

Univerzita Pardubice

Fakulta filosofická

Rizikové skupiny ohrožené nezaměstnaností na trhu práce

Miloš Nastoupil

Bakalářská práce

2019

Univerzita Pardubice  
Fakulta filozofická  
Akademický rok: 2016/2017

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Miloš Nastoupil**  
Osobní číslo: **H15510**  
Studijní program: **B6107 Humanitní studia**  
Studijní obor: **Humanitní studia**  
Název tématu: **Rizikové skupiny ohrožené nezaměstnaností na trhu práce**  
Zadávající katedra: **Katedra věd o výchově**

### Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Bakalářská práce se bude zabývat rizikovými skupinami ohroženými nezaměstnaností v České republice, mezi které patří např. absolventi, ženy s malými dětmi, osoby s nízkým vzděláním, osoby starší 50 let, osoby se zdravotním postižením. Práce bude klasicky rozdělena na teoretickou a praktickou část.

V teoretické části práce bude popsána problematika trhu práce a nezaměstnanost obecně a charakterizovány jednotlivé skupiny ohrožené nezaměstnaností - absolventi, ženy s malými dětmi, osoby s nízkým vzděláním, osoby starší 50 let, osoby se zdravotním postižením.

V praktické části práce bude proveden kvantitativní výzkum. Pro sběr dat bude použit dotazník vlastní konstrukce. Výzkumný soubor budou tvořit uchazeči o zaměstnání z rizikových skupin.

Cílem výzkumu bude zjistit realitu dané problematiky, zjistit příčinu tohoto trendu a dopady na cílovou skupinu.

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

MAREŠ, Petr. **Nezaměstnanost jako sociální problém**. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. **Studijní texty (Sociologické nakladatelství)**. ISBN 80-901424-9-4.

CHMURA, Milan. **Nezaměstnanost jako ekonomický a sociální problém - edukační východiska z nezaměstnanosti**. Ostrava: Ostravská univerzita, 2016. ISBN 978-80-7464-858-8.

BUCHTOVÁ, Božena a kol. **Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém**. Praha: Grada Publishing, 2002, Psyché. ISBN 80-247-9006-8

KREBS, Vojtěch. **Sociální politika**. Praha: Codex, 1997. ISBN 8085963337.

GILLERNOVÁ, Ilona, Vladimír KEBZA a Milan RYMEŠ. **Psychologické aspekty změn v české společnosti: člověk na přelomu tisíciletí**. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-2798-1.

Internetové zdroje:

[www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)

[www.vupsv.cz](http://www.vupsv.cz)

Vedoucí bakalářské práce:

**PaedDr. Zdenka Šándorová, Ph.D.**

Katedra věd o výchově

Datum zadání bakalářské práce: **31. března 2017**

Termín odevzdání bakalářské práce: **31. března 2018**



prof. PhDr. Karel Rýdl, CSc.  
děkan



L.S.



Ing. Jaroslav Myslivec, Ph.D.  
vedoucí katedry

V Pardubicích dne 30. listopadu 2017

Prohlašuji:

Tuto práci jsem vypracoval samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využil, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byl jsem seznámen s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Beru na vědomí, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 9/2012, bude práce zveřejněna v Univerzitní knihovně a prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 12.6.2019

.....

Miloš Nastoupil

## **Poděkování**

Děkuji PaedDr. Zdeně Šáňdorové, Ph.D. za odborné vedení, za pomoc a rady při zpracovávání této práce. Dále bych rád poděkoval všem respondentům, kteří se na vzniku této práce podíleli. V poslední řadě bych rád poděkoval i své rodině, která mě během svého studia podporovala.

## **ANOTACE**

Bakalářská práce se zabývá rizikovými skupinami, které jsou na trhu práce ohroženy nezaměstnaností. Za tyto skupiny jsou v této práci považovány absolventi, ženy s malými dětmi, osoby s nízkým vzděláním, osoby nad 50 let a osoby se zdravotním postižením. Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. Kapitoly teoretické části se postupně věnují trhu práce, nezaměstnanosti, jednotlivým rizikovým skupinám a Úřadu práce České republiky. V praktické části je za pomoci dotazníkového šetření zjišťována skutečná situace této problematiky.

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

Nezaměstnanost, trh práce, rizikové skupiny, Úřad práce České republiky, uchazeči o zaměstnání

## **TITLE**

Risk Groups at the Risk of Unemployment in the Labor Market

## **ANNOTATION**

The bachelor thesis deals with risk groups that are threatened by unemployment in the labor market. These groups are considered to be graduates, women with small children, people with low education, people over 50 and people with disabilities. The thesis is divided into theoretical and practical part. The chapters of the theoretical part deal with the labor market, unemployment, individual risk groups and the Labor Office of the Czech Republic. In the practical part, using the questionnaire survey, the actual situation of this issue is investigated.

## **KEYWORDS**

Unemployment, labor market, risk groups, Labor Office of the Czech republic, job seekers

## Obsah

ÚVOD.....	11
TEORETICKÁ ČÁST .....	13
1 TRH PRÁCE.....	13
1.1 Specifika trhu práce .....	13
1.2 Segmentace trhu práce .....	13
1.2.1 Primární a sekundární trh práce .....	14
1.2.2 Formální a neformální trh práce .....	14
1.2.3 Interní a externí trh práce .....	14
2 NEZAMĚSTNANOST .....	16
2.1 Definice nezaměstnanosti a nezaměstnaného .....	16
2.2 Druhy nezaměstnanosti .....	17
2.2.1 Frikční nezaměstnanost .....	17
2.2.2 Strukturální nezaměstnanost.....	17
2.2.3 Cyklická nezaměstnanost .....	17
2.2.4 Sezonní nezaměstnanost .....	18
2.2.5 Skrytá nezaměstnanost.....	18
2.2.6 Dobrovolná nezaměstnanost .....	18
2.2.7 Nedobrovolná nezaměstnanost.....	18
2.3 Důsledky nezaměstnanosti .....	19
2.3.1 Sociální důsledky nezaměstnanosti .....	19
2.3.2 Ekonomické důsledky nezaměstnanosti .....	20
2.4 Politika zaměstnanosti .....	20
2.4.1 Hlavní cíle politiky zaměstnanosti.....	21
2.4.2 Politika zaměstnanosti v České republice .....	21
2.4.3 Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti .....	21
3 SKUPINY OHROŽENÉ NEZAMĚSTNANOSTÍ.....	23
3.1 Absolventi.....	23
3.2 Ženy s malými dětmi .....	24
3.3 Osoby s nízkým vzděláním .....	25
3.4 Osoby starší 50 let.....	25
3.5 Osoby se zdravotním postižením .....	27
4 ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY .....	28
4.1 Služby Úřadu práce České republiky .....	28

4.1.1 Služby všem občanům .....	28
4.1.2 Služby osobám se zdravotním postižením .....	28
4.1.3 Služby uchazečům o zaměstnání.....	28
4.1.4 Služby zájemcům o zaměstnání .....	29
4.1.5 Služby zaměstnavatelům.....	29
4.1.6 Služby cizincům .....	29
4.1.7 Ostatní činnosti Úřadu práce České republiky .....	29
4.2 Rekvalifikace.....	29
4.2.1 Úhrada nákladů rekvalifikace .....	30
4.2.2 Realizace rekvalifikace .....	30
4.2.3 Rekvalifikace zaměstnanců .....	31
PRAKTICKÁ ČÁST .....	32
5 VÝZKUM.....	32
5.1 Úvod do výzkumu.....	32
5.2 Aktuální stav nezaměstnanosti .....	33
5.3 Cíle výzkumu .....	34
5.4 Formulace hypotéz.....	34
5.5 Charakteristika místa výzkumu a sběr dat .....	34
5.6 Charakteristika výzkumného souboru .....	35
5.7 Vyhodnocování hypotéz.....	35
5.8 Vyhodnocování výsledků.....	44
5.9 Závěr výzkumu .....	58
5.10 Diskuse .....	60
ZÁVĚR .....	63
SOUPIS BIBLIOGRAFICKÝCH CITACÍ .....	65
PŘÍLOHY.....	67



## SEZNAM TABULEK A GRAFŮ

Tabulka 1 H1: Marginální četnosti .....	36
Tabulka 2 H1: Teoretické četnosti .....	36
Tabulka 3 H1: Chí-kvadrát test .....	37
Tabulka 4 H2: Marginální četnosti .....	38
Tabulka 5 H2: Teoretické četnosti .....	38
Tabulka 6 H2: Chí-kvadrát test .....	38
Tabulka 7 H3: Marginální četnosti .....	39
Tabulka 8 H3: Teoretické četnosti .....	39
Tabulka 9 H3: Chí-kvadrát test .....	40
Tabulka 10 H4: Marginální četnosti .....	41
Tabulka 11 H4: Teoretické četnosti .....	41
Tabulka 12 H4: Chí-kvadrát test .....	41
Tabulka 13 H5: Marginální četnosti .....	42
Tabulka 14 H5: Teoretické četnosti .....	42
Tabulka 15 H5: Upravené marginální četnosti .....	43
Tabulka 16 H5: Upravené teoretické četnosti .....	43
Tabulka 17 H5: Chí-kvadrát test .....	43
Graf 1 Podíl nezaměstnanosti v ČR za posledních 5 let (k roku 2018) vyjádřený v % .....	33
Graf 2 Poměry jednotlivých skupin .....	45
Graf 3 Délka nezaměstnanosti .....	45
Graf 4 Uplatnitelnost uchazečů na trhu práce .....	46
Graf 5 Reakce na pracovní nabídky .....	47
Graf 6 Reakce na nabídky zaměstnání i v případě, pokud se uchazečům nelíbí .....	47
Graf 7 Motivace získat nové zaměstnání .....	48
Graf 8 Spokojenost uchazečů se službami ÚP ČR .....	49
Graf 9 Na koho uchazeči více spoléhají při hledání zaměstnání .....	50
Graf 10 Návštěvnost ÚP ČR uchazeči .....	50
Graf 11 Nabídka zaměstnání ze strany ÚP ČR .....	51
Graf 12 Absolvování rekvalifikačního kurzu .....	51
Graf 13 Hledání zaměstnání dle vzdělání, či kvalifikace .....	52
Graf 14 Důležitost mzdy v nabídce zaměstnání .....	53
Graf 15 Ochota přijmout finančně nezajímavé zaměstnání .....	53
Graf 16 Ochota se kvůli zaměstnání přestěhovat, popřípadě do něj dojíždět .....	54
Graf 17 Finanční strádání, které pramení z nezaměstnanosti .....	54
Graf 18 Finanční podpora v nezaměstnanosti .....	55
Graf 19 Důvod evidence na ÚP ČR .....	56
Graf 20 Zkušenost s nelegálním zaměstnáním .....	56
Graf 21 Projevy nezaměstnanosti na zdraví uchazečů .....	57

## **SEZNAM ZKRATEK**

MPSV

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky

ÚP ČR

Úřad práce České republiky

## ÚVOD

Přestože se nezaměstnanost ve společnosti považuje za běžný jev, je pro člověka ztráta zaměstnání velkým zásahem do života, který na každého člověka působí jiným způsobem. Její aktuální situace se jeví jako velmi příznivá z důvodů jejího nízkého podílu v naší společnosti. Nezaměstnanost ale nepostihuje všechny subjekty na trhu práce rovnoměrně. Existují skupiny, které jsou na trhu práce označovány jako rizikové z důvodu jejího vyššího ohrožení. Zástupci z těchto skupin mají nějaké handicap, které jim postavení na trhu práce komplikují a staví je do znevýhodněné pozice. Těmto skupinám je práce věnována. Téma práce bylo zvoleno záměrně, jelikož i já se za pár měsíců mohu ocitnout na trhu práce jako uchazeč o zaměstnání s minimem pracovních zkušeností a návyků.

Mezi rizikové skupiny na trhu práce jsou v této práci řazeny absolventi, kteří většinou nemají žádné pracovní zkušenosti a návyky, ženy s malými dětmi, pro které je těžké skloubit mateřské a pracovní povinnosti, dále osoby s nízkým vzděláním, které jsou odmítány pro svou nízkou kvalifikaci, osoby nad 50 let, které se jeví neperspektivně a zaměstnavatelé o ně velký zájem neprojevují a osoby se zdravotním postižením, které jsou na trhu práce omezeny svým zdravotním stavem, který jim brání být jeho plnohodnotným účastníkem.

Teoretická část práce obsahuje celkem čtyři kapitoly. První kapitola je věnována trhu práce. V této kapitole je trh práce definován, dále jsou zde popsány jeho úkoly a segmentace. Druhá kapitola je věnována nezaměstnanosti. Kapitola obsahuje postupně definice pojmů „nezaměstnanost“ a „nezaměstnaný“, druhy nezaměstnanosti, její důsledky pro člověka a popis politiky zaměstnanosti. Třetí kapitola je věnována vybraným rizikovým skupinám. U každé skupiny je charakterizováno, kdo je do této skupiny řazen. Dále jsou u každé skupiny popsány důvody, proč jsou jejich zástupci na trhu práce značně omezeni a stavěni do znevýhodněné pozice a jaké důsledky pramení z jejich nezaměstnanosti. Poslední kapitola se věnuje Úřadu práce České republiky (dále jen „ÚP ČR“) a rekvalifikačním kurzům. První část kapitoly obsahuje informace o ÚP ČR včetně jeho historie a služeb, které nabízí. Druhá část kapitoly je věnována rekvalifikačním kurzům. Popisuje se zde k čemu rekvalifikační kurzy jsou, pro koho jsou určeny a jak jsou hrazeny a realizovány.

Praktická část navazuje na část teoretickou, a to především na kapitolu o rizikových skupinách, které jsou ohroženy nezaměstnaností. Pro výzkum byl zvolen kvantitativní výzkum. Výzkum byl proveden za pomoci dotazníkového šetření, kdy výzkumným souborem byli uchazeči o zaměstnání z rizikových skupin. Dotazník byl s žádostí o šíření dál rozeslán

známým, dále byl umíst'ován do skupin na sociální síť s tématikou nabídky zaměstnání a do různých internetových diskusí a na různá internetová fóra, kde se zástupci z výzkumného souboru vyskytují. Byl vlastní konstrukce a obsahoval 20 otázek. Otázky byly uzavřeného, polootevřeného a škálového typu. Vyplnění dotazníku respondentům nezabralo více než deset minut. Výsledky výzkumu byly zpracovány v programu Microsoft Excel 2016.

Cílem výzkumu bylo zjistit aktuální situaci a realitu dané problematiky. Zjistit, jak uchazeči o zaměstnání z rizikových skupin vnímají své postavení na trhu práce, jaká je spolupráce mezi nimi a ÚP ČR, jak jsou spokojeni s využíváním služeb ÚP ČR, jestli jsou vůbec motivováni najít si nové zaměstnání nebo, jestli se nezaměstnanost nějak projevuje na jejich zdravotní či finanční situaci.

# TEORETICKÁ ČÁST

## 1 TRH PRÁCE

Definice trhu z obecného hlediska:

*„Trh je společenská instituce, založená na směně zboží, kterou zprostředkovávají zpravidla peníze. Na trhu práce se střetávají kupující a prodávající, kteří chtějí prodat a nakoupit za peníze své výrobky a zboží.“ (Liška a kol., 2004, s. 82)*

Definice trhu práce:

*„Trh práce je možné definovat jako místo, kde se střetává nabídka práce (tzn. kde lidé nabízejí svou práci, ucházejí se o práci) a poptávka po práci (tzn. kde firmy, vláda, domácnosti nabízejí zaměstnání).“ (Jírová, 1999, s. 7)*

*„Pracovní trh je spojen s tržní ekonomikou, ve které je, stejně jako služby a výrobky, prodávána i kupována i práce (pracovní smlouvy a mzdy jsou směňovány za čas a kvalifikaci pracovníků).“ (Mareš, 2002, s. 54)*

### 1.1 Specifika trhu práce

Pro trh práce je typické, že se na něm kupuje a prodává práce. Cenou této nabízené práce je mzda. Trh práce by měl v tržní ekonomice zajistit tyto úkoly:

- zabezpečit ekonomiku potřebnými pracovními silami a umožnit pracovní proces, a tím i produkci statků a služeb
- zabezpečit zajištění pracovních sil odpovídajícími prostředky, a to především pracovními příjmy v míře, která odpovídá jejich podílu na produkci (Winkler, Wildmannová, 1999)

### 1.2 Segmentace trhu práce

Trh práce je segmentován na různé dílčí trhy. Pro působení na těchto dílčích trzích platí různá pravidla a podmínky. Segmentace trhu práce vyplývá jednak z rozdílnosti mezi lidmi (dispozice, předpoklady) a pracovními místy (rozdílná požadovaná kvalifikace a náročnost) a jednak z územní alokace trhu práce. Má za následek snížení vlivu konkurence na trhu práce a rozdíly ve mzdách různých profesních pracovníků v různých územích. Působnost pracovníků na různých segmentech trhu práce má vliv na jejich životní úroveň. (Krebs, 2010)

### **1.2.1 Primární a sekundární trh práce**

Pro subjekty na trhu práce je působení na primárním trhu práce prestižnější a výhodnější. Primární trh práce je soustředěn na pracovní příležitosti, které jsou prestižní a dobře placené. Působící na tomto trhu mají řadu možností a výhod. Mohou zde získat pracovní příležitosti, které budou nabízet lepší platové a pracovní podmínky, kariéerní růst, zvýšení kvalifikace a růst mezd. Lidé působící na tomto trhu, práci moc často nemění a většinou ani nejsou ohroženi nezaměstnaností nebo propouštěním. Oproti tomu sekundární trh práce se soustředí na nabídky, které nejsou pro působící na trhu moc prestižní a lukrativní. Nabízená práce na tomto trhu je nezajímavá, nestabilní a málo finančně výhodná. Výhodami jsou malé kvalifikační požadavky a to, že je zde snazší získat zaměstnání než na primárním trhu. Na tomto trhu se objevuje vyšší nezaměstnanost a velmi častý pohyb zaměstnanců mezi pracovními místy. Působící na tomto trhu práce mají velmi omezené možnosti. Nemají téměř žádnou šanci profesního růstu a zvýšení kvalifikace, což jim znemožňuje přechod na primární trh. (Wildmannová, Winkler, 1999)

### **1.2.2 Formální a neformální trh práce**

Rozdíl mezi formálním a neformálním dělením trhu práce je značný. Formální trh se zaměřuje na nabídku oficiálních pracovních nabídek, zatímco neformální trh se soustřeďuje na nabídku nelegálních pracovních nabídek. Formální trh je kontrolovaný společenskými institucemi (zejména daňovými úřady), neformální trh nikoliv. Do neformálního trhu práce spadají úřadům nepřiznané práce, různé formy nelegálního podnikání a výpomoc v rodinném, přátelském a sousedském kruhu. Zařazením se do neformálního trhu je možné zlepšit svou finanční situaci, ale toto zařazení zcela jistě nevykompenzuje nezaměstnanost. Oba trhy jsou vzájemně propojeny. Ten, kdo má lepší postavení na formálním trhu práce, ten má šanci na výhodnější a lepší podmínky pro uplatnění na neformálním trhu. V poslední době neformální trh hodně nabyl. Neustále přibývá, tzv. „práce na černo“, kde lidé pracují bez pracovní smlouvy. Do neformálního trhu se zapojují i cizinci, kteří pracují bez platného pracovního povolení. V poslední době nabyl počet lidí, kteří pracují na plný nebo zkrácený úvazek a přivydělávají si na neformálním trhu. Do této kategorie spadají dělníci, ale v rostoucí míře stále častěji i státní zaměstnanci a manažeři. (Wildmannová, Winkler, 1999)

### **1.2.3 Interní a externí trh práce**

Dalším dělením trhu práce je dělení na trh interní a externí. Interní trh je trhem uvnitř jednotlivých podniků a je zaměřen na růst kvalifikace pracovníků uvnitř podniku, což umožňuje přesouvat pracovníky podle potřeby uvnitř firmy. Z toho plyne, že firma při změně výrobního programu nemusí původní zaměstnance propouštět a nabírat nové, jejichž kvalifikace lépe

odpovídá novým úkolům. Na exténním trhu si potom tyto podniky vzájemně konkurují a usiluje se na něm o podporu větší mobility mezi různými firmami. (Wildmannová, Winkler, 1999)

## 2 NEZAMĚŠTNANOST

Nezaměstnanost patří ke globálním negativním jevům, které se objevují ve společnosti. V moderní ekonomii jí je věnována zvýšená pozornost. Nezaměstnanost je jedním z témat, na které se orientuje hospodářská politika. (Buchtová a kol., 2002)

Nezaměstnanost se v ekonomice považuje za běžný jev, kdy část pracujících nemá odpovídající zaměstnání, a tudíž je nezaměstnaná, a za projev, který vede k narušení její rovnováhy. (Jírová, 1999)

### 2.1 Definice nezaměstnanosti a nezaměstnaného

Jírová definuje nezaměstnanost jako: „*takový stav ekonomiky, v němž osoby v produktivním věku schopné práce a přející si pracovat nemohou najít práci.*“ (Jírová, 1999, s. 18). Přesná definice se v různých státech liší. Různá je např. věková hranice produktivního věku, v němž lze ze zákona osoby zaměstnávat, a ještě jim nevystává nárok na důchod. (Jírová, 1999)

Podle Jírové je nezaměstnaný ten, kdo nemá práci a

- aktivně hledá vhodné zaměstnání, tudíž je na trhu práce aktivní,
- byl z práce uvolněn a čeká na výzvu k návratu do práce nebo
- čeká, že se bude příští měsíc hlásit do práce a je registrován ve zprostředkovatelích práce. (Jírová, 1999)

Podle Mareše ne každý, kdo pracuje, je zaměstnaný, a ne každý kdo nepracuje, je nezaměstnaný. Souvisí to s odlišením práce, především práce konané pro vlastní potěšení či v rámci domácnosti od zaměstnání, které se vztahuje k smluvnímu základu zahrnující i materiální odměnu za její výkon. (Mareš, 2002)

Z ekonomického hlediska se za nezaměstnané osoby považují osoby v produktivním věku, které splňují dvě podmínky:

- nemají placené zaměstnání ani příjem ze sebezaměstnání, jsou dočasně uvolněny z práce a očekávají, že budou znovu zaměstnány
- aktivně hledají práci a jsou ochotny do práce nastoupit (Buchtová a kol., 2002)



## **2.2 Druhy nezaměstnanosti**

Druhy nezaměstnanosti slouží k samotnému poznání jejího problému a k přístupu jeho řešení. Lze rozlišovat různé druhy nezaměstnanosti, z nichž lze usuzovat její příčiny, závažnost, a odvozovat podle toho i možné způsoby řešení. (Krebs, 2010)

V následujících textech jsou popsány tyto druhy nezaměstnanosti: frikční, strukturální, cyklická, sezónní, skrytá, dobrovolná a nedobrovolná. U každého druhu je vždy popsána jeho charakteristika.

### **2.2.1 Frikční nezaměstnanost**

Tento druh nezaměstnanosti je přirozený. Vzniká v důsledku pracovní migrace mezi oblastmi a pracovními místy nebo v průběhu jednotlivých stádií životního cyklu. Tento druh nezaměstnanosti je dobrovolný a najdeme ho v každém systému, bývá krátkodobý a je nemožné ho odstranit. (Jírová, 1999)

Podle Mareše jsou tyto osoby motivovány k potřebě změnit práci vlastními potřebami nebo potřebami ekonomického vývoje. Jedná o normální změny zaměstnání a ve většině případů je doba nezaměstnanosti velmi krátká. (Mareš, 2002)

### **2.2.2 Strukturální nezaměstnanost**

Tento druh nezaměstnanosti je také přirozený. Objevuje se tam, kde je nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po pracovnících. Může vzniknout tím, že se zvyšuje poptávka po určitém druhu práce, zatímco se poptávka po jiném druhu práce snižuje, a nabídka se ani v jednom případě nepřizpůsobuje dostatečně rychle. To vede k nerovnováze mezi jednotlivými povoláními, protože se určité sektory rozvíjejí, zatímco jiné zase upadají. Je způsoben hlavně změnami v požadované kvalifikaci u pracovníka z důvodu strukturálních a technických změn (např. technologické inovace, změny v relativní konkurenční schopnosti jednotlivých odvětví, změny ve skladbě celkové poptávky). Je dlouhodobějšího rázu, kdy může trvat i několik let. Jako nejvhodnější řešení tohoto problému se nabízí rekvalifikace. (Jírová, 1999)

Podle Mareše do tohoto druhu nezaměstnanosti spadají i vysoce kvalifikovaní lidé, kdy v důsledku změn ve výrobě, jejich kvalifikace ztrácí na trhu práce smysl a není již dále potřebná. (Mareš, 2002)

### **2.2.3 Cyklická nezaměstnanost**

Cyklická nezaměstnanost je hlavní formou nedobrovolné nezaměstnanosti. Hovoříme o ní, je-li celková poptávka po práci nízká (na rozdíl od situace, kdy je poptávka po práci nízká jen v určitých oblastech). Zpravidla trvá několik měsíců, dokud opět nezačne růst národní

produkce a dokud se nezvýší poptávka po práci. Cyklická nezaměstnanost je způsobená stagnací a poklesem v hospodářském cyklu. Tento typ nezaměstnanosti je důležité považovat za problém z několika hledisek, a to z hlediska ekonomického, sociálního a politického. (Jírová, 1999)

#### **2.2.4 Sezonní nezaměstnanost**

Tento druh nezaměstnanosti je důsledkem sezónní fluktuace poptávky po práci a je dobrovolný. Je spjat s různými regiony, odvětvími, ročními obdobími a klimatickými podmínkami. Objevuje se v zemědělství, stavebnictví, lesnictví, cestovním ruchu a v dalších odvětvích. (Jírová, 1999)

#### **2.2.5 Skrytá nezaměstnanost**

V souvislosti s tímto druhem nezaměstnanosti se hovoří i o tzv. skryté pracovní síle. Spadají sem lidé, kteří o práci mají zájem, ale nejsou evidováni jako uchazeči o zaměstnání na úřadech práce. Počet těchto lidí je nezměřitelný. Velkou část tvoří vdané ženy a mladiství. Jde o osoby, které získaly nový status (student, žena v domácnosti) a rezignovaly na hledání nové práce, nebo o lidi kteří si práci hledají bez formální pomoci (úřad práce). Do této skupiny můžeme zařadit i lidi v předčasném důchodu nebo osoby s nízkou kvalifikací. (Mareš, 2002)

#### **2.2.6 Dobrovolná nezaměstnanost**

Dobrovolně nezaměstnaní jsou lidé, kteří upřednostňují volný čas před konáním práce. Tito lidé mohou mít nabídky k zaměstnání, ale z nějakého důvodu (finanční ohodnocení) hledají jiné. (Buchtová a kol., 2002)

Do této skupiny můžeme zařadit i osoby, které oplývají velkým množstvím finančních prostředků, tudíž vůbec pracovat nemusejí.

#### **2.2.7 Nedobrovolná nezaměstnanost**

Nedobrovolně nezaměstnaní jsou lidé, kteří chtějí pracovat, ale nemohou najít pracovní uplatnění. Nedobrovolná nezaměstnanost vzniká v důsledku toho, že při vyšších mzdových sazbách existuje více pracovníků, kteří chtějí pracovat nežli počet dostupných pracovních míst. Tito pracovníci poté nemohou najít práci, a tudíž jsou nedobrovolně nezaměstnaní. (Wildmannová, Winkler, 1999)

## 2.3 Důsledky nezaměstnanosti

Práce má pro člověka důležitý význam. Přináší mu materiální prospěch, ale zároveň mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Pomocí práce člověk navazuje sociální vztahy, uspokojuje své potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty. (Buchtová a kol., 2002)

### 2.3.1 Sociální důsledky nezaměstnanosti

Krebs zdůrazňuje, že sociální důsledky nezaměstnanosti mají dopad na sociální situaci člověka, na jeho chování a postoje ke společenskému životu. Nezaměstnanost nemá dopad pouze na nezaměstnaného člověka, ale i na jeho rodinu. (Krebs, 2010) Nezaměstnanost živitele rodiny může pro rodinu znamenat velký problém. Životní úroveň, na kterou byla rodina zvyklá, se může změnit a rodina může začít pociťovat následky.

Krebs uvádí tyto příklady sociálních důsledků nezaměstnanosti pro člověka:

**Vliv na životní úroveň:** Tento důsledek souvisí s finanční situací nezaměstnaného a jeho rodiny. Nezaměstnaný ztratí příjem ze zaměstnání, pobírá sociální dávky, a to znamená pokles životní úrovně. To má vliv na něho samotného, ale i na jeho rodinu. Pokud trvá nezaměstnanost dlouhou dobu, tak často vede k chudobě, snížení sociálních vztahů a k sociálnímu vyloučení. (Krebs, 2010)

**Vliv na rodinu:** Nezaměstnanost narušuje finanční situaci v rodině, což vede k poklesu životní úrovně. Nezaměstnanost rodinu neovlivňuje pouze z finančního ohledu, ale i z mnoha dalších ohledů. Narušují se denní zvyklosti rodiny, mění pozici a autoritu nezaměstnaného v rodině, může ohrozit partnerské vztahy, může ovlivnit rozhodnutí, kdy mít svatbu, dítě a také může omezit sociální kontakty rodiny. (Krebs, 2010)

**Vliv na strukturaci a vnímání času:** Nezaměstnanost narušuje denní režim člověka. Narušuje jeho denní zvyklosti, časové uspořádání dne a také mění vnímání času. Pro nezaměstnané začíná být čas nedůležitý a často ho vyplňují pro ně nudnou a neefektivní činnostmi. Čas pro nezaměstnané ztrácí svůj obsah. Vyplňují ho například spánkem, neúčelným sledováním televize, kriminalitou, alkoholismem apod. Narušení obvyklého dne je nejvíce nebezpečné pro mladistvé, kteří pracovní režim s pracovními návyky nemají ještě zažitý. (Krebs, 2010)

**Vliv na fyzické a psychické zdraví:** Riziko nezaměstnanosti vyvolává v mnoha lidech velkou obavu. Nezaměstnanost znamená i ztrátu sociálního statusu, prestiže, která je spojována s určitými osobnostními charakteristikami a dispozicemi. Nezaměstnaný člověk se může cítit nepotřebný, neužitečný a neschopný, což může vést až ke ztrátě sebedůvěry. Může brát

nezaměstnanost jako životní selhání, což se může projevit na jeho zdraví. Výsledky průzkumů naznačují, že změny míry nezaměstnanosti mají vliv na zdraví společnosti. Se změnou míry nezaměstnanosti se často mění i míra onemocnění imunitního, cévního a mozkového i kardiovaskulárního systému a rovněž míra psychických onemocnění a potíží. Neměli bychom ale tyto skutečnosti zobecňovat. Na každého jedince, či rodinu může mít nezaměstnanost odlišný dopad, a to ze všech ohledů. Je to zcela individuální záležitost, kdy zaleží na individuálních postojích, mravní síle, ekonomickém zázemí, strategiích apod. Krebs uvádí, že podle všeobecného pravidla se s nezaměstnaností vyrovnávají lépe osoby, které jsou nezaměstnané kratší dobu, které byly v předchozím zaměstnání nespokojeny, které se umí přizpůsobit a které mají určité zázemí a úspory. Jen malá část z dlouhodobě nezaměstnaných je schopna vyhnout se negativním sociálním důsledkům. (Krebs, 2010)

### **2.3.2 Ekonomické důsledky nezaměstnanosti**

Ekonomické důsledky nezaměstnanosti jsou spojeny s ekonomikou a produkcí. Ekonomika nevyrobí tolik produkce, kolik je schopna vyrábět. Úroveň HDP je pod svou potencionální úrovní. Z ekonomického hlediska lze ztráty vyčíslit jako náklady stagnace (rozdíl mezi faktickým HDP a potencionálním HDP). Propad HDP ovlivňuje nejen její rozvojové možnosti, ale i možnosti sociálních transferů. (Krebs, 2010)

## **2.4 Politika zaměstnanosti**

Politiku zaměstnanosti můžeme charakterizovat z několika různých pohledů. Můžeme ji charakterizovat jako soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. Politika zaměstnanosti je zpravidla výsledkem úsilí státu, zaměstnavatelů, zaměstnanců a odborů. Politika zaměstnanosti usiluje o harmonizaci nabídky a poptávky na trhu práce a o správné fungování mezi nimi. (Halásková, 2008 cit. dle Krebse, 2005, s. 292) Podle jiné charakteristiky můžeme politikou zaměstnanosti rozumět součást makroekonomické hospodářské politiky a politiky pracovního trhu. Politika zaměstnanosti představuje soubor makroekonomických opatření, jako jsou monetární, fiskální a mzdová opatření. Tato opatření ovlivňují poptávku na trhu práce. (Halásková, 2008 cit. dle Sirovátky, 1995)

Politika zaměstnanosti sama nezasahuje do působnosti trhu práce na mikroúrovni. Trh práce má v kompetenci např. počet pracovníků, výkonnost, výdělků, kvalifikační nároky a další. Usiluje sice o přímé ovlivnění vztahů mezi nabídkou a poptávkou, ale spíše ji ve smyslu

rovnováhy podporuje a doladuje, aniž by trh práce zásadním způsobem modifikovala. Rozhodující vliv na rovnováhu trhu práce má hospodářská politika. (Halásková, 2008)

#### **2.4.1 Hlavní cíle politiky zaměstnanosti**

Mezi hlavní cíle politiky zaměstnanosti patří snaha o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, zabezpečení práva občanů na zaměstnání, usilování o produktivní využití zdrojů pracovních sil a neustálé zvyšování kvalifikace pracovníků. (Halásková, 2008 cit. dle Haláskové, 2001)

#### **2.4.2 Politika zaměstnanosti v České republice**

Státní politika zaměstnanosti by měla zajišťovat nebo se podílet na: přípravě pracovní síly tak, aby se přizpůsobila potřebám trhu práce, na rozvoji infrastruktury trhu práce, zabezpečující zprostředkovatelské, informační a rekvalifikační služby, na vytváření pracovních podmínek pro územní mobilitu pracovních sil tak, aby odpovídaly bytové politice a rozvoji dopravní sítě a na zajištění sociálně přijatelných podmínek pro dočasně nezaměstnané osoby, tak, aby nebyly definitivně vyřazeny z trhu práce. (Jírová, 1999)

##### **2.4.2.1 Cíle politiky zaměstnanosti v České republice**

Cílem politiky zaměstnanosti v České republice je především snaha o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních, dále o produktivní využití zdrojů pracovních sil a zabezpečení práva občanu na zaměstnání. (Halásková, 2008)

#### **2.4.3 Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti**

Rozlišení aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti má svůj původ v Evropě, a to v první polovině 30. let. V tomto období se začal vydělovat a rozvíjet okruh politických opatření pro řešení masových sociálních důsledků světové hospodářské krize. Vedle běžné kompenzace ztráty mezd v době nezaměstnanosti (pasivní zásahy) se rozvíjejí cílené státní programy a opatření intervenčního rázu, jejichž záměrem bylo zvýšit zaměstnanost (aktivní zásahy). (Wildmannová, Winkler, 1999)

Rozdíl mezi aktivní a pasivní politikou zaměstnanosti je v tom, že aktivní se snaží snižovat nezaměstnanost, zatímco pasivní se zaměřuje na životní situaci nezaměstnaných. Zaměřuje se na zlepšení jejich životní situace pomocí různých podpor a úlev. (Halásková, 2008)

##### **2.4.3.1 Aktivní politika zaměstnanosti**

Aktivní politiku zaměstnanosti můžeme chápat jako silný prostředek proti nezaměstnanosti. Od počátku byla zaměřená na konkrétní cílové skupiny osob, a to na skupiny, které jsou ohroženy nezaměstnaností. Jsou to většinou lidé s nevhodnou kvalifikací nebo

různými překážkami, které jim komplikují uplatnění na trhu práce. Podstatou aktivní politiky zaměstnanosti je právě eliminace nevýhod u těchto skupin. Další funkcí aktivní politiky zaměstnanosti je přispívání k hospodářskému růstu tím, že se snaží eliminovat negativní ekonomické důsledky nezaměstnanosti. (Wildmannová, Winkler, 1999) Za cíle aktivní politiky zaměstnanosti se považují zvýšení zaměstnanosti takovým způsobem, při kterém se citelně nezvýší inflace a změny ve struktuře nezaměstnaných. (Wildmannová, Winkler, 1999 cit. dle Sirovátky, 1995, s. 76)

#### **2.4.3.2 Pasivní politika zaměstnanosti**

Pasivní politika zaměstnanosti se zaměřuje na životní situaci nezaměstnaných osob. Rozumí se jí vyplacení finančních podpor v době nezaměstnanosti a případné využití dřívějšího odchodu do důchodu. Z širšího hlediska pasivní politika zaměstnanosti zahrnuje různé formy kompenzace za ztrátu příjmu v době nezaměstnanosti. (Halásková, 2008)

Vyplácení podpor v nezaměstnanosti je založeno na příspěvcích zaměstnavatelů, zaměstnanců a státu a jeho finanční podpoře. Vyplácení podpory v nezaměstnanosti je časově omezené a vypočítává se z poslední mzdy. Tato podpora je poskytována bez ohledu na jiné příjmy, jako jsou majetek nebo úspory. (Halásková, 2008) Existují dvě formy podpory v nezaměstnanosti. Pojištění v nezaměstnanosti, které je vyjádřené systémem podpor v nezaměstnanosti a státní podpora v nezaměstnanosti, která je vyjádřená systémem sociálních dávek. (Halásková, 2008 cit. dle Potůčka, 1995)

### **3 SKUPINY OHROŽENÉ NEZAMĚŠTNANOSTÍ**

Uplatnění člověka na trhu práce je ovlivněno několika jeho charakteristikami. Těmito charakteristikami jsou věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví a příslušnost k etnické skupině. Tyto charakteristiky vyčleňují některé lidi do skupin, které jsou ohroženy nezaměstnaností, někdy i dlouhodobou a opakovanou. Příslušníci skupin ohrožených nezaměstnaností nacházejí uplatnění spíše na sekundárním trhu práce při méně placených pracích s nejistou budoucností. Politika zaměstnanosti by měla být zaměřená právě na tyto skupiny. (Buchtová, Šmajš a Boleloucký, 2013)

Tato práce se bude věnovat těmto vybraným skupinám: absolventi, ženy s malými dětmi, osoby s nízkým vzděláním, osoby starší 50 let a osoby se zdravotním postižením. Tyto skupiny jsou na trhu práce ohroženy nezaměstnaností a měla by jim být věnována zvýšená pozornost.

#### **3.1 Absolventi**

V této práci jsou do této kategorie řazeny osoby do 26 let, které úspěšně dokončily střední odborné učiliště, střední školu nebo vysokou školu a hledají své první zaměstnání, tudíž jim chybí praktické zkušenosti a pracovní návyky.

Jelikož zástupci z této rizikové skupiny většinou nemají žádné praktické zkušenosti, pracovní kontakty nebo pracovní návyky, tak jsou na trhu práce značně omezení a znevýhodněni. Zaměstnavatelé o ně neprojeví příliš velký zájem, tudíž nemají ani praktické zkušenosti kde získat. (Buchtová, Šmajš a Boleloucký, 2013)

V České republice je nezaměstnanost absolventů celkem vysoká oproti jiným rozvinutým zemím. V roce 2011 vykazovali nejvyšší míru nezaměstnanosti a to 18,7 % čerství absolventi (tj. do jednoho roku od ukončení studia) středního vzdělání s výučním listem a 18,2 % absolventi středního odborného vzdělání s maturitní zkouškou a odborným výcvikem. V roce 2011 bylo evidováno celkem 32 000 nezaměstnaných absolventů. V zemích OECD, se míra nezaměstnanosti mladých práceschopných lidí neustále zvyšuje. Každý pátý mladý a práceschopný člověk pod 25 let je v Evropské unii nezaměstnaný. Nejvyšší nezaměstnanost mladých lidí má Španělsko a to 50 %, dále Řecko (44,4 %), Portugalsko (30,1 %) a Itálie (29,1 %). Ve většině zemí OECD je míra nezaměstnanosti mladých lidí zhruba dvakrát vyšší než v celkové populaci. (Buchtová, Šmajš a Boleloucký, 2013)

*„V Británii, v Itálii, v Norsku a na Novém Zélandu je to dokonce více než tři ku jedné. Ve Švédsku je míra nezaměstnanosti ve skupině 15-24 let 4,1krát vyšší než mezi zaměstnanci ve skupině 25-54 let. V USA nemá práci přes 18 % mladých lidí pod 25 let. Avšak mezi černošským obyvatelstvem, které tvoří 15 % této věkové skupiny, tvoří nezaměstnanost 31 % a u mladých lidí bez maturity dokonce 44 % (u bělochů bez maturity je to 24 %). V jiných zemích jako je Švýcarsko, Nizozemsko a Mexiko, je nezaměstnanost mezi mladými pod 10 %, ale i tam stoupá.“* (Buchtová, Šmajš a Boleloucký, 2013, s. 83)

Nezaměstnanost v tomto životním období má vliv na nezaměstnanost v dalším průběhu života. Například v Británii stačí pouhá tříměsíční nezaměstnanost před dovršením 23. narozenin k tomu, aby byl člověk ve věkovém rozmezí 28-33 let bez práce dalších 1,3 měsíců. Jde o srovnání s lidmi, kteří jako mladiství nezaměstnaní nebyli. Druhé období nezaměstnanosti situaci ještě zhorší. Nezaměstnanost v tomto životním období může mít také následky. Zástupcům hrozí výchovné a psychologické problémy, což může vést až k vyřazení ze společnosti. S nezaměstnaností si prodlužují adolescentní období, z čehož jim hrozí, že si ohroží rozvoj osobní identity, identity mužství a ženství, nezávislost na rodičích, akceptaci rodinných hodnot a hodnot společnosti, rozvoj profesionální role, schopnost navazovat a udržovat přátelství a schopnost pracovat v pozdějším věku. Právě nuda, která vyústí z nicnedělání v tomto období, může vést k sociálně patologickému chování, které může mít následně pro jedince nepříjemné následky. Proto by se mělo mladým nezaměstnaným pomáhat, ať už různými rekvalifikacemi, kurzy nebo programy. (Buchtová, Šmajš a Boleloucký, 2013)

### **3.2 Ženy s malými dětmi**

V této práci jsou do této kategorie řazeny ženy, které se starají o dítě mladší šesti let a jsou na trhu práce značně omezeny.

Ženy mají na trhu práce nepříznivé postavení. Zaměstnavatelé upřednostňují zaměstnávat spíše mužskou pracovní sílu pro její větší územní mobilitu a nezatíženost starostmi o domácnost, z čehož vyplývá, že nezaměstnanost žen je závažným problémem, ať už vnitrostátním nebo celosvětovým. (Buchtová, Šmajš a Boleloucký, 2013)

Ještě do horšího postavení na trhu práce se potom dostávají ženy, které vychovávají malé dítě, protože je těžké skloubit pracovní a mateřské povinnosti. Když se matka s malým dítětem nechá zaměstnat na plný pracovní úvazek, tak to sebou nese určitá rizika. Mohou nastat časté pracovní absence narušující pracovní proces, což způsobuje jejich negativní hodnocení a snižuje ochotu je zaměstnávat. Zaměstnavatelé vytvářejí málo pracovních míst na zkrácený



úvazek a dávají přednost plným úvazkům či vícesměnnému provozu, což staví ženy s malými dětmi do nelehké situace. V řadě zemí se právě proto hledá řešení v rozsáhlé nabídce zkrácených pracovních úvazků, v zavádění pružné pracovní doby, v dostupné péči o děti. Nezaměstnanost ženy s malým dítětem způsobuje finanční potíže rodiny. Pokud se jedná o neúplnou rodinu a žena dítě vychovává sama, tak tam je riziko finančních potíží ještě mnohem větší. V současné době jsou nejvíce finančními potížemi ohroženy právě neúplné rodiny. (Buchtová, Šmajš a Boleloucký, 2013)

### **3.3 Osoby s nízkým vzděláním**

V této práci jsou do této kategorie řazeny osoby, které mají vystudovanou pouze základní školu. Tyto osoby jsou těžce zaměstnavatelné, pro svou nízkou kvalifikaci a zaměstnavatelé o ně velký zájem neprojevují, a proto většinou končí na úradech práce jako nezaměstnaní.

Osoby s nízkým vzděláním tvoří asi třetinu nezaměstnaných v naší populaci. Jedná se o největší skupinu nezaměstnaných. Převážně do této skupiny spadají mladí lidé, kteří mají problémy se vzděláváním a nevhodné předpoklady pro to, aby je někdo zaměstnal. Sami nevykazují velký zájem o zaměstnání a na trhu práce jsou neaktivní. Patří sem i lidé, kteří se vyznačují nežádoucím deviantním chováním, jako alkoholici, recidivisté, lidé propuštěni z nápravných zařízení a další sociálně nepřizpůsobivé lidé. Převážně jde o osoby, které se vyznačují nějakou stejnou specifickou charakteristikou. Tyto osoby nečeká příliš světlá budoucnost. Z důvodu technologického pokroku mohou být nahrazeny levnějšími, přesnějšími a lépe pracujícími stroji. (Buchtová Šmajš a Boleloucký, 2013)

### **3.4 Osoby starší 50 let**

V této práci jsou do této kategorie řazeny osoby starší 50 let, které na trhu práce nemohou najít uplatnění. Jedná se o velmi rizikovou skupinu ohroženou nezaměstnaností, protože je zaměstnavatelé většinou označují jako neperspektivní. Často na trhu práce bojují s mladou a střední generací. Musí se přizpůsobit moderním technologickým postupům, rychlejšímu pracovnímu tempu, moderním technologickým zařízením, kvalifikačním požadavkům atd. Lidé jsou v tomto věku často limitovány zdravotním stavem, kvalifikačními nedostatky, technickou zaostalostí a hlavně věkem. Věk tyto osoby staví na trhu práce do nevýhodné pozice a stává se pro ně velkým handicapem.

Zaměstnání bývá pro osoby starší 50 let velmi důležitou součástí života. V tomto období zažívají různé životní změny, ať už sňatek dítěte, jejich odchod z domova, častější zdravotní potíže, úmrtí partnera nebo se pomalu připravují na odchod do důchodu. Změn je opravdu hodně a zaměstnání pro ně mnohdy znamená určitou jistotu. Čím je člověk starší, tím více si přeje, aby se jeho život opíral o jistoty. Jednou tou jistotou je právě zaměstnání, proto u něj vzrůstá vědomí odpovědnosti si zaměstnání udržet. Z tohoto důvodu bývají tito lidé v zaměstnání opatrní a vždy si pečlivě svou práci po sobě kontrolují. Osoby nad 50 let prožívají ztrátu zaměstnání nejhůře ze všech rizikových skupin. (Buchtová, Šmajš a Boleloucký, 2013)

Čím je člověk starší, tím pevnější jsou jeho pracovní návyky a tím je pro něj těžší se přizpůsobit novým věcem. Lidé v tomto věku mají často navyklé své pracovní stereotypy, které mohou vadit jejím zaměstnavatelům. Z tohoto důvodu zaměstnavatelé spíše preferují mladé lidi, kvůli jejich věku a možnosti si je profesně vychovat. Zaměstnavatelé berou zaměstnat mladého člověka jako investici. Ztráta zaměstnání v tomto věku bývá provázána poklesem příjmu a životní úrovně, mění se rodinnou situací, úbytkem kontaktů, ztrátou kvalifikace, poklesem sebedůvěry a často také zdravotními potížemi. Jak dalece je starší člověk schopen přizpůsobit se změněným podmínkám a jak tyto změny prožívá, to závisí na více faktorech. (Buchtová, Šmajš a Boleloucký, 2013)

Nezaměstnanost má v tomto období souvislost s předchozí nezaměstnaností ve středním období pracovní kariéry. Pokud bylo pro člověka těžké sehnat zaměstnání ve středním období své pracovní kariéry, tak v tom pozdním období to je mnohonásobně těžší. Zaměstnanci v tomto období často trpí pocity neuspokojení a nevyužití. Zaměstnavatelé dávají přednost mladším, což může vést až k uzavírání se do sebe a pocitům sebelítosti. Dále vede strach o udržení zaměstnání ke zvýšené opatrnosti, zvýšené aktivitě, k lepšímu hlídání a promýšlení svého chování a jednání a ke snaze, pokud je to možné nevytvářet situace, které by mohly způsobit negativní hodnocení okolím. Ovšem když minimalizují riziko, tak se zmenšuje jejich kreativita v pracovním zapojení. Jejich celková aktivita je potom spíše obranná, poskytuje jim především ochranu proti ztrátě zaměstnání. Jednou možností pro nezaměstnaného v pozdním období pracovní kariéry je podnikání. Podnikání může lidem vrátit zpátky pozitivní myšlení a pomůže jim získat zpět důležitost a pracovní spokojenost. Na druhou stranu podnikání vyžaduje psychickou i fyzickou odolnost, což může být pro lidi v tomto věku problémem. (Buchtová, Šmajš a Boleloucký, 2013)

### **3.5 Osoby se zdravotním postižením**

V této práci jsou do této kategorie řazeny osoby s nějakým zdravotním postižením, kvůli kterému nemohou pracovat na plný pracovní úvazek, a to jejich postavení na trhu práce značně komplikuje. Tito lidé mají státem přiznaný invalidní důchod a jejich zdravotní stav je staví na trhu práce do nepříznivé situace, což může mít na jedince sociální, finanční a zdravotní následky.

Za osoby se zdravotním postižením jsou považovány osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni, invalidními v prvním nebo druhém stupni a zdravotně znevýhodnění. Těmto osobám je na trhu práce věnována zvýšená ochrana. (MPSV, 2015)

Zdravotně postižení lidé jsou skupinou, která je velmi ohrožena nezaměstnaností. Tito lidé mají různé problémy, ať už sociální, ekonomické či psychické. Jejich šance se prosadit na trhu práce neustále klesá, jelikož se klade stále větší důraz na pracovní výkon a produktivitu práce. To často staví tyto osoby do bezvýhodné životní situace, kde se o ně starají ostatní rodinní příslušníci. Jejich evidence na úřadech práce několikanásobně převyšuje dobu evidence zdravých osob. (Buchtová, Šmajš a Boleloucký, 2013)

## **4 ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY**

ÚP ČR je správním úřadem s celostátní působností. Byl zřízen 1. 4. 2011, zákonem č. 73/2011 Sb., o úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. Jeho řízení má na starosti Ministerstvo práce a sociálních věcí. ÚP ČR je členěn na generální ředitelství, krajské pobočky a pobočku pro hlavní město Prahu. Součástí krajských poboček jsou kontaktní pracoviště. V čele ÚP ČR je generální ředitel, v čele krajské pobočky je ředitel a v čele kontaktního pracoviště krajské pobočky je ředitel nebo vedoucí. (MPSV, 2018A)

### **4.1 Služby Úřadu práce České republiky**

ÚP ČR plní úkoly v oblasti zaměstnanosti, v oblasti ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a v oblasti státní sociální podpory. ÚP ČR poskytuje služby všem občanům, osobám se zdravotním postižením, uchazečům o zaměstnání, zájemcům o zaměstnání, zaměstnavatelům a cizincům. (MPSV, 2014)

#### **4.1.1 Služby všem občanům**

ÚP ČR poskytuje pro všechny občany informační služby, a to především o volných pracovních místech na území České republiky nebo Evropské unie, o situaci na trhu práce na tomto území, o podmínkách zaměstnávání v zahraničí a možnostech dalšího vzdělávání. Dále pro všechny občany poskytuje poradenské služby pro volbu povolání, rekvalifikace a zprostředkování vhodného zaměstnání. (MPSV, 2014)

#### **4.1.2 Služby osobám se zdravotním postižením**

ÚP ČR zabezpečuje osobám se zdravotním postižením pracovní rehabilitaci zaměřenou na získání a udržení vhodného zaměstnání a poskytuje jim poradenské služby. Pokud se tyto osoby rozhodnou vykonávat samostatně výdělečnou činnost, tak jim může poskytnout příspěvek na vytvoření a provoz chráněného pracovního místa. (MPSV, 2014)

#### **4.1.3 Služby uchazečům o zaměstnání**

Za uchazeče o zaměstnání je považována osoba, která osobně požádá svou krajskou pobočku ÚP ČR o zprostředkování vhodného zaměstnání. Těmto osobám poté ÚP ČR práce poskytuje služby spojené právě se zprostředkováváním vhodného zaměstnání, vyplácí jim podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci, může zabezpečit rekvalifikaci, pokud to vyžaduje jejich uplatnění na trhu práce nebo může poskytnout příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. (MPSV, 2014)

#### **4.1.4 Služby zájemcům o zaměstnání**

Za zájemce o zaměstnání jsou považovány osoby, které mají zájem o zprostředkování zaměstnání a za tímto účelem požádají o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kteroukoliv krajskou pobočku ÚP ČR na území České republiky. ÚP ČR těmto osobám poskytuje služby spojené se zprostředkováním vhodného zaměstnání a může jim zabezpečit rekvalifikaci, pokud to vyžaduje jejich uplatnění na trhu práce. (MPSV, 2014)

#### **4.1.5 Služby zaměstnavatelům**

ÚP ČR vyhledává na volná pracovní místa uchazeče a zájemce o zaměstnání. Dále ÚP ČR zaměstnavatelům poskytuje poradenské a informační služby v oblasti pracovních příležitostí, informace a poradenství v otázkách spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a spolupráci při vytváření a přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením. (MPSV, 2014)

#### **4.1.6 Služby cizincům**

Za cizince se pro účely zaměstnávání považuje fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, občanem Evropské unie ani jeho rodilým příslušníkem. V tomto případě ÚP ČR vydává povolení k zaměstnání v České republice. (MPSV, 2014)

#### **4.1.7 Ostatní činnosti Úřadu práce České republiky**

ÚP ČR plní i tyto činnosti: zabezpečuje a podporuje projekty a opatření v oblasti trhu práce, včetně účasti na mezinárodních programech, vykonává kontrolní činnost v oblasti nezaměstnanosti, povoluje výkon umělecké, kulturní nebo reklamní činnosti dítěte, sleduje plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, zabezpečuje mzdové nároky zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, přijímá a zajišťuje vyřízení stížností občanů, rozhoduje, zda se jedná o osobu zdravotně znevýhodněnou, popřípadě, že se nejedná o osobu zdravotně znevýhodněnou, uděluje a odebírá povolení ke zprostředkování zaměstnání a vede evidenci pracovních agentur. (MPSV, 2014)

### **4.2 Rekvalifikace**

Absolvování rekvalifikačního kurzu slouží uchazečům nebo zájemcům o zaměstnání k získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace. Obsah a rozsah kvalifikace se určuje dle dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která rekvalifikační kurz absolvuje. Tato osoba je rekvalifikována formou získání nových

teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání. Za rekvalifikaci není považováno řádné studium na střední nebo vysoké škole. (Halásková, 2008)

Pomocí rekvalifikace získá fyzická osoba větší šanci získat nové zaměstnání nebo si stávající zaměstnání udržet. Za rekvalifikaci je považováno i získání nové kvalifikace u fyzické osoby, která před tím žádnou kvalifikaci neměla. Pro zařazení do rekvalifikačního kurzu platí několik podmínek a to, že fyzická osoba musí být evidována na ÚP ČR jako uchazeč nebo zájemce o zaměstnání, musí mít odpovídající vstupní kvalifikační předpoklady pro daný rekvalifikační kurz a pro výkon profese, na kterou se rekvalifikuje (např. příslušný stupeň vzdělání, některé znalosti a dovednosti – záleží na typu rekvalifikace), musí být zdravotně způsobilá pro absolvování rekvalifikačního kurzu a pro výkon profese, rekvalifikace musí být potřebná (dosavadní kvalifikace uchazeče nebo zájemce o zaměstnání neumožňuje získání vhodného pracovního místa) a rekvalifikace musí být účelná, kdy po ukončení rekvalifikace je reálná šance získat nové zaměstnání. (MPSV, 2018B)

#### **4.2.1 Úhrada nákladů rekvalifikace**

Pokud ÚP ČR rekvalifikaci zájemcům nebo uchazečům o zaměstnání doporučí a uzavře s nimi, ještě před zahájením rekvalifikačního kurzu písemnou dohodu o rekvalifikaci, tak náklady za rekvalifikaci platí ÚP ČR. Dále může rekvalifikovaným přispět na další náklady, jako jsou např. jízdné nebo na pojištění pro případ škody způsobené na rekvalifikačním kurzu. Pokud rekvalifikovaný bez vážných důvodů rekvalifikační kurz nedokončí, tak mu dohoda o rekvalifikaci stanovuje povinnost plně uhradit náklady rekvalifikace. To platí i v případě, kdy rekvalifikovaný odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání odpovídajícího nově získané kvalifikaci. Na úhradu rekvalifikace nebo nákladů s ní spojených neexistuje právní nárok. (MPSV, 2018B)

#### **4.2.2 Realizace rekvalifikace**

Rekvalifikace zabezpečují krajské pobočky ÚP ČR na základě písemně uzavřené dohody o rekvalifikaci s rekvalifikačním zařízením. Ještě, než jsou zájemci o rekvalifikaci vybráni, tak musí absolvovat profesně – poradenský pohovor, který je prováděn útvarem zaměstnanosti kontaktního pracoviště ÚP ČR. Rekvalifikace se provádí mimo počáteční vzdělávání, a to v rámci dalšího profesního vzdělávání. Zákony také umožňují zájemcům si zařídit rekvalifikaci sami. Podle ustanovení §109a zákona o zaměstnanosti si může zájemce o rekvalifikaci zabezpečit rekvalifikaci sám. Zájemce si volí druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat, a i rekvalifikační zařízení, ve kterém bude rekvalifikace realizována. (MPSV, 2018B)

### **4.2.3 Rekvalifikace zaměstnanců**

Rekvalifikované mohou být i zaměstnané osoby, které chtějí získat další pracovní uplatnění a tím si rozšířit možnosti. Na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a příslušným ÚP ČR mohou být náklady na rekvalifikace zaměstnanců i částečně hrazeny. Lze uhradit náklady za absolvování rekvalifikačního kurzu, nikoliv náhradu mzdy zaměstnanců, dopravné nebo náklady na pracovní pomůcky. Žádost zaměstnavatelů o finanční příspěvek na rekvalifikaci zaměstnanců přijímá referát zprostředkování a poradenství ÚP ČR. (MPSV, 2018B)

# PRAKTICKÁ ČÁST

## 5 VÝZKUM

### 5.1 Úvod do výzkumu

Praktická část je zpracována metodologicky triangulací. „*Pod pojmem triangulace se rozumí kombinace různých metod, různých výzkumníků, různých zkoumaných skupin nebo osob, různých lokálních a časových okolností a teoretických perspektiv, jenž se uplatňují při zkoumání určitého jevu.*“ (Hendl, 2005, s. 148)

V praktické části je proveden kvantitativní výzkum. „*Kvantitativní výzkum využívá náhodné výběry, experimenty a silně strukturovaný sběr dat pomocí testů, dotazníků nebo pozorování.*“ (Hendl, 2005, s. 46) Pro sběr dat byl použit dotazník vlastní konstrukce, který obsahoval otázky uzavřeného, polootevřeného i škálového typu. Dotazník: „*Je to způsob písemného kladení otázek a získávání písemných odpovědí.*“ (Gavora, 2000, s. 99)

Jako výzkumný soubor byli vybráni uchazeči o zaměstnání (dále jen „uchazeči“) z vybraných rizikových skupin popsanych v teoretické části této práce. Tyto uchazeče spojuje to, že jsou nezaměstnaní, jsou v evidenci ÚP ČR a patří do některé z rizikových skupin. Vybrání byli z důvodů jejich handicapů, které jim postavení na trhu práce značně komplikují a staví je do znevýhodněné pozice. Tyto handicapy dělají uchazeče z rizikových skupin pro zaměstnavatele neatraktivní a brání jim být plnohodnotným účastníkem trhu práce.

Cílem výzkumu bylo zjistit aktuální situaci a realitu dané problematiky. Zjistit, jak uchazeči vnímají své postavení na trhu práce, jaká je spolupráce mezi nimi a ÚP ČR, jak jsou spokojeni s využíváním služeb ÚP ČR, jestli jsou vůbec motivováni najít si nové zaměstnání nebo, jestli se nezaměstnanost nějak projevuje na jejich zdravotní či finanční situaci.

Výzkum této problematiky byl zvolen záměrně, jelikož i já se za pár měsíců mohu ocitnout na trhu práce jako uchazeč o zaměstnání s minimem pracovních zkušeností a návyků. Rizikovým skupinám by měla být na trhu práce věnována zvýšená ochrana a pozornost.

Výzkumu se celkově zúčastnilo 106 respondentů, z čehož bylo 29 absolventů, 26 žen s malými dětmi, 7 osob s nízkým vzděláním, 26 osob starší 50 let a 18 osob se zdravotním postižením. V celé praktické části této práce platí, že respondent = uchazeč z nějaké ze zmíněných rizikových skupin na trhu práce.



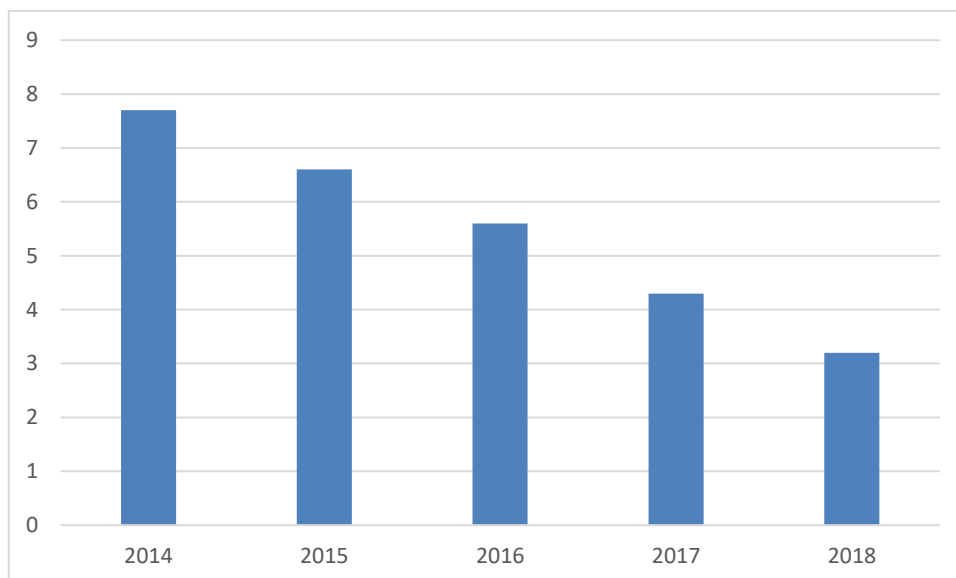
## 5.2 Aktuální stav nezaměstnanosti

K 30. 4. 2019 evidoval ÚP ČR na svých krajských pobočkách a jejich kontaktních pracovištích celkem 209 828 uchazečů o zaměstnání. Jejich počet byl o 17 225 (7,6 %) nižší než na konci března 2019. Ve srovnání s dubnem 2018 je nižší o 32 970 osob. Podíl nezaměstnaných osob v naší populaci poklesl na 2,7 %. Počet hlášených volných míst vzrostl o 0,2 % na 339 919. Z toho vyplývá, že v současnosti je více volných pracovních míst než uchazečů o zaměstnání. (MPSV, 2019A)

V průběhu dubna 2019 přibylo do evidence ÚP ČR 35 817 osob. Naopak z ní odešlo 53 042 osob. Nejvyšší podíl nezaměstnaných má okres Karviná a to 6,9 %. Naopak nejnižší podíl nezaměstnanosti má okres Praha – východ a to 1,1 %. V dubnu 2019 pobíralo podporu v nezaměstnanosti celkem 71 734 uchazečů, tj. 34, 2 všech uchazečů vedených v evidenci. (MPSV, 2019A)

Podíl nezaměstnanosti v České republice za posledních 5 let (k roku 2018). Vyjádřeno v %.

Graf 1 Podíl nezaměstnanosti v ČR za posledních 5 let (k roku 2018) vyjádřený v %



(Zdroj: MPSV, 2019B, vlastní zpracování)

Podíl nezaměstnanosti v České republice neustále klesá. V roce 2014 to bylo 7,7 %, v roce 2015 6,6 %, v roce 2016 5,6 %, v roce 2017 4,3 % a v roce 2018 3,2 %.

### **5.3 Cíle výzkumu**

Cílem výzkumu bylo za pomoci dotazníkového šetření zjistit aktuální situaci a realitu dané problematiky. Zjistit, jak uchazeči vnímají své postavení na trhu práce, jaká je spolupráce mezi nimi a ÚP ČR, jak jsou spokojeni s využíváním služeb ÚP ČR, jestli jsou vůbec motivováni najít si nové zaměstnání nebo, jestli se nezaměstnanost nějak projevuje na jejich zdravotní či finanční situaci.

### **5.4 Formulace hypotéz**

Na základě tématu byly formulovány následující hypotézy H1-H5.

H1: Mezi jednotlivými skupinami nezaměstnaných neexistuje závislost s dobou nezaměstnanosti.

H2: Podle názoru nezaměstnaných neexistuje závislost mezi typem nezaměstnaného a uplatněním na trhu práce.

H3: Mezi dobou nezaměstnanosti a spokojeností s využíváním služeb ÚP ČR není statisticky významná závislost.

H4: Neexistuje závislost mezi skupinami nezaměstnaných a zkušeností s nelegálním zaměstnáním.

H5: Mezi dobou nezaměstnanosti a frekvencí reakcí na pracovní nabídku neexistuje statisticky významná závislost.

### **5.5 Charakteristika místa výzkumu a sběr dat**

Výzkum měl být původně proveden v prostorech kontaktního pracoviště ÚP ČR v Mladé Boleslavi, kde měl být dotazník rozdáván osobně. Dotazníky byly již vytisknuté a připravené ke sběru dat, když nastala výrazná komplikace, která vedla k tomu, že se výzkum v těchto prostorech neuskutečnil. Ředitel kontaktního pracoviště ÚP ČR v Mladé Boleslavi nakonec výzkum nepovolil z důvodu obav, že při vyplňování dotazníku budou respondenti zaujatí, a nakonec oni z toho vyjdou, jako ti špatní.

Jako řešení vzniklého problému se nabízelo přeměnění dotazníků do online podoby a ten umístit do skupin na sociální síti s tematikou nabídky zaměstnání. Dále byl dotazník rozepisován známým s žádostí o šíření dál a byl umístěn i na různá internetová fóra do různých internetových diskusí, kde se zástupci z výzkumného souboru vyskytují. Výzkum byl prováděn

celorepublikově, což se na jeho výsledcích odrazilo. V každém regionu je totiž situace nezaměstnanosti odlišná. Dotazník je vložen do příloh této práce, jako příloha 2.

Dotazník byl vlastní konstrukce a obsahoval otázky různého typu. Otázky byly uzavřené, polootevřené a škálové. Bylo jich celkem 20 a byly jednoduššího rázu. Vždy stačilo pouze zakroužkovat nebo jednoduše a stručně odpovědět. Vyplnění dotazníku bylo zcela dobrovolné, anonymní a netrvalo déle než deset minut. Data byla sbírána v dubnu a květnu 2019

Po sběru dat mohlo začít vyhodnocování výzkumu. Odpovědi na otázky z dotazníku byly zpracovány v programu Microsoft Excel 2016. V tomto programu z nich byly následně vytvořeny přehledné výsečové grafy.

## 5.6 Charakteristika výzkumného souboru

Výzkumný soubor tvoří uchazeči z rizikových skupin, které jsou popsány v teoretické části této práce. Osoby z výzkumného souboru spojuje to, že jsou nezaměstnané, jsou evidovány na ÚP ČR a patří do některé z rizikových skupin.

## 5.7 Vyhodnocování hypotéz

Hypotézy budu ověřovat pomocí  $\chi^2$  – kvadrát testu nezávislosti v kontingenční tabulce. „Při zkoumání závislosti dvou proměnných je obsahem testované nulové hypotézy tvrzení, že proměnné jsou nezávislé. Alternativní hypotéza je negací nulové.“ (Řezánková, Löster, 2013, s. 88)

„Test nezávislosti v kontingenční tabulce je založen na úvaze, že v případě nezávislosti jsou sdružené četnosti rozděleny úměrně marginálním četnostem. Takové četnosti se nazývají očekávané neboli teoretické. Pokud by zjištěné sdružené četnosti odpovídaly teoretickým, pak by proměnné  $X$  a  $Y$  byly nezávislé.“ (Řezánková, Löster, 2013, s. 90)

K výpočtu teoretických četností jsem použil vzorec:

$$\frac{\text{součet řádků empirických četností} \times \text{součet sloupků}}{n = \text{počet prvků}}$$

K výpočtu Chí – kvadrátu testu nezávislosti v kontingenční tabulce jsem použil vzorec:

$$\frac{(\text{empirická četnost} - \text{teoretická četnost})^2}{\text{teoretická četnost}}$$

Hypotéza č.1

**H0: Mezi jednotlivými skupinami nezaměstnaných neexistuje závislost s dobou nezaměstnanosti.**

H1: Mezi jednotlivými skupinami nezaměstnaných existuje závislost s dobou nezaměstnanosti.

Závislost je analyzována bez osob s nízkým vzděláním. Pro použití Chí-kvadrát testu nezávislosti musí být všechny teoretické četnosti větší než 1.

Tabulka 1 H1: Marginální četnosti

Skupina \ Doba nezaměstnanosti	Méně než měsíc	1-3 měsíce	3-6 měsíců	6-12 měsíců	Více než rok	Více než 2 roky	Více než 3 roky	Celkový součet
Absolventi	8	8	7	3	1	0	2	29
Osoby nad 50 let	3	2	3	7	5	2	4	26
Osoby se zdravotním postižením	3	2	0	4	6	1	2	18
Ženy s malými dětmi	0	4	4	6	2	7	3	26
<b>Celkový součet</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>20</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>99</b>

Tabulka 2 H1: Teoretické četnosti

Teoretické četnosti	Méně než měsíc	1-3 měsíce	3-6 měsíců	6-12 měsíců	Více než rok	Více než 2 roky	Více než 3 roky
Absolventi	4,10	4,69	4,10	5,86	4,10	2,93	3,22
Osoby nad 50 let	3,68	4,20	3,68	5,25	3,68	2,63	2,89
Osoby se zdravotním postižením	2,55	2,91	2,55	3,64	2,55	1,82	2,00
Ženy s malými dětmi	3,68	4,20	3,68	5,25	3,68	2,63	2,89

Tabulka 3 H1: Chí-kvadrát test

Chí-kvadrát test	Méně než měsíc	1-3 měsíce	3-6 měsíců	6-12 měsíců	Více než rok	Více než 2 roky	Více než 3 roky
Absolventi	3,71	2,34	2,05	1,39	2,34	2,93	0,46
Osoby nad 50 let	0,12	1,15	0,12	0,58	0,48	0,15	0,43
Osoby se zdravotním postižením	0,08	0,28	2,55	0,04	4,69	0,37	0,00
Ženy s malými dětmi	3,68	0,01	0,03	0,11	0,76	7,28	0,00

Hodnota testovací statistiky  $\chi^2 = 38,15$

Hladina významnosti  $\alpha = 0,05$

Stupeň volnosti  $V = 18$

Kritická hranice  $KH = 28,8693$

Hodnota testovací statistiky překročila kritickou hranici. Nulovou hypotézu o nezávislosti zamítáme. Existuje statisticky významná závislost mezi skupinou nezaměstnaných a dobou, jak dlouho jsou respondenti nezaměstnaní.

Absolventi jsou nezaměstnaní nejčastěji maximálně 6 měsíců, naopak ženy s malými dětmi nejčastěji více než 2 roky, osoby se zdravotním postižením více než rok a osoby nad 50 let 6-12 měsíců.

Hypotéza č.2

**H0: Podle názoru nezaměstnaných neexistuje závislost mezi typem nezaměstnaného a uplatněním na trhu práce.**

H1: Podle názoru nezaměstnaných existuje závislost mezi typem nezaměstnaného a uplatněním na trhu práce.

Závislost je analyzována bez osob s nízkým vzděláním. Pro použití Chí-kvadrát testu nezávislosti musí být všechny teoretické četnosti větší než 1.

Tabulka 4 H2: Marginální četnosti

Skupina \ Uplatnění na trhu práce	Ne	Ano	Nevím	Spíše ano	Spíše ne	Celkový součet
Absolventi	5	6	1	9	8	29
Osoby nad 50 let	1	12	3	4	6	26
Osoby se zdravotním postižením	1	11	0	4	2	18
Ženy s malými dětmi	4	16	1	3	2	26
<b>Celkový součet</b>	<b>11</b>	<b>45</b>	<b>5</b>	<b>20</b>	<b>18</b>	<b>99</b>

Tabulka 5 H2: Teoretické četnosti

Teoretické četnosti	Ne	Ano	Nevím	Spíše ano	Spíše ne
Absolventi	3,22	13,18	1,46	5,86	5,27
Osoby nad 50 let	2,89	11,82	1,31	5,25	4,73
Osoby se zdravotním postižením	2,00	8,18	0,91	3,64	3,27
Ženy s malými dětmi	2,89	11,82	1,31	5,25	4,73

Tabulka 6 H2: Chí-kvadrát test

Chí-kvadrát test	Ne	Ano	Nevím	Spíše ano	Spíše ne
Absolventi	0,98	3,91	0,15	1,68	1,41
Osoby nad 50 let	1,24	0,00	2,17	0,30	0,34
Osoby se zdravotním postižením	0,50	0,97	0,91	0,04	0,49
Ženy s malými dětmi	0,43	1,48	0,07	0,97	1,57

Hodnota testovací statistiky  $\chi^2 = 19,61$

Hladina významnosti  $\alpha = 0,05$

Stupeň volnosti  $V = 12$

Kritická hranice  $KH = 21,0261$

Hodnota testovací statistiky nepřesáhla kritickou hranici. Nulovou hypotézu o nezavislosti nezamítáme. Neprokázala se statisticky významná závislost mezi skupinami nezaměstnaných a jejich názory o uplatnění na trhu práce.

Hypotéza č.3

**H0: Mezi dobou nezaměstnanosti a spokojeností s využíváním služeb ÚP ČR není statisticky významná závislost.**

H1: Mezi dobou nezaměstnanosti a spokojeností s využíváním služeb ÚP ČR je statisticky významná závislost.

Tabulka 7 H3: Marginální četnosti

Doba nezaměstnanosti \ Spokojenost se službami ÚP ČR	Ano	Ano, s výhradami	Spíše ne	Ne	Celkový součet
Méně než měsíc	3	9	2	1	15
1-3 měsíce	2	6	8	1	17
3-6 měsíců	0	7	5	2	14
6-12 měsíců	3	8	6	4	21
Více než rok	2	2	8	4	16
Více než 2 roky	2	3	6	0	11
Více než 3 roky	0	6	3	3	12
<b>Celkový součet</b>	<b>12</b>	<b>41</b>	<b>38</b>	<b>15</b>	<b>106</b>

Tabulka 8 H3: Teoretické četnosti

Teoretické četnosti	Ano	Ano, s výhradami	Spíše ne	Ne
Méně než měsíc	1,70	5,80	5,38	2,12
1-3 měsíce	1,92	6,58	6,09	2,41
3-6 měsíců	1,58	5,42	5,02	1,98
6-12 měsíců	2,38	8,12	7,53	2,97
Více než rok	1,81	6,19	5,74	2,26
Více než 2 roky	1,25	4,25	3,94	1,56
Více než 3 roky	1,36	4,64	4,30	1,70

Tabulka 9 H3: Chí-kvadrát test

Chí-kvadrát test	Ano	Ano, s výhradami	Spíše ne	Ne
Méně než měsíc	1,00	1,76	2,12	0,59
1-3 měsíce	0,00	0,05	0,60	0,82
3-6 měsíců	1,58	0,46	0,00	0,00
6-12 měsíců	0,16	0,00	0,31	0,36
Více než rok	0,02	2,84	0,89	1,33
Více než 2 roky	0,46	0,37	1,07	1,56
Více než 3 roky	1,36	0,40	0,39	1,00

Hodnota testovací statistiky  $\chi^2 = 21,51$

Hladina významnosti  $\alpha = 0,05$

Stupeň volnosti  $V = 18$

Kritická hranice  $KH = 28,8693$

Testovací statistika nepřesáhla kritickou hranici. Protože neleží v kritické oblasti, nulovou hypotézu nezamítáme. Na hladině významnosti 0,05 neexistuje mezi dobou nezaměstnanosti a spokojeností s využíváním služeb ÚP ČR statisticky významný rozdíl.

Hypotéza č.4

**H0: Neexistuje závislost mezi skupinami nezaměstnaných a zkušeností s nelegálním zaměstnáním.**

H1: Existuje závislost mezi skupinami nezaměstnaných a zkušeností s nelegálním zaměstnáním.

Závislost je analyzována bez osob s nízkým vzděláním. Pro použití Chí-kvadrát testu nezávislosti musí být všechny teoretické četnosti větší než 1.



Tabulka 10 H4: Marginální četnosti

Skupina \ Nelegální zaměstnání	Ano, pracuji takto pravidelně	Ano, ale bylo to pouze výjimečně	Ne, je to riskantní	Celkový součet
Absolventi	4	9	16	29
Osoby nad 50 let	1	4	21	26
Osoby se zdravotním postižením	2	9	7	18
Ženy s malými dětmi	2	9	15	26
<b>Celkový součet</b>	<b>9</b>	<b>31</b>	<b>59</b>	<b>99</b>

Tabulka 11 H4: Teoretické četnosti

Teoretické četnosti	Ano, pracuji takto pravidelně	Ano, ale bylo to pouze výjimečně	Ne, je to riskantní
Absolventi	2,64	9,08	17,28
Osoby nad 50 let	2,36	8,14	15,49
Osoby se zdravotním postižením	1,64	5,64	10,73
Ženy s malými dětmi	2,36	8,14	15,49

Tabulka 12 H4: Chí-kvadrát test

Chí-kvadrát test	Ano, pracuji takto pravidelně	Ano, ale bylo to pouze výjimečně	Ne, je to riskantní
Absolventi	0,71	0,00	0,10
Osoby nad 50 let	0,79	2,11	1,96
Osoby se zdravotním postižením	0,08	2,01	1,30
Ženy s malými dětmi	0,06	0,09	0,02

Hodnota testovací statistiky  $\chi^2 = 9,20$

Hladina významnosti  $\alpha = 0,05$

Stupeň volnosti  $V = 6$

Kritická hranice  $KH = 12,5916$

Hodnota testovací statistiky nepřesáhla kritickou hranici. Nulovou hypotézu o nezávislosti nezamítáme. Neexistuje závislost mezi skupinami nezaměstnaných a zkušeností s nelegálním zaměstnáváním.

Hypotéza č.5

**H0: Mezi dobou nezaměstnanosti a frekvencí reakcí na pracovní nabídku neexistuje statisticky významná závislost.**

H1: Mezi dobou nezaměstnanosti a frekvencí reakcí na pracovní nabídku existuje statisticky významná závislost.

Tabulka 13 H5: Marginální četnosti

Doba nezaměstnanosti \ Reakce na pracovní nabídku	Denně	Min. 1x týdně	Min. 1x měsíčně	Po více než měsíci	Nereagují na pracovní nabídky	Celkový součet
Méně než měsíc	6	8	0	0	1	15
1-3 měsíce	6	9	0	0	2	17
3-6 měsíců	2	7	1	1	3	14
6-12 měsíců	3	7	7	2	2	21
Více než rok	1	3	8	3	1	16
Více než 2 roky	3	2	2	1	3	11
Více než 3 roky	1	4	2	0	5	12
<b>Celkový součet</b>	<b>22</b>	<b>40</b>	<b>20</b>	<b>7</b>	<b>17</b>	<b>106</b>

Tabulka 14 H5: Teoretické četnosti

Teoretické četnosti	Denně	Min. 1x týdně	Min. 1x měsíčně	Po více než měsíci	Nereagují na pracovní nabídky
Méně než měsíc	3,11	5,66	2,83	0,99	2,41
1-3 měsíce	3,53	6,42	3,21	1,12	2,73
3-6 měsíců	2,91	5,28	2,64	0,92	2,25
6-12 měsíců	4,36	7,92	3,96	1,39	3,37
Více než rok	3,32	6,04	3,02	1,06	2,57
Více než 2 roky	2,28	4,15	2,08	0,73	1,76
Více než 3 roky	2,49	4,53	2,26	0,79	1,92

Tabulka teoretických četností obsahuje hodnoty menší než 1. Časové období musí být upraveno.

Tabulka 15 H5: Upravené marginální četnosti

Doba nezaměstnanosti \ Reakce na pracovní nabídku	Denně	Min. 1x týdně	Min. 1x měsíčně	Po více než měsíci nebo na ně nereagují	Celkový součet
Méně než měsíc	6	8	0	1	15
1-3 měsíce	6	9	0	2	17
3-6 měsíců	2	7	1	4	14
6-12 měsíců	3	7	7	4	21
Více než rok	1	3	8	4	16
Více než 2 roky	3	2	2	4	11
Více než 3 roky	1	4	2	5	12
<b>Celkový součet</b>	<b>22</b>	<b>40</b>	<b>20</b>	<b>24</b>	<b>106</b>

Tabulka 16 H5: Upravené teoretické četnosti

Teoretické četnosti	Denně	Min. 1x týdně	Min. 1x měsíčně	Po více než měsíci nebo na ně nereagují
Méně než měsíc	3,11	5,66	2,83	3,40
1-3 měsíce	3,53	6,42	3,21	3,85
3-6 měsíců	2,91	5,28	2,64	3,17
6-12 měsíců	4,36	7,92	3,96	4,75
Více než rok	3,32	6,04	3,02	3,62
Více než 2 roky	2,28	4,15	2,08	2,49
Více než 3 roky	2,49	4,53	2,26	2,72

Tabulka 17 H5: Chí-kvadrát test

Chí-kvadrát test	Denně	Min. 1x týdně	Min. 1x měsíčně	Po více než měsíci nebo na ně nereagují
Méně než měsíc	2,68	0,97	2,83	1,69
1-3 měsíce	1,73	1,04	3,21	0,89
3-6 měsíců	0,28	0,56	1,02	0,22
6-12 měsíců	0,42	0,11	2,33	0,12
Více než rok	1,62	1,53	8,22	0,04
Více než 2 roky	0,23	1,11	0,00	0,91
Více než 3 roky	0,89	0,06	0,03	1,92

Hodnota testovací statistiky  $\chi^2 = 36,66$

Hladina významnosti  $\alpha = 0,05$

Stupeň volnosti  $V = 18$

Kritická hranice  $KH = 28,8693$

Hodnota testovací statistiky překročila kritickou hranici. Na hladině významnosti 0,05 existuje statisticky významná závislost mezi dobou nezaměstnanosti a tím, jak často nezaměstnaní reagují na pracovní nabídku.

Denně reagují na pracovní nabídku ti, kteří jsou nezaměstnaní méně než měsíc nebo 1-3 měsíce. Minimálně jednou týdně reagují na pracovní nabídku nezaměstnaní 6-12 měsíců nebo méně.

Ti, kteří jsou nezaměstnaní 6-12 měsíců a více než jeden rok, reagují na pracovní nabídky minimálně jednou měsíčně. Po více než měsíci nebo vůbec nereagují na pracovní nabídky ti respondenti, kteří jsou nezaměstnaní delší dobu.

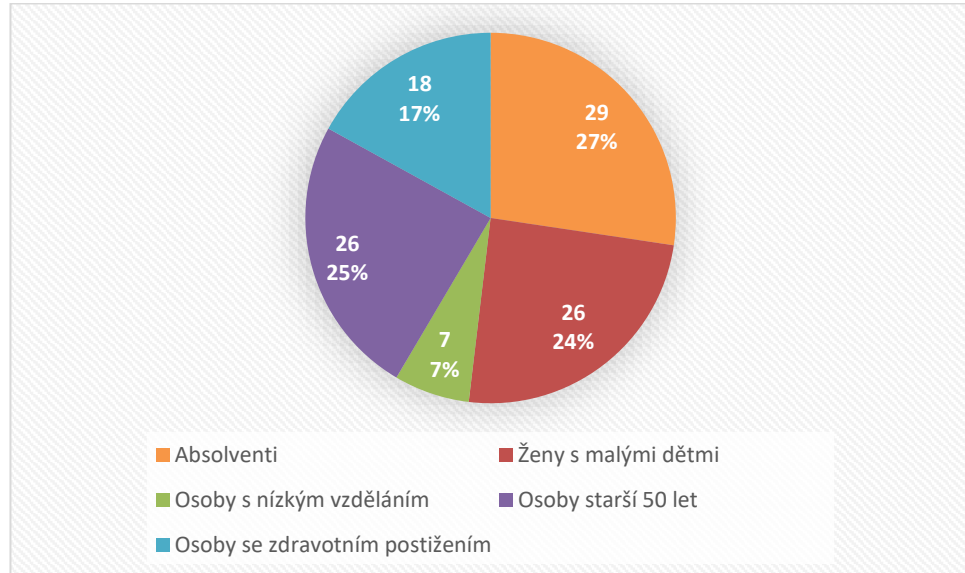
## **5.8 Vyhodnocování výsledků**

V následujících grafech je zobrazeno vyhodnocení jednotlivých otázek z dotazníků, který je v práci vložen jako příloha 2. Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 106 osob. Veškeré zpracování výsledků bylo zpracováno v programu Microsoft Excel 2016. Typem grafu pro znázornění výsledků byl zvolen výsečový graf, který zobrazuje procentuální zastoupení u jednotlivých otázek a počet respondentů, kteří zvolili danou odpověď. Otázky, kde mohli respondenti své odpovědi odůvodnit, graficky zobrazeny nebyly.

Otázky z dotazníku:

1. Do jaké rizikové skupiny patříte?

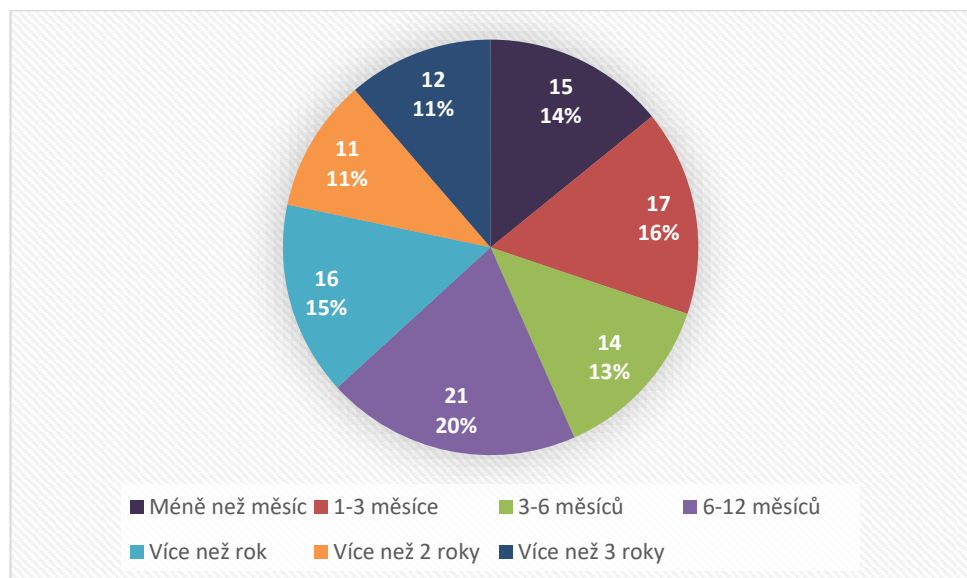
Graf 2 Poměry jednotlivých skupin



Celkem se výzkumu zúčastnilo 106 osob. Z toho bylo 27 % (29) absolventů, 25 % (26) osob starších 50 let, 24 % (26) žen s malými dětmi, 17 % (18) osob se zdravotním postižením a 7 % (7) osob s nízkým vzděláním. Největší zastoupení měla skupina absolventů.

2. Jak dlouho jste nezaměstnaný/á?

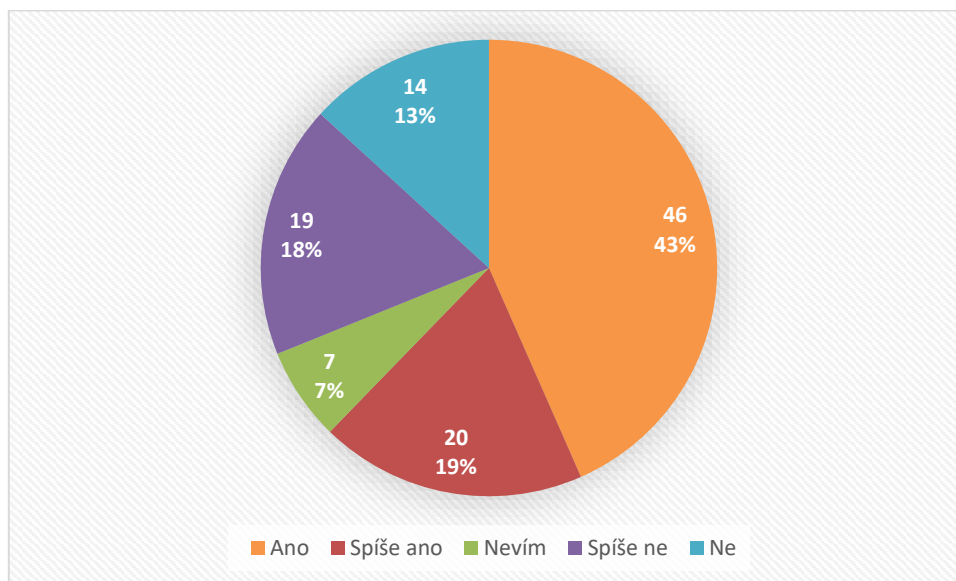
Graf 3 Délka nezaměstnanosti



Touto otázkou bylo zjišťováno, jak dlouho jsou uchazeči nezaměstnaní. Z grafu vyplývá, že 14 % (15) uchazečů je nezaměstnáno méně než měsíc, 16 % (17) 1-3 měsíce, 13 % (14) 3-6 měsíců, 20 % (21) 6-12 měsíců, 15 % (16) více než rok, 11 % (11) více než 2 roky a 11 % (12) více než 3 roky. Nejčastější doba nezaměstnanosti respondentů je 6-12 měsíců.

### 3. Považujete se hůře uplatitelného na trhu práce?

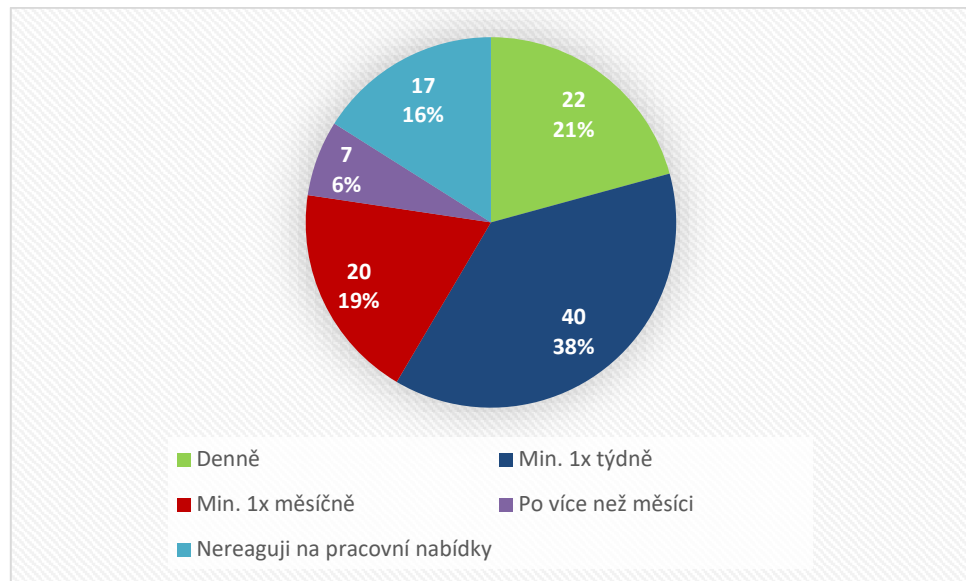
Graf 4 Uplatnitelnost uchazečů na trhu práce



Touto otázkou bylo zjišťováno, zda se uchazeči na trhu práce považují za hůře uplatnitelného. Z grafu lze vyčíst, že 43 % (46) uchazečů se považuje na trhu práce za hůře uplatnitelného, 19 % (20) zvolilo možnost „spíše ano“, 7 % (7) uchazečů zvolilo možnost „nevím“, 18 % (19) zvolilo možnost „spíše ne“ a 13 % (14) uchazečů se za hůře uplatnitelného na trhu práce nepovažuje.

#### 4. Jak často reagujete na nějakou pracovní nabídku?

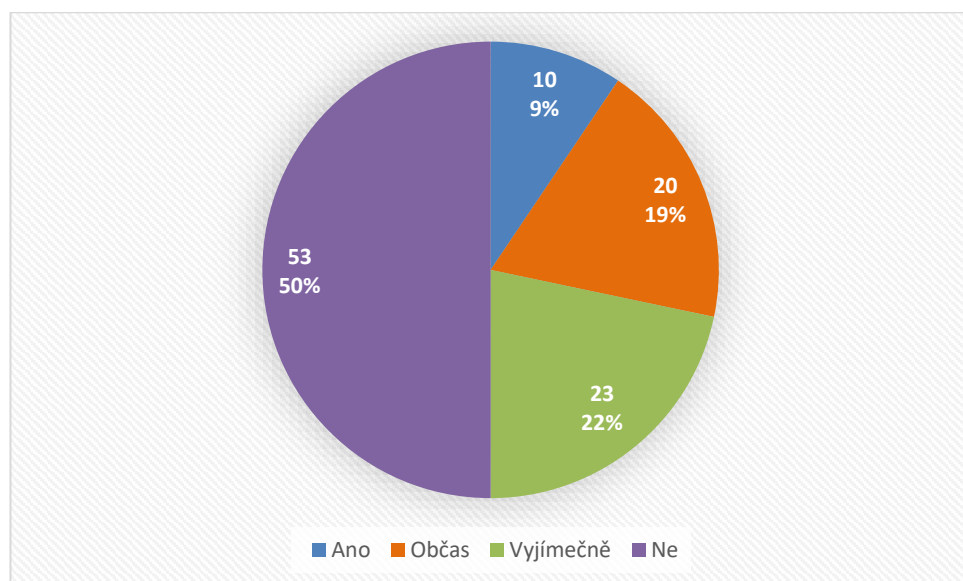
Graf 5 Reakce na pracovní nabídky



Touto otázkou bylo zjišťováno, jak často uchazeči reagují na nějakou pracovní nabídku. Z grafu lze vyčíst, že 38 % (40) uchazečů reaguje na nějakou pracovní nabídku min. 1x týdně, 21 % (22) reaguje denně, 19 % (20) reaguje min. 1x měsíčně, 16 % (17) uchazečů nereaguje vůbec na pracovní nabídky a 6 % (7) uchazečů reaguje na nějakou pracovní nabídku po více než měsíci.

#### 5. Reagujete i na nabídky zaměstnání, které se Vám nelíbí?

Graf 6 Reakce na nabídky zaměstnání i v případě, pokud se uchazečům nelíbí



Touto otázkou bylo zjišťováno, zda uchazeči reagují na nabídku zaměstnání i v případě, pokud se jim nelíbí. Z grafu vyplývá, že 50 % (53) uchazečů nereaguje na pracovní nabídku,

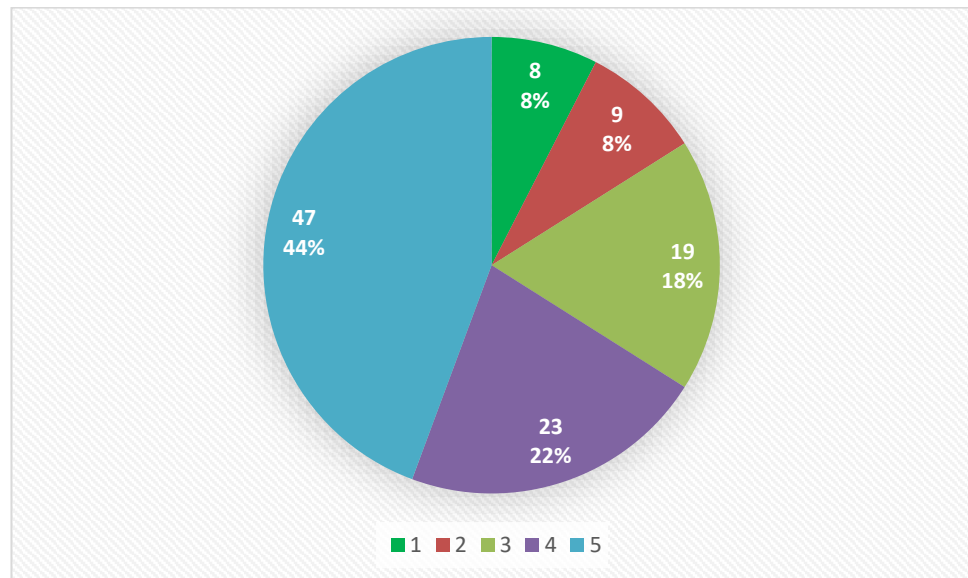
pokud se jim nelíbí, 22 % (23) reaguje výjimečně, 19 % (20) reaguje občas a 9 % (10) reaguje na nabídku i v případě, pokud se jim nelíbí.

Pokud ano, uveďte prosím důvod.

Pokud u této otázky uchazeči zvolili odpověď „ano“, měli možnost své rozhodnutí odůvodnit. Jako důvody, proč reagují i na nabídky zaměstnání, které se jim nelíbí uchazeči uvedli nedostatek financí, protože je tam poslal ÚP ČR nebo, že jsou ochotni přijmout každou nabízenou práci.

6. *Jaká je Vaše motivace získat nové zaměstnání? Odpověď označte na stupnici 1 až 5, kdy 5 znamená nejvíce.*

Graf 7 Motivace získat nové zaměstnání

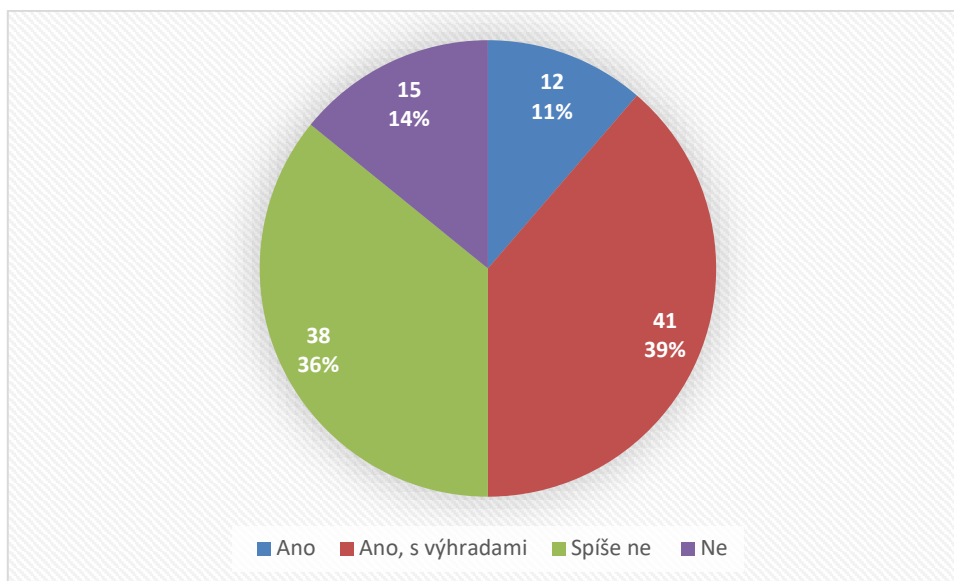


Touto otázkou bylo zjišťováno, v jaké míře jsou uchazeči motivováni najít si nové zaměstnání. Odpověď měli označit na stupnici 1 až 5, kdy 5 znamenalo nejvíce. Z grafu vyplývá, že 44 % (47) uchazečů je motivováno hodnotou „5“, 22 % (23) hodnotou „4“, 18 % (19) hodnotou „3“, 8 % (9) hodnotou „2“ a 8 % (8) hodnotou „1“.



7. Jste spokojen/a s využíváním služeb Úřadu práce České republiky?

Graf 8 Spokojenost uchazečů se službami ÚP ČR



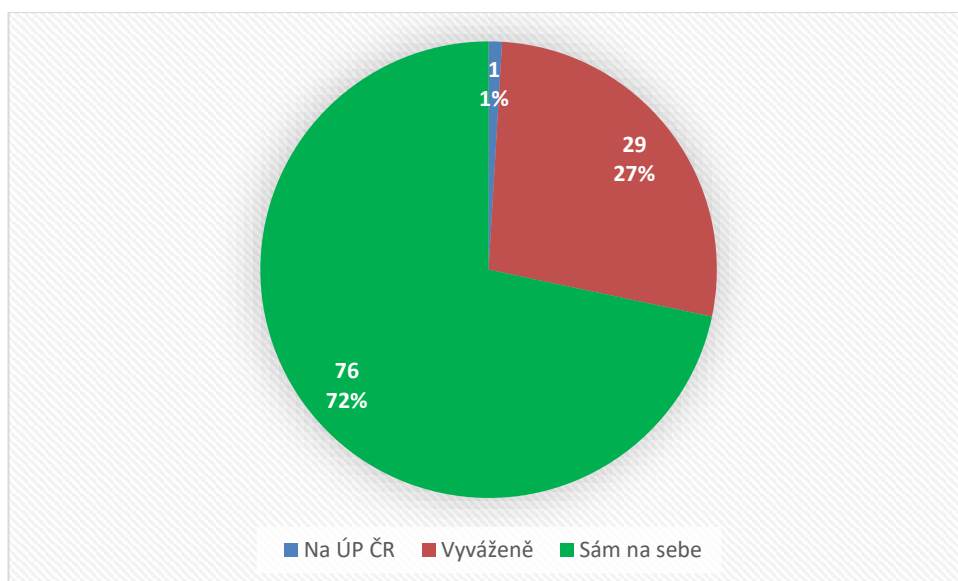
Touto otázkou bylo zjišťováno, jak jsou uchazeči spokojeni s využíváním služeb ÚP ČR. Z grafu lze vyčíst, že 11 % (12) je se službami spokojeno, 39 % (41) je spokojeno s výhradami, 36 % (38) zvolilo možnost „spíše ne“ a 14 % (15) není spokojeno s využíváním služeb ÚP ČR.

Pokud ne, uveďte prosím důvod.

Pokud v této otázce uchazeči zvolili odpověď „ne“, měli možnost své rozhodnutí odůvodnit. Jako nejčastější důvody uchazeči uvedli, že jim ÚP ČR dává „doporučenky“ na místa, která jsou již obsazená, že ÚP ČR není od toho, aby lidem sehnal práci, dlouhé čekání a příšernou komunikaci, že je to zbytečná zátěž státního rozpočtu, že nejsou schopny sehnat práci na zkrácený úvazek nebo, že uchazeče posílají na místa, kde nemohou ze zdravotních důvodů pracovat.

8. *Spoléháte při hledání nového zaměstnání více na Úřad práce České republiky nebo sám na sebe?*

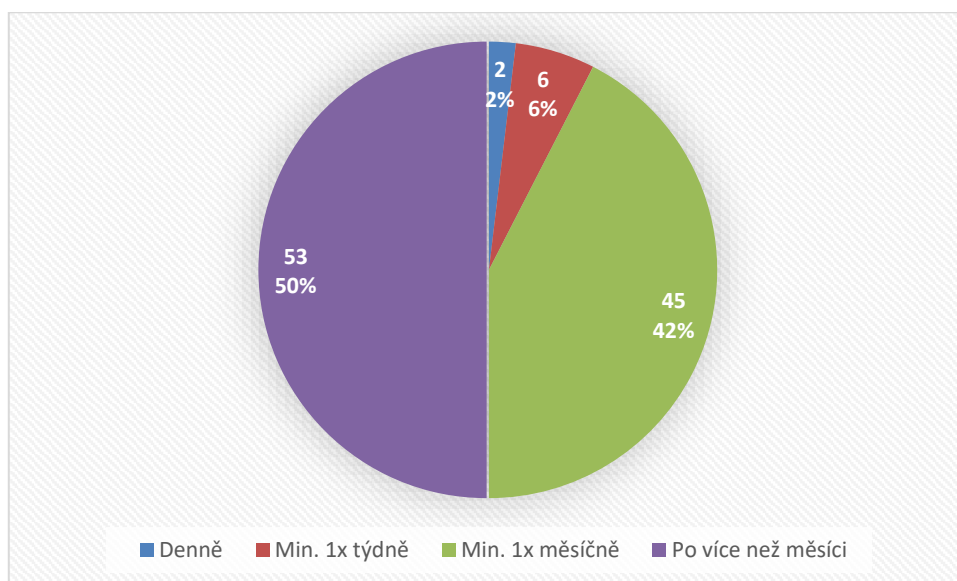
Graf 9 Na koho uchazeči více spoléhají při hledání zaměstnání



Touto otázkou bylo zjišťováno, na koho uchazeči více spoléhají při hledání nového zaměstnání. Výsledky této otázky vyšly jednoznačně. Z grafu vyplývá, že 72 % (76) uchazečů spoléhá při hledání nového zaměstnání na sebe, 27 % (29) spoléhá vyváženě a pouze 1 % (1) spoléhá na ÚP ČR.

9. *Jak často navštěvujete Úřad práce České republiky?*

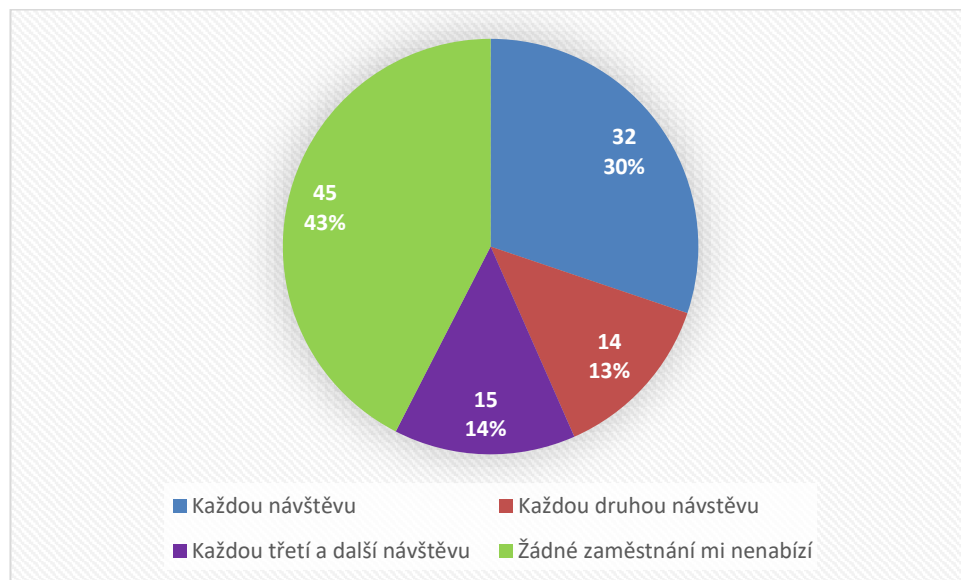
Graf 10 Návštěvnost ÚP ČR uchazeči



Touto otázkou bylo zjišťováno, jak často uchazeči navštěvují ÚP ČR. Z grafu vyplývá, že 50 % (53) navštěvuje ÚP ČR po více než měsíci, 42 % (45) min. 1x měsíčně, 6 % (6) min. 1x týdně a 2 % (2) jej navštěvuje denně.

10. Jak často Vám Úřad práce České republiky nabídl nové zaměstnání?

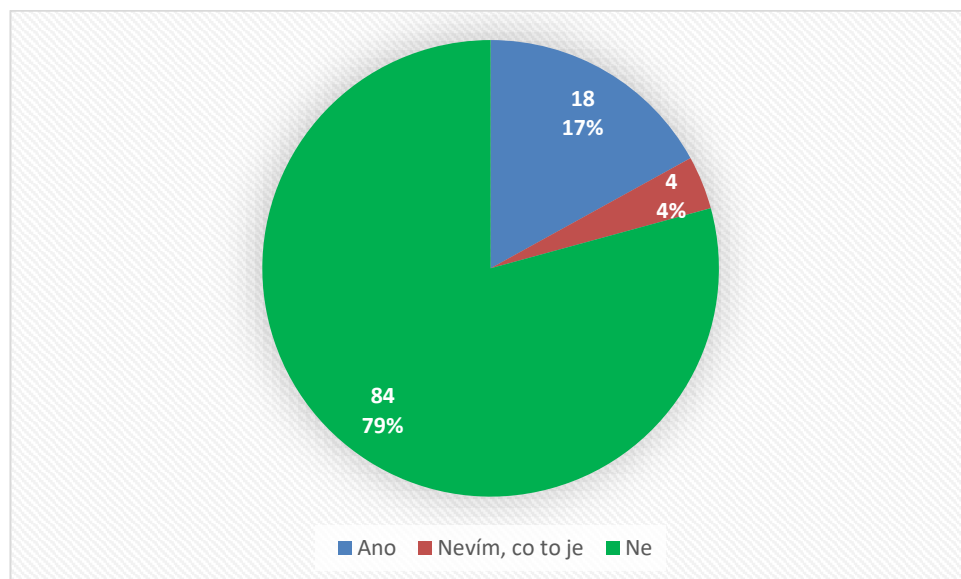
Graf 11 Nabídka zaměstnání ze strany ÚP ČR



Touto otázkou bylo zjišťováno, jak často nabídl ÚP ČR uchazečům zaměstnání. Z grafu lze vyčíst, že 43 % (45) uchazečům žádné zaměstnání nenabídl, 30 % (32) nabídl každou návštěvu, 13 % (14) nabídl každou druhou návštěvu a 14 % (15) nabídl každou třetí a další návštěvu.

11. Absolvoval/a jste někdy v minulosti rekvalifikační kurz?

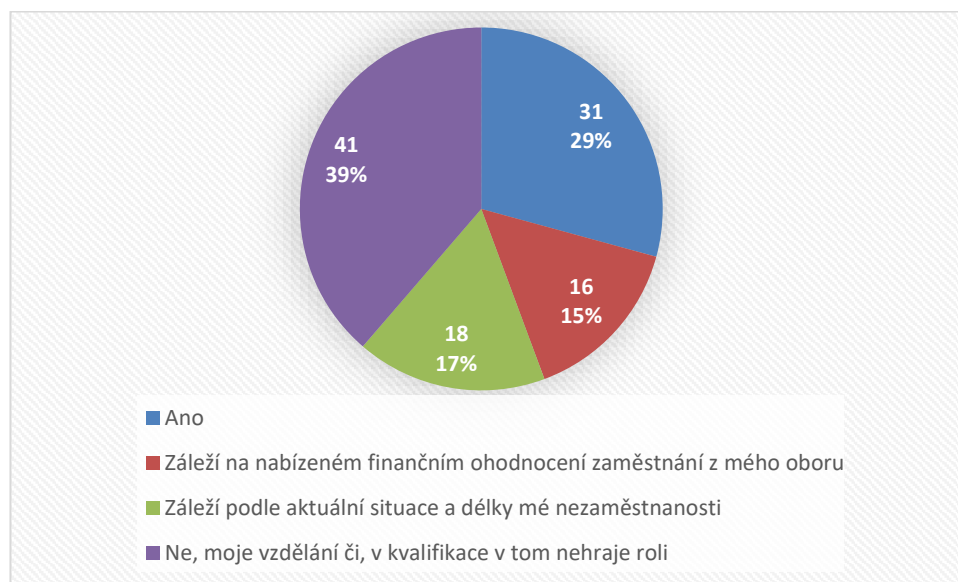
Graf 12 Absolvoování rekvalifikačního kurzu



Touto otázkou bylo zjišťováno, zda uchazeči v minulosti absolvovali rekvalifikační kurz. Z grafu lze vyčíst, že 79 % (84) uchazečů v minulosti rekvalifikační kurz neabsolvovalo, 17 % (18) ano a 4 % (4) uchazečů nevědělo, co rekvalifikační kurz je.

12. Hledáte si zaměstnání dle Vašeho vzdělání, či kvalifikace?

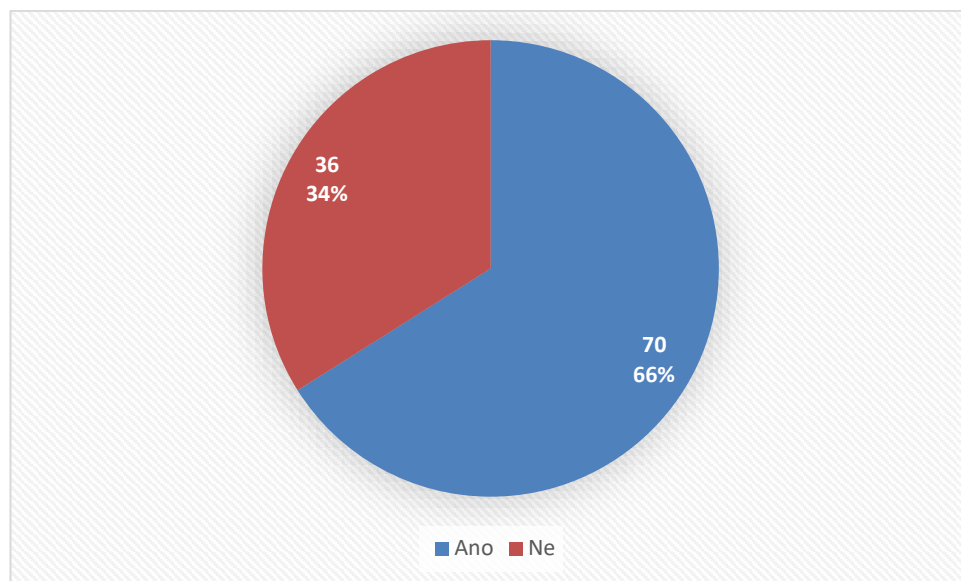
Graf 13 Hledání zaměstnání dle vzdělání, či kvalifikace



Touto otázkou bylo zjišťováno, zda si uchazeči hledají zaměstnání dle svého vzdělání, či kvalifikace. Z grafu lze vyčíst, že u 39 % (41) uchazečů jejich vzdělání, či kvalifikace nehraje roli. Oproti tomu, 29 % (31) si hledá zaměstnání dle svého vzdělání, či kvalifikace. Dále lze z grafu vyčíst, že 17 % (18) uchazečů se rozhoduje na základě aktuální situace a délky své nezaměstnanosti a 15 % (16) uchazečů se rozhoduje na základě nabídky finančního ohodnocení zaměstnání z jejich oboru.

13. Díváte se jako první u pracovních nabídek na nabízené finanční ohodnocení?

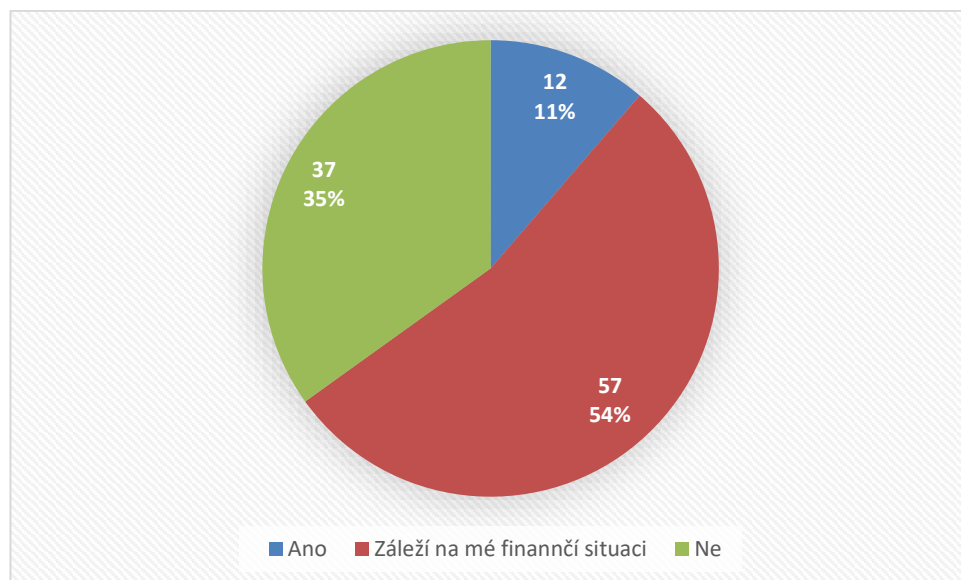
Graf 14 Důležitost mzdy v nabídce zaměstnání



Touto otázkou bylo zjišťováno, zda se uchazeči dívají jako první u nabídky zaměstnání na nabízené finanční ohodnocení. Z grafu vyplývá, že 66 % (70) ano a 34 % (36) ne.

14. Jste ochoten/na přijmout nabízené zaměstnání, i když nebudete spokojen/a s nabízeným finančním ohodnocením?

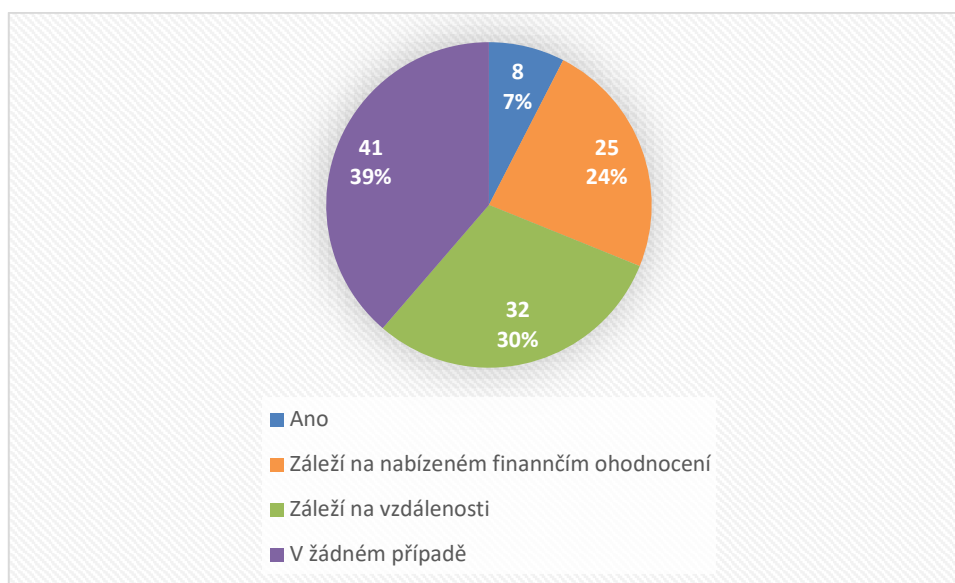
Graf 15 Ochota přijmout finančně nezajímavé zaměstnání



Touto otázkou bylo zjišťováno, zda jsou uchazeči ochotni přijmout nabídku zaměstnání, i když nebudou spokojeni s nabízeným finančním ohodnocením. Z grafu vyplývá, že u 54 % (57) záleží na jejich finanční situaci, 35 % (37) uchazečů by takovou nabídku nepřijalo, naopak 11 % (12) uchazečů ano.

15. Jste ochoten/na se kvůli novému zaměstnání přestěhovat, popřípadě do něj dojíždět?

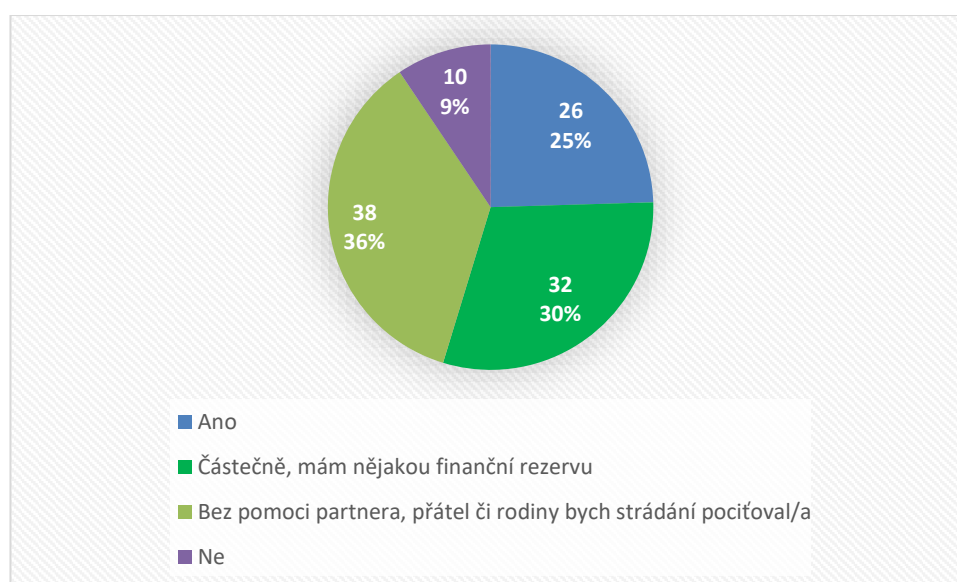
Graf 16 Ochota se kvůli zaměstnání přestěhovat, popřípadě do něj dojíždět



Touto otázkou bylo zjišťováno, zda jsou uchazeči ochotni se kvůli novému zaměstnání přestěhovat nebo do něj, popřípadě dojíždět. Z grafu lze vyčíst, že 39 % (41) v žádném případě, u 30 % (32) záleží na vzdálenosti, u 24 % (25) záleží na nabízeném finančním ohodnocení a 7 % (8) by nedělalo problém se kvůli zaměstnání přestěhovat nebo do něj, popřípadě dojíždět.

16. Pociťujete finanční strádání, které pramení z Vaší nezaměstnanosti?

Graf 17 Finanční strádání, které pramení z nezaměstnanosti

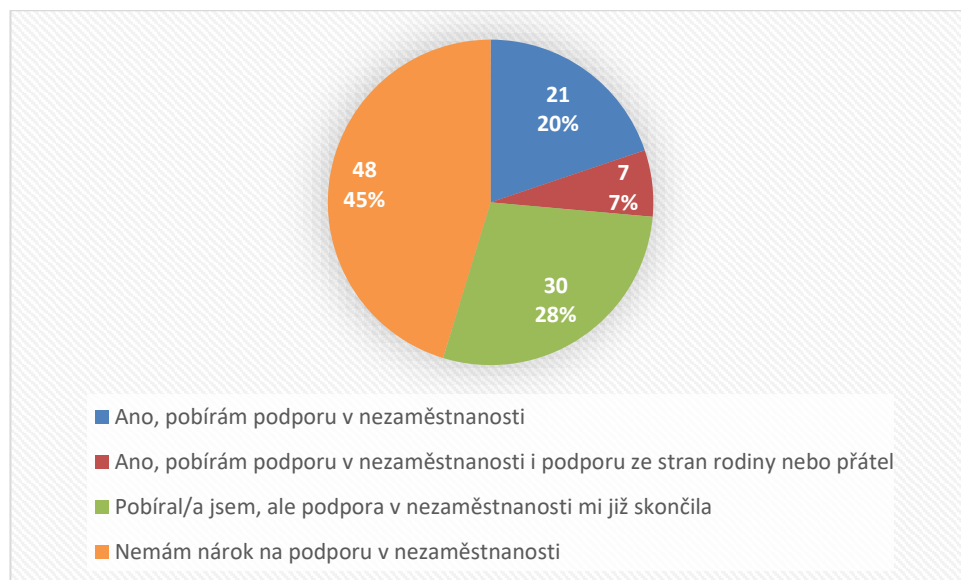


Touto otázkou bylo zjišťováno, zda se nezaměstnanost projevuje na finanční situaci uchazečů. Z grafu vyplývá, že 36 % (38) uchazečů by bez pomoci partnera, přátel či rodiny strádání pociťovalo, 30 % (32) uchazečů pociťuje strádání částečně, jelikož má nějakou

finanční rezervu. Dále z grafu vyplývá, že 25 % (26) uchazečů finanční strádání pocítuje, naopak 9 % (10) nikoliv.

*17. Pobíráte z důvodu Vaší nezaměstnanosti nějakou finanční podporu?*

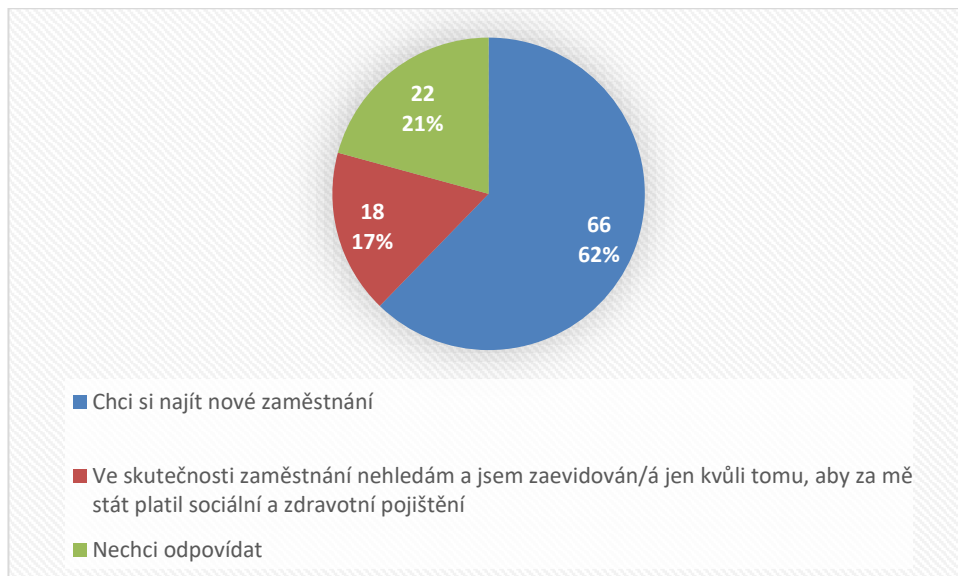
Graf 18 Finanční podpora v nezaměstnanosti



Touto otázkou bylo zjišťováno, zda uchazeči pobírají v době své nezaměstnanosti nějakou finanční podporu. Z grafu lze vyčíst, že 20 % (21) pobírá podporu v nezaměstnanosti, 7 % (7) pobírá jak podporu v nezaměstnanosti, tak i podporu ze stran rodiny či přátel, 28 % (30) pobíralo již skončenou podporu v nezaměstnanosti a 45 % (48) nemá na podporu v nezaměstnanosti nárok.

18. Jste evidováni na Úřadu práce České republiky kvůli tomu, abyste si našli nové zaměstnání nebo jenom z toho důvodu, aby za Vás stát platil sociální a zdravotní pojištění?

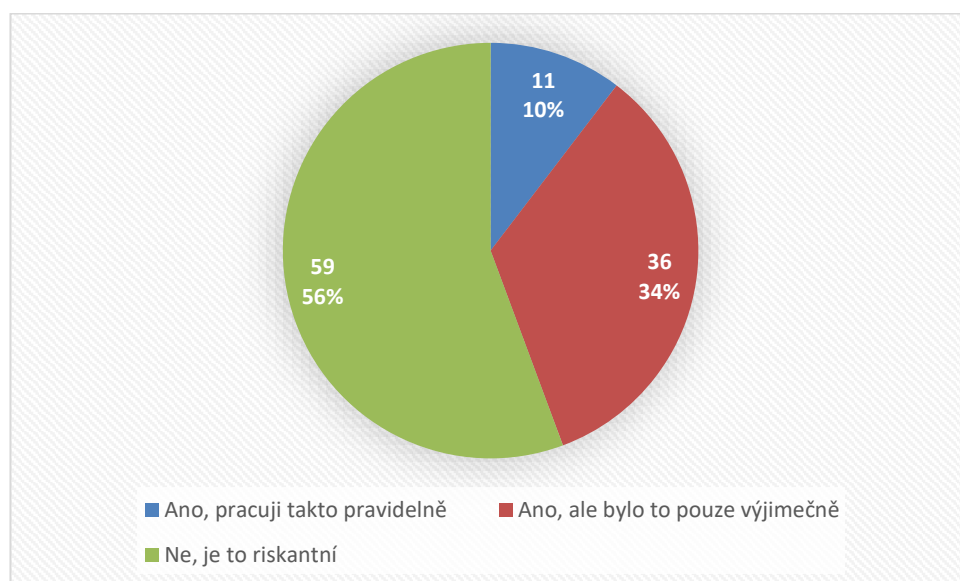
Graf 19 Důvod evidence na ÚP ČR



Touto otázkou bylo zjišťováno, jaký je skutečný důvod evidence uchazečů na ÚP ČR. Z grafu vyplývá, že 62 % (66) uchazečů si chce najít nové zaměstnání, naopak 17 % (18) uchazečů zaměstnání nehledá a je zaevidováno jen kvůli tomu, aby za ně stát platil sociální a zdravotní pojištění. Možnost „nechci odpovídat“ zvolilo 21 % (22) uchazečů.

19. Pracoval/a jste někdy nelegálně? Bez platné pracovní smlouvy?

Graf 20 Zkušenost s nelegálním zaměstnáním

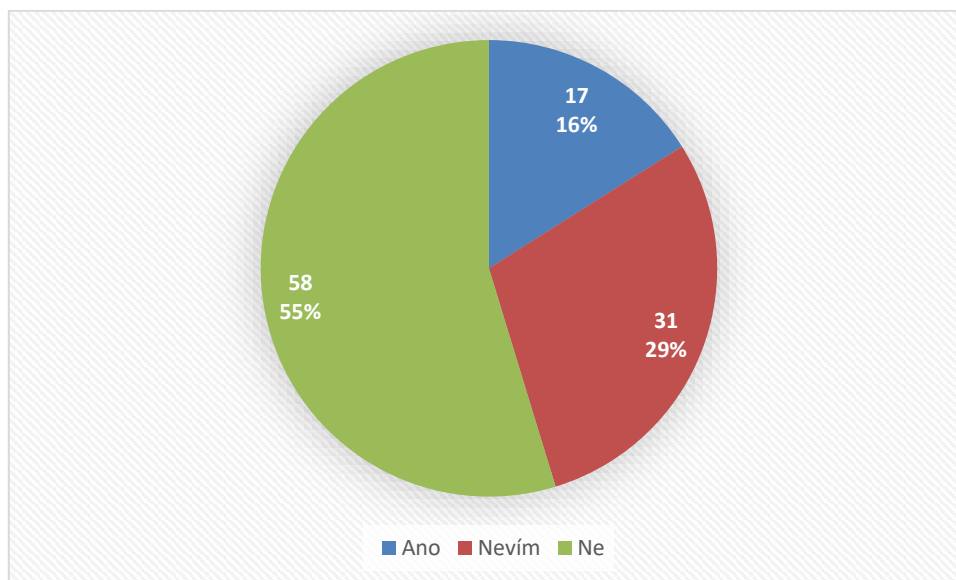




Touto otázkou bylo zjišťováno, jaké mají uchazeči zkušenosti s nelegálním zaměstnáním. Z grafu vyplývá, že 56 % (59) uchazečů tímto způsobem nepracuje, jelikož jim to přijde riskantní. Dále lze z grafu vyčíst, že 10 % (11) tímto způsobem pracuje pravidelně a 34 % (36) tímto způsobem pracovalo pouze výjimečně.

#### 20. Projevuje se Vaše nezaměstnanost na Vašem zdraví?

Graf 21 Projevy nezaměstnanosti na zdraví uchazečů



Touto otázkou bylo zjišťováno, zda se nezaměstnanost nějak projevuje na zdraví uchazečů. Z grafů vyplývá, že u 55 % (58) se nijak neprojevuje, 29 % (31) uchazečů neví, jestli se nějak projevuje a 16 % (17) projevy pociťuje.

Pokud ano, uveďte prosím jak.

Pokud zde uchazeči zvolili odpověď „ano“, měli se možnost rozepsat, jak se nezaměstnanost na jejich zdraví projevuje. Jako nejčastější projevy uchazeči uvedli narušení psychiky, ztrátu sebevědomí, stres, trávicí potíže, příbytek tělesné hmotnosti, bolesti páteře a zad, snížení pohybové aktivity a nepravidelnost denního režimu.

## 5.9 Závěr výzkumu

Výzkum přiblížil aktuální situaci a pomohl zjistit realitu dané problematiky. Z výsledků výzkumu se podařilo odpovědět na předem stanovené cíle. Podařilo se zjistit, jak probíhá spolupráce mezi uchazeči a ÚP ČR, jak jsou uchazeči spokojeni s využíváním služeb ÚP ČR, jak jsou sami uchazeči motivováni najít si nové zaměstnání, jak uchazeči vnímají své postavení na trhu práce nebo jestli má nezaměstnanost na uchazeče nějaké zdravotní či finanční dopady. Výzkumu se celkem zúčastnilo 106 osob. Z toho bylo 29 absolventů, 26 žen s malými dětmi, 7 osob s nízkým vzděláním, 26 osob nad 50 let a 18 osob se zdravotním postižením.

Z výzkumu bylo zjištěno, že spolupráce mezi uchazeči a ÚP ČR není příliš úspěšná. Uchazeči vnímají ÚP ČR jako nefungující instituci, která jim není schopna pomoci. Dokonce někteří respondenti uvedli, že je to zátěž státního rozpočtu či, že ÚP ČR není od toho, aby lidem sehnal práci. Polovina respondentů není spokojena s využíváním služeb ÚP ČR, polovina respondentů navštěvuje ÚP ČR po více než měsíci a nejvíce překvapujícím faktem je, že pouze jeden člověk z dotazníkového šetření spoléhá při hledání zaměstnání na ÚP ČR více než na sebe. Téměř polovina respondentů uvedla, že jim ÚP ČR žádné zaměstnání nenabídl. To se dá odůvodnit tím, že problematika byla zkoumána celorepublikově a tím, že v každém regionu je odlišná situace v oblasti nezaměstnanosti.

Dále bylo výzkumem zjištěno, že uchazeči jsou silně motivováni uspět na trhu práce a najít si nové zaměstnání. Většina respondentů je v evidenci ÚP ČR z důvodu, aby si našla nové zaměstnání. U většiny respondentů není doba reakce na nějakou pracovní nabídku delší než jeden měsíc. 22 respondentů dokonce reaguje na nějakou pracovní nabídku denně a 40 respondentů min. 1x za týden. Na druhou stranu zase více než polovina respondentů nereaguje na pracovní nabídku, pokud se jim nelíbí a téměř polovina by se kvůli novému zaměstnání nepřestěhovala a ani by do něj nedojížděla.

Co se týče vnímání uchazečů svého postavení na trhu práce, většina z nich si své handicap uvědomuje a na trhu práce se považuje za hůře uplatnitelného. Výsledky týkající se délky jejich nezaměstnanosti vyšly vyrovnaně. Nejčastější délkou jejich nezaměstnanosti je 6 až 12 měsíců. Dalším překvapujícím zjištěním bylo, že více než polovina respondentů považuje zaměstnání bez platné pracovní smlouvy za riskantní a nikdy takto v minulosti napracovala. Zajímavým zjištěním bylo, že téměř u poloviny respondentů při hledání zaměstnání nehraje roli jejich vzdělání či kvalifikace. Většina respondentů si ani v minulost svou kvalifikaci nerozšiřovala, jelikož na otázku týkající se absolvování rekvalifikačního kurzu uvedlo 84 respondentů, že v minulosti rekvalifikační kurz neabsolvovali.

Z výzkumu se také podařilo zjistit, zda uchazeči pociťují nějaké finanční či zdravotní důsledky, které pramení z jejich nezaměstnanosti. Z výsledků výzkumu je zřejmé, že pro uchazeče je u pracovních nabídek nabízené finanční ohodnocení velmi důležité. Většina z nich se u nich jako první dívá právě na nabízené finanční ohodnocení. Otázka, zda by byli uchazeči ochotni přijmout pracovní nabídku, u které nejsou spokojeni s nabízeným finančním ohodnocením vyšla tak, že více než polovina respondentů by se rozhodovala na základě své aktuální situace. Z výsledků bylo dále zjištěno, že téměř polovina respondentů nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti. Otázka týkající se finančního strádání uchazečů vyšla tak, že přibližně třetina respondentů pociťuje finanční strádání částečně, jelikož má nějakou finanční rezervu a přibližně třetina by strádání pociťovala, pokud by neměla podporu ze stran přátel, partnera či rodiny. Otázka vztahující se na projevy nezaměstnanosti na zdraví uchazečů vyšla tak, že více než polovina žádné projevy nepociťuje. To pro mě bylo překvapujícím zjištěním.

Ve výzkumu bylo formulováno celkem pět hypotéz. Z pěti hypotéz jsem přijal tři, konkrétně hypotézy č. 2, 3 a 4. Naopak hypotézy č. 1 a 5 jsem zamítl. U hypotézy č.1 existuje statisticky významná závislost mezi skupinou nezaměstnaných a dobou, jak dlouho jsou respondenti nezaměstnaní. Absolventi jsou nejčastěji nezaměstnaní maximálně 6 měsíců, naopak ženy s malými dětmi nejčastěji více než 2 roky, osoby se zdravotním postižením více než rok a osoby nad 50 let 6-12 měsíců. U hypotézy č.5 existuje statisticky významná závislost mezi dobou nezaměstnanosti a tím, jak často nezaměstnaní reagují na pracovní nabídku. Denně reagují na pracovní nabídku ti, kteří jsou nezaměstnaní méně než měsíc nebo 1-3 měsíce. Minimálně jednou týdně reagují na pracovní nabídku nezaměstnaní 6-12 měsíců nebo méně. Ti, kteří jsou nezaměstnaní 6-12 měsíců a více než jeden rok, reagují na pracovní nabídky minimálně jednou měsíčně. Po více než měsíci nebo vůbec nereagují na pracovní nabídky ti respondenti, kteří jsou nezaměstnaní delší dobu.

Přes všechny komplikace, které se během výzkumu vyskytly, bylo pro výzkum uděláno v rámci možností maximum. Překvapujícím zjištěním bylo, že na některé otázky respondenti odpověděli jednohlasně, což dává jeho výsledkům větší vážnost.

## 5.10 Diskuse

Přestože tato problematika nebyla zkoumána více do hloubky kvalitativním výzkumem, tak se podařilo její současnou situaci přiblížit. Otázky v dotazníku byly koncipované tak, aby zjistily co nejreálnější situaci této problematiky. Výsledky mohly být samozřejmě ovlivněny regionálním faktorem. Některá získána data jsou zajímavá jak pro uchazeče, tak i veřejnost a ÚP ČR.

Existuje mnoho prací a statistik týkající se mého tématu, nikde jsem však nenašel práci s kvantitativním výzkumem, která by byla mému výzkumu alespoň trochu podobná a mohl s ní porovnávat výsledky. Když byly nějaké rizikové skupiny na trhu práce zkoumány, tak byly zkoumány regionálně a ne celorepublikově. Rozhodl jsem se, že okomentuji z teoretické části moje vnímání rizikových skupin na trhu práce a z praktické části pro mě nejzajímavější zjištění.

V teoretické části jsou popsány jednotlivé handicap, které tyto uchazeče filtrují do skupin, které se na trhu práce označují jako „rizikové“. Tyto handicap staví uchazeče do znevýhodněné pozice a je pouze na nich, jestli se vývoji trhu práce přizpůsobí či nikoliv. Každá skupina má na trhu práce jiné omezení. Je to ovlivněno např. věkem, zdravotním stavem, vzděláním či motivací.

Pro absolventy je na trhu práce největším omezením jejich nízká míra pracovních zkušeností a návyků. Zaměstnavatelé je často z těchto důvodů odmítají. Na druhou stranu si můžeme položit otázku, kde mají tyto zkušenosti sbírat. Jejich výhodami může naopak být např. časová flexibilita, znalost technologií, žádné závazky vůči rodině, učenlivost, znalost cizích jazyků či určitá tvárnost v profesní výchově. Myslím si, že tato riziková skupina je rizikem nezaměstnanosti postihnuta nejméně a má největší šanci se na trhu práce prosadit.

Pro ženy s malými dětmi je na trhu práce největším omezením jejich rodinná situace. Jelikož se starají o malé dítě, tak je pro ně těžké skloubit mateřské a pracovní povinnosti. Musí dítě doprovázet a vyzvedávat např. z mateřské školy, ze základní školy, z kroužků apod. To se zaměstnavatelům nelíbí a z tohoto důvodu upřednostňují pracovní sílu bez těchto závazků. Nejvhodnějším řešením se pro tuto rizikovou skupinu nabízí pracovat na nějaký zkrácený pracovní úvazek.

Pro osoby s nízkým vzděláním je situace na trhu práce komplikovaná. Je to asi nejvíce riziková skupina ohrožená nezaměstnaností. Zástupci z této skupiny většinou končí na úřadech práce jako dlouhodobě nezaměstnaní. Myslím si ale, že spousta z nich působí na neformálním

trhu práce. Na úřadech práce jsou evidováni jen z důvodů plateb pojistného a přivydělávají si nelegálním zaměstnáním.

Osoby nad 50 let často na trhu práce bojují s mladší generací. Pro tyto osoby bývá často největším omezením jejich zdravotní stav a technická zaostalost. Dle mého názoru se právě tato skupina musí na trhu práce nejvíce přizpůsobit jeho vývoji. Neustále se zvyšuje tlak na pracovní rychlost a produktivitu práce. Naopak výhodami těchto osob mohou být jejich letité zkušenosti a znalosti z nějakého oboru.

Pro osoby se zdravotním postižením je na trhu práce největším omezením jejich zdravotní stav. Tyto osoby většinou nemohou ze zdravotních důvodů pracovat na plný úvazek, což se podepisuje na jejich finanční situaci. Ztrátu peněz ze zaměstnání jim kompenzuje invalidní důchod. Nejvhodnějším řešením se nabízí hledání nějakého pracovního místa, kde nebude vyžadováno např. rychlé pracovní tempo, vysoká produktivita práce nebo nadměrný pohyb. Nejideálnější pracovním místem pro tyto osoby je dle mého názoru chráněná dílna.

V praktické části byl proveden kvantitativní výzkum. Za pomoci dotazníkového šetření byla zjišťována skutečná situace a realita dané problematiky. V následujících textech jsou popsány zjištění, které pro mě byly nejzajímavější.

Více než polovina respondentů odpověděla, že se na trhu práce považuje za hůře uplatnitelného. Vysvětlují si to tím, že si své handicapy uvědomují, nebo že mají špatnou zkušenost se zaměstnavatelem, který je kvůli jejich handicapům odmítl zaměstnat nebo propustil. Téměř třetina respondentů odpověděla, že se na trhu práce za hůře uplatnitelného nepovažuje. Tato odpověď dle mého názoru souvisí s nízkým podílem nezaměstnanosti v naší společnosti a vědomím respondentů, že pro ně nejsou jejich handicapy překážkou a nějaké zaměstnání si vždy najdou. Z jedné otázky výzkumu vyplynulo, že jsou respondenti silně motivováni najít si nové zaměstnání. Vysvětlují si to tím, že se chtějí zapojit do běžného života a nepocítovat žádné důsledky, které z jejich nezaměstnanosti pramení.

Dalším zajímavým zjištěním bylo, že polovina respondentů je nespokojena s využíváním služeb ÚP ČR. Tuto odpověď měli respondenti možnost odůvodnit. Z odpovědí lze nejčastěji vyčíst, že respondenti vnímají ÚP ČR jako nefungující instituci, která jim není schopna pomoci. Tyto výsledky jsou utvrzovány i výsledky otázek č. 8 a 10. Otázka č. 8 se týkala toho, jestli uchazeči více spoléhají při hledání nového zaměstnání sami na sebe nebo na ÚP ČR. Výsledky této otázky byly velmi překvapující. Téměř tři čtvrtiny uchazečů spoléhá při hledání nového zaměstnání samo na sebe, pouze jeden uchazeč spoléhá na ÚP ČR. Zbytek

spoléhá vyváženě. Otázka č. 10 se týkala nabídky zaměstnání ze strany ÚP ČR. Téměř polovina respondentů uvedla, že jim žádné zaměstnání nenabídl. Oponenturou těchto výsledků může být vyjádření ředitele kontaktního pracoviště ÚP ČR v Mladé Boleslavi, který uvedl, že jsou uchazeči vůči ÚP ČR zaujatí a sami jsou při hledání zaměstnání pasivní. Sami od sebe si zaměstnání nehledají, čekají až co jim ÚP ČR nabídne. Při tom v prostorech každého ÚP ČR se nachází tabule s nabídkou zaměstnání nebo každý ÚP ČR má nabídky zaměstnání umístěné na internetových stránkách.

Dalším překvapujícím zjištěním bylo, že se nezaměstnanost příliš neprojevuje na zdraví uchazečů. Více než polovina respondentů odpověděla, že se nezaměstnanost na jejich zdraví nijak neprojevuje. Přibližně třetina respondentů odpověděla, že neví a 16 % odpovědělo, že se nezaměstnanost na jejich zdraví projevuje. Tuto odpověď měli respondenti možnost odůvodnit. Jako nejčastější odpovědi respondenti uvedli ztrátu sebevědomí, narušení psychiky nebo snížení pohybové aktivity. Před výzkumem jsem si myslel, že se nezaměstnanost bude na zdraví uchazečů projevovat více.

## ZÁVĚR

Bakalářská práce byla věnována skupinám, které jsou na trhu práce označovány jako rizikové z důvodu vyššího ohrožení nezaměstnaností. V této práci byli mezi tyto skupiny řazeni absolventi, ženy s malými dětmi, osoby s nízkým vzděláním, osoby nad 50 let a osoby se zdravotním postižením. Osoby ze zmiňovaných skupin jsou na trhu práce značně omezeny svými handicapami, které jim brání být jeho plnohodnotnými účastníky. Práce byla zpracována teoreticky i prakticky.

Teoretická část práce obsahovala 4 kapitoly. Kapitoly byly uspořádány tak, aby na sebe navazovaly. Kapitoly se postupně věnovaly trhu práce, nezaměstnanosti, jednotlivým rizikovým skupinám a Úřadu práce České republiky.

Na teoretickou část navázala část praktická. V praktické části byl proveden kvantitativní výzkum, kdy výzkumným souborem byli uchazeči o zaměstnání z rizikových skupin. Pro sběr dat byl použit dotazník vlastní konstrukce, který obsahoval 20 otázek. Výzkum byl prováděn celorepublikově. To si myslím, že se na jeho výsledcích také odrazilo. V každém regionu je situace nezaměstnanosti odlišná.

Cílem výzkumu bylo zjistit aktuální situaci a realitu dané problematiky. Zjistit, jak uchazeči vnímají své postavení na trhu práce, jaká je spolupráce mezi nimi a ÚP ČR, jak jsou spokojeni s využíváním služeb ÚP ČR, jestli jsou vůbec motivováni najít si nové zaměstnání nebo, jestli se nezaměstnanost nějak projevuje na jejich zdravotní či finanční situaci. Myslím si, že se výzkumem podařilo odpovědět na všechny předem stanovené cíle. Výzkum splnil svůj účel a opravdu pomohl zjistit aktuální situaci a realitu dané problematiky.

Z výsledků výzkumu bylo zjištěno, že spolupráce mezi samotnými uchazeči a ÚP ČR není příliš úspěšná. Uchazeči vnímají ÚP ČR jako nefungující instituci, která jim není schopna pomoci, polovina z nich ani není spokojena s využíváním jejich služeb. Dále bylo výzkumem zjištěno, že jsou uchazeči motivováni na trhu práce uspět, i když většina z nich se na trhu práce považuje za hůře uplatnitelného. Co se týče zdravotních a finančních následků, tak u více než poloviny se nezaměstnanost na jejich zdraví nijak neprojevuje. Což pro mě bylo překvapujícím zjištěním. Výsledky týkající se finančních následků vyšly tak, že přibližně třetina respondentů pociťuje finanční strádání částečně, jelikož má nějakou finanční rezervu a přibližně třetina by strádání pociťovala, pokud by neměla podporu ze stran přátel, partnera či rodiny.

Práce se může stát přínosná pro veřejnost, uchazeče, ale i pro ÚP ČR. Nad výsledky výzkumu by se mohl ÚP ČR zamyslet a vyvodit z nich nějaké činy ke zlepšení svých služeb.

Určitě ale není vina pouze na jejich straně. V této souvislosti se nabízí zpřísnění podmínek pro evidenci. Evidence na ÚP ČR by neměla být „zadarmo“ a za „docházku“. Uchazeči by měli být nuceni si neustále zvyšovat kvalifikaci, tím pádem by se zvyšovala šance jejich uplatnění na trhu práce. Docházka na ÚP ČR by měla být častější a uchazeč by měl každou návštěvu obdržet nabídku zaměstnání. Pokud bude v jeho možnostech nabídku přijmout, měl by tak učinit, jinak by se z toho mohly vyvodit důsledky.

Téma práce bylo vybráno záměrně, jelikož i já se za pár měsíců mohu ocitnout na trhu práce jako uchazeč o zaměstnání s minimem pracovních zkušeností a návyků. Dále i pro to, že mě tato problematika zajímá. Výsledky výzkumu mě obohatily o nové poznatky z této problematiky.

Současná situace na trhu práce je pro uchazeče z rizikových skupin příznivá. Podíl nezaměstnanosti neustále klesá, zatímco počet volných pracovních míst nabývá. Je tedy otázkou, zda je chyba na straně motivace uchazečů najít si nové zaměstnání, či na straně zaměstnavatelů, které tyto uchazeče z různých důvodů odmítají. Trh práce se neustále vyvíjí a na zaměstnance se kladou stále vyšší požadavky na pracovní tempo a produktivitu práce. Pokud ale chtějí být uchazeči jeho plnohodnotnými účastníky, musí se tomuto vývoji přizpůsobit.

Na tuto problematiku by se nemělo zapomínat. Ekonomická situace se může změnit a tím pádem i situace na trhu práce.



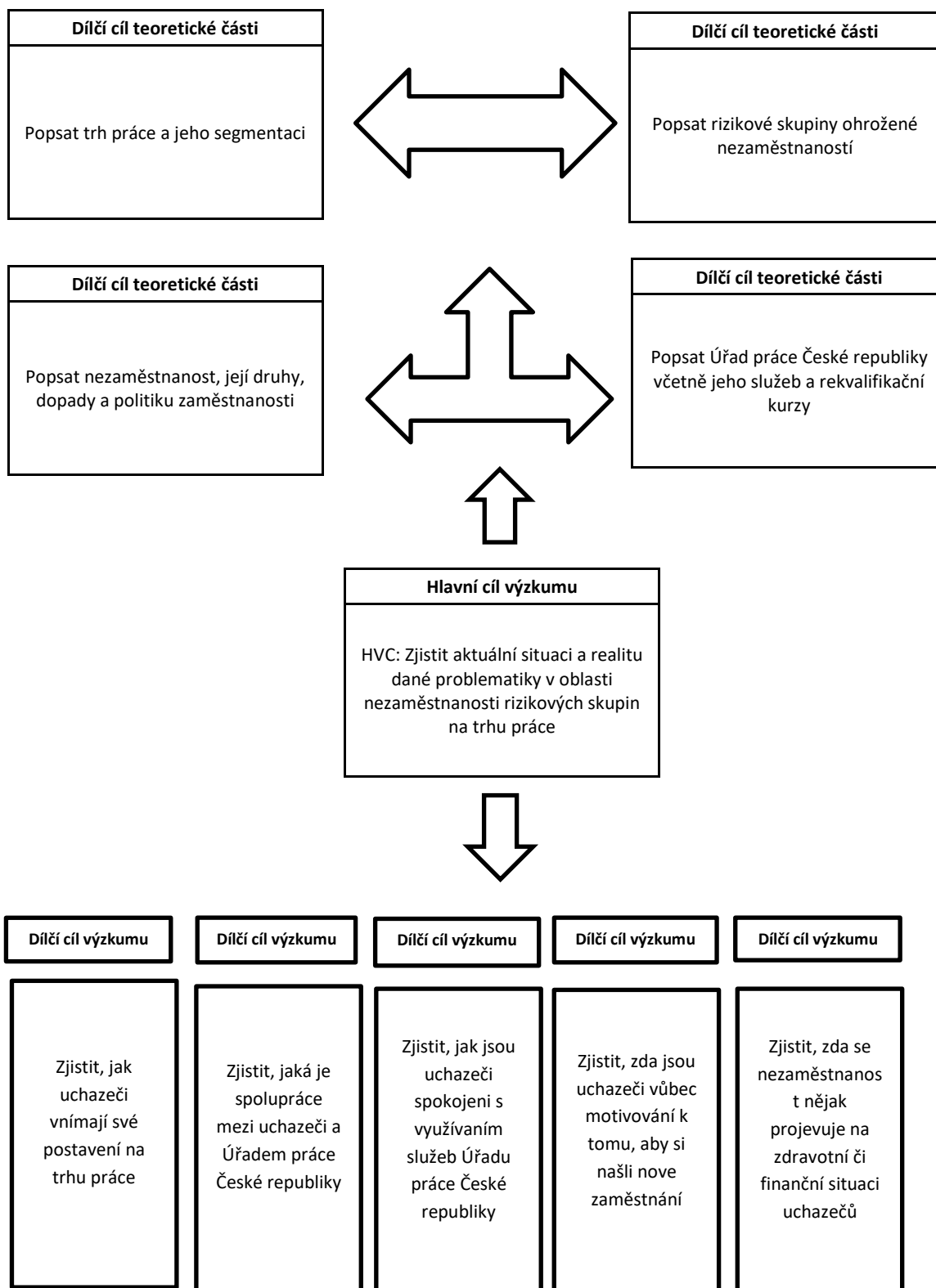
## SOUPIS BIBLIOGRAFICKÝCH CITACÍ

- [1] BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický, a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. Psyché. ISBN 80-247-9006-8.
- [2] BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz. vyd.* Praha: Grada, 2013. Psyché. ISBN 978-80-247-4282-3.
- [3] GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2000. ISBN 80-85931-79-6.
- [4] HALÁSKOVÁ, Renáta. *Politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, 2008. Spisy Filozofické fakulty Ostravské univerzity, č. 177/2008. ISBN 978-80-7368-522-5.
- [5] HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-040-2.
- [6] INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Definice osob se zdravotním postižením*. Mpsv.cz [online]. 2015 [cit. 12. 11. 2018]. Dostupné z <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/definiceozp>
- [7] INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Informace o nezaměstnanosti v České republice k 30.4.2019*. Mpsv.cz [online]. 2019A [cit.13.5.2019]. Dostupné z [https://portal.mpsv.cz/sz/download/?\\_piref37\\_264786\\_37\\_264785\\_264785.next\\_page=/download.do&\\_piref37\\_264786\\_37\\_264785\\_264785.typstnez=1&\\_piref37\\_264786\\_37\\_264785\\_264785.typstnezct=1#ukaz](https://portal.mpsv.cz/sz/download/?_piref37_264786_37_264785_264785.next_page=/download.do&_piref37_264786_37_264785_264785.typstnez=1&_piref37_264786_37_264785_264785.typstnezct=1#ukaz)
- [8] INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *O Úřadu práce České republiky*. Mpsv.cz [online]. 2018A [cit. 16. 11. 2018]. Dostupné z <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup>
- [9] INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Podíl nezaměstnaných osob od roku 2005*. Mpsv.cz [online]. 2019B [cit. 14.5.2019]. Dostupné z [https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove\\_rady](https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady)
- [10] INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Rekvalifikace*. Mpsv.cz [online]. 2018B [cit. 17.11.2018]. Dostupné z <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>

- [11] INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Služby a činnosti Úřadu práce České republiky v oblasti zaměstnanosti*. Mpsv.cz [online]. 2014 [cit.16.11.2018]. Dostupné z [https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti\\_up](https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti_up)
- [12] JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. ISBN 80-7079-635-9.
- [13] KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika*. 5., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010. ISBN 978-80-7357-585-4
- [14] LIŠKA, Václav. *Makroekonomie*. 2. vyd. Praha: Professional Publishing, 2004. ISBN 80-86419-54-1.
- [15] MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Učebnice pro obor sociální práce, sv. 4. ISBN 80-86429-08-3.
- [16] ŘEZANKOVÁ, Hana a Tomáš LÖSTER. *Základy statistiky*. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1957-9.
- [17] WINKLER, Jiří a Mirka WILDMANNOVÁ. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha: Computer Press, 1999. Evropská unie. ISBN 80-7226-195-9.

# PŘÍLOHY

Příloha 1 Schéma cílů



## Příloha 2 Dotazník

### Vážení respondenti,

jsem studentem bakalářského studijního oboru Humanitní studia na Univerzitě Pardubice a rád bych Vás poprosil o vyplnění tohoto předloženého dotazníku k bakalářské práci s názvem *Rizikové skupiny ohrožené nezaměstnaností na trhu práce*. Dotazník je zcela anonymní a jeho vyplnění Vám nezabere více než deset minut. Získaná data budou použita pouze v rámci výzkumu této práce.

Děkuji za Váš čas a ochotu ke spolupráci.

Miloš Nastoupil, student 3. ročníku Humanitních studií

### Otázky do dotazníku

- 1) Do jaké rizikové skupiny patříte?
  - a) Absolventi – osoby do 26 let, které hledají své první zaměstnání
  - b) Ženy s malými dětmi – ženy, které se starají o dítě mladší 6 let
  - c) Osoby s nízkým vzděláním – osoby, jejichž nejvyšší dosažené vzdělání je základní
  - d) Osoby nad 50 let – osoby starší 50 let
  - e) Osoby se zdravotním postižením – osoby, které nemohou ze zdravotních důvodů pracovat na plný pracovní úvazek a mají státem přiznaný invalidní důchod
  
- 2) Jak dlouho jste nezaměstnaný/á?
  - a) Méně než měsíc
  - b) 1-3 měsíce
  - c) 3-6 měsíců
  - d) 6-12 měsíců
  - e) Více než rok
  - f) Více než 2 roky
  - g) Více než 3 roky
  
- 3) Považujete se za hůře uplatnitelného na trhu práce?
  - a) Ano
  - b) Spíše ano
  - c) Nevím
  - d) Spíše ne
  - e) Ne
  
- 4) Jak často reagujete na nějakou pracovní nabídku?
  - a) Denně
  - b) Min. 1x týdně
  - c) Min. 1x měsíčně
  - d) Po více než měsíci
  - e) Nereaguji na pracovní nabídky
  
- 5) Reagujete i na nabídky zaměstnání, které se Vám nelíbí? Pokud ano, uveďte prosím důvod.
  - a) Ano .....
  - b) Občas
  - c) Výjimečně
  - d) Ne

- 6) Jaká je Vaše motivace získat nové zaměstnání. Odpověď označte na stupnici 1 až 5, kdy 5 znamená nejvíce.
- a) 1
  - b) 2
  - c) 3
  - d) 4
  - e) 5
- 7) Jste spokojen/a s využíváním služeb Úřadu práce České republiky? Pokud ne, uveďte prosím důvod.
- a) Ano
  - b) Ano, s výhradami
  - c) Spíše ne
  - d) Ne .....
- 8) Spoléháte při hledání nového zaměstnání více na Úřad práce České republiky nebo sám na sebe?
- a) Na Úřad práce České republiky
  - b) Vyváženě
  - c) Sám na sebe
- 9) Jak často navštěvujete Úřad práce České republiky?
- a) Denně
  - b) Minimálně 1x týdně
  - c) Minimálně 1x měsíčně
  - d) Po více než měsíci
- 10) Jak často Vám Úřad práce České republiky nabídl nové zaměstnání?
- a) Každou návštěvu
  - b) Každou druhou návštěvu
  - c) Každou třetí a další návštěvu
  - d) Žádné zaměstnání mi nenabízí
- 11) Absolvoval/a jste někdy v minulosti rekvalifikační kurz?
- a) Ano
  - b) Nevím, co to je
  - c) Ne
- 12) Hledáte si zaměstnání dle Vašeho vzdělání, či kvalifikace?
- a) Ano
  - b) Záleží na nabízeném finančním ohodnocení zaměstnání z mého oboru
  - c) Záleží podle aktuální situace a délky mé nezaměstnanosti
  - d) Ne, moje vzdělání, či v kvalifikace v tom nehraje roli
- 13) Díváte se jako první u pracovních nabídek na nabízené finanční ohodnocení?
- a) Ano
  - b) Ne

- 14) Jste ochoten/na přijmout nabízené zaměstnání, i když nebudete spokojen/a s nabízeným finančním ohodnocením?
- Ano
  - Záleží na mé finanční situaci
  - Ne
- 15) Jste ochoten/na se kvůli novému zaměstnání přestěhovat, popřípadě do něj dojíždět?
- Ano
  - Záleží na nabízeném finančním ohodnocení
  - Záleží na vzdálenosti
  - V žádném případě
- 16) Pociťujete finanční strádání, které pramení z Vaší nezaměstnanosti?
- Ano
  - Částečně, mám nějakou finanční rezervu
  - Bez pomoci partnera, přátel či rodiny bych strádání pociťoval/a
  - Ne
- 17) Pobíráte z důvodu Vaší nezaměstnanosti nějakou finanční podporu?
- Ano, pobírám podporu v nezaměstnanosti
  - Ano, pobírám podporu v nezaměstnanosti i podporu ze stran rodiny nebo přátel
  - Pobíral/a jsem, ale podpora v nezaměstnanosti mi již skončila
  - Nemám nárok na podporu v nezaměstnanosti
- 18) Jste evidováni na Úřadu práce České republiky kvůli tomu, abyste si našli nové zaměstnání nebo jenom z toho důvodu, aby za Vás stát platil sociální a zdravotní pojištění?
- Chci si najít nové zaměstnání
  - Ve skutečnosti zaměstnání nehledám a jsem zaevidován/á jen kvůli tomu, aby za mě stát platil sociální a zdravotní pojištění
  - Nechci odpovídat
- 19) Pracoval/a jste někdy nelegálně? Bez platné pracovní smlouvy?
- Ano, pracuji takto pravidelně
  - Ano, ale bylo to pouze výjimečně
  - Ne, je to riskantní
- 20) Projevuje se Vaše nezaměstnanost na Vašem zdraví? Pokud ano, uveďte prosím jak.
- Ano .....
  - Nevím
  - Ne