměňovat, byť minimální mzdou, ty zaměstnance, kteří si na sebe „nevydělají“, tj. například v období, kdy firma nemá dostatek zakázek a zaměstnanci tedy nemůže být přidělována práce v rozsahu celé pracovní doby, a tudíž, že by měl být zaměstnanec hodnocen až tehdy, pokud naplní určitou normu pracovního výkonu, jinak je odměňován naprosto zbytečně a neefektivně.

Zhodnocení

Ačkoliv v poměru k osloveným zaměstnavatelům se jen málo zaměstnavatelů rozhodlo zúčastnit se tohoto výzkumného šetření, a to zřejmě z toho důvodu, že zaměstnavatelé jen velmi neradi hovoří o odměňování svých zaměstnanců a k tomu, že hodnotí své zaměstnance v nejnižších možných úrovních zaručené mzdy se často jen neradi přiznávají, čemuž ostatně nasvědčuje také fakt, že někteří na položené otázky neodpověděli, nebo odpověděli jen velmi stroze, přesto lze z provedeného šetření vyvodit závěr, že zaměstnavatelé nejsou nastaveným systémem minimální mzdy příliš nakloněni. Připouštějí sice, že minimální mzda je pro zaměstnance k zabezpečení všech životních nákladů nízká, nicméně tato skutečnost je příliš netíží. Více než polovina z respondentů své zaměstnance minimální mzdou neodměňuje, neboť mají za to, že tato není pro zaměstnance dostatečně motivující a motivaci k dosahování dobrých pracovních výsledků svých zaměstnanců zvyšují ještě tím, že jim poskytují nejrůznější benefity. Pro třetinu respondentů je s ohledem na prosperitu podnikání důležité, aby minimální mzda zůstala zachována na své stávající výši,

přičemž v lepším případě by naopak uvítali, kdyby došlo k jejímu zrušení a systém odměňování by byl nastaven tak, aby zaměstnanci mohli být hodnoceni dle své skutečně odvedené práce a v případě, že by neodvedli patřičný pracovní výkon, mohla by jim být mzda adekvátně v návaznosti na hodnotě tohoto výkonu snížena bez zákonem garantované minimální výše.

8.3 Rozhovor s odborníky

Výběr respondentů a příprava na dotazování

Pro ucelení informací jsem požádala o názory na problematiku vlivu minimální mzdy a sociálních dávek na motivaci k pracovní činnosti také odborníky z řad zaměstnanců úřadů práce. Pro účely provedení rozhovoru na dané téma jsem oslovila odborného poradce pro zprostředkování Úřadu práce hl.m. Prahy, paní Ilonu Mňukovou, vedoucího odboru zprostředkování zaměstnání Úřadu práce v Brně-městě, RNDr. Jiřího Fukana, PhD., a vedoucího pobočky Karviná Úřadu práce v Karviné, Ing. Jana Rychlého.

Jelikož je Ing. Rychlý mým spolupracovníkem na mém pracovišti, tj. Úřadu práce v Karviné, byl mým prvním respondentem. Daný rozhovor jsem s ním provedla osobně, a to po ukončení pracovní doby v jeho kanceláři, přičemž si na tento rozhovor vyšetřil dostatek volného času. Po úvodním vysvětlení cíle a výzkumných záměrů mé diplomové práce, stejně tak obsahu a cíle předmětného výzkumného šetření, jsem Ing. Rychlému položila předem připravené otevřené otázky. Z jeho reakcí bylo znát, že se o danou problematiku dlouhodobě zajímá a že ho téma výzkumu velmi zaujalo. Jeho odpovědi jsem si zaznamenávala do poznámkového bloku. Tento prvotní rozhovor mi potvrdil, že pokládané otázky jsou pro respondenty srozumitelné a výstižné.

Další dva respondenty z řad odborníků, a to odborného poradce pro zprostředkování Úřadu práce hl. m. Prahy, paní Mňukovou, a vedoucího odboru zprostředkování zaměstnání Úřadu práce v Brně-městě, RNDr. Jiřího Fukana, Ph.D., jsem oslovila na doporučení Ing. Rychlého, který tyto osobně po profesní stránce

znal, na celostátní poradě pro vedoucí úseků zprostředkování organizované Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky, která se konala v Brně ve dnech 10.5 – 11.5. 2010. I tyto jsem prvotně seznámila s tématem a cílem mé diplomové práce, vysvětlila jsem jim záměry svého výzkumného šetření, také byli obeznámeni s cíl výzkumu a s jeho obsahem. S paní Mňukovou a s RNDr. Fukanem, Ph.D., jsem se domluvila, že jim následujícího dne budou zaslány otázky v týkající se výzkumného šetření písemnou formou, a to konkrétně prostřednictvím elektronické pošty, neboť jsem se chtěla vyvarovat dotazování přímo v jednacím sále, ve kterém zmíněná celostátní porada probíhala, jelikož bylo mým záměrem předejít tomu, aby oslovení respondenti odpovídali na dané otázky ve spěchu či v „hlučném“ prostředí jednacího sálu, které na této poradě panovalo, což by toto mohlo negativně ovlivnit soustředivost respondentů. Následujícího dne, tj. dne 12.5.2010, jsem formou elektronické pošty zaslala otázky týkající se výzkumného šetření oběma výše uvedeným respondentům, načež jsem zpětnou reakci od paní Mňukové obdržela ještě téhož dne v odpoledních hodinách a od RNDr. Fukana, Ph.D., jsem odpovědi na položené otázky obdržela prostřednictvím elektronické pošty dne 14.5.2010.

Vlastní výzkumné šetření

Níže uvádím otázky, které jsem respondentům v rámci výzkumného šetření položila, přičemž za každou otázkou následují pro větší přehlednost ihned vyzískané odpovědi.

Otázka č.1) Máte za to, že současná výše minimální mzdy 8 000,- Kč je dostatečná pro zajištění všech životních nákladů takto ohodnoceného zaměstnance?

V odpovědích na první otázku se všichni oslovení odborníci shodli na tom, že za minimální mzdu lze jen stěží pokrýt všechny potřebné výdaje spojené s živobytím. Shodně uvedli, že lidé pobírající minimální mzdu musí často žádat o sociální pomoc

státu, aby mohli pokrýt veškeré své výdaje na domácnost a nákup potravin. „*Je to individuální, podle toho, zda se jedná o jednotlivce nebo člena rodiny. Dále to závisí na způsobu bydlení (je rozdíl, když např. mladý člověk bydlí u rodičů nebo musí platit pronájem bytu apod.) Dá se proto říci, že může být postačující, ale mnohdy s doprovodnými dávkami, např. z SSP-příspěvek na bydlení nebo při jiných příspěvků v případě hmotné nouze u početnější rodiny,*“ uvedl k tématu Ing. Rychlý. Respondentka z Úřadu práce hl. m. Prahy, paní Mňuková k tomuto dodala: „*Domnívám se, že minimální mzda není dostatečná pro občana, který řádně pracuje – jeho náklady se zvyšují o dopravu do zaměstnání, musí se věnovat také zvýšené péči o svůj zevnějšek.*“

Otázka č. 2) Domníváte se, že jsou při této výši minimální mzdy lidé motivováni k přijetí i takto ohodnocených zaměstnání, nebo je pro občany výhodnější být nezaměstnaným a pobírat sociální dávky?

K otázce vztahující se k motivaci občanů k přijetí zaměstnání hodnoceného minimální mzdou, se mi dostalo rovněž téměř shodných odpovědí. Dle oslovených respondentů je tato motivace minimální, neboť pokud osoba pobírající minimální mzdu nežije sama v domácnosti, či se v této domácnosti nenachází další osoba, která je odměňována minimální mzdou, často je pro ni výhodnější býti vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání a pobírat sociální dávky. RNDr. Fukan, Ph.D., výše uvedené shrnul: „*Motivace pracovat za tyto peníze se blíží k nule.*“ Respondentka z Úřadu práce hl. m. Prahy uvedla, že s tímto problémem se často setkává v praxi, kdy uchazeči o zaměstnání se brání nástupu do zaměstnání s odůvodněním, že pokud nastoupí do zaměstnání, tak zbytek rodiny přijde o sociální dávky. Její slova potvrzuje i Ing. Rychlý: „*Obecně lze říci, že motivace k přijetí zaměstnání za minimální mzdu je u jednotlivých jedinců rozdílná. Jiná je, kde minimální mzda je jediným příjmem občana, jiná, kde minimální mzda tvoří doplňující složku (např. občan pobírá částečný důchod, nepobírá žádné dávky SSP a sociální nouze), pak pro takového občana je zajímavé pracovat i za minimální mzdu. Naopak u početnější*

rodiny, kde je rodina odkázána na jediný zdroj příjmu živitele rodiny (např. manželka nemůže z jakýchkoliv důvodů pracovat, rodina má malé děti), pak tato rodina dá přednost raději bezpracnému pobírání všech možností ze sociálního systému než možnosti pracovat za minimální mzdu. Jako příklad může posloužit, že někdy dávají občané přednost pracovat raději bezplatně v hmotné nouzi, než za peníze na plný úvazek za minimální mzdu. Jiná bude motivace, když dostanou možnost pracovat všichni členové rodiny za minimální mzdu, např. na veřejně-prospěšných pracích.“

Otázka č. 3) Domníváte se, že může docházet v návaznosti na výši minimální mzdy a sociálních dávek také ke „zneužívání“ institutu nekolidujícího zaměstnání, případně k výkonu nelegální práce?

K problematice zneužívání systému tzv. nekolidujícího zaměstnání¹⁹⁹ v návaznosti na výši minimální mzdy a sociálních dávek rovněž oslovení odborníci shodně připouštějí, že se ve své praxi s tímto problémem již setkali. Zaznamenali také, že některé firmy se zaměstnancem ukončí pracovní poměr a záhy tohoto zaměstnance zaměstnají s tím, že oficiálně zaměstnanci potvrdí výdělek do maximální výše poloviny minimální mzdy, tj. do částky 4 000,-- Kč, čímž takový to občan může být veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, z čehož mu plynou výhody spočívající v úhradě zdravotního pojištění státem a také z pobírání podpory v nezaměstnanosti či například z pobírání dávek hmotné nouze. Zaměstnavatel tímto ušetří finanční prostředky na povinných odvodech a daních, i když ve skutečnosti zaměstnanec

¹⁹⁹ Nekolidujícím zaměstnáním lze rozumět výkon takové činnosti, který dle ustanovení § 25 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů, nebrání zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, a to na základě pracovního nebo služebního poměru, či na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, pokud měsíční odměna nebo odměna připadající na jeden měsíc za období, nepřesáhne polovinu minimální mzdy. Uchazeč o zaměstnání je povinen úřadu práce výkon této činnosti oznámit do 8 kalendářních dnů ode dne uzavření dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, nebo do 8 kalendářních dnů od vzniku pracovního nebo služebního poměru, a ve lhůtě stanovené úřadem práce pak dokládat výši měsíčního výdělku nebo odměny. Pokud uchazeč o zaměstnání vykonává více takovýchto činností, pro splnění podmínky měsíčního výdělku se tyto výdělky či odměny sčítají. Zároveň dle ustanovení § 25 odst. 4 citovaného zákona je podmínkou pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání to, že výkon těchto činností není překážkou pro poskytování součinnosti úřadu práce při zprostředkování vhodného zaměstnání a pro přijetí nabídky vhodného zaměstnání. Za nekolidující zaměstnání pak je možné považovat dle ustanovení § 25 odst. 5 zákona o zaměstnanosti také tzv. krátkodobé zaměstnání, které je zprostředkováno úřadem práce nejdéle na dobu 3 měsíců a jedná se o vhodné zaměstnání a odpovídá zdravotnímu stavu uchazeče o zaměstnání. (více viz. § 25 odst. 3, 4 a 5 zákona o zaměstnanosti).

pracuje na plný pracovní úvazek a zbytek mzdy mu zaměstnavatel vyplácí tzv. „na ruku“. Toto může do jisté míry ovlivňovat také motivaci těchto zaměstnanců – uchazečů o zaměstnání – k pracovní činnosti. Tento uchazeč o zaměstnání, který před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání pracoval a splnil podmínky pro přiznání podpory v nezaměstnanosti, tuto pobírá, dále pak po jejím vyčerpání může požádat příslušný sociální odbor městského úřadu o dávky pomoci v hmotné nouzi a také odbor státní sociální podpory příslušného úřadu práce o dávky státní sociální podpory. K této sociální pomoci pak získává mzdu od svého zaměstnavatele, u něhož pracuje v rámci nekolidujícího zaměstnání, které je však často pouhou záminkou, neboť se jedná o výkon pracovní činnosti na hlavní pracovní úvazek. Z finančního hlediska je pak tato „kombinace“ čerpání sociálních dávek a příjmu se zaměstnání pro mnohé „nezaměstnané“ velice výhodná.

Otázka č. 4) Setkal jste se v rámci své pracovní funkce, že uchazeči o zaměstnání odmítli nastoupit do nabízeného zaměstnání z důvodu, že se jim nabízená minimální mzda jevila jako příliš nízká?

I na další otázku se všichni dotazovaní odborníci z úřadů práce ve svých odpovědích naprosto shodli. „K tomu, že uchazeči odmítají přijmout práci za 8 000,-- Kč běžně dochází. Většinou ale na doporučkách najdeme jiný důvod nepřijetí z pochopitelných důvodů zamezení sankčního vyřazení,“ reagoval na tuto otázku vedoucí odboru zprostředkování zaměstnání Úřadu práce v Brně-městě. Toto jeho vyjádření doplnil respondent z Úřadu práce v Karvině: „Uchazeči jsou si dobře vědomí, že odmítnutí zaměstnání je důvodem k sankčnímu vyřazení. Proto tato místa odmítají spíše výjimečně nebo hledají jiné důvody, aby do doporučovaného zaměstnání nemuseli nastoupit (např. zdravotní důvody, nástup k jinému zaměstnavateli apod.).“ Úřad práce hl. m. Prahy pak má s tímto problémem také své zkušenosti: „Vždy se najdou uchazeči o zaměstnání, kterým se nelíbí výše nabízené mzdy. V případě, že se jedná o uchazeče se základním vzděláním, není moc možností jejich pracovního uplatnění, a pokud je uchazeč upozorněn, že v případě odmítnutí

tohoto zaměstnání bude sankčně vyřazen z evidence, většinou zaměstnání neodmítne, ale nastoupí do něj a po pár dnech se vrátí zpět na úřad práce.“

Otázka č. 5) Setkáváte se ve své profesi s lidmi, kteří tvrdí, že se jim pracovat nevyplatí a práci se tak vyhýbají?

V úzké souvislosti s předchozí otázkou odpovídali respondenti i na pátou otázku. RNDr. Fukan, Ph.D., k této otázce poznamenal, že se jedná většinou o takové případy, kdy součet sociálních dávek je vyšší, než případná mzda jednoho ze členů rodiny, nebo dokonce i vyšší, než mzdy obou živitelů rodiny. S tímto názorem se ztotožnila i respondentka z Úřadu práce hl.m. Prahy, která uvedla, že se jedná převážně o početné sociálně slabé rodiny a uchazeče, kteří pobírají rentu²⁰⁰. „*Tam je velký problém přesvědčit dotyčné osoby k nástupu do zaměstnání,*“ dodala. Shodně reagoval i Ing. Rychlý z Úřadu práce v Karvině: „*Určitě ano, i když o tom mnohdy nahlas nemluví. V okrese Karviná máme také zvláštní skupinu tzv. rentistů z hornictví, kteří nemají ekonomickou potřebu pracovat a evidence na úřadu práce jim slouží výhradně k úhradě zdravotního pojištění. Dále to mohou být i několikačlenné rodiny, ve kterých by byl schopen pracovat pouze jeden člen rodiny.*“

Otázka č. 6) Domníváte se, že by byli zvýšením minimální mzdy zaměstnavatelé „ztrátoví“?

Všichni tři oslovení respondenti i na další otázku se shodli ve svých odpovědích. Nedomnívají se, že by zvýšení minimální mzdy zásadně negativně ovlivnilo ekonomickou situaci zaměstnavatelů. „*Každý zaměstnanec by si měl na sebe vydělat, jinak není důvod držet jeho místo,*“ poznamenal ve své odpovědi vedoucí odboru zprostředkování zaměstnání z Úřadu práce v Brně-městě. Rovněž jeho „kolegyně“ z Úřadu práce hl.m. Prahy má za to, že zaměstnavatelé by nebyli tímto opatřením nikterak zvlášť dotčeni, avšak přiznala, že by bylo vhodné, kdyby zaměstnavatelům pomohl v tomto ohledu stát, například snížením odvodů sociálního a zdravotního

²⁰⁰ Jedná se o zejména o renty vyplácené bývalým zaměstnancům z oboru hornictví, jímž vlivem výkonu tohoto povolání bylo poškozeno zdraví, a dále pak o výluhové příspěvky zaměstnanců Policie ČR, celní správy, apod.

pojištění a daní. Respondent z Úřadu práce v Karviné se pak zajímavě vyjádřil v tom smyslu, že záleží na typu zaměstnavatele, neboť dle něj by velké podniky neměly mít s případným zvýšením minimální mzdy potíže, ale toto opatření by v některých případech mohlo ohrozit malé drobné živnostníky, kteří už nyní mají existenční potíže. Dodal, že v minulosti tento problém některé malé firmy řešily tak, že se zaměstnanci dohodly na snížení pracovního úvazku, čímž dosáhly toho, že nemusely zvyšovat objem vynakládaných finančních prostředků na zaměstnance.

Otázka č. 7) Máte nějaké další poznatky k danému tématu?

Ing. Rychlý k dané problematice závěrem doplnil: *„Tato problematika je příliš složitá. Každý, mnohdy míněný dobrý záměr opatření může v praxi nést negativní dopady na jinou skupinu. Proto nelze vyloučit, že při vyšším nárůstu minimální mzdy to může mít dopad do zaměstnanosti. Je třeba ale na druhé straně mít na paměti, aby byly nastaveny takové relace, aby každý, kdo pracuje, mohl lépe uspokojovat své životní potřeby než ten, který žije ze sociálních dávek. Jestliže nadále porostou životní náklady (růst cen za zboží, elektřinu, nájem, apod.) pak nebude na druhé straně udržitelné, aby minimální mzda činila pouze 8.000,- Kč a nepokryla ani nezbytné životní náklady. Ideálním stavem by bylo, aby i v případě minimální mzdy nemuseli být tito lidé sanováni sociálním systémem. I český občan se v tomto tržním prostředí naučil chovat tržně, a pokud zjistí, že bezpracně se má stejně, jako kdyby pracoval, pak mnohdy dá přednost sociálním dávkám. Nelze to však zobecňovat, i mezi uchazeči jsou jedinci, kteří byli zvyklí celý život pracovat a mnohdy otázku minimální mzdy a výdělku nedávají na první místo při svém rozhodování o budoucím zaměstnání.“*

Svémi poznatky přispěla také paní Mňuková z Úřadu práce hl.m. Prahy, která se domnívá, že by lidé měli být více informováni, neboť si neuvědomují, že v případě výkonu nekolidujícího zaměstnání, budou mít v budoucnu problémy spojené například s chybějícím zápočtem let do důchodu. *„Již nyní jsem narazila na případ, kdy uchazečka byla v evidenci 5 let, pracovala v nekolidujícím zaměstnání na dohodu o provedení práce a zaměstnavatel ji uklidňoval, že je vše v pořádku, že za ni úřad práce všechno hradí. Jaké bylo její zděšení, když požádala o starobní důchod*

a zjistila, že z evidence jí budou započítány maximálně tři roky,“ dodala paní Mňuková.

Zhodnocení

Provedením strukturovaného rozhovoru s odborníky z oblasti zaměstnanosti mělo pro mé výzkumné šetření značný přínos. Je zajímavé, jak jejich odpovědi úzce korespondují s poznatky získanými z provedených případových studií s občany, ať už nezaměstnanými nebo zaměstnanými, a také s názory zaměstnavatelů. Z provedených rozhovorů je patrné, že se všichni oslovení zaměstnanci úřadů práce jednoznačně ve svých postojích a názorech na danou problematiku shodli. Ačkoliv nelze tyto poznatky zobecňovat, jelikož výzkumného šetření se zúčastnili pouze tři respondenti, mám za to, že i kdyby se rozhovorů podrobilo více odborníků z řad zástupců úřadů práce, i tak by se jejich názory nelišily.

Shrnutím rozhovorů provedených s odborníky lze konstatovat, že tito mají za to, že současná výše minimální mzdy není dostatečně uspokojivá k tomu, aby lidé tuto mzdu pobírající byli nezávislí na systému sociální pomoci státu. Stejně tak z provedených rozhovorů vyplynulo, že výše minimální mzdy není dostatečným stimulem k motivaci pracovní činnosti, neboť pro mnoho osob, které jsou vedeny v evidenci úřadu práce, je výhodnější setrvat ve statusu nezaměstnané osoby a pobírat sociální dávky, než-li nastoupit do zaměstnání, které je minimální mzdou ohodnoceno, což je podloženo osobními zkušenostmi respondentů s těmito klienty. Respondenti se taktéž shodli na skutečnosti, že uchazeči o zaměstnání se stále častěji se souběžným pobíráním sociálních dávek v období nezaměstnanosti dopouštějí nelegální pracovní činnosti. Zaznamenali také mnoho případů, kdy docházelo ke zneužívání tzv. nekolidujícího zaměstnání. K současné výši minimální mzdy zaujali odborníci negativní stanovisko, mají za to, že tato je nedostatečná pro úhradu všech nezbytných nákladů na živobytí a bydlení. Poukázali taktéž na fakt, že většina pracujících za minimální mzdu, je nucena požádat o sociální pomoc v úhradě s těmito náklady stát. Respondenti se rovněž nedomnívají, že by případným zvýšením minimální mzdy byli zásadním způsobem negativně postiženi zaměstnavatelé a tito

byli nuceni přikročit k propouštění svých zaměstnanců. Podotkli však, že jinak by na tuto situaci reagovali velké a stabilní podniky, které by zvýšení minimální mzdy nemělo ohrozit, a jinak malé firmy soukromých živnostníků, které by však mohly negativní důsledek tohoto případného kroku pocítit.

Závěr

Problematika vlivu minimální mzdy a sociálních dávek poskytovaných v nezaměstnanosti na motivaci k pracovní činnosti je bezesporu skutečností, kterou by se měla česká veřejnost intenzivně zajímat. Za hlavní cíl diplomové práce bylo vytýčeno zjištění, zda institut minimální mzdy a jeho současná zákonem stanovená výše je nástrojem motivujícím k pracovní činnosti, nebo zda je výhodnější pobírat sociální dávky, které jsou v nezaměstnanosti poskytovány. Rovněž bylo stanoveno několik dílčích cílů, jenž doplňují zaměření diplomové práce. Shrnutím teoretických poznatků, a především na základě výsledků mého výzkumného šetření, mohu konstatovat dosažení vytýčených cílů.

Současná výše minimální mzdy, která je zákonně stanovena ve výši 8 000,-- Kč, se jeví jako příliš nízká na to, aby lidé byli motivováni upřednostnit výkon zaměstnání za toto mzdové hodnocení před pasivním setrváváním v evidenci uchazečů o zaměstnání a závislostí na sociální pomoci státu. Systém sociální pomoci, který je nabídnut nezaměstnané osobě v rámci finančního zabezpečení, poskytuje nezaměstnaným osobám zajištění všech potřeb spojených s náklady na bydlení a živobytí. Pravda, tato pomoc státu není nikterak vysoká, avšak s porovnáním s příjmem v podobě minimální mzdy, je alarmující, že životní úroveň jedince odkázaného na sociální pomoc státu v období nezaměstnanosti je srovnatelná s životní úrovní osoby, která vykonává zaměstnání hodnocené minimální mzdou. Mnohdy však vykazuje zaměstnaná osoba ještě další výdaje spojené s docházkou do zaměstnání, a tak lze říci, že její finanční situace může být spatřována ještě nepříznivěji. Pracující osoba, která je ohodnocena minimální mzdou, je často také odkázána na sociální pomoc státu, aby byla schopna pokrýt své výdaje související s živobytím a bydlením. Toto vědomí obecně výrazně negativně ovlivňuje motivaci nezaměstnaných k nástupu do zaměstnání, za jehož výkon by obdrželi minimální mzdu. Jak bylo zjištěno z provedených případových studií, motivaci k pracovní činnosti za minimální mzdu v pozitivním smyslu neovlivňuje ani výkon veřejné služby, který byl zaveden s úmyslem tuto motivaci dlouhodobě nezaměstnaných

osob. Zarážejícím, avšak nikterak překvapujícím faktem, bylo zjištění, že nezaměstnaní lidé závislí na sociálních dávkách mají vesměs kladný vztah k výkonu nelegální výdělečné činnosti.

V otázce vlivu minimální mzdy na zaměstnanost se jeví tato problematika velmi kontroverzní. Existuje řada odpůrců i příznivců minimální mzdy, jejichž názory se navzájem konfrontují. Z rozhovorů, které byly provedeny se zaměstnavateli v rámci mého výzkumného šetření, však zaměstnavatelé nehodnotili případné zvýšení minimální mzdy za negativní pro jejich podnikání. Rovněž z rozhovoru s odborníky z řad úřadů práce vyplynulo, že zvýšení minimální mzdy by zřejmě nezpůsobilo přílišný nárůst nezaměstnanosti.

Souhrnem je tedy možné učinit závěr, že minimální mzda by měla být zvýšena na takovou úroveň, aby převýšila výši celkově poskytovaných sociálních dávek. Nelze se smířit s faktem, že příjem osoby pracující za minimální mzdu je ve svém důsledku srovnatelný s příjmem ze sociálních dávek v období nezaměstnanosti. Výše minimální mzdy by rovněž měla být stanovena v té úrovni, aby pracující osoba již nemusela vyhledávat sociální pomoc státu na úhradu svých nákladů na živobytí a bydlení, ale aby byla schopna těmto úhradám dostát sama ze svého příjmu ze zaměstnání. Aby minimální mzda působila jako motivační nástroj k výkonu pracovní činnosti, je třeba přijmout účinná opatření, která lze prvotně spatřovat ve zvýšení minimální mzdy.

Resumé

Diplomová práce na téma „Vliv minimální mzdy a sociálních dávek poskytovaných v nezaměstnanosti na motivaci k pracovní činnosti“ si klade předně za cíl zanalyzovat, zda jsou lidé motivováni k přijetí zaměstnání ohodnoceného minimální mzdou, či zda je pro ně výhodnější setrávat v pozici nezaměstnaného a pobírat sociální dávky poskytované státem. Rovněž práce zkoumá, zda systém sociálních dávek v nezaměstnanosti nemá demotivující efekt k přijetí zaměstnání ohodnoceného minimální mzdou a dále se zabývá otázkou vlivu minimální mzdy na zaměstnanost v České republice.

V první kapitole se práce zaměřuje na podstatu výzkumného problému, poté následuje kapitola věnována cílům diplomové práce, výzkumným otázkám a také metodám a analýze sběru dat. Následně jsou prezentována teoretická východiska práce spočívající především v teorii motivace, teorii práce a teorii sociálního státu. Pozornost je věnována také legislativnímu vymezení minimální mzdy a dalším faktům, která se problematiky minimální mzdy dotýkají. Taktéž je objasněn z legislativního hlediska systém sociální pomoci státu v České republice a jeho význam pro společnost. Teoretické poznatky jsou podkladem pro druhou, stěžejní část práce, která se věnuje výzkumnému šetření. Prostřednictvím případové studie, jíž se účastnili respondenti z řad nezaměstnaných i zaměstnaných osob a také pomocí metody rozhovoru se zaměstnavateli a s odborníky z řad úřadů práce, bylo možno vyzískat důležitá zjištění spočívající ve skutečnosti, že současná výše minimální mzdy není pro nezaměstnané motivující k přijetí zaměstnání, jelikož lidé před výkonem zaměstnání odměňovaného minimální mzdou upřednostňují pobírání sociálních dávek.

Z provedeného šetření lze závěrem konstatovat, že současná výše minimální mzdy v porovnání s výší sociálních dávek poskytovaných státem v období nezaměstnanosti není motivačním faktorem k přijetí zaměstnání ohodnoceného minimální mzdou. Již několik let výše minimální mzdy stagnuje, ačkoliv náklady na živobytí a bydlení stále rostou. Prostřednictvím sociálních dávek mají nezaměstnaní

lidé zajištěny prostředky na úhradu bydlení a dalších životních nákladů bez nutnosti vlastní pracovní aktivity. Naopak při výkonu zaměstnání za minimální mzdu často občan není schopen plně z této mzdy uhradit veškeré náklady na živobytí a bydlení, proto, ačkoliv pracuje, bývá mnohdy nucen požádat stát o sociální pomoc, např. v rámci dávek státní sociální podpory či dávek pomoci v hmotné nouzi.

Zhodnocením uvedeného diplomová práce vybízí k úvaze nad danou problematikou a k přijetí účinných řešení, jejichž cílem by bylo zvýšit motivaci lidí k upřednostnění přijetí zaměstnání ohodnoceného minimální mzdou před pasivním pobíráním sociálních dávek v období nezaměstnanosti. Mimo jiné lze takové řešení spatřovat ve zvýšení minimální mzdy na takovou úroveň, aby byla dostatečná k zajištění nezbytných životních nákladů na živobytí a bydlení, aniž by byl pracující člověk nucen žádat o příspěví na úhradu těchto výdajů stát.

Summary

The main goal of this dissertation with the title „The affect of minimum wage and social unemployment benefits on motivation to occupation“ is to analyze whether people are willing to accept job with minimum wage or if they rather remain unemployed and draw the social benefits provided by State. Also this dissertation examine whether the social system of unemployment benefits does not have demotivating effect on accepting job with minimum wage and it is questioning the influence of minimum wage on the employment in the Czech Republic.

The first chapter is aimed on the nature of research problem, and then follows the chapter dedicated to the goals of the dissertation, research questions, and also to methods and analysis of data collection. Subsequently, theoretical backgrounds of the work are presented which come out of motivation theory, theory of work and theory of the Welfare state. Attention is also given to legislative definition of minimum wage and to other facts which are close to the issues of minimum wage. Social assistance system of the State is clarified from a legislative perspective and its

value for the society as well. Theoretical knowledge underlies the second, key part of this work which focuses on the research survey. Through the case studies in which many unemployed and also employed people took place and also through interview with employers and specialists from Labor offices, we obtained important facts and those are that minimum wage rate as it is set today is not motivating unemployed to get a job. People prefer social benefits to the job with minimum wage.

In conclusion we can say that minimum wage rate as it is set today compared to social benefits provided by the State during unemployment is not motivating factor to obtain a job with minimum wage. For several years the rate of minimum wage has stagnated even though cost of living and housing has been rising up. Through the social benefits the unemployed have secured funds for living without any need to work. Contrary, the person working for minimum wage is not able to cover all his living and housing expenses and so is forced to ask the State for some social benefits or for some benefits in material need.

By evaluation of what was written the dissertation encourages the consideration of the stated problems and encourage accepting effective solutions. The aim of those solutions would be to increase the motivation of people to prioritize job even with the minimum wage over passive receipt of social unemployment benefits. Among other things the solution can be seen in the increase of minimum wage so the rate would be high enough to cover all living and housing expenses without the need of any social benefit.

Použitá literatura

Knižní publikace

ADAIR, J. *Efektivní motivace*. 1. vyd. Praha: Alfa Publishing, 2004. 178 s. ISBN 80-86851-00-1.

ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů. Nejnovější trendy a postupy*. Praha:

GRADA Publishing, a.s., 2007. 769 s. ISBN 978-80-247-1407-3.

BAŠTÝŘ, I. *Vybrané aktuální problémy uplatňování minimální mzdy v ČR: dílčí analýzy*. Praha: VÚPSV, 2005. 33 s. ISBN 80-239-5293-5.

BĚLOHLÁVEK, F. *Jak řídit a vést lidi*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2000. 92 s. ISBN 80-7226-308-0.

CARD, D. - KRUEGER, A. *Myth and measurement the new economics of the minimum wage*. USA, New Jersey, Princeton University Press, 1995. 422 s. ISBN 0-691-04390.

FRIEDMAN, M. *Kapitalismus a svoboda*. Praha: Liberální institut, 1993. 182 s. ISBN 80-857-33-4.

GIDDENS, A. *Třetí cesta a její kritici*. 1. vyd. Praha: Mladá fronta, 2004. 115 s. ISBN 80-204-1208-5.

GIDDENS, A. *Sociologie*. Praha: Argo, 1999. 195 s. ISBN 80-7203-124-4.

HENDL, J. *Kvalitativní výzkum. Základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2005. 408 s. ISBN 80-7367-040-2.

JANDOUREK, J. *Průvodce sociologií*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2008. 208 s. ISBN 978-80-247-2397-6.

JANDOUREK, J. *Úvod do sociologie*. 1. vyd. Praha: Portál, 2003. 232 s. ISBN 80-7178-749-3.

JEŘÁBEK, H. *Úvod do sociologického výzkumu*. Praha: Karolinum, 1993. 162 s. ISBN 80-7066-662-5.

KELLER, J. *Soumrak sociálního státu*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství Slon, 2005. 172 s. ISBN 80-86429-41-5.

KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 4. vyd. Praha: ASPI, a s., 2007. 504 s. ISBN 978-80-7357-276-1.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. 151 s. ISBN 80-901424-9-4.
NAKONEČNÝ, M. *Motivace lidského chování*. Praha: Academia, 1997. 270 s. ISBN 80-200-0592-7.

NAKONEČNÝ, M. *Motivace pracovního jednání a její řízení*. Praha: Management Press, 1992. ISBN 80-85603-01-2.

NOVÝ, I. - SURYNEK, A., a kol. *Sociologie pro ekonomy a manažery*. 2. vyd. Praha: GRADA Publishing, a. s., 2006. 228 s. ISBN 80-247-1705-0.

POTŮČEK, M. *Sociální politika*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 1995. 188 s. ISBN 80-85850-16-8.

PROVAZNÍK, V. - KOMÁRKOVÁ, R. *Motivace pracovního jednání*. 2. přep. vyd. Praha: VŠE, 1998. 128 s. ISBN 80-7079-283-3.

RAWLS, J. *A theory of justice*. 3. vyd. USA: Harvard University Press, 2000. ISBN 0-674-0007.

SPIKER, M. *Sociální stát a jeho krize*. Praha: Česká křesťanská akademie, 1996. 65 s. ISBN 80-85795-26-4.

VEČEŘA, M. *Sociální stát. Východiska a přístupy*. 2. upr. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1996. 112 s. ISBN 80-85850-16-8.

WAGNEROVÁ, I. *Hodnocení a řízení výkonnosti*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2008. 128 s. ISBN 978-80-247-2361-7.

Příspěvky ve sbornících

ČABANOVÁ, B. - MUNKOVÁ, G. Sociální politika. In *Veřejná politika*. Praha: SLON, 2005. 249 s. ISBN 80-86429-50-4.

NEKOLA, M., VESELÝ, A., OCHRANA, F. Metody a metodologie v analýze a tvorbě veřejných politik. In *Analýza a tvorba veřejných politik : přístupy, metody a praxe*. 1. vyd. Praha: SLON, 2007. 142 s. ISBN 978-80-86429-75-5.

HORA, O. - ŽIŽLAVSKÝ, M. Na okraji trhu práce: vnímání vlastního postavení na trhu práce. In *Nejistoty na trhu práce*. 1. vyd. Brno: Albert, 2009. 111 s. ISBN 978-80-7326-172-6.

Články v odborném tisku

BAROŠOVÁ, M. Fungovanie a vývoj minimálnej mzdy v Slovenskej republike. *Fórum sociální politiky*, 2008, č.5, s. 26. ISSN 1802-5854.

BAŠTÝŘ, I. Utváření, vývoj a fungování minimální mzdy v České republice. *Fórum sociální politiky*, 2008, č.5, s. 20. ISSN 1802-5854.

Minimum wage in Europe. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007
EF/07/83/EN.

TVRDOŇ, M. Komparativní analýza minimální mzdy v ČR a ve vybraných zemích EU. *Národohospodářský obzor*, 2007.

Nařízení a zákony

Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., ze dne 6. prosince 2006, o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

Zákon č. 262/2006 Sb., ze dne 21. dubna 2006, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 110/2006 Sb., ze dne 14. března 2006, o životním a existenčním minimu, ve znění pozdějších předpisů.

Zákona č. 251/2005 Sb., ze dne 3. května 2005, o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 117/1995 Sb., ze dne 26. května 1995, o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 435/2004 Sb., ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 111/2006 Sb., ze dne 14. března 2006, o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů.

Texty zveřejněné na internetu

AJILA, CH., ABIOLA, A. *Influence of Rewards on Workers Performance in an Organization*. [online]. 2004. [cit. 1.8.2010]. Dostupné na www.krepublishers.com/.../JSS-08-1-007-012-2004-Ajila.pdf.

CARD, D., KRUEGER, A. *Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania: Reply*. [online]. 2000. [cit. 20.3.2010]. Dostupné na <http://www.krueger.princeton.edu/90051397.pdf>.

CZECH, B. *Minimum Wages in January 2009*. Eurostat: Data in focus, č. 29/2009. [online]. 2009. [cit. 1.3.2010]. Dostupné na http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-QA-09-029/EN/KS-QA-09-029-EN.PDF.

DOLADO, J., FELGUEROSO, F., JIMENO, J. *The Role of the Minimum Wage in the Welfare State: An Appraisal*. [online]. 2000. [cit. 21.3.2010]. Dostupné na [ftp://repec.iza.org/RePEc/Discussionpaper/dp152.pdf](http://repec.iza.org/RePEc/Discussionpaper/dp152.pdf).

- SAGET, C. *Minimum wage – does it cut poverty?* [online]. 2001. [cit. 21.3.2010]. Dostupné na <http://library.fes.de/pdf-files/gurn/00118.pdf>.
- FIALOVÁ, K. *Minimální mzda: vývoj a ekonomické souvislosti v České republice*. [online]. 2007. [cit. 26.3.2010]. Dostupné na <http://ies.fsv.cuni.cz/default/file/download/id/5259>.
- FIALOVÁ, K. *Minimální mzda: vývoj a ekonomické souvislosti v České republice*. IES Working Paper 12/2007. IES FSV. Charles University. [online]. 2007. [cit. 20.2.2010]. Dostupné na <http://ies.fsv.cuni.cz/default/file/download/id/5259>.
- GALUŠČÁK, K., PAVEL, J. *Past nezaměstnanosti a nečinnosti*. [online]. 2006. [cit. 24.3.2010]. Dostupné na http://www.cnb.cz/cs/verejnost/pro_media/clanky_rozhovory/media_2006/cl_06_06_1012.html.
- HUTLOVÁ, H. *Abraham Herold Maslow*. [online]. 2008. [cit. 17.1.2010]. Dostupné na <http://dumfinanci.cz/osobnosti/ze-zahranici/abraham-harold-maslow>.
- KOTÝNKOVÁ, M. *Reformy trhu práce a změny v systému sociální ochrany: od welfare k workfare*. [online]. 2009. [cit. 24.3.2010]. Dostupné na <http://www.vse.cz/aop/pdf/280.pdf>.
- KOVÁŘ, M., SOUKUP, J. *Vznik a fungování britského sociálního státu v letech 1939 – 1951*. Vysoká škola ekonomická v Praze: Acta Oeconomica Pragensia, roč. 15, č. 7, 2007 (257 s.) [online]. 2007. [cit. 20.2.2010]. Dostupné na <http://www.vse.cz/aop/pdf/200.pdf>.
- LAJKEPTOVÁ, E. *Minimální mzda a trh práce*. [online]. 2009. [cit. 23.3.2010]. Dostupné na
- MAREŠ, P. *Od práce emancipující k práci mizející*. Sociologický ústav AV ČR, 2004. [online]. 2004. [cit. 15.1.2010]. Dostupné na http://sreview.soc.cas.cz/uploads/1a4029cdbe9428ff54002c0cd817a4a6b3736337_512_13mares23.pdf.
- MAREŠ, P. *Od práce emancipující k práci mizející*. Sociologický ústav AV ČR, 2004. [online]. 2004. [cit. 15.1.2010]. Dostupné na http://sreview.soc.cas.cz/uploads/1a4029cdbe9428ff54002c0cd817a4a6b3736337_512_13mares23.pdf.
- MAREŠ, P. *Češi: Zaměstnání a práce. Jak jsou Češi spokojeni ve své práci*. [online]. 2001. [cit. 12.3.2010]. Dostupné na <http://socstudia.fss.muni.cz/pristup.php?soubor=080319142022.pdf>.
- MASLOW, A. *A theory of human motivation*. [online]. [cit. 17.1.2010]. Dostupné na <http://www.ebookpars.com/ebooks/Motivation.pdf>.
- PEDERSEN, S. E. *Obrací se Skandinávie zády ke svému státu blahobytu?* [online]. 2002. [cit. 22.2.2010]. Dostupné na http://www.europeum.org/disp_article.php?aid=563.

SAZIMA, T. *Minimální mzda pořád 8 tisíc, jak je to v ostatních zemích?* [online]. 2010. [cit. 11.2.2010]. Dostupné na <http://dumfinanci.cz/stalo-se/minimalni-mzda-porad-8-tisic-jak-je-to-v-ostatnich-zemich>.

SKOLEK, T. *Minimální mzda: na hranici chudoby.* [online]. 2008. [cit. 21.10.2009]. Dostupné na <http://www.finance.cz/zpravy/finance/144903-minimalni-mzda-na-hranici-chudoby/>.

SURYNEK, A. *Hodnota práce a kvalita života.* [online]. [cit. 18.1.2010]. Dostupné na http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/hodnota_prace_a_kvalita_zivota-surynek.pdf.

SIROVÁTKA, T. *Sociální dávky a jejich příjemci: na „sociální trampolíně“ nebo ve slepé uličce?* [online]. 2000. [cit. 24.3.2010]. Dostupné na http://sreview.soc.cas.cz/uploads/59ee370858ba02bab7af9b414631d2bd4c7a2d58_384_181SIROV.pdf.

VEČERNÍK, J. *Proměny a problémy české politiky.* [online]. 2005. [cit. 18.3.2010]. Dostupné na http://sreview.soc.cas.cz/uploads/0680022d7a7151150edf6787bab278dd0efb5081_573_507vecernik18.pdf.

ZÁLUSKÝ, J. *Dávky : vyplatí se pracovat ?* [online]. 2007. [cit. 21.10.2009]. Dostupné na http://podnikani.idnes.cz/davky-vyplati-se-pracovat-09u-/zamestnani.asp?c=A061109_621334_zamestnani_vra.

ZRUTSKÝ, J. *Minimální mzda a zaručená mzda.* [online]. 2007. [cit. 5.3.2010]. Dostupné na <http://pravniradce.ihned.cz/c1-20768400-minimalni-mzda-a-zarucena-mzda>.

Sociální dávky přispívají k neochotě pracovat. [online]. c2007. [cit. 30.11.2009]. Dostupné na <http://www.finance.cz/zpravy/finance/132309-socialni-davky-prispivaji-k-neochote-pracovat/>.

Minimální mzda od 1.1.2007. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Dostupné na http://www.mpsv.cz/files/clanky/4050/Minimalni_mzda_2007_.pdf.

Maslowova pyramida. [online]. 2009. [cit. 17.1.2010]. Dostupné na <http://www.trhzin.cz/clanky/maslowova-pyramida>.

Přehled o vývoji částek minimální mzdy. MPSV ČR. [online]. 2009. [cit. 20.2.2010]. Dostupné na <http://www.mpsv.cz/cs/871>.

Minimum wage policy. International Organization of Employers. [online]. 2006. [cit. 27.2.2010]. Dostupné na http://www.ioeemp.org/fileadmin/user_upload/documents_pdf/papers/surveys/english/surv_2006nov_minwage.pdf.

Pomoc v hmotné nouzi. Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. [online]. [cit. 22.3.2010]. Dostupné na <http://www.mpsv.cz/cs/5>.

Tisková zpráva. MPSV ČR. [online]. 2006. [cit. 8.3.2010]. Dostupné na <http://www.mpsv.cz/files/clanky/2895/270606aa.pdf>.

Tisková zpráva. Hospodářská komora České republiky. [online]. 2006. [cit. 8.3.2010]. Dostupné na <http://www.komora.cz/zpravodajstvi-a-media/media/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2006/v-prubehu-roku-2007-by-nemelo-dochazet-k-navysovani-minimalni-mzdy.aspx>.

Průzkum: Nepřiměřená regulace minimální mzdy. Komora.cz. Měsíčník Hospodářské komory České republiky. Prosinec 2006, roč. 7, č. 12. s 14 – 16. [online]. 2006. [cit. 8.3.2010]. Dostupné na <http://www.komora.cz/zpravodajstvi-a-media/media/casopis-komora-cz/archiv-casopis-komora-cz/vanocni-prekvapeni-s-komoroucz-122006.aspx>.

Rýsuje se nejhorší řešení pro Česko: Modrá šance v praxi. [online]. 2007. [cit. 8.3.2010]. Dostupné na <http://www.milanstech.cz/?id=obsah&cid=8>.
Členské odborové svazy. [online]. 2010. [cit. 8.3.2010]. Dostupné na <http://www.cmkos.cz/svazy>.

Znehodnocování minimální mzdy. Dle ČMKOS to otevírá cestu k chudobě. KOVÁK – týdeník odborového svazu KOVO. č.8., s 2. [online]. 2010. [cit. 15.4.2010]. Dostupné na http://www.oskovo.cz/kovak/2010/PDF/08_10.pdf.

Koaliční smlouva. [online]. 2010. [cit. 27.10.2010]. Dostupné na <http://www.vlada.cz/cz/media-centrum/dulezite-dokumenty/koalicni-smlouva-74245/>.

Programové prohlášení Vlády České republiky ze dne 4. srpna 2010. [online]. 2010. [cit.27.10.2010]. Dostupné na http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/dulezite-dokumenty/Programove_prohlaseni_vlady.pdf.

Politický program Věcí veřejných dostupný na <http://www.veciverejne.cz/politicky-program.html>.

Volební program pro volby 2010 Občanské demokratické strany dostupný na <http://www.ods.cz/volby2010/reseni-pro-budoucnost-bez-dluhu.html>.

Volební program TOP 09 dostupný na <http://www.top09.cz/files/soubory/volebni-program-2010-do-poslanecke-snemovny.pdf>.

Zvýšení minimální mzdy zvýší motivaci k práci. [online]. 2010. [cit.27.10.2010]. Dostupné na <http://www.cssd.cz/inews/video/zvyseni-minimalni-mzdy-zvysi-i-motivaci-k-praci>.

Minimální mzda nebyla valorizována čtyři roky. [online]. 2010. [cit.27.10.2010]. Dostupné na <http://www.cssd.cz/inews/video/minimalni-mzda-nebyla-valorizovana-4-roky>.

Stanovisko KZPS k návrhu MPSV na zvýšení minimální mzdy a minimálních mzdových tarifů. [online]. 2005. [cit. 27.11.2010]. Dostupné na <http://www.kzps.cz/view.aspx?id=139>.

Uchazeči o zaměstnání 2002 – 2009. Český statistický úřad. [online]. 2010. [cit. 2.8.2010]. Dostupné na <http://notes.czso.cz/csu/dyngrafy.nsf/graf/uchazeci>.

Výkon veřejné služby pomáhá lidem v hmotné nouzi. Tisková zpráva MPSV ČR. [online]. 2010. [cit. 28.3.2010]. Dostupné na <http://www.mpsv.cz/files/clanky/8475/19032010.pdf>.

Vyhodnocení plnění Maastrichtských konvergenčních kritérií a stupně ekonomické sladění ČR s Eurozónou. Společný dokument Ministerstva financí ČR a České národní banky schválený vládou České republiky na jejím zasedání dne 21. prosince 2009. [online]. 2009. [cit. 24.3.2010]. Dostupné na http://www.cnb.cz/miranda2/export/sites/www.cnb.cz/cs/menova_politika/strategicke_dokumenty/download/maastricht_vyhodnoceni_2009.pdf.

Přijme veřejnost zpřísnění dávek pro nezaměstnané? STEM, Informace z výzkumu Trendy 4/2004. [online]. 2004. [cit. 25.2.2010]. Dostupné na <http://www.stem.cz/clanek/924>.

Současná hospodářská krize příliš nemění názory na podporu v nezaměstnanosti. Většina občanů si stále myslí, že dávky by měly být co nejmenší. STEM, Informace z výzkumu Trendy 4/2009. [online]. 2009. [cit. 25.2.2010]. Dostupné na <http://www.stem.cz/clanek/1798>.

Krize změnila pohled na nezaměstnané – ubývá lidí, kteří je považují za osoby bez skutečného zájmu o práci. STEM, Tisková informace výzkumu Trendy 4/2010. [online]. 2010. [cit. 18.9.2010]. Dostupné na <http://www.stem.cz/clanek/1941>.

Česká veřejnost o zaměstnanosti – září 2010. Centrum pro výzkum veřejného mínění Akademie věd České republiky. Tisková zpráva. [online]. 2010. [cit. 18.9.2010]. Dostupné na http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/101058s_eu101025.pdf.

NKC – Online katalog Národní knihovny České republiky [online]. c2009. [cit. 11.10.2009]. Dostupné na http://sigma.nkp.cz/F/?func=file&file_name=find-b&local_base=nkc.

ANL – Online katalog Národní knihovny České republiky [online] c2009. [cit. 11.10.2009]. Dostupné na http://sigma.nkp.cz/F/Q752KMSTH6MFI1HH6F2CT7XKR5QD3PAHTXYFJ2R8FCLVP2NP77-51913?func=file&file_name=find-b&local_base=ANL.

Volební program České strany sociálně demokratické pro volby do Poslanecké sněmovny v roce 2010 dostupným na <http://www.cssd.cz/volby/volebni-program/?o=solidarni-spolecnost>.

Volební program Komunistické strany Čech a Moravy pro volby do Poslanecké sněmovny v roce 2010 dostupný na <http://tresnicka.kscm.cz/article.asp?thema=4662&item=47847>.

Internetové stránky Národní knihovny České republiky: <http://www.nkp.cz/>.

www.books.google.com

<http://scholar.google.com>

<http://www.amazon.com/>

http://en.wikipedia.org/wiki/Richard_Titmuss

<http://www.esping-andersen.com/>

<http://www.milanstech.cz/?id=zivotopis>

<http://www.ioe-emp.org/>

<http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/profil-organizace/>

Další použité zdroje

Všeobecná deklarace lidských práv ze dne 10.12.1948 vyhlášená Valným shromážděním OSN

Evropská sociální charta ze dne 18.10.1961

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR

Eurostat

Evropská sociální charta

Listina základních práv a svobod

Volební programy politických stran

European Values Study

Seznam příloh

Dotazník k rozhovoru se zaměstnavateli

Přílohy

(Znění dotazníku určeného pro zaměstnavatele – dotazník byl rozeslán prostřednictvím elektronické pošty)

Dobrý den, jmenuji se Daniela Drzyzgová, jsem studentkou posledního ročníku navazujícího magisterského studia Veřejná a sociální politika uskutečňovaného Fakultou sociálních věd Univerzity Karlovy a v rámci mé diplomové práce na téma „Vliv minimální mzdy a sociálních dávek poskytovaných v nezaměstnanosti na motivaci k pracovní činnosti“ bych Vás chtěla požádat o zodpovězení na několik následujících otázek, které přispějí ke zpracování a k dosažení cíle mé diplomové práce, jímž je zjištění, zda-li výše minimální mzdy a také sociálních dávek v rámci má vliv na motivaci k pracovní činnosti.

1. Zaměstnáváte zaměstnance, které hodnotíte minimální mzdou?
2. V jakých profesích tito zaměstnanci pracují?
3. Stalo se Vám, že uchazeči o zaměstnání u Vaší firmy odmítli pracovní místo z důvodu, že se jim nabízená minimální mzda jevila jako příliš nízká?
4. Domníváte se, že lidé jsou motivováni k práci za minimální mzdu?
5. Jeví se Vám současná výše minimální mzda ve výši Kč 8 000,-- z pozice zaměstnavatele jako motivující pro zaměstnance k výkonu pracovní činnosti?
6. Jaká je ve Vaší firmě pracovní výkonnost u zaměstnanců, kteří pobírají minimální mzdu?
7. Máte za to, že odvádějí dobré pracovní výkony, jsou-li odměňováni za minimální mzdu?
8. Pokud ne, byla Vaše firma nucena motivovat zaměstnance k základní minimální mzdě dalším nenárokovým ohodnocením?