

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Bakalářská práce

**Nezaměstnanost a její sociální dopady v regionu
Příbram**

Lucie Kičinková

© 2022 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Lucie Kičinková

Hospodářská politika a správa
Podnikání a administrativa

Název práce

Nezaměstnanost a její sociální dopady v regionu Příbram

Název anglicky

Unemployment and its social impacts in the Příbram region

Cíle práce

Cílem této bakalářské práce je analyzovat problematiku nezaměstnanosti v daném regionu Příbram, kdy je potřeba zjistit konkrétní sociální problémy v tomto regionu, které mají způsobovat nezaměstnanost. Hlavním cílem pro tuto práci je potvrdit tyto výzkumné předpoklady: délka nezaměstnanosti ovlivňuje způsob vyhledávání nastávající práce, nezaměstnanost má vliv na změnu společenského statusu nezaměstnaného, výskyt finančních i sociálních problémů v rodinách nezaměstnaných, výše vzdělání a s ním spojený vykonávaný druh práce má vliv na různé psychické problémy nezaměstnaných.

Metodika

Bakalářská práce je rozdělena na dvě části, a to na část praktickou a teoretickou. Kdy teoretická část se týká definicí základních pojmů v problematice nezaměstnanosti a její dělení. Zdrojem těchto definic jsou především literární publikace.

Na začátku praktické části je charakterizován příbramský okres z více aspektů, jako je specifikace a ekonomická situace. Pomocí analýzy bude zjištěno, jaké se naskytly okolnosti nezaměstnaných související s nezaměstnaností a změna nezaměstnanosti v průběhu několika let. Data pro získání informací pro průběh nezaměstnanosti v několika letech budou získána především z Úřadu práce v Příbrami. Následuje dotazníkové šetření. Díky metodě dotazníkového šetření se získají přehledně a anonymně potřebná data.

Doporučený rozsah práce

30 – 40 stran

Klíčová slova

Trh práce, sociální problémy, region Příbram, úřad práce, nezaměstnanost, zaměstnanost, Příbram, nezaměstnaný

Doporučené zdroje informací

- BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
- HALÁSKOVÁ, R., Trh práce a politika zaměstnanosti. Ostravská univerzita, katedra psychologie. Ostrava 2001, 93 s., ISBN 80-7042-595-4
- KOTÍKOVÁ, J. 2003. Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce. In: Sirovátka, T. Mareš, P. eds. 2003. Trh práce nezaměstnanost a sociální politika. Brno
- KUCHAR, P.: Dlouhodobá nezaměstnanost jako životní styl. In Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. MAREŠ, Petr., SIROVÁTKA, Tomáš. Brno: Masarykova univerzita, 2003. 272 s
- MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. ISBN 80-901424-9-4.
- SIROVÁTKA, T., ŘEZNÍČEK, I. Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1995, ISBN 80-210-1246-

Předběžný termín obhajoby

2021/22 LS – PEF

Vedoucí práce

doc. Ing. Alexandr Soukup, CSc.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 30. 12. 2021

doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 10. 2. 2022

doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 11. 03. 2022

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Nezaměstnanost a její sociální dopady v regionu Příbram" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 15.03.2022

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala panu doc. Ing. Alexandru Soukupovi, CSc za jeho cenné rady, připomínky, a především za vedení při zpracování této bakalářské práce. Také bych ráda poděkovala panu doc. Ing. PhDr. Karlu Šrédlovi, CSc, který mi rovněž poskytnul cenné rady při zpracování této práce.

Nezaměstnanost a její sociální dopady v regionu Příbram

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá problematikou nezaměstnanosti a jejími sociálními dopady na člověka v regionu Příbram.

Práce je složena z teoretické a praktické části, přičemž v teoretické části jsou vymezeny hlavní charakteristiky trhu práce a nezaměstnanosti. Dále jsou popsány především pomocí literárních zdrojů sociální dopady, se kterými je nezaměstnanost úzce spjata.

V praktické části je zprvu popsána struktura nezaměstnanosti v okrese Příbram v letech 2016-2020, poté jsou zjišťovány sociální dopady nezaměstnanosti pomocí dotazníkového šetření.

Cílem práce je analyzovat problematiku nezaměstnanosti v daném regionu a zjistit, které konkrétní sociální problémy v tomto regionu nezaměstnanost způsobuje a potvrdit či vyvrátit tyto výzkumné předpoklady: délka nezaměstnanosti ovlivňuje způsob vyhledávání nastávající práce, nezaměstnanost má vliv na změnu společenského statusu nezaměstnaného, výskyt finančních i sociálních problémů v rodinách nezaměstnaných, výše vzdělání a s ním spojený vykonávaný druh práce má vliv na různé psychické problémy nezaměstnaných. V praktické rovině je důležité se podle těchto výsledků zaměřit na pomoc nezaměstnaným s nalezením nového zaměstnání.

Klíčová slova: trh práce, sociální problémy, region Příbram, úřad práce, nezaměstnanost, zaměstnanost, Příbram, nezaměstnaný

Unemployment and its social impacts in the Příbram region

Abstract

The bachelor thesis deals with the issue of unemployment and its social impact on people in the region of Příbram.

The work consists of a theoretical and practical part, while the theoretical part defines the main characteristics of the labour market and unemployment. Furthermore, the social impact with which they are described are described mainly with the help of literary sources unemployment is closely linked.

The practical part first describes the structure of unemployment in the district of Příbram in years 2016-2020, then the social impacts are determined unemployment through questionnaire survey.

The aim of the work is to analyze the problem unemployment in a given region and find out which specific social problems unemployment causes in this region and confirm or refute these research assumptions: the length of unemployment affects the way of looking for future work, unemployment affects the social status of the unemployed, the occurrence of financial and social problems in unemployed families, the level of education and the associated type of work has an impact on the various psychological problems of the unemployed. On a practical level, it is important to focus on helping the unemployed find a new job, according to these results.

Keywords: labour marker, social problems, Příbram region, labour office, unemployment, employment, Příbram, unemployed

Obsah

1 ÚVOD	11
2 CÍL PRÁCE A METODIKA	12
2.1 Cíl práce	12
2.2 Metodika	12
3 TEORETICKÁ ČÁST	14
3.1 TRH PRÁCE A PROBLEMATIKA NEZAMĚSTNANOSTI.....	14
3.1.1 Charakteristika a funkce trhu práce	14
3.1.2 Segmentace trhu práce	16
3.1.3 Zaměstnanost	18
3.1.4 Politika zaměstnanosti	18
3.2 NEZAMĚSTNANOST	22
3.2.1 Rozdělení nezaměstnanosti.....	23
3.2.2 Měření nezaměstnanosti	24
3.2.3 Důsledky nezaměstnanosti.....	26
3.2.4 Rizikové skupiny nezaměstnaných.....	27
3.2.5 Typologie dopadů nezaměstnanosti.....	28
4 PRAKTICKÁ ČÁST	31
4.1 REGION PŘÍBRAM.....	31
4.1.1 Popis okresu Příbram	31
4.2 STRUKTURA NEZAMĚSTNANOSTI V OKRESE PŘÍBRAM V LETECH 2016-2020	38
4.2.1 Struktura nezaměstnaných z hlediska pohlaví	38
4.2.2 Struktura nezaměstnaných z hlediska věku	39
4.2.3 Struktura nezaměstnaných z hlediska délky nezaměstnanosti.....	40
4.2.4 Struktura nezaměstnaných z hlediska vzdělání	41
4.3 ZPRACOVÁNÍ VLASTNÍHO DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....	42
4.4 Interpretace výsledků dotazníkového šetření	42
4.4.1 Identifikační znaky respondentů	42
4.4.2 Popis nezaměstnanosti respondentů.....	45
4.4.3 Vlivy nezaměstnanosti na sociální vztahy	53
4.4.4 Vlivy nezaměstnanosti na finanční situaci respondentů	57
4.4.5 Vlivy nezaměstnanosti na zdravotní stav nezaměstnaných	59
5 ZHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ	64
6 ZÁVĚR	66
7 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	67

Seznam grafů

Graf 1: Vývoj počtu nezaměstnaných v okrese Příbram podle pohlaví v letech 2016-2020	38
Graf 2: Jaké je Vaše pohlaví?	42
Graf 3: Kolik je Vám let?	43
Graf 4: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?	43
Graf 5: Kolik máte nepnoletých dětí? (do 18 let věku)	44
Graf 6: Jste aktuálně nezaměstnaný/á?	45
Graf 7: Pokud jste v předchozí otázce odpověděl/a „ANO“, před jakou dobou jste se setkal/a s nezaměstnaností?	46
Graf 8: Jak dlouho jste hledal/a, nebo hledáte nové zaměstnání?	46
Graf 9: Jakým způsobem jste hledal/a, nebo hledáte nové zaměstnání?	47
Graf 10: Jaký je/byl Váš důvod, který zapříčinil Vaši nezaměstnanost?	49
Graf 11: Pobíráte nebo jste pobíral/a podporu v nezaměstnanosti?	50
Graf 12: Pro nalezení nového zaměstnání jste ochotný/á se rekvalifikovat?	50
Graf 13: Jste ochoten/na denně dojíždět do zaměstnání nejvýše v rámci:	51
Graf 14: Registroval/a jste se v době nezaměstnanosti na úřad práce?	52
Graf 15: Pokud jste na předchozí otázku odpověděl/a „ANO“, jaká je Vaše zkušenost s úřadem práce?	52
Graf 16: Ovlivnila ztráta Vašeho zaměstnání vztahy s Vaší rodinou nebo přáteli?	53
Graf 17: Chodíte nebo chodil/a jste v době Vaší nezaměstnanosti více do společnosti?	54
Graf 18: Kdo pro Vás byl/je v době nezaměstnanosti největší oporou?	55
Graf 19: Jak Vám pomáhá nebo pomáhala v době nezaměstnanosti Vaše rodina?	56
Graf 20: Máte nebo jste měl/a pocit, že se k Vám okolí začalo chovat jinak, když jste byl/a nezaměstnaný/á?	56
Graf 21: Měl/a jste nebo máte pocit, že si nemůžete nebo jste si nemohl/a dovolit koupit určité věci?	57
Graf 22: Pocítil/a jste v době nezaměstnanosti finanční tíseň?	58
Graf 23: Myslíte si, že v době Vaší nezaměstnanosti jste dokázal/a zabezpečit svou rodinu?	58
Graf 24: Po dobu Vaší nezaměstnanosti jste pocítil/a:	59
Graf 25: Pokud jste v předchozí otázce označil/a alespoň jednou: silně, často, občas nebo výjimečně, vyhledal/a jste odbornou pomoc?	63

Seznam obrázků

Obrázek 1: Okres Příbram s názvy obcí, barevně	31
Obrázek 2: Největší zaměstnavatelé v Příbrami	36

Seznam tabulek

Tabulka 1: Obecná míra nezaměstnanosti v ČR (%) v letech 2016-2020	26
Tabulka 2: Podíl nezaměstnaných osob, pracovní místa v evidenci úřadu práce v okrese Příbram (stav k 31.12.)	32
Tabulka 3: Podíl nezaměstnaných osob, pracovní místa v evidenci úřadu práce v okrese Písek (stav k 31.12.)	33
Tabulka 4: Podíl nezaměstnaných osob, pracovní místa v evidenci úřadu práce v okrese Rokycany (stav k 31.12.)	34

Tabulka 5: Počet obyvatel a jejich průměrný věk v okrese Příbram	35
Tabulka 6: Největší města v okrese Příbram k 1.1. 2020	35
Tabulka 7: Vývoj počtu nezaměstnaných v okrese Příbram podle věku v letech 2016-2020	39
Tabulka 8: Struktura počtu uchazečů o zaměstnání v okrese Příbram dle délky evidence na pracovním úřadě v letech 2016-2020	40
Tabulka 9: Struktura počtu uchazečů o zaměstnání v okrese Příbram podle vzdělání v letech 2016-2020	41
Tabulka 10: Jaký je/byl Váš poslední druh vykonávané práce?	44
Tabulka 11: Délka nezaměstnanosti a způsob vyhledávání nové práce	48
Tabulka 12: Porovnání druhu vykonávané práce, vzdělání a psychických problémů	61

1 ÚVOD

Nezaměstnanost sebou nese mnoho negativních aspektů, a proto toto téma, patří v dnešní době stále mezi často diskutované a jemu věnováno nespočet vědeckých studií, článků a kapitol v publikacích týkajících se ekonomického myšlení. Každý stát se o míru nezaměstnanosti zajímá a snaží se ji měřit, snižovat a informovat se o jejím aktuálním vývoji.

Podle listiny základních práv a svobod a také článku 26, ústavního pořádku České republiky má právo každý občan na získávání potřebných prostředků pro zajištění svých životních potřeb prací. Tyto legitimace zajišťují ochranu občanům, kteří nemohou pracovat a takovou skutečnost sami nezavinili. Pokud tak nastane, stát takovým jednotlivcům poskytuje hmotné zabezpečení v přiměřeném rozsahu.

Je ovšem důležité podotknout, že nezaměstnanost je přirozený jev a na trhu práce se s ní budeme vždy potýkat. V každé společnosti se najdou jedinci, kterým se buďto pracovat nechce, nebo si nedokážou vybrat z nabídek na trhu práce.

Nezaměstnanost není ale pouze ekonomickým problémem, ale také sociálním a dá se rozdělit na několik druhů. V první řadě se jedná o nezaměstnanost frikční, která většinou nemá příliš enormní dopady, dále je to nezaměstnanost strukturální a cyklická, které již zatěžují ekonomiku i společnost mnohem více. Pokud se v určitém regionu zvýší podíl nezaměstnaných osob, které jsou dlouhodobě nezaměstnané, dlouhodobě a systematicky se snaží nalézt uplatnění na trhu práce a nedaří se jim, tak se časem stávají nezaměstnatelnými. V takové situaci jsou lidé bez práce vystaveny tlaku z jejich okolí, rodiny, přátel a tak dále. Nezaměstnaný se ocitne ve stavu tzv. sociálně vyloučený a na základě takového statusu mohou nastat různé psychologické problémy.

Jedna skupina osob bez práce mohou snášet dobu své nezaměstnanosti v naprostém pořádku a žijí bez problémů z podpory v nezaměstnanosti a ostatních státních dávek. Ne všichni tuto situaci takto zvládají, další skupinou nezaměstnaných jsou tací, kterým ztráta zaměstnání velice ovlivnila jejich životy. V neposlední řadě je tu skupina lidí, kteří po dobu své nezaměstnanosti dokážou žít ze svých rezerv či s pomocí své rodiny.

Pro tuto bakalářskou práci bylo dané téma zvoleno z důvodu pokusu o zmapování sociálních problémů nezaměstnanosti na jedince a jejich okolí v regionu Příbram. Mezi další důvod zvolení tohoto tématu patřil osobní zájem autorky, která v příbramském regionu žije.

2 CÍL PRÁCE A METODIKA

2.1 Cíl práce

Cílem práce je analyzovat problematiku nezaměstnanosti v regionu Příbram a zjistit, které konkrétní sociální problémy nezaměstnanost v tomto regionu způsobuje.

Hlavním cílem pro tuto bakalářskou práci je potvrdit či vyvrátit následující výzkumné předpoklady:

- délka nezaměstnanosti ovlivňuje způsob vyhledávání nastávající práce,
- nezaměstnanost má vliv na změnu společenského statusu nezaměstnaného,
- výskyt finančních a sociálních problémů v rodinách nezaměstnaných,
- výše vzdělání a s ním spojený vykonávaný druh práce má vliv na různé psychické problémy nezaměstnaných.

2.2 Metodika

Teoretická část bakalářské práce bude zaměřena na definice odborných pojmů z oblasti trhu práce, sociálních problémů způsobené nezaměstnaností, nezaměstnanosti a její dělení. Podklady pro zpracování bakalářské práce budou získávány především z literárních publikací a internetových zdrojů.

Na počátku praktické části bude charakterizován příbramský region a bude zobrazena struktura nezaměstnanosti v daném regionu za rok 2016-2020 z několika hledisek. Pomocí analýzy bude zjištěno, jaké se naskytli okolnosti nezaměstnaných související s nezaměstnaností a změna nezaměstnanosti v průběhu několika let. Tyto data budou získané především z úřadu práce v Příbrami a českého statistického úřadu. Poté bude následovat dotazníkové šetření, díky kterému se získají přehledně a anonymně potřebná data.

Pro tuto bakalářskou práci byly využity následující metody práce: komparace, teoreticko-empirická, dedukce a analýza.

Pro praktickou část bylo použito dotazníkové šetření, kdy byli osloveni respondenti z okresu Příbram, především z okolí dvou měst, a to Příbrami a Dobříše, kdy respondenti z Příbrami byli osloveni přímo na Kontaktním pracovišti ÚP ČR Příbram a zbytek byl vyplněn prostřednictvím elektronického dotazníku. Věková skupina oslovených respondentů byla v rozmezí 18–65 let a více. Získaná data byla zpracována v tabulkách a následně graficky upravena v programu Excel. U většiny otázek byl kvůli lepšímu

zobrazení výsledků v grafu použit relativní počet a u některých byly hodnoty uvedeny v ABS. číslech.

Skupina respondentů, na kterou byly dotazy zaměřeny: nezaměstnaní lidé nebo ti, co v minulosti byli nezaměstnaní z okresu Příbram.

Výzkumné předpoklady:

- délka nezaměstnanosti ovlivňuje způsob vyhledávání nastávající práce,
- nezaměstnanost má vliv na změnu společenského statusu nezaměstnaného,
- výskyt finančních i sociálních problémů v rodinách nezaměstnaných,
- výše vzdělání a s ním spojený vykonávaný druh práce má vliv na různé psychické problémy nezaměstnaných.

Dotazníkové šetření

Typy otázek v dotazníku:

- otevřené – umožňují respondentovi volnou tvorbu odpovědi,
- uzavřené – respondent může vybrat pouze z několika variant odpovědi,
- polouzavřené – jedná se o kombinaci otevřeného i uzavřeného typu.

3 TEORETICKÁ ČÁST

3.1 TRH PRÁCE A PROBLEMATIKA NEZAMĚSTNANOSTI

3.1.1 Charakteristika a funkce trhu práce

Trh práce je pojem, který označuje prostor, kde dochází ke střetu dvou subjektů. Konkrétně dochází ke střetu nabídky pracovních sil, tedy lidí, jejich schopností, dovedností, kvalifikace a předpokladů a poptávky ze strany zaměstnavatelů. Trh práce se liší od jiných trhů tím, že se na něm nabízí a poptává práce, jejímž nositelem je člověk. Je jedním z trhů výrobních faktorů. Na trhu práce se objevuje nabídka a poptávka ve vzájemné soutěži a výsledkem je cena práce neboli mzda. [32]

Inflace

Definice inflace zní: „*Zmenšování kupní síly peněz, projevuje se růstem cen.*“ [8]

Většina ekonomů definuje inflaci jako nárůst všeobecné cenové hladiny zboží a služeb v ekonomice v určitém časovém období. Lze ji také definovat jako snížení kupní síly peněz. Změnu cenové hladiny za určité období udává míra inflace, která se počítá jako poměr konkrétního cenového indexu na konci a na začátku období. Nejčastěji používanými indexy jsou index spotřebitelských cen, index cen výrobců a deflátor HDP. [25]

Nabídka práce

Práce lze v ekonomice definovat jako cílevědomou lidskou činnost, která vede k uspokojení lidských potřeb, k vytváření statků a služeb. Od tohoto pojmu se odvozuje pojem pracovní síla, který lze vysvětlit jako souhrn fyzických a duševních schopností člověka konat určitou práci. Lidé pracují z několika důvodů. Prvním důvodem bývá finanční zajištění své rodiny, a dále proto, aby zdokonalovali sami sebe. [31]

Nabídka práce je určována volbou lidí nabízejících práci, kteří většinou podvědomě porovnávají užitek z volného času s užitekem, který by jim přinesl eventuelní prodej jejich práce. Práce je pro člověka zdrojem obživy a ten proto rozhoduje, kolik hodin své práce bude nabízet. Nabídka práce je závislá na výši mzdové sazby. Nabídka práce roste s růstem mzdové sazby.

Lidé jsou se zvyšující se mzdovou sazbou silněji motivováni uspokojovat svoje nezbytné potřeby prodejem své práce. Avšak po překročení určité hranice při zvyšování mzdové sazby dochází spíše k demotivaci pracovat a lidé preferují svůj volný čas před množstvím prodávané práce. [1]

Hlavními determinantami nabídky práce jsou:

reálné mzdy,

jmění,

mimopracovní příjmy,

demografický vývoj (počet a věková struktura obyvatelstva),

míra ekonomické aktivity obyvatelstva (poměr mezi pracujícím obyvatelstvem

a obyvatelstvem celkem nebo poměr mezi pracujícím obyvatelstvem v produktivním

věku a obyvatelstvem v produktivním věku, vyjádřený v procentech),

společná tradice. [1]

Poptávka práce

Je dána množstvím práce, za které jsou firmy schopny přijmout zaměstnance při různých mzdových tarifech. Mezi základní cíle každé firmy patří dosažení co největšího zisku. Snaží se vyrovnat příjmy z mezního produktu práce a mezní náklady za získání dostatečné množství práce. Křivka poptávky bude mít v tomto případě klesající charakter [2]

Hlavními determinantami poptávky po práci jsou:

cena práce charakterizována mzdovou sazbou,

poptávka po produkci vyráběné pomocí práce a cena této produkce,

produktivita práce (celkový výstup dělený pracovními vstupy), která závisí na:

kvalitě vstupů práce (dána vzděláním, gramotností, odbornou

průpravou a dovednostmi ekonomicky aktivního obyvatelstva, množství a kvalitě

kooperujících, výrobních faktorů, úrovní a užitím technických a technologických znalostí),

ceny ostatních vstupů (kapitál, půda),

očekávané budoucí tržby,

disponibilní přebytečná síla. [1]

Funkce trhu práce

Trh práce má funkci ekonomickou a funkci sociální.

Ekonomická funkce trhu práce vystupuje ze vztahu mezi výrobním subsystémem pracovních činností, tedy pracovních míst a pracovní silou. Takovýto vztah je řešen na základě směny práce mezi firmami, regiony a odvětví. Pracovní síla je předmětem směny na trhu práce. [31]

Sociální funkce trhu práce se rozumí, že v procesu směny jsou prostřednictvím nabídky pracovní síly a poptávky po pracovní síle určovány mzdy a ostatní podmínky zaměstnanosti, například pracovní doba. Zaměstnanci a zaměstnavatelé jsou v tomto případě zúčastněné strany. Dále do tohoto procesu vstupují další partneři: státní instituce, odbory, někdy i politické lobby a další, kteří se mohou podílet a značně ovlivňovat tento proces, jelikož souvisí s jejich ekonomickými a politickými zájmy. [31]

3.1.2 Segmentace trhu práce

Pojmem segmentace trhu práce je možno rozlišit primární a sekundární trh práce, externí a interní trh práce a formální a neformální trh práce.

Na světě existuje několik druhů trhu práce, a to podle toho, kolik existuje geografických oblastí, odvětví a profesí, na základě toho mluvíme v souladu s teorií duálního trhu o minimálně dvou trzích označovaných jako primární a sekundární trh. [6]

Primární trh práce se zaměřuje na lepší a výhodnější příležitosti s vyšší prestiží, uděluje řadu šancí, relativně dobré možnosti profesního růstu a obvykle i lepší pracovní podmínky. Taková pracovní místa relativně poskytují bezpečí před ztrátou zaměstnání či propuštěním. Pro pracovníka je zde lepší prostředí pro zlepšení své kvalifikace a tím dále posilovat stabilitu svého zaměstnání, nebo také zvýšit své šance na udržení se na tomto privilegovaném trhu i po propuštění. Práce je zde obvykle dobře placená a je zde zajištěn i jistý růst mezd. Vyskytuje se zde též relativně malá fluktuace. [6]

Sekundární trh práce je charakterizován pracovními místy s nižší prestiží a nižší mzdovou úrovní. Pracovní kariéra zde není příliš výhodná, jelikož se tu často

vyskytuje kratší či delší nezaměstnanost. Na takovém trhu je daleko snazší získat nové zaměstnání, avšak se zde vyskytují méně stabilní pracovní příležitosti. Naopak od primárního trhu se na sekundárním trhu vyskytuje velká fluktuace pracovníků a menší možnost zlepšit si kvalifikaci. Úroveň nezaměstnanost negativně ovlivňuje mzdovou hladinu v tomto sektoru. [6]

Externí trh práce neboli vnější představuje trh, kde dochází k vzájemnému působení mezi poptávkou po práci ze strany firem a nabídkou práce od jednotlivců, kteří mohou ihned nebo v krátkém časovém intervalu nastoupit do nového zaměstnání. Tento trh se snaží o zvýšení mobility pracovníků mezi podniky a firmy si mezi sebou vzájemně konkurují. [6]

Interní trh práce neboli vnitřní není trhem v právním slova smyslu, jelikož se nachází uvnitř jednotlivých podniků. Představuje možnosti uvnitř jednotlivých firem, mezi kterými dochází k rozmisťování pracovníků bez jejich propuštění.

Mezi základní příčiny vzniku interního trhu patří:

náklady zaměstnání a zaškolení,

každá firma má specifické požadavky na pracovní sílu a ta musí být zaškolená,

týmová spolupráce,

větší znalost existujících zaměstnanců,

větší jistota místa pro zaměstnance,

role odborů – oboustranný vztah. [16]

Formální trh práce je trh oficiálních pracovních příležitostí, který je kontrolován a zároveň i regulován společenskými institucemi. [16]

Neformální trh práce je oproti formálnímu trhu bez kontroly i regulace společenských institucí (zejména daňových úřadů) a aktivita v takovém trhu je obvykle řazena do tzv. šedé či černé ekonomiky (různé formy nelegálního podnikání). [16]

3.1.3 Zaměstnanost

Zaměstnaností se řídí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. V první řadě zákon vymezuje Státní politiku zaměstnanosti ČR. Hlavní náplní práce této politiky je vytvářet různé programy, které jsou v souladu s evropskými strategiemi, vydanými k této problematice. Podstatné je ustanovení o diskriminaci, které stanovuje pravidla, že by se lidé neměli rozlišovat mezi pohlavími, etnickým nebo rasovým původem, věkem, osobu se zdravotním postižením aj. Toto konání zřizuje a kontroluje Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV). [21]

Kontrolní kompetenci má Státní úřad inspekce práce. Tento orgán může ukládat pokuty těm, kteří nedodržují zákon o zaměstnanosti (zaměstnavatelům, fyzickým a právnickým osobám a zaměstnancům). [34]

Populace je rozdělena do dvou skupin – na ekonomicky aktivní a neaktivní. [16]

Ekonomiky aktivní:

zaměstnaní,
nezaměstnaní

Ekonomicky neaktivní:

děti,
důchodci,
studenti,
muži nebo ženy na mateřské [16]

Lidé, kteří jsou starší 15 let a vydělávají (tzn. za svou práci pobírají mzdu nebo podnikají) se nazývají zaměstnaní. [16]

3.1.4 Politika zaměstnanosti

Pomocí nástrojů se snaží politika zaměstnanosti činnosti státu optimalizovat fungování trhu práce, tyto nástroje ovlivňují nabídku a poptávku práce. Tuto politiku lze rozdělit na dvě různé části. První z nich je aktivní politika zaměstnanosti, která má za cíl zvyšovat zaměstnanost a druhou částí je pasivní politika zaměstnanosti, která snižuje dopady nezaměstnanosti. [31]

3.1.4.1 Aktivní politika zaměstnanosti

MPSV a ÚP ČR jsou dva orgány, které pomáhají státu řešit problémy týkající se nezaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti se snaží omezovat nezaměstnanost a podporovat rovnováhu práce ve státě. V České republice je vymezena v Zákoně o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. [21]

Stát tuto politiku řeší pomocí rekvalifikace, investičních pobídek, veřejně prospěšné práce, společensky účelných pracovních míst, příspěvků na zapracování, příspěvků při přechodu na nový podnikatelský program a příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. [22]

Rekvalifikace

Úřad práce rekvalifikaci zajišťuje uchazečům nebo zájemcům o určité zaměstnání. Občan, který je nezaměstnaný díky ní získá nové znalosti, dovednosti nebo si pouze zlepší své dosavadní vzdělání. Je velice žádoucí, jelikož trh práce se neustále mění a mnoho uchazečů nebo zájemců nemá dostatečnou kvalifikaci. Klade se důraz na vzdělání, věk, zdravotní způsobilost, a hlavně na schopnosti jedince. Na jednu osobu, která prochází rekvalifikací Úřad práce může využít maximálně 50 tisíc Kč. To může zahrnovat například dopravu, stravování, pojištění atd. Rekvalifikace se pro takové lidi koná ve specializovaných a školských zařízeních k tomu určených. [28]

Podmínka pro účastníka, aby Úřad práce tyto náklady za rekvalifikaci uhradil je, že osoba, která prošla rekvalifikací nastoupí do práce, kde požadují danou kvalifikaci. Pokud se tak nestane, nezaměstnaný bude muset veškeré náklady uhradit. [28]

Investiční pobídky

Zaměstnavateli, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky, se hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců. [21]

Veřejně prospěšné práce

Vykonávají ji dlouhodobě evidovaní nezaměstnaní na ÚP nebo špatně zařaditelní na nějaké pracovní místo. Jsou časově omezené, nejdéle však na 12 kalendářních měsíců. Zaměstnavateli, který tyto práce poskytuje, ÚP zaplatí částečné nebo celé mzdové náklady (včetně zdravotního a sociálního pojištění). [21]

Společensky účelná pracovní místa

Určeno pro osoby, které nelze jinak pracovně umístit. Zaměstnavatel má nárok na finanční příspěvek nejdéle na dobu 12 kalendářních měsíců. Je žádoucí, aby vznikl nízký počet takto vytvořených pracovních míst. [21]

Příspěvek na zapracování

ÚP poskytuje finanční příspěvek zaměstnavateli, který zaměstná někoho, kdo potřebuje zvýšenou péči (matka s dítětem, lidé v pokročilejším věku, s horším zdravotním stavem atd.). [34]

Příspěvek je poskytován nejdéle na 3 měsíce a může být poskytnut až do poloviční výše minimální měsíční mzdy. Tato doba je stanovena v této délce, jelikož zařazenému pracovníkovi může trvat delší časové období, než se zapracuje. [21]

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Tato podpora se dotýká dvou stran – zaměstnavatele a jeho zaměstnanců. ÚP poskytne finanční částku, která je nutná k udržení pracovního místa u dotyčného zaměstnavatele. Ten může rozhodnout o přechodu na nový lepší program, ale nikde není dáno, že se mu podaří udržet místa pro své zaměstnance. Z tohoto důvodu mu je poskytována tato finanční podpora až na dobu 6 měsíců a její nejvyšší možná částka může být až polovina minimální mzdy. [21]

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Příspěvek je poskytován zaměstnavateli, který uzavřel s ÚP písemnou smlouvu o vybudování chráněných pracovních míst (dále jen CHPM). Další podmínkou je mít toto vytvořené místo obsazené osobou OZP na dobu nejméně 3 let. [21]

3.1.4.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Tato politika zahrnuje podporu v nezaměstnanosti a nástroje, které slouží nezaměstnaným a popřípadě těm, kterým hrozí ztráta práce. Ve výdajích na pasivní politiku zaměstnanosti se počítají i takové výdaje, které jsou spojené s předčasným odchodem do důchodu (to neplatí pro předčasný odchod do důchodu ze zdravotních důvodů).

Úřad práce v České republice vyplácí podporu takovým uchazečům o zaměstnání, kteří splní podmínky dané MPSV. Uchazeč musí splnit jednu z podmínek, kterou je získání důchodového pojištění po dobu alespoň 12 měsíců

v posledních 2 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání. Podle věku uchazeče se podpora vyplácí po dobu maximálně 5–11 měsíců. Na základně průměrného měsíčního čistého výdělku v posledním zaměstnání se spočítá výše podpory. Ta v prvních dvou měsících činí 65 % této částky, v dalších dvou měsících 50 % a v následujících měsících 45 %. [23]

3.1.4.3 Úřad práce

Úřad práce České republiky je správním úřadem, který plní úkoly v oblasti zaměstnanosti, oblasti ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a v oblasti státní sociální podpory. [30]

Správa služeb zaměstnanosti řídí 77 úřadů práce. Pro lepší dostupnost služeb občanům zřídily úřady práce 56 poboček a 116 stálých detašovaných pracovišť. V naléhavých případech jsou zřizována detašovaná pracoviště, nejčastěji v prostorách zaměstnavatele, který uvolňuje větší počet zaměstnanců. [11]

Práci úřadu práce můžeme charakterizovat v těchto bodech:

- Poskytuje informace občanům o možnostech získání zaměstnání, odborné přípravy a rekvalifikaci, dále informuje zaměstnavatele o volných zdrojích pracovních sil na jejich vyžádání.
- Napomáhá uchazečům o zaměstnání, kteří mají trvalý pobyt v jeho územním obvodu, nalézt vhodně zaměstnání.
- Může zřizovat státní rekvalifikační střediska.
- Vede evidenci volných pracovních míst, evidenci uchazečů o zaměstnání, vydaných pracovních povolení cizincům a osobám bez státní příslušnosti.
- Provádí kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti včetně ukládání pokut.
- Zaměstnavatelům hradí náklady na náborové příspěvky a jiné výhody poskytované doosídlencům ve vymezeném území pohraničí.
- Účelně hospodaří s prostředky na zabezpečení zaměstnanosti.
- Sleduje a hodnotí stav trhu práce a zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém územním obvodu a činí opatření k ovlivňování nabídky a poptávky na trhu práce.
- Podněcuje a hmotně podporuje zřizování společensky účelných pracovních míst a vytváření veřejně prospěšné práce ve svém územním obvodu.

- Projednává se zaměstnavateli na základě jejich informací umístování uvolněných zaměstnanců při strukturálních změnách, racionalizačních a jiných opatřeních.
- Potvrzuje, že občan žádající o předčasné přiznání starobního důchodu byl veden v evidenci uchazeče o zaměstnání a po jakou dobu, a v případě, že tomuto občanu bylo poskytováno hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání, den, kterým byla jeho výplata zastavena.
- Spolupracuje s orgány sociálního zabezpečení a orgány státní zdravotní správy při zprostředkování vhodného zaměstnání pro uchazeče o zaměstnání.
- Spolupracuje s potencionálními kurátory a dalšími terapeutickými pracovišti, pracovišti rodinné terapie, jakož i s humanitárními institucemi.
- Na základě písemné dohody poskytuje zaměstnavateli z účelově určených prostředků příspěvek k částečné úhradě náhrady mzdy poskytované zaměstnancům podle pracovněprávních prostředků.
- Plní úkoly při provádění důchodového pojištění uchazečů o zaměstnání podle zvláštního zákona. [33]

3.2 NEZAMĚSTNANOST

Nezaměstnanost lze definovat jako významný ekonomický ukazatel, který je součástí tržního hospodářství. Jedná se o jev, kdy je poptávka po pracovních pozicích vyšší než jejich nabídka. Nejedná se však pouze o ekonomický problém, ale jde i o sociální a kulturní problém. Nezaměstnanost lze definovat několika způsoby. [5]

„Nezaměstnanost je podstatnou kvalitativní charakteristikou spojenou s existencí tržního prostředí. Představuje setrvalý projev nerovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce ve smyslu převisu nabídky práce nad poptávkou po práci. Ve statistikách se jako ukazatel nezaměstnanosti uvádí míra nezaměstnanosti.“ [6]

Ve velkém sociologickém slovníku je nezaměstnanost definována jako *„výskyt osob bez placeného zaměstnání, které je chtějí a aktivně ji hledají, jsou na něj odkázány jako zdroj obživy. Je to ekonomický a sociální jev moderních společností spojený s industrializací a tržní dynamikou, který může nabýt povahy sociálního problému, zejména pokud se jedná a nezaměstnanost dlouhodobou a masovou.“* [15]

3.2.1 Rozdělení nezaměstnanosti

Podle příčin

Dělí se na frikční, strukturální, cyklickou a sezónní, podle toho, co nezaměstnanost vyvolá.

- **Frikční nezaměstnanost**

Nezaměstnanost způsobená různými změnami v alokaci zdrojů společnosti, mezi typy a sférami výroby služeb a zboží. Díky těmto změnám se mění požadavky na kvalifikaci, dovednosti a znalosti. Výsledkem je, že zaměstnavatel nenajde zaměstnance a naopak, i přesto, že zaměstnanec má dostatečnou kvalifikaci pro výkon dané práce, kterou již společnost nevyžaduje. Hlavním rysem této nezaměstnanosti je její krátké trvání. [10]

- **Strukturální nezaměstnanost**

Mezi hlavní příčinu patří strukturální změny, které probíhají v ekonomice. Jde o zvětšení určitého odvětví a zároveň zmenšení jiného. Následkem je, že klesá poptávka po určité profesi a s tím roste poptávka po jiné. Tím pádem se zaměstnanci začnou propouštět a budou si muset najít novou práci v rozšiřujícím se odvětví. [10]

- **Cyklická nezaměstnanost**

Vzniká při poklesu poptávky v celé ekonomice. Důsledkem je pokles zájmu lidí o práci ve všech odvětvích. [23 19] Pokud se celkové výdaje a produkt snižují, tak se tím pádem celková nezaměstnanost zvyšuje a to v tzv. cyklických odvětvích více. Cyklická nezaměstnanost může nastat zvláště v období hospodářské recese či krize, důsledkem je obvyklé propouštění pracovníků bez nároku na návrat. [3]

- **Sezónní nezaměstnanost**

Příčinou této nezaměstnanosti je to, že ekonomické činnosti jsou soustředěny v jedné části roku. Důsledkem je, že zaměstnavatel uvidí, že jeho poptávka je snížena, tím pádem sníží také svou poptávku po pracovnících. Příkladem může být lesnictví, kdy zaměstnanci, kteří chodí plít do školek provádí tuto činnost jen v některých měsících v roce, kdežto v zimních měsících pro ně není práce. Tato sezónní činnost se

ukáže v poptávce po zaměstnání. Tzn. že v létě vzroste, ale v zimě prudce poklesne. [29]

Podle času

Dále se rozděluje na krátkodobou nezaměstnanost a dlouhodobou nezaměstnanost.

- **Krátkodobá nezaměstnanost**

Krátkodobě nezaměstnané osoby jsou ty, které jsou bez zaměstnání méně než jeden rok. Taková nezaměstnanost nezpůsobuje nezaměstnaným osobám vážnější problémy. [13]

- **Dlouhodobá nezaměstnanost**

Za dlouhodobě nezaměstnané se považují ty osoby, které jsou nezaměstnané déle než jeden rok a tento typ délky nezaměstnanosti je závažnější než krátkodobá. [24] Dlouhodobá nezaměstnanost má nejen ekonomické dopady, ale nezaměstnané osoby mají i existenční potíže, ztrácejí sebeúctu. Díky dlouhotrvající nezaměstnanosti si osoby na takový způsob života mohou zvyknout a tím se mohou stát dobrovolně nezaměstnanými. [13] Navíc je potvrzeno, že čím déle nezaměstnanost u lidí trvá, tím menší je pravděpodobnost, že naleznou opět novou pracovní příležitost. Tím pádem je řešení problémů dlouhodobě nezaměstnaných složitější a je potřeba integrovaný přístup. [20]

3.2.2 Měření nezaměstnanosti

Konkrétní ukazatele nezaměstnanosti, které jsou sledovány:

Obecná míra nezaměstnanosti

Vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle (v %), kde číselník i jmenovatel jsou ukazatele konstruované podle mezinárodních definic a doporučení aplikovaných ve VŠPS. [10]

Podíl nezaměstnaných osob

Znázorňuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15–64 let z veškerých obyvatel ve stejném věku. [35] Za nezaměstnané se považují tací lidé, kteří nemají placené zaměstnání ani sebe zaměstnání, ale práci pravidelně hledají a jsou ochotni

v krátkou dobu nastoupit. (= ekonomicky aktivní obyvatelstvo – pracovní síla dané země). [26]

Pro měření nezaměstnanosti je potřeba znát základní skupiny, které je potřeba rozlišit. Výše zmíněné nezaměstnané, dále zaměstnaní a ostatní.

Zaměstnaní obyvatelé jsou ti, kteří mají placené zaměstnání, nebo sebe zaměstnání (to zahrnuje i osoby dočasně v práci nepřítomné, ale s formální vazbou k zaměstnání). [26]

Ostatní rozumíme obyvatelstvo jako jsou studenti, penzisté, invalidé nebo ženy v domácnosti. (= ekonomicky neaktivní obyvatelstvo). [26]

Výsledkem měření je ukazatel míry nezaměstnanosti. „*Míra nezaměstnanosti je procento nezaměstnaných z ekonomicky aktivního obyvatelstva.*“ [16]

Vzorec pro výpočet míry nezaměstnanosti:

$$u = \frac{U}{L + U} * 100 \quad (1)$$

u = míra nezaměstnanosti (v %)

U = počet nezaměstnaných

L = počet zaměstnaných [8]

Několik teorií se ohrazuje tím, že takové měření nevystihuje určité skupiny, jakou jsou například:

- pracovníci s nuceným zkráceným pracovním úvazkem,
- osoby, které jsou vyřazené z pracovní síly, jako odražené pracovníky, to jsou ti, co přestali hledat práci, jelikož už nevěří, že ji ještě najdou,
- mohou se zde zařadit i pracovníci, kteří se rekvalifikují, popřípadě osoby, které práci našli, ale nastoupí až později. [26]

3.2.2.1 Míra nezaměstnanosti v letech 2016-2020

Tabulka 1: Obecná míra nezaměstnanosti v ČR (%) v letech 2016-2020

Rok	Obecná míra nezaměstnanosti
2016	4,0 %
2017	2,9 %
2018	2,2 %
2019	2,0 %
2020	2,6 %

Zdroj: Český statistický úřad, vlastní zpracování

Z tabulky je patrné, že nejvyšší míra nezaměstnanosti byla v roce 2016.

3.2.3 Důsledky nezaměstnanosti

„Dopady nezaměstnanosti negativně ovlivňují nejen ekonomiku, ale také politickou a sociální stabilitu země.“ [10]

Ekonomické důsledky

Při vysoké nezaměstnanosti dochází k častějšímu nevyužívání zdrojů, jelikož ekonomika nevytváří tolik produktů a služeb, kolik by byla schopna za optimálních podmínek. O ztrátách, které vznikají v období vysoké nezaměstnanosti se dá říci, že jsou největším plýtváním zdrojů v soudobé ekonomice (snížení výroby, snížení životní úrovně). Ve většině případech se jedná o cyklickou nezaměstnanost. To vyjadřuje Okunův zákon. [26]

„Okunův zákon říká, že na každá 2 %, o něž GNP poklesne vzhledem k potenciálnímu produktu, se míra nezaměstnanosti zvýší o 1 %.“ [26]

Sociální důsledky

Jednou ze špatných stránek nezaměstnanosti se stávají také sociální důsledky, a to v rovině celospolečenské, tak i individuální. Takovéto dopady vznikají ve sdružované podobě a ty přinášejí další společenské problémy, které mají vliv na ekonomiku. Do sociálních dopadů nezaměstnanosti řadíme: [10]

- Psychické zatížení vyvolané ze ztráty pracovního příjmu, ze změny zažitých rolí a pozic. Ke zhroucení rodinných vazeb a dalším problémům, které mají obvykle psychický profil, jako je například stres,

ztráta sebedůvěry, zdravotní problémy, růst agresivity, alkoholismus aj., dochází zejména, když jedinec, který finančně zajišťuje svou rodinu přijde o svůj příjem, tím může ztratit svou pozici a autoritu.

- Výskyt neetických hodnot spojené se vznikem nežádoucích jevů jako je například kriminalita, narkomanie aj.
- Možné spory mezi skupinami ve společnosti (např. rasismus aj.). [10]

Zdravotní a psychické důsledky

Nezaměstnanost je pro většinu lidí velmi traumatizující. Lidé díky ní ztrácí sociální status a prestiž, která je spojená s různými osobními vlastnostmi a dispozicemi. Může v lidech vyvolat pocit frustrace, méněcennosti, ztrátu sebedůvěry, životního selhání nebo pocit neschopnosti aj. Stres, který doprovází většinu nezaměstnaných není často bez následků na jejich zdraví. Průzkumy spojené s nezaměstnaností dokazují, že se změnou míry nezaměstnanosti se často mění i míra onemocnění imunitního, cévního, mozkového ale také kardiovaskulárního systému a také míra psychických onemocnění a potíží. [9] Co se týče dlouhodobé nezaměstnanosti, ta může přispívat až ke krizi legitimacy a k ohrožení stability sociálního a politického systému. [19]

3.2.4 Rizikové skupiny nezaměstnaných

Uchazeči, kteří se snaží nalézt uplatnění na trhu práce musí brát v potaz, že budoucí zaměstnavatel po nich bude požadovat prokázání určitých znalostí, dovedností a schopností. Vstoupit na trh práce není jednoduché a paní Buchtová tvrdí, že uplatnění je „*podmíněno řadou charakteristik, mezi které patří věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví či příslušnost k etnické skupině.*“ [15] Z toho plyne, že ne všichni uchazeči budou mít stejnou možnost uspět na trhu práce. Výčet výše uvedených charakteristik stanovuje skupiny lidí, které budou spjaty s vyšším rizikem ztráty práce a jsou ohroženy dlouhodobou nezaměstnaností.

Ohroženou skupinou lidí na trhu práce mohou být například i lidé vyšší věkové kategorie nebo osoby s jinou barvou pleti, přestože mohou být zkušení a kreativní. [15]

Rizikové skupiny na trhu práce definuje zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., který se zaměřuje na zvýšení šancí při zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání. Do těchto rizikových skupin řadíme:

- fyzické osoby do 20 let věku,

- mladiství do 18 let věku [18]
- fyzické osoby se zdravotním postižením,
- těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu,
- fyzické osoby starší 50 let věku,
- fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku,
- fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců,
- fyzické osoby, které vyžadují zvláštní pomoc (osoby, které se ocitly v mimořádně obtížných poměrech, osoby společensky nepřizpůsobené, ty, kterým byl ukončen výkon trestu odnětí svobody nebo byly propuštěny z výkonu trestu nebo osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí) [13]; [36]

3.2.5 Typologie dopadů nezaměstnanosti

3.2.5.1 Typologie dopadů nezaměstnanosti na společnost

Dopady na jedince mají i špatné důsledky pro společnost. Jedinec může propadnout depresi, která může mít za následek nezaměstnaného nutit kriminálními aktivitami, kdy může začít krást či provádět finanční podvody, a to všechno může mít negativní vliv i na celou společnost a ekonomiku. [7]

3.2.5.2 Typologie dopadů nezaměstnanosti na jedince

V minulosti se začalo spekulovat nad tím, jestli životní změny, které mohou být pozitivní, ale hlavně ty negativní, mají vliv na zdraví člověka. Několik studií se snažilo dokázat spojitost mezi stresem a duševními nebo somatickými nemocemi. S odstupem času se dokázalo, že velký podíl na tom mají hlavně genetické faktory (genetická dědičnost). [7]

Nezaměstnanost může způsobit různé problémy, které se dají rozdělit na duševní, somatické, ekonomické a sociální. Jako příklad jsou zde uvedeny pouze duševní a somatické. [7]

Duševní onemocnění:

- poruchy chování,
- deprese z pracovní deprivace,
- duševní poruchy,

- neurotické poruchy,
- somatomorfí poruchy,
- poruchy nálad (afektivní poruchy),
- poruchy vyvolané stresem,
- poruchy osobnosti a chování dospělých aj.

Somatická onemocnění:

- astma,
- kožní choroby,
- cukrovka,
- vysoký krevní tlak aj. [7]

Z výzkumů je zřejmé, že člověk, který si opět najde práci a zařadí se do určité skupiny vykazuje lepší zdravotní stav. [7]

Deprivace

Dá se charakterizovat také jako „*strádání, nedostatečné uspokojení potřeb*“. [12] Nejčastěji bývá popisována jako citové strádání. Což znamená, že jednotlivec pocítuje nedostatek citu a emocí. Může se jednat o nedostatek prokazovaného a vnímaného respektu, sdílené lásky nebo vzájemných sociálních vazeb. [24]

Daná osoba, která ztratí zaměstnání začne pocítovat nedostatečné uspokojování svých potřeb například po novém zboží, kdy mu to jeho finanční stránka ani neumožní. [14]

Vliv rodiny

Rodina je označována jako primární sociální skupina, která má pět základních funkcí: ekonomickou, reprodukční, ochrannou, výchovnou a socializační. Na jedince mohou dopadnout nežádoucí vlivy, které způsobí to, že některá z uvedených funkcí je narušena či chybí. [12]

Pokud některý z členů rodiny se ocitne ve statusu dlouhodobě nezaměstnaný, mohou nastat dvě situace, rodina svého nezaměstnaného člena podpoří nebo vznikne rodinná krize, která může zahrnovat změnu sociálních vztahů, ztrátu postavení aj. [14]

Změna sociálního statusu

Člověk, který se ocitne v situaci, kdy se stane nezaměstnaným se musí smířit se změnou postavení ve společnosti. Najednou se stane pro společnost „druhotný“ a musí se potýkat s nepříjemnými situacemi, například žádat někoho o něco, o práci aj. [14]

Psychické zdraví

Díky zadluženosti nebo nedostatku financí, změny ve společnosti, pocity úzkosti, ponížení, podřadnosti, osamělosti a deprese je ovlivňováno psychické zdraví. [14]

Participace

Do společenského života již lidi bez práce nejsou tolik zapojeni, protože nějaké aktivity se jich už netýkají. Zastávají pasivní roli, jediné jejich očekávané činnosti jsou hledání nového pracovního místa. [14]

Sociálně patologické jevy

V některých případech se může objevit i agresivní chování a jeho podnětem je obvykle frustrace. Lidé se snaží například pomocí psychoaktivních látek (alkohol a nikotin) uniknout ze své současné situace. Látky, které jsou uvedené v závorce jsou zmíněné z důvodu, že jsou volně dostupné skoro v každém obchodu a jsou v České republice legální. [7]

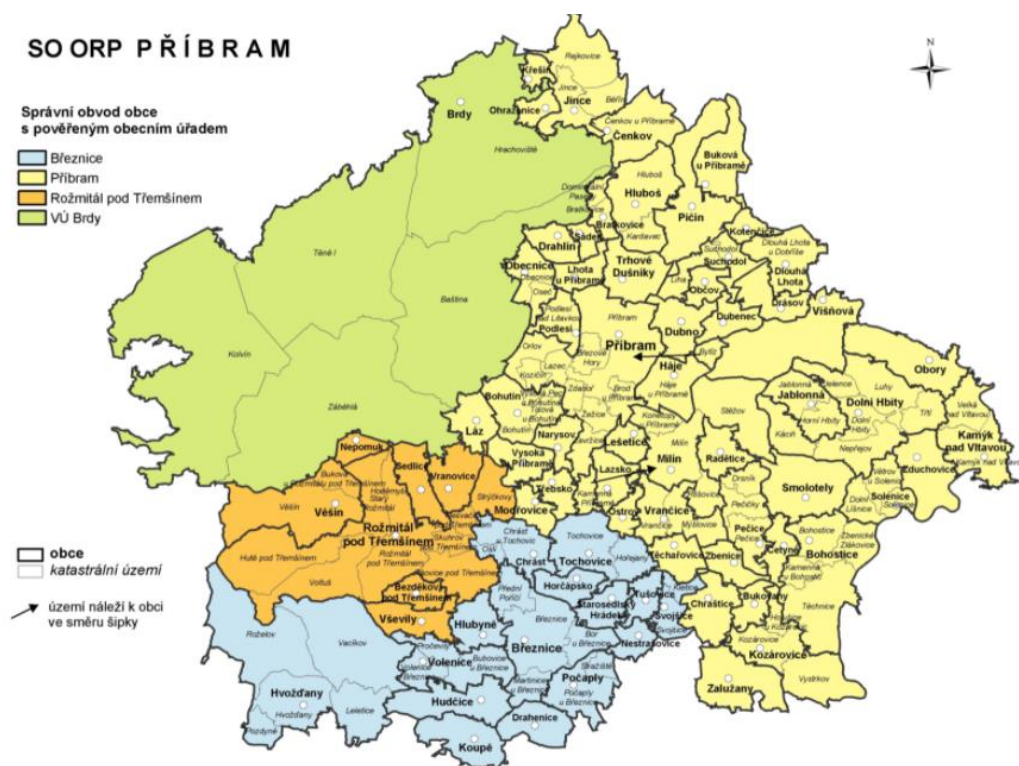
4 PRAKTICKÁ ČÁST

4.1 REGION PŘÍBRAM

4.1.1 Popis okresu Příbram

Okres Příbram se nachází v jihozápadní části Středočeského kraje. Sídlem jeho dřívějšího okresního úřadu bylo město Příbram, které je obcí s rozšířenou působností a též obsahuje správní obvody obcí s rozšířenou působností Dobříš a Sedlčany. V rámci jeho kraje je nejrozsáhlejším okresem a třetím největším v rámci republiky. Jeho sousedy jsou středočeské okresy Beroun, Benešov a Praha-západ, plzeňskými okresy Plzeň-jih a Rokycany a jihočeskými okresy Strakonice, Písek a Tábor.

Obrázek 1: Okres Příbram s názvy obcí, barevně



Zdroj: Středočeský kraj, barevně, online

4.1.1.1 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Příbram, Písek a Rokycany v letech 2016-2020

Tabulka 2: Podíl nezaměstnaných osob, pracovní místa v evidenci úřadu práce v okrese Příbram (stav k 31.12.)

	2016	2017	2018	2019	2020
Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce celkem (dosažitelní)	4 771	3 279	2 716	2 549	3 410
Podíl nezaměstnaných osob (%)	6,31	4,41	3,68	3,48	4,69
Pracovní místa v evidenci úřadu práce celkem	1 232	1 755	2 092	3 411	3 724
Počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce na 1 pracovní místo v evidenci úřadu práce	3,8	1,9	1,3	0,7	0,9

Zdroj: Český statistický úřad, vlastní zpracování

Dosažitelných uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce bylo nejvíce v roce 2016 (4 771) stejně tak byl nejvyšší podíl nezaměstnaných osob v tomto roce (6,31 %). Počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce na 1 pracovní místo v evidenci úřadu práce byl největší v téže roce (3,8). Naopak v roce 2016 bylo nejméně pracovních míst v evidenci úřadu práce (1 232). Nejvíce pracovních míst v evidenci úřadu práce bylo v roce 2020 (3 724).

Pro porovnání situace ve sledovaném okrese Příbram je v následujících dvou tabulkách poukázána situace nezaměstnanosti v Písku a Rokycanech.

Tabulka 3: Podíl nezaměstnaných osob, pracovní místa v evidenci úřadu práce v okrese Písek (stav k 31.12.)

	2016	2017	2018	2019	2020
Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce celkem (dosažitelní)	1 607	1 112	837	875	1 129
Podíl nezaměstnaných osob (%)	3,52	2,45	1,86	1,95	2,52
Pracovní místa v evidenci úřadu práce celkem	1 027	1 522	1 759	2 287	1 870
Počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce na 1 pracovní místo v evidenci úřadu práce	1,6	0,7	0,5	0,4	0,6

Zdroj: Český statistický úřad, vlastní zpracování

Dosažitelných uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce bylo nejvíce stejně jako v okrese Příbram v roce 2016 (1 607) tím pádem byl i nejvyšší podíl nezaměstnaných osob v tomto roce (3,52 %). Stejně tak na tom byl počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce na 1 pracovní místo v evidenci úřadu práce (1,6). Naopak v roce 2016 bylo nejméně pracovních míst v evidenci úřadu práce (1 232). V důsledku toho bylo v roce 2016 nejméně pracovních míst v evidenci úřadu práce (1 027). Nejnižší podíl nezaměstnaných osob byl v roce 2018 (1,86) a v roce 2019 bylo nejvíce pracovních míst v evidenci úřadu práce (2 287).

Tabulka 4: Podíl nezaměstnaných osob, pracovní místa v evidenci úřadu práce v okrese Rokycany (stav k 31.12.)

	2016	2017	2018	2019	2020
Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce celkem (dosažitelní)	1 048	865	776	790	1 080
Podíl nezaměstnaných osob (%)	3,33	2,77	2,48	2,52	3,44
Pracovní místa v evidenci úřadu práce celkem	633	2 230	2 346	2 398	2 423
Počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce na 1 pracovní místo v evidenci úřadu práce	1,7	0,4	0,3	0,3	0,4

Zdroj: Český statistický úřad, vlastní zpracování

Dosažitelných uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce bylo na rozdíl od okresu Příbram a Písek pro Rokycany v roce 2020 (1 080). Tím pádem byl v tomto roce i nejvyšší podíl nezaměstnaných (3,44). V roce 2020 byl společně s rokem 2017 největší počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce na 1 pracovní místo v evidenci úřadu práce (0,4). Nejnižší počet pracovních míst v evidenci úřadu práce byl v roce 2016 (633).

Okres Příbram má na rozdíl od okresu Rokycany a Písek jednoznačně největší počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce a zároveň má nejvyšší podíl nezaměstnaných osob.

4.1.1.2 Demografické údaje

Tabulka 5: Počet obyvatel a jejich průměrný věk v okrese Příbram

Popis	Celkem	Ženy	Muži
Počet obyvatel	115 104	58 357	56 747
průměrný věk	42,9	44,3	41,5

Zdroj: Český statistický úřad, vlastní zpracování

Celkový počet obyvatel k 1.1. 2020 byl 115 104, z toho žen bylo 58 357 a mužů 56 747, kdy průměrný věk u žen byl 44,3 a u mužů 41,5 roků.

Tabulka 6: Největší města v okrese Příbram k 1.1. 2020

Město	Počet obyvatel	Průměrný věk žen	Průměrný věk mužů
Příbram	32 503	45,8 let	42,0 let
Dobříš	8 960	43,2 let	40,3 let
Sedlčany	7 029	46,8 let	42,4 let
Rožmitál pod Třemšínem	4 372	47,7 let	43,3 let
Březnice	3 520	45,7 let	41,5 let
Sedlec-Prčice	2 866	45,1 let	42,2 let
Nový Knín	2 065	42,7 let	40,7 let

Zdroj: eprehledy.cz, vlastní zpracování

Hustota zalidnění činí 73,7 obyvatel/km². V tomto regionu je celkem 120 obcí, z toho 8 měst a 2 městyse. Z toho 56,71 % obyvatel žije ve městech. V tabulce je uvedeno 7

největších měst, kdy z tabulky lze vyčíst, že největším městem daného okresu je Příbram s počtem obyvatel 32 503 a ženy v daných městech mají vyšší průměrný věk než muži.

4.1.1.3 Ekonomika okresu Příbram

Obrázek 2: Největší zaměstnavatelé v Příbrami

Obchodní jméno	Převažující činnost	Kategorie podle počtu zaměstnanců
Oblastní nemocnice Příbram, a.s.	Ústavní zdravotní péče	1000 - 1499
Kovohutě Příbram nástupnická, a.s.	Výroba a hutní zpracování olova, zinku a cínu	250 - 499
Město Příbram	Všeobecné činnosti veřejné správy	250 - 499
RAVAK a.s.	Výroba plastových výrobků pro stavebnictví	250 - 499
Wheelabrator Czech s.r.o.	Instalace průmyslových strojů a zařízení	250 - 499
ZAT a.s.	Instalace průmyslových strojů a zařízení	250 - 499
Příbramská uzenina, a.s.	Zprostředkování obchodu a služeb Velkoobchod a maloobchod	250 - 499
Pekárna – cukrárna Hořovice s.r.o.	Výroba a prodej pekařských a cukrářských výrobků	250 - 499
CVP Galvanika s.r.o.	Povrchová úprava a zušlechťování kovů	200 - 249
Helsa, spol. s r.o.	Výroba ostatních oděvů a oděvních doplňků	200 - 249
Coop Příbram	Maloobchod s převahou potravin, nápojů a tabákových výrobků v nesespecializovaných prodejnách	100 - 199
CZC.cz s.r.o.	Maloobchod s počítači, počítačovým periferním zařízením a softwarem	100 - 199
Halex - Schauenberg ocelové konstrukce s.r.o.	Výroba kovových konstrukcí a jejich dílů	100 - 199
P O G R R s.r.o.	Nesespecializovaný velkoobchod s potravinami, nápoji a tabákovými výrobky	100 - 199
PBTisk	Tisk ostatní, kromě novin	100 - 199
Pečovatelská služba města Příbram	Ambulantní nebo terénní sociální služby pro seniory a osoby se zdravotním postižením	100 - 199
Příbramská teplárenská	Výroba a rozvod tepla a klimatizovaného vzduchu, výroba ledu	100 - 199
QuinnPlastics s.r.o.	Výroba ostatních plastových výrobků	100 - 199
SESCO Příbram	Výroba elektrických rozvodných a kontrolních zařízení	100 - 199
TECHNICKÉ SLUŽBY PŘÍBRAM	Shromažďování a sběr odpadů, kromě nebezpečných	100 - 199

Zdroj: Český statistický úřad – registr ekonomických subjektů

Ekonomická situace v Příbrami a jeho okolí byla především závislá na místním těžebním průmyslu. Těžba uranu zde začala v roce 1947 a ukončena byla až v roce 1991. V době největší aktivity místních dolů pracovala až několik tisíc lidí. Tím pádem největším zaměstnavatelem ve městě i v celém regionu byl Národní podnik Uranové doly Příbram.

V současné době největším zaměstnavatelem v Příbrami je Oblastní nemocnice Příbram, a.s. s více než 1000 zaměstnanci. Jedním z dalších významných zaměstnavatelů je firma RAVAK, a.s., která vyrábí koupelnové sanitární vybavení nebo průmyslový podnik Kovohutě Příbram nástupnická, a.s. Největšími zaměstnavateli, co se strojírenství týče ve městě je jsou firmy jako Wheelabrator Czech, s.r.o., tato firma je známá též jako DISA

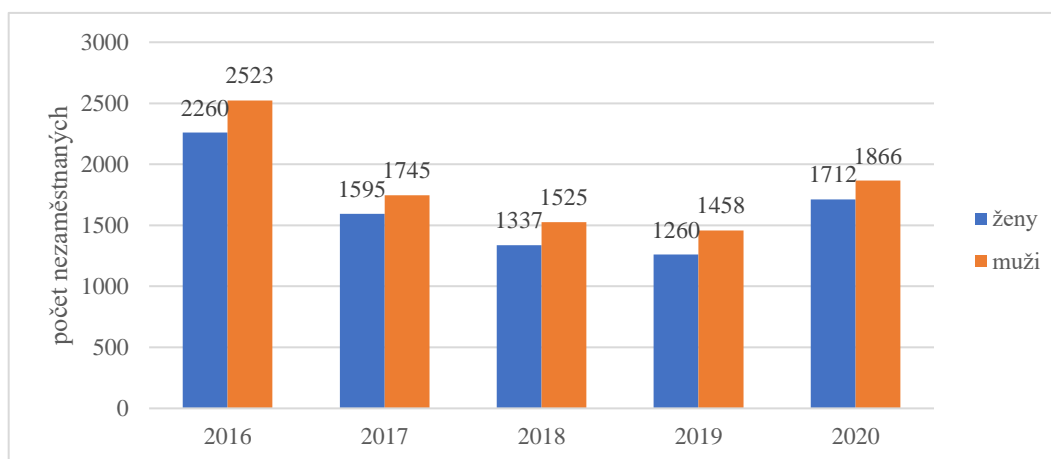
INDUSTRIES s.r.o., která je členem mezinárodní skupiny DISA Group, dále je to firma ZAT, a.s. s více než 250 zaměstnanci.

Největšími zaměstnavateli ve městě Příbram jsou podniky průmyslového, strojírenského a elektrotechnického zaměření, ale také podniky, které působí ve službách, jako jsou obchodní, zdravotní a sociální.

4.2 STRUKTURA NEZAMĚŠTNANOSTI V OKRESE PŘÍBRAM V LETECH 2016-2020

4.2.1 Struktura nezaměstnaných z hlediska pohlaví

Graf 1: Vývoj počtu nezaměstnaných v okrese Příbram podle pohlaví v letech 2016-2020



Zdroj: Český statistický úřad, vlastní zpracování

V roce 2016 je z celého zobrazeného období nejvyšší rozdíl mezi poptávkou po práci u mužů a žen, konkrétně se v daném roce poptávalo po práci o 263 mužů více než žen. Podíl žen a mužů na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání byl v období roku 2018-2019 takřka vyvážený. Jedním z důvodů nezaměstnanosti v letech 2019-2020 se stala pandemie Covid-19, díky které mnoho mužů a žen přišlo o práci, i přesto nebyla nezaměstnanost v jednotlivých letech nejvyšší. Rok 2016 měl nejvyšší celkový počet nezaměstnaných a to 4 783, tedy o 1 205 nezaměstnaných více, než při pandemii v roce 2020. Při této pandemii zůstala stejně jako po celé zobrazené období větší poptávka po práci u mužů, kterých v roce 2020 bylo o 154 více než žen. Největší rozdíl v nezaměstnanosti byl v letech 2016 a 2019, kdy v roce 2016 práci shánělo o 1000 žen více než v roce 2019 a mužů o 1 065 více.

4.2.2 Struktura nezaměstnaných z hlediska věku

Tabulka 7: Vývoj počtu nezaměstnaných v okrese Příbram podle věku v letech 2016-2020

	2016	2017	2018	2019	2020
do 19 let	145	89	105	107	129
20-24 let	490	299	252	206	344
25-29 let	464	280	264	262	340
30-34 let	450	282	264	260	337
35-39 let	556	407	293	277	368
40-44 let	552	379	327	331	455
45-49 let	477	361	303	302	419
50-54 let	557	403	341	326	379
55-59 let	685	483	385	365	474
60-64 let	391	336	310	262	308
65 a více let	16	21	18	20	25

Zdroj: Český statistický úřad, vlastní zpracování

Lidé do 19 let věku mají jednu z nejmenších nezaměstnaností z důvodu, že mnoho z nich šlo dále studovat. Nejslabší poptávku po práci v letech 2016–2020 mají lidé, kterým je 65 a více let, jelikož už bývají v důchodovém věku. Od roku 2016 se ale jejich počet nepatrně zvýšil a roku 2020 jich bylo o 9 více. Druhou nejslabší poptávku po práci mají lidé ve věku 55-59, kdy v roce 2016 jich bylo 685, ale v průběhu dalších let se jejich počet snižoval až do roku 2020, kdy jejich počet opět nepatrně vzrostl.

4.2.3 Struktura nezaměstnaných z hlediska délky nezaměstnanosti

Tabulka 8: Struktura počtu uchazečů o zaměstnání v okrese Příbram dle délky evidence na pracovním úřadě v letech 2016-2020

	2016	2017	2018	2019	2020
do 3 měsíců	1 719	1 315	1 338	1 254	1 208
3-6 měsíců	789	607	528	563	785
6-9 měsíců	379	264	250	310	444
9-12 měsíců	280	187	136	145	369
12-24 měsíců	484	321	200	169	469
více než 24 měsíců	1 132	646	410	277	303

Zdroj: Český statistický úřad, vlastní zpracování

Z tabulky je patrné, že počet evidovaných uchazečů na pracovním úřadě do 3 měsíců byl výrazně nejvyšší počet v roce 2016. Co se týče 3-12 měsíců je viditelné, že roky 2016 a 2020 byly co do počtu výrazně vyšší než roky 2017-2019. Dlouhodobě nezaměstnaných déle než 24 měsíců bylo nejvíce v roce 2016 a to je odrazem míry nezaměstnanosti, která v tomto roce činila 5,5 %, což bylo o poznání více, než byla míra nezaměstnanosti v ostatních rocích.

4.2.4 Struktura nezaměstnaných z hlediska vzdělání

Tabulka 9: Struktura počtu uchazečů o zaměstnání v okrese Příbram podle vzdělání v letech 2016-2020

	2016	2017	2018	2019	2020
základní + bez vzdělání	1 161	830	723	655	854
vyučení	2 046	1 401	1 174	1 138	1 433
střední bez maturity	116	81	66	74	108
vyučení s maturitou	208	157	124	121	185
úplně střední všeobecné s maturitou	172	138	83	86	106
úplně střední odborné s maturitou	799	530	523	436	653
vyšší	41	35	27	24	29
vysokoškolské	240	168	142	184	210

Zdroj: Český statistický úřad, vlastní zpracování

Každý ze zobrazených roků ukazuje, že vzdělání a praxe pro každého člověka je velice důležitá. V následující tabulce je zaznamenáno, že nejpočetnějšími skupinami uchazečů o zaměstnání v příbramském regionu z hlediska kvalifikační struktury jsou ve všech pěti letech uchazeči se základním vzděláním či vyučením bez maturity. Podíl těchto dvou skupin se nijak rapidně nezměnil ani v průběhu pandemie Covid-19. Nejlépe je na tom skupina uchazečů s vyšším odborným vzděláním a relativně dobře je na tom také skupina s vysokoškolským vzděláním. U skupiny s úplným středoškolským vzděláním s maturitou je zobrazeno menší počet nezaměstnaných z důvodů dalších studií. Uchazeči, kteří mají úplné střední odborné vzdělání jdou do praxe, kde nabídka takových pracovních pozic je nižší než jejich poptávka.

4.3 ZPRACOVÁNÍ VLASTNÍHO DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ

Dotazník

Typ: kvantitativní sběr dat

Časové rozmezí: prosinec 2021–únor 2022

Počet otázek: 25

Počet respondentů: 100

Způsob: elektronický a papírový dotazník

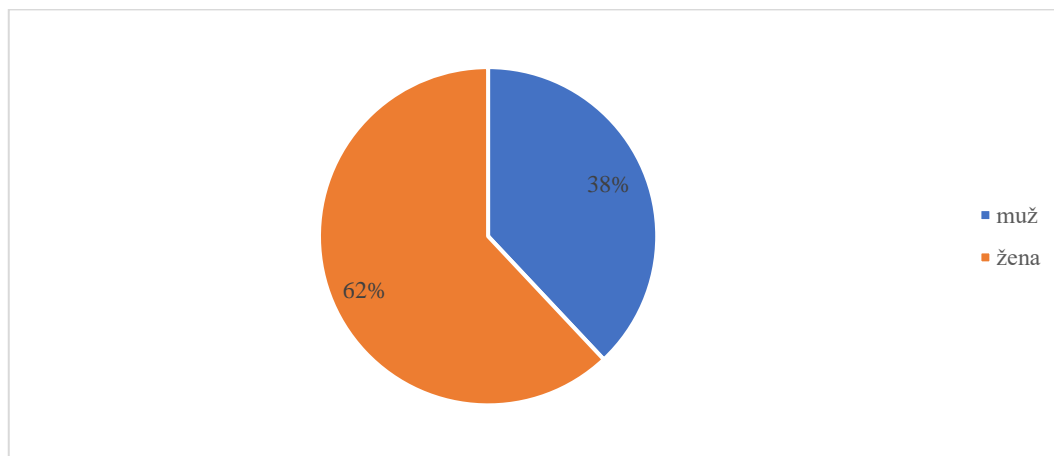
Návratnost dotazníku

Návratnost vyplněných dotazníků vzhledem k jejich počtu rozeslání byla poměrně vysoká. Dotazník v papírové formě vyplňovaný respondenty na Kontaktním pracovišti ÚP ČR Příbram byl vytvořen v 60 kopiích, kdy se zpět vrátilo 49 zodpovězených, dále byl použit elektronický dotazník, který byl rozeslán 70 lidem a vrátilo se jich zpět 51. Celkem ze 130 rozeslaných dotazníků jich bylo vyplněno 100 tedy 80 % návratnost.

4.4 Interpretace výsledků dotazníkového šetření

4.4.1 Identifikační znaky respondentů

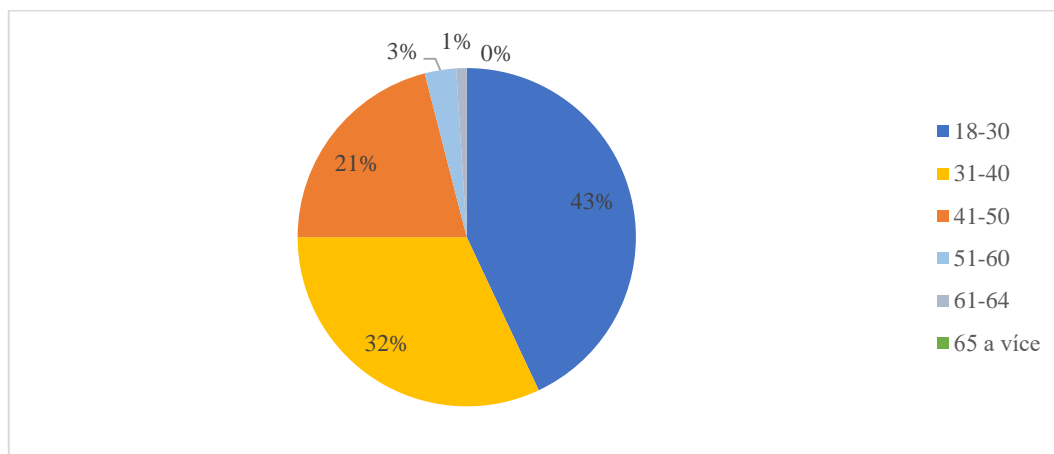
Graf 2: Jaké je Vaše pohlaví?



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Celkem 100 respondentů vyplnilo dotazník, kdy většina z nich byly ženy v počtu 62 % a mužů, kteří byli méně aktivní ve vyplňování bylo v počtu 38 %.

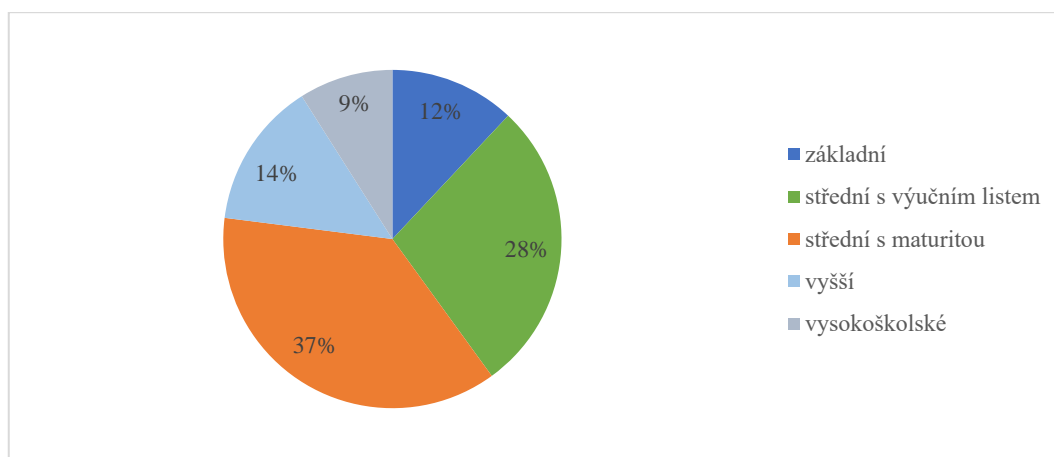
Graf 3: Kolik je Vám let?



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Věkové rozmezí nejčastěji odpovídajících respondentů bylo 18-30 let, což je z celkového počtu 100 zodpovězených dotazníků 43 %. Naopak žádný z dotazovaných respondentů nebyl ve věku 65 let a více, jelikož většina lidí v tomto věku jsou již v důchodovém věku. Druhou početní věkovou skupinou, která nejvíce vyplňovala dotazník byla ve věku 31-40 let což činí z celkového počtu 32 % a v závěsu za ní jsou respondenti ve věku 41-50 let (21 %). Mezi nejslabší skupiny vyplňující dotazníky byla skupina ve věku 51-60 let (3 %) a 61-64 let (1 %).

Graf 4: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

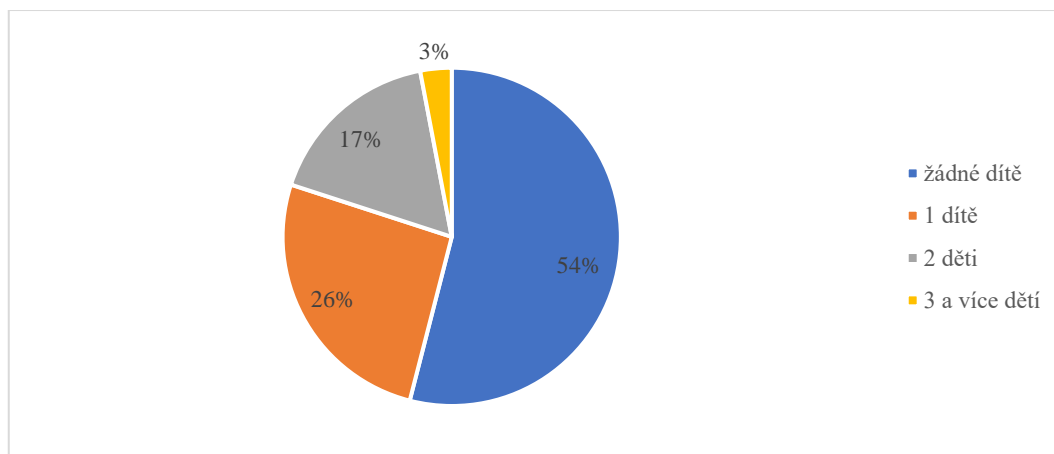


Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Otázka týkající se nejvyššího dosaženého vzdělání zahrnovala vzdělání od základního až po vysokoškolské. Největší část respondentů tvořila skupina se středním vzděláním s maturitou (37 %) a naopak nejmenší skupinu tvořili respondenti

s vysokoškolským vzděláním (9 %). Mezi další početnější skupiny vzdělání patřilo střední s výučním listem (28 %) dále vyšší odborná škola (14 %) a v neposlední řadě respondenti se základním vzděláním (12 %).

Graf 5: Kolik máte neploletých dětí? (do 18 let věku)



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Velká většina dotazovaných respondentů uvedla, že nemá žádné dítě do 18 let (54 %). Naopak malá většina z nich odpověděla, že má 3 a více dětí (3 %). Druhou početnější skupinou, kterou respondenti volili bylo 1 dítě (26 %) a 2 děti (17 %).

Tabulka 10: Jaký je/byl Váš poslední druh vykonávané práce?

pomocné nebo přípravné	11
administrativa	28
řemeslné práce	14
složitější manuální	0
hospodářsko-správní	1
jednoduché manuální	16
provozně technické	7
ekonomické	13
v náročných pracovních podmínkách	1
jiné	6
celkem	97

Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Na otázku „Jaký je/byl Váš poslední druh vykonávané práce?“ nejvíce respondentů odpovědělo, že vykonává nebo vykonávali administrativní práci (28) naopak

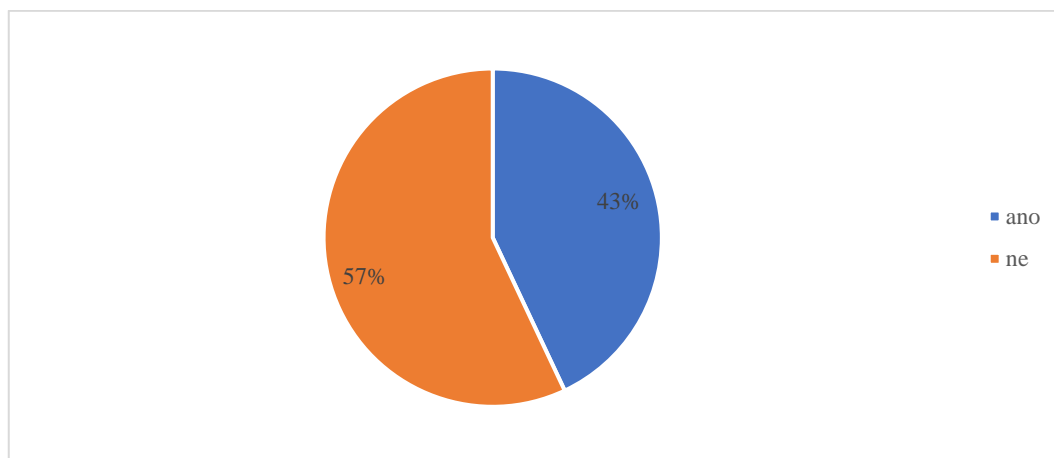
nikdo z dotazových neodpověděl složitější manuální (0). Druhou nejvíce označenou prací byla jednoduchá manuální (16), dále řemeslné práce (14) a téměř stejný počet měla práce ekonomická (13) a práce pomocné nebo přípravné (11). Mezi nejméně zvolené druhy práce byla provozně technická (7), hospodářsko-správní (1) a v náročných pracovních podmínkách (1).

V případě, že by některý z respondentů měl pocit, že nepatří ani do jednoho zmiňovaného druhu vykonávané práce, byla tato otázka vytvořena formou otázky polouzavřené, tedy je zde možnost v kolonce „jiné“ napsat svůj vlastní druh vykonávané práce. Tuto možnost využilo několik dotazovaných (6), kam uvedli: policie, IT technik, číšník, zdravotní sestra, prodavač a pedagog.

Jelikož na zmiňovanou otázku neodpověděli 3 respondenti, celkový počet dotazovaných není 100, ale 97.

4.4.2 Popis nezaměstnanosti respondentů

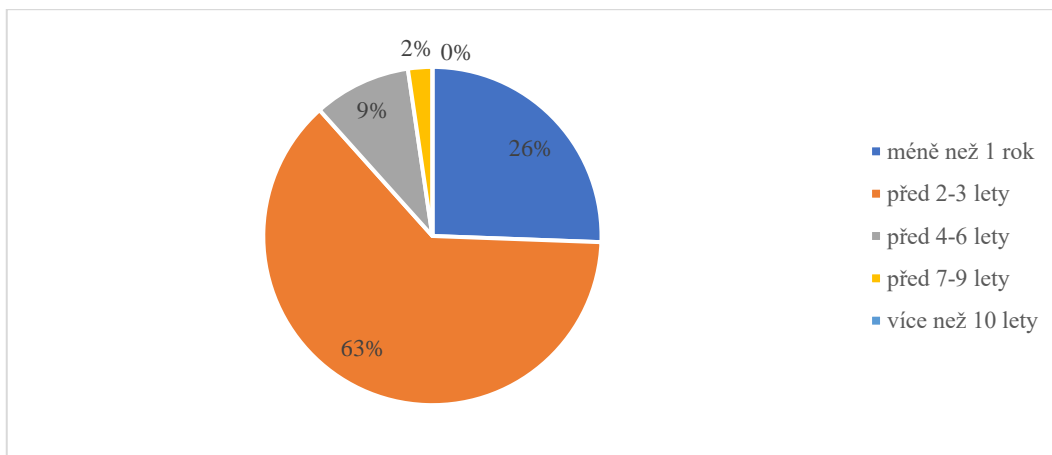
Graf 6: Jste aktuálně nezaměstnaný/á?



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Respondentů odpovídajících na otázku ohledně jejich aktuálního stavu, zda jsou či nejsou zaměstnaní odpovědělo 57 %, že zaměstnaní jsou a zbylých 43 % jsou respondenti, kteří jsou nezaměstnaní.

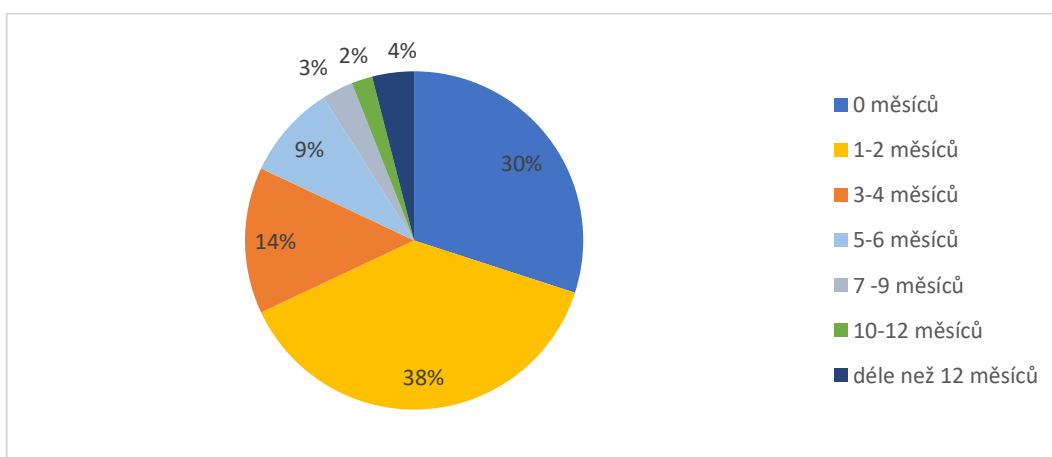
Graf 7: Pokud jste v předchozí otázce odpověděl/a „ANO“, před jakou dobou jste se setkal/a s nezaměstnaností?



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Skutečnost je taková, že v roce 2019 naši Zemi zasáhla pandemie Covid-19, kdy mnoho lidí přišlo o své zaměstnání (například z důvodu krachu firmy). To se přenáší i do vyobrazeného grafu, kde je možné vidět, že drtivá část respondentů (63 %, 27 respondentů) odpovědělo na danou otázku „před 2-3 lety“. 26 % (11 respondentů) dotazovaných zvolilo variantu „méně než 1 rok a 9 % (4 respondenti) osob „před 4-6 lety“. Pouze jeden z dotazovaných (2 %) odpověděl, že se s nezaměstnaností setkal před 7-9 lety. Nikdo z respondentů nezvolil odpověď „více než 10 lety“.

Graf 8: Jak dlouho jste hledal/a, nebo hledáte nové zaměstnání?

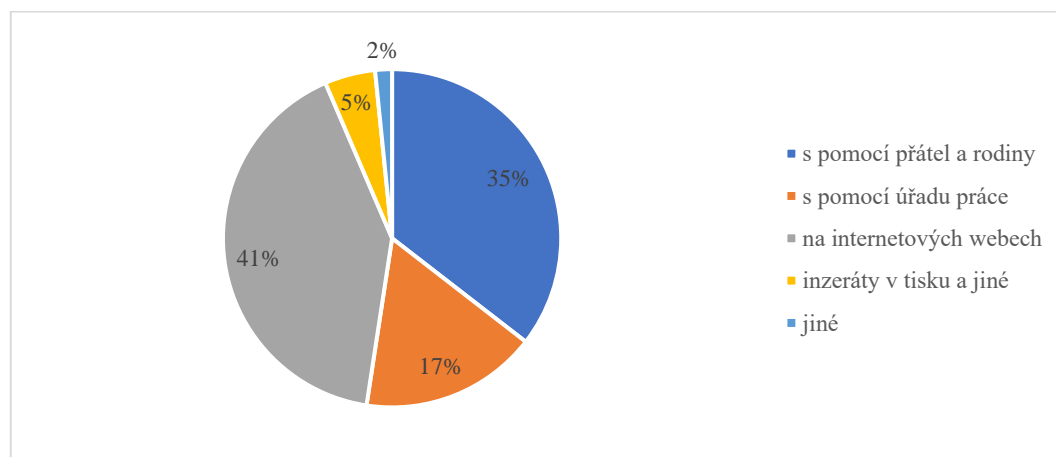


Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Nejčastěji označená odpověď pro otázku doby nalezení nového zaměstnání se pohybovala v rozmezí „1-2 měsíců“ (38 %). Velmi těsný výsledek s nejvíce označenou

odpovědi mělo „0 měsíců“ (30 %). Dále následovala odpověď „3-4 měsíce“ na kterou odpovědělo 14 % respondentů, „5-6 měsíců“ (9 %) a na variantu „7-9 měsíců“ (3 %). Lidé, u kterých je nezaměstnanost trávající 1 rok a déle jsou považováni za dlouhodobě nezaměstnané. Při odpovídání respondentů na tuto otázku 2 % z nich zvolilo možnost „10-12 měsíců“ a 4 % z nich vybralo odpověď „déle než 12 měsíců“.

Graf 9: Jakým způsobem jste hledal/a, nebo hledáte nové zaměstnání?



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

U této otázky bylo povoleno označit i více možností, tím pádem několik z dotazovaných této možnosti využilo. Tento způsob odpovědí byl zvolen z důvodů a předpokladů, že velké množství z dotazovaných mohlo chtít při nalezení nového zaměstnání zvýšit své šance na nalezení vhodné práce a využilo tak několik zdrojů. V dnešní době většina lidí vlastní nějaké elektronické zařízení, ať už je to mobilní telefon nebo notebook aj. nebo má nějaký způsobem přístup k internetu ví, že spousta služeb, věcí aj. se nabízí na různých webových stránkách, jinak to není ani s nabídkami volných pracovních pozic, kterých se na internetových stránkách najde velké množství. Tím pádem není překvapivé, že největší množství odpovědí získala odpověď na internetových webech, na kterou odpovědělo 51 respondentů (41 %). Velké množství dotazovaných také zvolilo možnost s pomocí přátel a rodiny, kdy respondentů bylo 44 (35 %). O polovinu méně (17 %) hledalo práci s pomocí úřadu práce, konkrétně 21 dotazovaných. Velmi malé množství (5 %) získala možnost inzeráty v tisku a jiné tedy 6 respondentů. Na možnost „jiné“ odpověděli 2 respondenti (2 %): jeden z nich se dotazoval u svých kolegů z bývalé práce a druhou odpovědí bylo osobní dotazování přímé ve firmách.

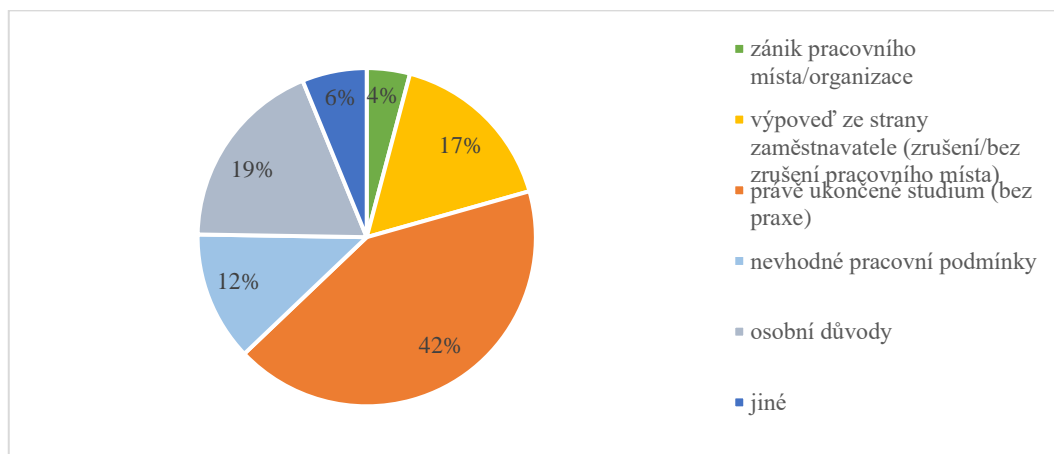
Tabulka 11: Délka nezaměstnanosti a způsob vyhledávání nové práce

Délka nezaměstnanosti	Nejčastěji zvolený způsob hledání nového zaměstnání (od nejčtenějšího)
krátkodobá (0-12 měsíců)	<ol style="list-style-type: none">1. na internetových webech2. s pomocí přátel a rodiny3. s pomocí úřadu práce4. inzeráty v tisku a jiné5. jiné
dlouhodobá (více než 12 měsíců)	<ol style="list-style-type: none">1. s pomocí přátel a rodiny2. s pomocí úřadu práce3. na internetových webech4. inzeráty v tisku a jiné5. jiné

Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Z pohledu způsobu hledání nového zaměstnání a délky nezaměstnanosti je z tabulky č. 11 patrné, že jsou zde malé rozdíly. U krátkodobé nezaměstnanosti (0-12 měsíců) nejčastěji zvolené způsoby hledání nového zaměstnání jsou v pořadí: na internetových webech, s pomocí přátel a rodiny, s pomocí úřadu práce, inzeráty v tisku a jiné a jiné. Drobné odlišnosti se nacházejí u dlouhodobé nezaměstnanosti (více než 12 měsíců): s pomocí přátel a rodiny, s pomocí úřadu práce, na internetových webech, inzeráty v tisku a jiné a jiné.

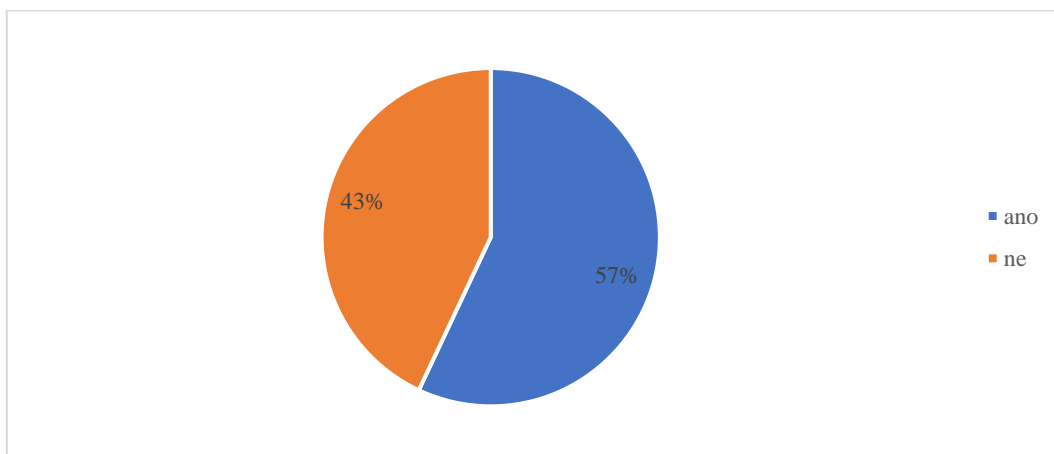
Graf 10: Jaký je/byl Váš důvod, který zapříčinil Vaši nezaměstnanost?



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Na danou otázku neopověděli 3 respondenti, celkový počet dotazovaný byl tím pádem 97. Nejvíce dotazovaných (42 %, 41 respondentů) odpověděli, že důvodem jejich nezaměstnanosti bylo právě ukončené studium, což zahrnovalo i nedostatečnou praxi. Pro právě vystudované je praxe překážkou, jelikož mnoho zaměstnavatelů od svých potencionálních zaměstnanců očekávají již nějakou praxi. Druhou nejvíce volenou možností byly osobní důvody (19 %, 18 respondentů), téměř stejný počet odpovídajících (17 %, 16 respondentů) bylo i na odpověď výpověď ze strany zaměstnavatele, tato možnost zahrnovala současně zrušení pracovního místa i bez zrušení pracovního místa. Následovala možnost nevhodné pracovní podmínky (12 %, 12 respondentů) a zánik pracovního místa/organizace (4 %, 4 respondenti). Možnost „jiné“ zvolilo 6 respondentů (6 %): jeden respondent zvolil kombinaci několika možností, které měl na výběr (nevhodné pracovní podmínky + osobní důvody), dále dlouhodobé onemocnění, výpověď ze strany zaměstnance a pandemie Covid-19.

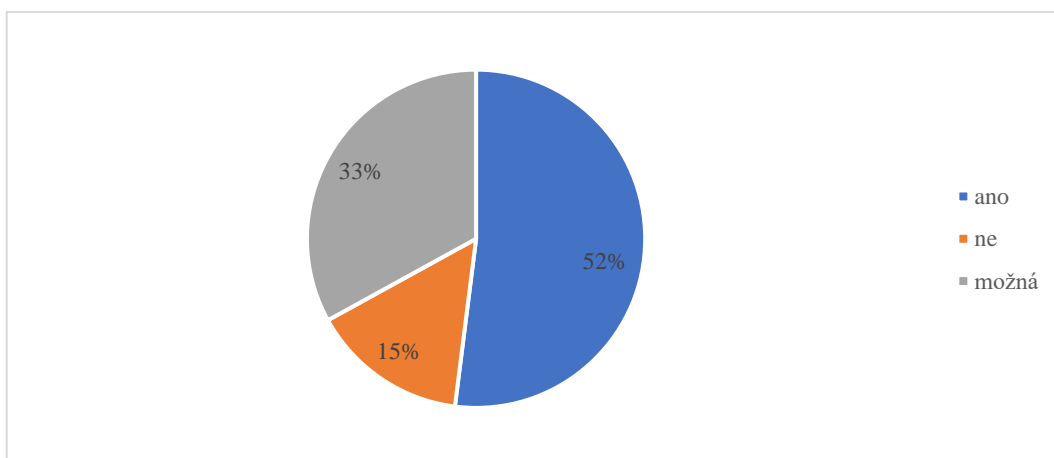
Graf 11: Pobíráte nebo jste pobíral/a podporu v nezaměstnanosti?



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

U této otázky nebylo procentuální rozložení respondentů příliš rozdílné. 57 % odpovědělo, že podporu v nezaměstnanosti pobírají nebo ji pobírali a 43 % uvedlo, že podporu v nezaměstnanosti nepobírají nebo ji nepobírali.

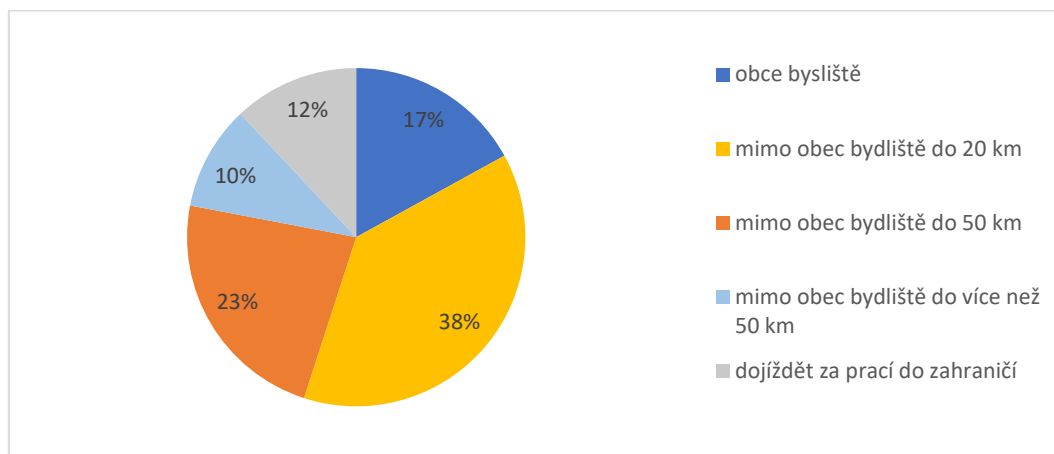
Graf 12: Pro nalezení nového zaměstnání jste ochotný/á se rekvalifikovat?



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Z celkového počtu 100 dotazovaných je více než polovina (52 %) ochotna se rekvalifikovat. To poukazuje na skutečnost, že lidé jsou ochotni pro získání nové práce učít se novým věcem, popřípadě rozvíjet nebo rozšiřovat své znalosti a dovednosti. Odpověď „možná“ zvolilo 33 % a možnost „ne“ 15 %.

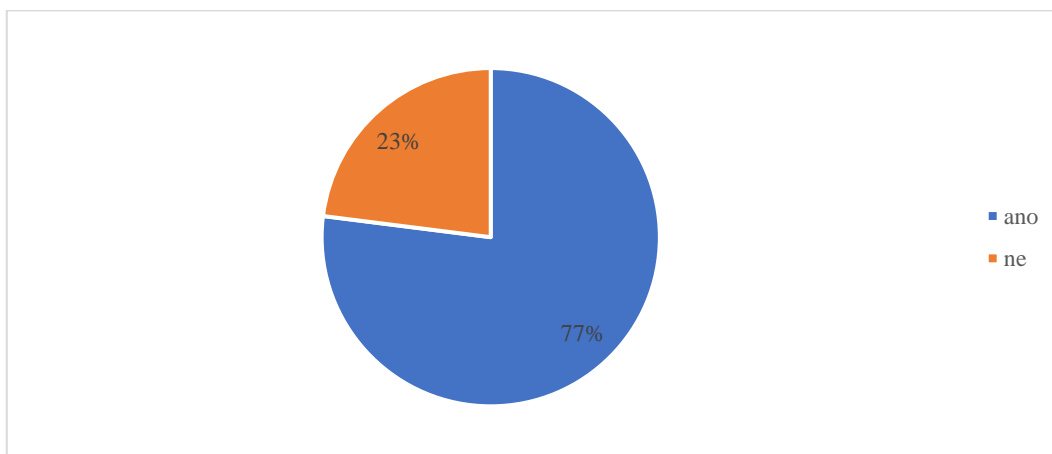
Graf 13: Jste ochoten/na denně dojíždět do zaměstnání nejvýše v rámci:



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Nejvíce zvolenou odpovědí byla „mimo obec bydlíště do 20 km“ (vzdálenost přibližně Dobříš-Příbram) což znamená, že lidé jsou kvůli práci ochotni dojíždět dále než v rámci své obce bydlíště, kdy na tuto možnost odpovědělo 17 % dotazovaných. Druhou početnější odpovědí byla „mimo obec bydlíště do 50 km“ (23 %), pro představuje vzdálenosti je to přibližně Praha-Dobříš. Mezi méně zvolené možnosti se řadí dojíždění v rámci „obce bydlíště“ (17 %), „dojíždět za prací do zahraničí“ (12 %) a „mimo obec bydlíště do více než 50 km“ (10 %). Důvodem proč dojíždění do zahraničí zvolilo více respondentů než dojíždění do více než 50 km může být ten, že v zahraničí mohou být různé pracovní pozice lépe finančně ohodnoceny.

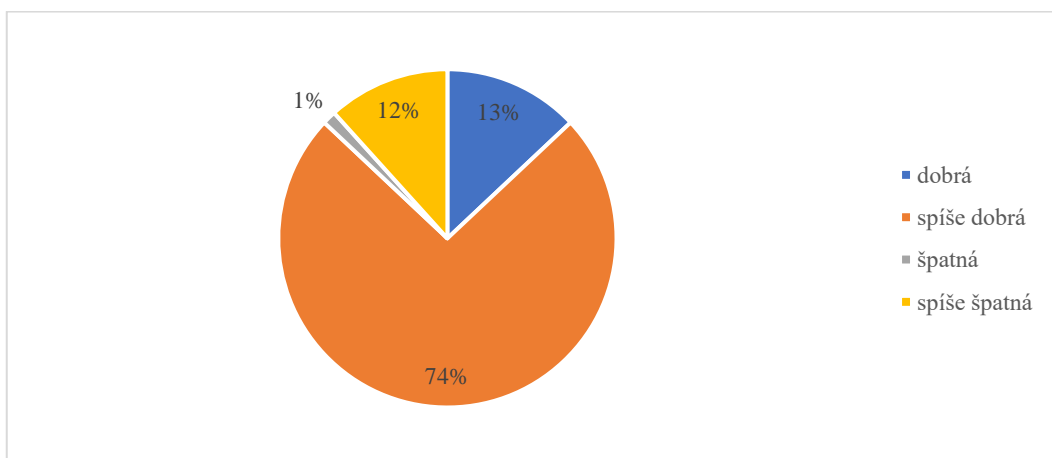
Graf 14: Registroval/a jste se v době nezaměstnanosti na úřad práce?



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Většina respondentů byla v době svojí nezaměstnanosti vedena na úřadu práce (77 %) a 23 % z nich se na úřad práce neregistrovalo.

Graf 15: Pokud jste na předchozí otázku odpověděl/a „ANO“, jaká je Vaše zkušenost s úřadem práce?

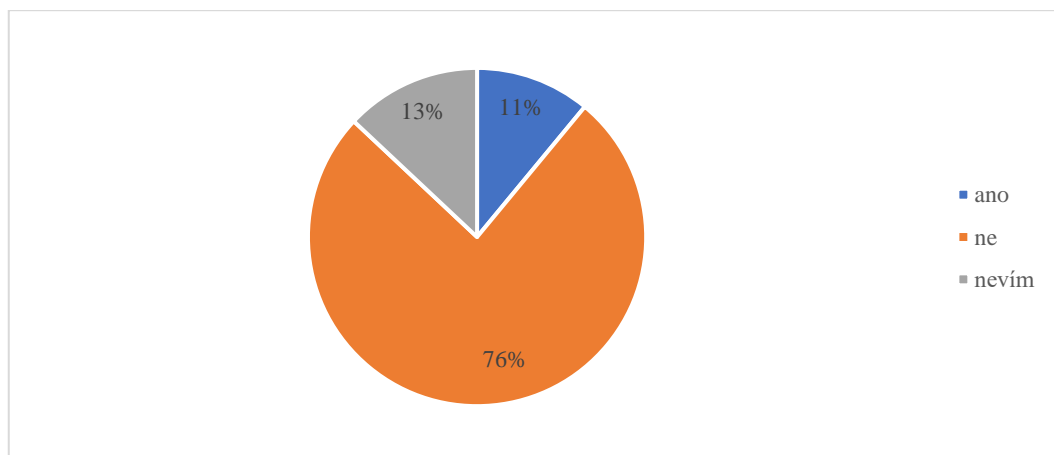


Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

U této otázky bylo možné při zvolení odpovědi „špatná“ nebo „spíše špatná“ napsat podrobnější důvod takto zvolené odpovědi. Nadpoloviční většina dotazových (74 %) měla spíše dobrou zkušenost s úřadem práce a naopak 12 % z nich měli spíše špatnou zkušenost a 1 % zvolilo variantu „špatná“. Respondent, který odpověděl „špatná“ neuvedl žádné bližší informace proč se pro tuto odpověď rozhodl, alespoň u dotazovaných s odpovědí „spíše špatná“ byl uveden jeden důvod: komunikace.

4.4.3 Vlivy nezaměstnanosti na sociální vztahy

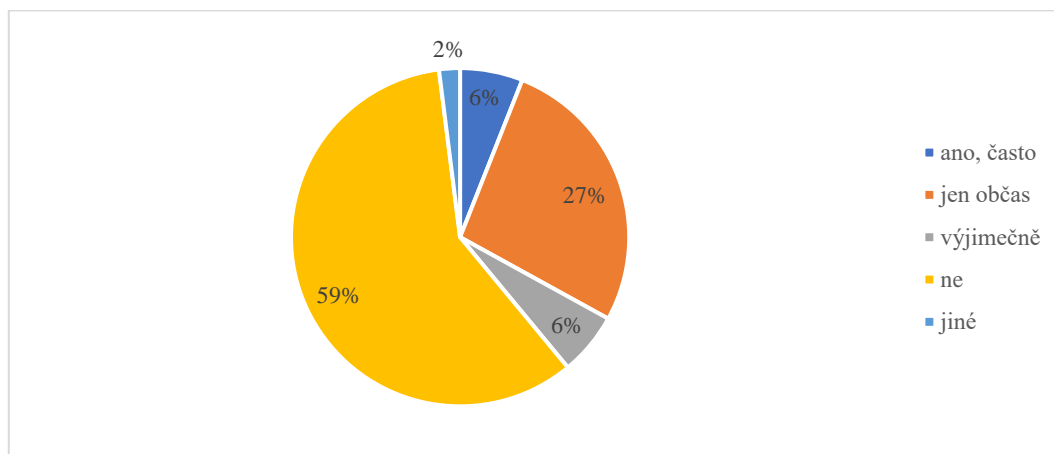
Graf 16: Ovlivnila ztráta Vašeho zaměstnání vztahy s Vaší rodinou nebo přáteli?



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Více než polovina všech respondentů (76 %) uvedla, že ztráta jejich zaměstnání neměla vliv na jejich vztahy s rodinou a přáteli. Odpověď „nevím“ zvolilo 13 % dotazovaných. U odpovědi „ano“ byla možnost napsat důvod a několik respondentů tuto možnost využila. Objevili se však samé negativní odpovědi, kdy jeden z respondentů uvedl, že kvůli ztrátě svého zaměstnání musel řešit rozchod s přítelkyní, dále se objevili odpovědi jako sociální a osobní problémy, nedostatek respektu a financí, přerušení kontaktu s přáteli z důvodu malého množství financí na podnikání různých aktivit nebo odebrání dítěte do otcovo péče.

Graf 17: Chodíte nebo chodil/a jste v době Vaší nezaměstnanosti více do společnosti?



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

U této otázky byla možnost k odpovědím „ano, často“, „jen občas“, „výjimečně“ a „jiné“ vypsát příklady. Nadpoloviční většina respondentů odpověděla, že rozdíl v období jejich nezaměstnanosti nebo zaměstnanosti, s ohledem na chození více do společnosti, nezaznamenalo celkem 59 % osob.

Druhý největší podíl odpovědí měla varianta „jen občas“ (27 %), kdy někteří respondenti využili možnosti připsání příkladů a uvedli tyto: večerní kluby, divadla, kina, kultura, opera, posezení s přáteli v přírodě, disko s kamarádkami, kavárny, různé sportovní aktivity, doučování cizích jazyků s lektorkou a ostatními studenty, návštěva města, turistické aktivity, rande, děti nebo návštěva muzeí.

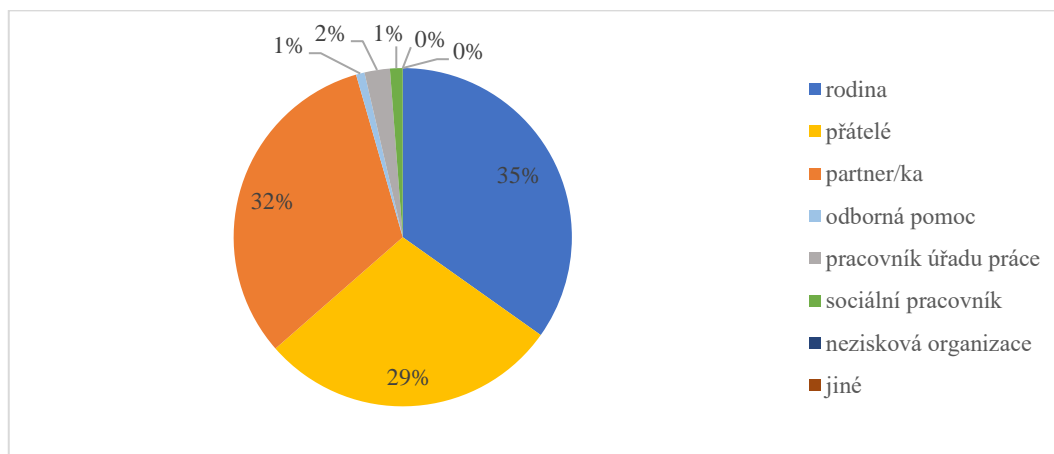
U varianty odpovědi „ano, často“ (6 %), kdy respondenti uvedli tyto příklady: Starbucks Coffe, návštěva přátel, hospoda, knihovna, posilovna, setkání s jejich sousedy.

Odpověď „výjimečně“ zvolilo 6 % respondentů, kdy několik z nich vypsali příklady, které byly: hospoda, večerní bar, restaurace a kino.

Žádný z respondentů nevyužil možnost odpovědi „jiné“.

Nejčastěji opakující se odpovědi respondentů, které uvedli jako své příklady byly: přátelé, hospoda, bary nebo restaurace.

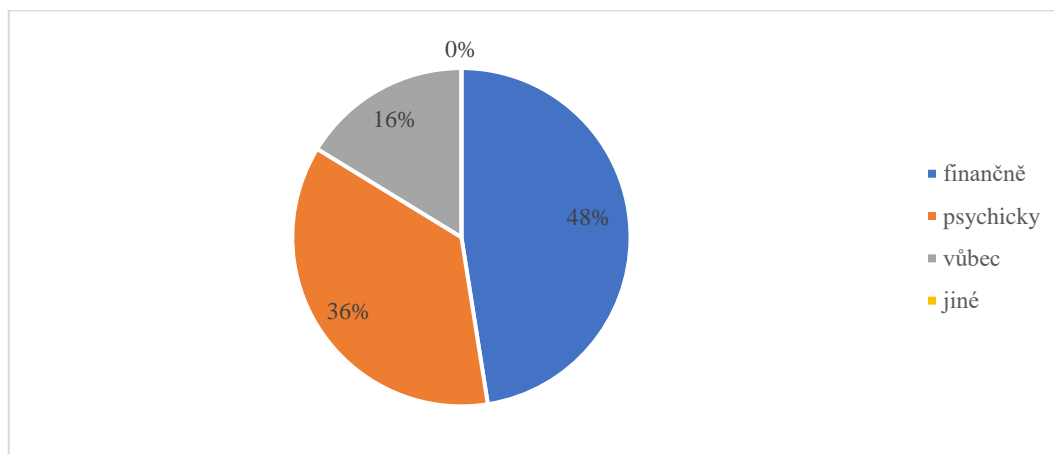
Graf 18: Kdo pro Vás byl/je v době nezaměstnanosti největší oporou?



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Tato otázka byla zpracována formou polouzavřené, tedy respondenti mohli zvolit jednu nebo více odpovědí. Z grafu je jednoznačně vidět, že drtivá část dotazovaných zvolili nejčastěji tři odpovědi, které se týkají jejich blízkého okolí. Největší podporou pro respondenty v době jejich nezaměstnanosti byla jejich rodina, kdy tuto možnost zvolilo 86 lidí (35 %). V těsném závěsu za touto odpovědí byla varianta „partner/ka“ (32 %, 79 respondentů) a následovala možnost „přátelé“ (29 %, 71 respondentů). Zbylé možnosti využilo jenom několik málo dotazovaných, a to u odpovědí „pracovník úřadu práce“ (1 %, 6 dotazovaných), „sociální pracovník“ (1 %, 3 respondenti) a „odborná pomoc“ (1 %, 2 respondenti). Dále variantu odpovědí „nezisková organizace“ a „jiné“ nevyužil ani jeden z respondentů.

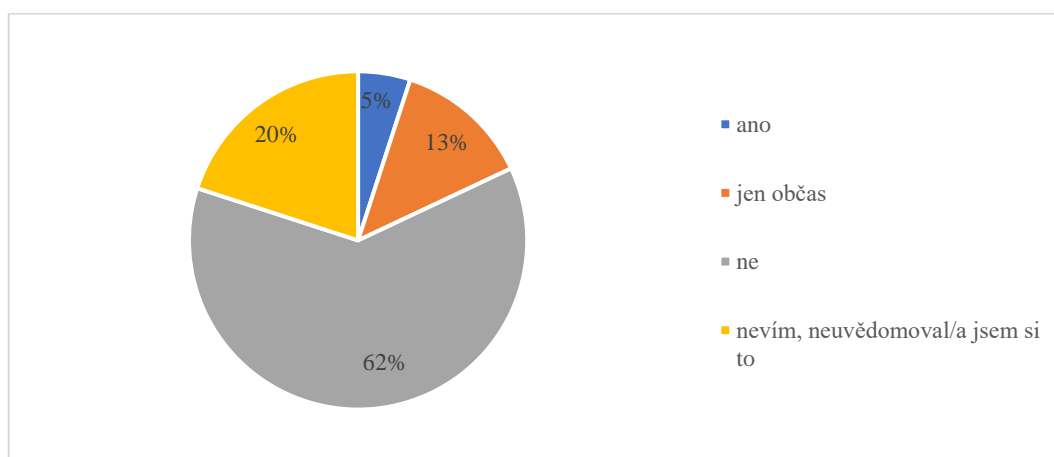
Graf 19: Jak Vám pomáhá nebo pomáhala v době nezaměstnanosti Vaše rodina?



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Zpracování této otázky bylo stejné jako v předchozí, tím je myšlena polouzavřená forma, kdy respondent mohl vybrat jednu nebo více odpovědí. Z grafu je patrné, že nejvíce jim pomáhala jejich rodina finančně (48 %, 76 respondentů) a následně psychicky (36 %, 58 respondentů). Variantu odpovědi „vůbec“ zvolilo 16 % dotazovaných (26 respondentů). Možnost „jiné“ nikdo z dotazovaných respondentů nevyužil.

Graf 20: Máte nebo jste měl/a pocit, že se k Vám okolí začalo chovat jinak, když jste byl/a nezaměstnaný/á?



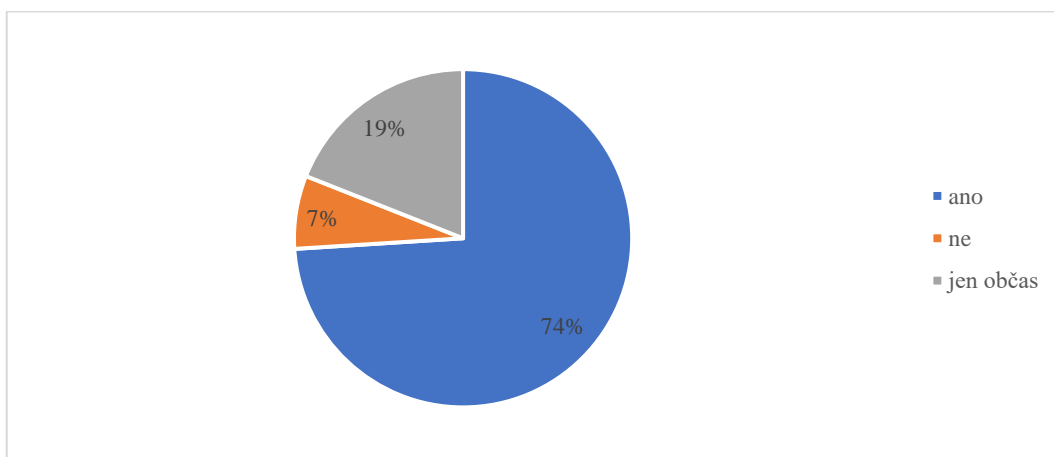
Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Více než půlka dotazovaných (62 %) nemělo pocit, že by se k nim jejich okolí v době jejich nezaměstnanosti chovalo odlišně, než když zaměstnaní byli. Naopak 20 %

z nich si tuto skutečnost ani neuvědomovalo. 13 % dotazovaných cítilo, že se k nim jejich okolí občas chovalo nebo chová jinak. Variantu „ano“ zvolilo 5 % respondentů.

4.4.4 Vlivy nezaměstnanosti na finanční situaci respondentů

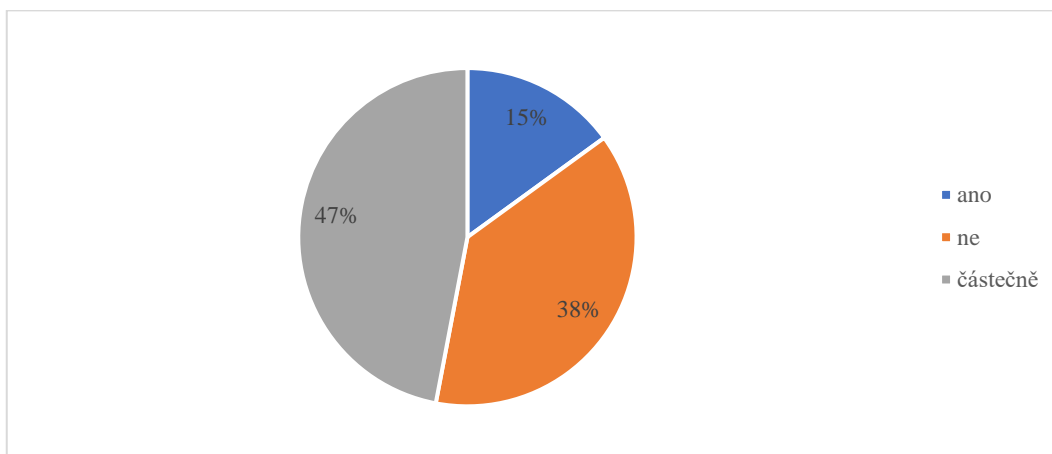
Graf 21: Měl/a jste nebo máte pocit, že si nemůžete nebo jste si nemohl/a dovolit koupit určité věci?



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Nadpoloviční většina dotazovaných (74 %) měla nebo má pocit strádání, způsobené nezaměstnaností a s tím spojenou nemožností vydělávat peníze. 19 % dotazovaných osob mělo tento pocit jen občas a 7 % tento pocit nemělo vůbec.

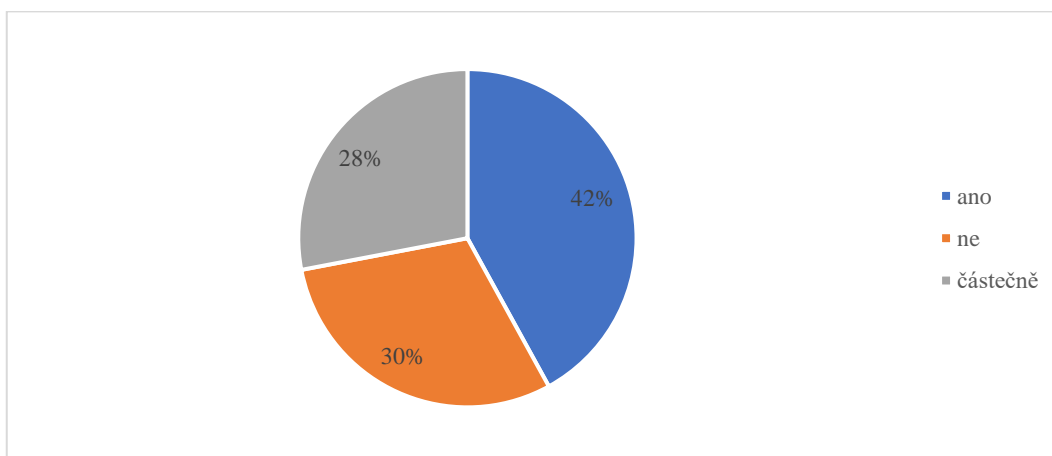
Graf 22: Pociťil/a jste v době nezaměstnanosti finanční tíseň?



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Jelikož v době nezaměstnanosti respondenti přicházejí o pravidelný příjem, mohou se u nich naskytnout finanční potíže. Ze všech dotazovaných se do finanční tísně dostalo 15 %. Necelá půlka (47 %) respondentů tento pocit měla jen částečně a zbylých 38 % dotazovaných zvolilo odpověď „ne“.

Graf 23: Myslíte si, že v době Vaší nezaměstnanosti jste dokázal/a zabezpečit svou rodinu?

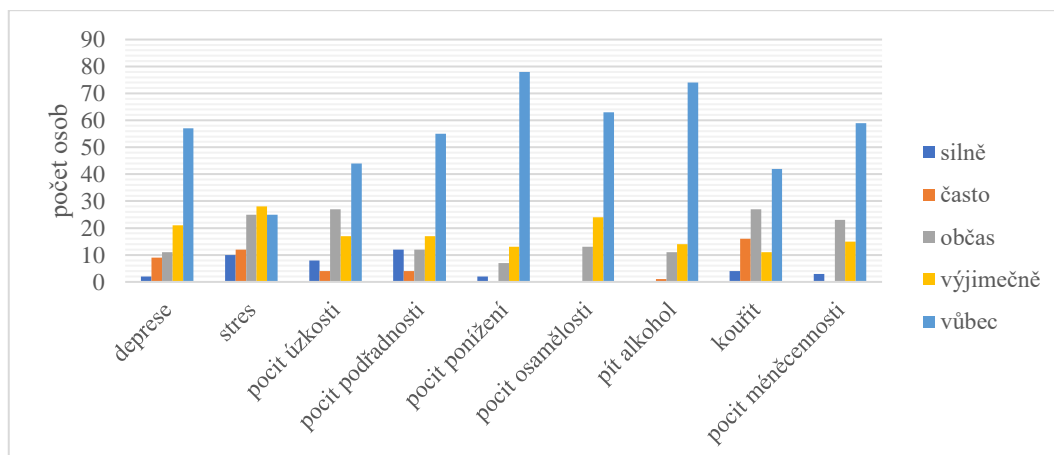


Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Z grafu je patrné, že podíl jednotlivých odpovědí rapidně nekolísá. Ze 100 respondentů jich 42 % odpovědělo, že se v době jejich nezaměstnanosti dokázali o své rodiny finančně postarat a naopak 30 % z nich to nezvládlo. Zbylých 28 % respondentů uvedlo, že svou rodinu zvládli zabezpečit pouze částečně.

4.4.5 Vlivy nezaměstnanosti na zdravotní stav nezaměstnaných

Graf 24: Po dobu Vaší nezaměstnanosti jste pocítil/a:



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Respondenti u otázky, zda po dobu jejich nezaměstnanosti pocíťovali některou z daných možností museli u každé odpovědi zvolit v jaké míře (vůbec, výjimečně, občas, často nebo silně).

Už na první pohled je patrné, že nejčastěji zvolená odpověď byla „vůbec“.

Z grafu je zřejmé, že depresí netrpí nebo netrpělo nejvíce respondentů (57), odpověď výjimečně zvolilo 21 dotazovaných, občas 11 a nejméně odpovědí byla u možnosti často (9) a silně (2).

U pocitu stresu jsou odpovědi nejvíce vyrovnané. Nejčastější zvolenou možností respondenty byla, že stres pocíťují nebo pocíťovali výjimečně (28), naopak nejmenší počet měla odpověď „silně“ (10). Druhou nejvíce označovanou možností těsně v závěsu za první byla odpověď, že respondenti pocíťují nebo pocíťovali stres občas (25), dále následovala možnost se stejným počtem odpovědí u pocitu „vůbec“ (25) a „často“ (12).

Na pocit úzkosti respondenti nejvíce odpovídali, že jej vůbec nepocíťují (44). Pouze 4 jich odpovědělo „často“ a 8 „silně“. Mezi jednu z nejčastěji zvolených odpovědí byla „občas“ (27), dále výjimečně (17).

Pocitem podřadnosti nebylo zasaženo taktéž nejvíce respondentů (55). Při každé další možnosti odpovědi se počet snižoval. O více jak polovinu méně odpovědí bylo u možnosti „výjimečně“ (17), u odpovědi „občas“ (12) a „silně“ (12) byl počet odpovědí shodný a nejméně lidí odpovědělo, že tento pocit pocíťují nebo pocíťovali často (4).

Jedním z dalších psychických problémů, u kterého respondenti odpověděli, že jim netrpí nebo netrpěli je pocit ponížení (78). U tohoto druhu psychického problému je ze všech zmíněných problémů nejvíce odpovědí, že jim respondenti netrpí nebo netrpěli vůbec. Další odpovědi byly už pouze v řádu jednotek, kdy „výjimečně“ odpovědělo 13 respondentů, „občas“ 7 a „silně“ pouze 2.

Ani jeden z respondentů nepocituje nebo nepocítoval pocit osamělosti silně ani často. Nejvíce z nich označilo odpověď „vůbec“ (63), následovala možnost s druhým nejvyšším počtem odpovědí „výjimečně“ (24) a následně „občas“ (13).

U pití alkoholu byla téměř stejná situace jako u pocitu ponížení. Více jak polovina respondentů odpověděla, že nemá nebo neměla potřebu pít alkoholu (74). Opačným případem byla možnost „často“, kdy tuto odpověď zvolil pouze 1 dotazovaný a volbu „silně“ nezvolil nikdo. Dále odpověď „výjimečně“ označilo 14 respondentů a „občas“ 11.

Předposlední variantou odpovědi bylo kouření, kdy nejčastěji byla označována možnost „vůbec“ (42) a naopak odpověď „silně“ získala nejméně hlasů (4). Následovala odpověď „občas“ (27), „často“ (16) a „výjimečně“ (11).

Posledním psychickým problémem, který tato otázka obsahovala byl pocit méněcennosti, kdy více jak polovina odpovědí zněla „vůbec“ (59). Dále zde byla označována odpověď „občas“ (23), „výjimečně“ (15), „silně“ (3) a odpověď „často“ nezvolil ani jeden z dotazovaných.

Tabulka 12: Porovnání druhu vykonávané práce, vzdělání a psychických problémů

druhy vykonávané práce	úroveň vzdělání	nejčastější psychické problémy
pomocné nebo přípravné	základní	<ul style="list-style-type: none">• kouřit• stres
administrativa	střední s maturitou	<ul style="list-style-type: none">• stres• deprese• pocit úzkosti
řemeslné práce	střední s výučním listem	<ul style="list-style-type: none">• kouřit• stres
hospodářsko-správní	vysokoškolské	<ul style="list-style-type: none">• stres• pocit podřadnosti
jednoduché manuální	střední s maturitou	<ul style="list-style-type: none">• kouřit• stres
provozně technické	střední s maturitou	<ul style="list-style-type: none">• pít alkohol• pocit úzkosti
ekonomické	střední s maturitou	<ul style="list-style-type: none">• stres• pocit podřadnosti• kouřit
v náročných prac. podm.	střední s výučním listem	<ul style="list-style-type: none">• pocit úzkosti• kouřit
jiné	střední s maturitou	<ul style="list-style-type: none">• stres• kouřit

Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Tabulka číslo 12 je sestavena ze tří otázek („Jaký je/byl Váš poslední druh vykonávané práce?“, „Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?“ a „Po dobu Vaší nezaměstnanosti jste pocítil/a:“). Pro každý druh vykonané práce je přiděleno vzdělání, které bylo pro konkrétní druh vykonávané práce nejpočetnější. Následně jsou vybrané psychické problémy (jen z výběru vzdělání, které bylo nejpočetnější pro konkrétní druh vykonávané práce). U všech psychických problémů bude v závorce zaznamenána i stupnice působení. Stupnice bude shodná jako v grafu 24, tedy: 1 - silně, 2 - často, 3 - občas, 4 - výjimečně a 5 - vůbec.

Z celkového počtu 11 respondentů, kteří uvedli, že jejich vykonávaný druh práce byl pomocné nebo přípravné jich mělo základní vzdělání 6, přičemž 1 trpěl stresem (stupnice 4) a 2 z nich začali kouřit (stupnice 2 a 3).

V administrativě převažovalo vzdělání střední s maturitou, kdy toto vzdělání mělo 19 dotazovaných z 28. Z toho 7 jich trpělo stresem (stupnice 3–4), 1 pociťoval depresi (stupnice 4) a 1 pocit úzkosti (stupnice 3).

Střední vzdělání s výučním listem bylo nejvíce zastoupeno u řemeslných prací. Kdy ze 14 dotazovaných mělo výuční list 9 respondentů a z toho 1 trpěl stresem (stupnice 3) a 3 začali kouřit (stupnice od 2-4).

Pouze u hospodářko-správního druhu práce převažovalo vysokoškolské vzdělání, jelikož pouze jeden respondent uvedl, že v minulosti v takovém druhu zaměstnání pracoval. Tento dotazovaný pociťoval stres (stupnice 3) a pocit podřadnosti (stupnice 4).

Střední vzdělání s maturitou bylo nejvíce zastoupeno u jednoduché manuální práce, kdy takové skutečnosti odpovídalo 9 respondentů. 3 z nich začali kouřit (stupnice 2-4) a 1 pociťoval stres (stupnice 2).

Nejčastěji střední vzdělání s maturitou měli respondenti, kteří se pohybovali v provozně technickém druhu práce, kdy ze 7 respondentů tomu odpovídali 4. Kdy 2 měli pocit úzkosti (stupnice 3-4) a 1 začal pít více alkohol (stupnice 3).

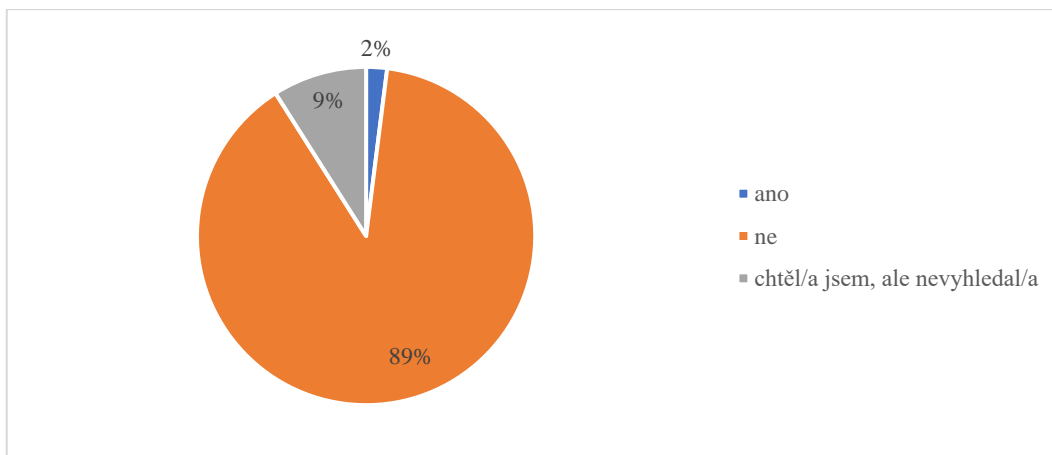
U ekonomického druhu práce bylo nejčastěji střední vzdělání s maturitou, kdy ze 13 respondentů tomu odpovídalo 9. 3 respondenti začali kouřit (stupnice 3), 2 z nich měli pocit podřadnosti (stupnice 3) a 3 pociťovali stres (stupnice 2).

V náročných pracovních podmínkách se středním vzděláním s výučním listem pracoval pouze 1 respondent, který pociťoval úzkost (stupnice 4) a začal kouřit (stupnice 1).

Druh vykonávané práce, který je v tabulce 6 označený jako „jiné“ měl nejčastěji střední vzdělání s maturitou. Tomu odpovídali 3 z nich. Kdy 1 pociťoval stres (stupnice 2) a také začal kouřit (stupnice 4).

Nejvíce se uváděl jako psychický problém stres, kouření a pocit podřadnosti.

Graf 25: Pokud jste v předchozí otázce označil/a alespoň jednou: silně, často, občas nebo výjimečně, vyhledal/a jste odbornou pomoc?



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Nejčastější odpovědí respondentů na tuto otázku bylo „ne“ (89 %). V případě odpovědi „chtěl/a jsem, ale nevyhledal/a“ zodpovědělo tuto možnost 9 % respondentů, kdy několik zbylých dotazovaných zvolilo možnost „ano“ (2 %).

5 ZHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ

Na základě zpracovaného dotazníkového šetření bude v této kapitole zjištěno, zda se výzkumné předpoklady potvrdily či nikoliv. K tomu však bude důležitá hranice 51 % nebo více jak polovina respondentů.

Shrnutí dotazníků

Délka nezaměstnanosti ovlivňuje způsob vyhledávání nastávající práce

Na základě tabulky č. 11 (kombinace grafů č. 8 a č. 9), délka nezaměstnanosti ovlivňuje způsob vyhledávání nové práce. U krátkodobé nezaměstnanosti, která trvá 0-12 měsíců byly při vyhledávání nového zaměstnání nejčastěji používané internetové weby, na druhém místě se umístil způsob nalezení nové práce pomocí přátel a rodiny, dále s pomocí úřadu práce, a nakonec inzerátů v tisku. U dlouhodobé nezaměstnanosti byla naopak na prvním místě pomoc přátel a rodiny, druhé místo bylo také odlišné, a to s pomocí úřadu práce až poté na internetových webech a v poslední řadě stejně jako u krátkodobé nezaměstnanosti pomocí inzerátů v tisku. Při krátkodobé nezaměstnanosti lidé nejčastěji využívají internet pro vyhledání nové pracovní příležitosti, kdežto dlouhodobě nezaměstnaní spoléhají na své známé. Jestliže je někdo bez práce déle než 12 měsíců a nepodařilo se mu práci najít pomocí vlastního hledání, musí se spolehnout na svou rodinu nebo přátele a jejich kontakty. Výzkumný předpoklad se potvrdil.

Nezaměstnanost má vliv na změnu společenského statusu nezaměstnaného

Z grafu č. 20 je zřejmé, že více než půlka odpovídajících respondentů, tedy 62 % odpovědělo, že nemají pocit, že se k nim jejich okolí v době jejich nezaměstnanosti začalo chovat jinak. Graf č. 17 zobrazuje, že až 59 % dotazovaných odpovědělo, že po dobu jejich nezaměstnanosti se jejich společenský život nijak nezměnil, tím pádem se výzkumný předpoklad nepotvrdil.

Výskyt finančních i sociálních problémů v rodinách nezaměstnaných

Lidé bez práce a jejich rodiny po dobu jejich nezaměstnanosti trpěly finančními problémy. Z grafu č. 22 plyne, že 62 % odpovídajících respondentů („ano“ 15 %, „částečně“ 47 %) pociťovali finanční problémy. Dalším důležitým indikátorem pro vyvrácení či potvrzení předpokladu o finančních problémech v rodinách nezaměstnaných bylo, zda dotazovaný v době jejich nezaměstnanosti pobírali podporu. Graf č. 11 zobrazuje, že více

než polovina z nich odpovědělo, tedy 57 %, že v době, kdy byli bez práce pobírali podporu v nezaměstnanosti.

Co se týče otázky sociálních problémů je spjata s předchozím výzkumným předpokladem, jelikož změna společenského statusu se řadí též mezi sociální problémy. Graf č. 16 ukazuje, že 76 % odpovídajících osob uvedlo, že jejich vztah s přáteli a rodinou se po dobu jejich nezaměstnanosti nelišil od doby, kdy zaměstnání byli. Graf č. 18 zobrazuje, že pro respondenty v době jejich nezaměstnanosti byly největší oporou jejich blízké osoby, hlavně rodina (35 %), partner/ka (32 %) a jejich přátelé (29 %). Z grafu č. 19 plyne, že pomoci od své rodiny se dostalo 84 % respondentům („finančně“ 48 %, „psychicky“ 36 %). Graf č. 21 zobrazuje, že pocit strádání z nemožnosti si dovolit koupit určité věci pocíťovalo 93 % („ano“ 74 %, „jen občas“ 19 %).

V rodinách nezaměstnaných se vyskytují finanční problémy, ale sociální problémy jen zřídka, protože nezaměstnanost nemá vliv na změnu sociálního statusu, což se nám potvrdilo v předchozím předpokladu, dále neovlivňuje rodinné vztahy ani vztahy s přáteli. Velké části respondentům byla poskytnuta pomoc a opora ze strany jejich rodiny. Ve větší míře vznikaly pouze sociální problémy, které se týkaly pocitu strádání z nedostatku finančních prostředků.

Závěrem pro tento výzkumný předpoklad je takový, že se nepotvrdil, jelikož rodiny nezaměstnaných trpěly pouze finančními problémy, ale nikoliv sociálními.

Výše vzdělání a s ním spojený vykonávaný druh práce má vliv na různé psychické problémy nezaměstnaných

Takovýto výzkumný předpoklad se nepotvrdil, jelikož tabulka číslo 12 (kombinace grafů č. 24, č. 4 a tabulky č. 10) nám dokazuje, že úroveň vzdělání a druh práce nemá vliv na různé typy psychických problémů u nezaměstnaných. Nejčastěji dotazovaní trpěli stresem (7 z 9), pocitem úzkosti (3 z 9) a začali kouřit (6 z 9). Určitě je důležité si povšimnout faktů, že například stres se objevuje jak u vzdělání základního, tak i u středního s maturitou, středního s výučním listem a vysokoškolského. Vyskytoval se nejen u řemeslných prací nebo jednoduchých manuálních, ale také u administrativy a u ekonomických prací.

6 ZÁVĚR

Nezaměstnanost se netýká pouze nezaměstnaných, ale celé naší společnosti. Nejhorší jsou na tom lidé s dlouhodobou nezaměstnaností, jelikož lidé dlouho nemohou najít nové zaměstnání a tím pádem nemohou uspokojit své potřeby pro naplnění svého společenského statusu. Z tohoto důvodu je možné, že se u nich naskytou sociální a psychické problémy. Jedním z nejdůležitějších faktorů v tomto období je mít podporu své rodiny a svých přátel, protože rodina je v naší společnosti nejdůležitější sociální skupinou.

Nezaměstnanost má ale i ekonomický vliv, kdy nezaměstnaný nemůže odvádět sociální ani zdravotní pojištění. Svou prací nijak nepomáhá k tvorbě různých statků, a tím pádem se neúčastní na aktivitě naší ekonomiky. Jak je již zmíněné, nejhorší dopady má dlouhodobá nezaměstnanost, která má negativní dopad na lidi i v ekonomickém odvětví, kdy dlouhodobě nezaměstnaní v průběhu času ztrácí své pracovní návyky a už se jim najednou nechce zapojit a být aktivní.

Cílem této bakalářské práce bylo analyzovat problematiku nezaměstnanosti v příbramském regionu a zjistit, jaké sociální problémy v tomto okrese nezaměstnanost způsobuje.

Obsahem praktické části bakalářské práce byla pro výzkum použita analýza nezaměstnanosti a dotazníkové šetření v příbramském regionu.

Byly dány čtyři výzkumné předpoklady: délka nezaměstnanosti ovlivňuje způsob vyhledávání nastávající práce, nezaměstnanost má vliv na změnu společenského statusu nezaměstnaného, výskyt finančních a sociálních problémů v rodinách nezaměstnaných a výše vzdělání a s ním spojený vykonávaný druh práce má vliv na různé psychické problémy nezaměstnaných.

Výzkumný předpoklad „Délka nezaměstnanosti ovlivňuje způsob vyhledávání nastávající práce“ se jako jediný ze všech potvrdil. Druhý výzkumný předpoklad, který se potvrdil pouze z půlky byl „Výskyt finančních a sociálních problémů v rodinách nezaměstnaných“, kdy se potvrdila pouze část s finančními problémy nikoliv, ale se sociálními.

V závěru bakalářské práce jsou uvedeny návrhy pro praxi: aktivní pomoc s vyhledáváním nového zaměstnání, koncentrovat se na finanční situaci nezaměstnaných společně i na jejich sociální a psychické strádání a zamezit zneužívání výplaty podpor v nezaměstnanosti.

7 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Literatura

- [1] HANZELKOVÁ, Alena. Personální strategie: Teorie pro praxi. Praha: C. H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7179-564-3.
- [2] MACÁKOVÁ, L. a kol., 2010. Mikroekonomie – základní kurs. 11. vyd. Slaný: Melandrium. 275 s. ISBN 978-80-86175-70-6.
- [3] RUSMICOVÁ, Lada a Jindřich SOUKUP. *Makroekonomie: základní kurs*. Vyd. 5. Slaný: Melandrium, 2002. ISBN 80-86175-24-3.
- [4] BUCHTOVÁ, B. a kol., 2002. Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, a.s. 2002, 240 s., ISBN 80-247-9006-8.
- [5] BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS, J., BOLELOUCKÝ, Z., 2013. Nezaměstnanost. 2. přep. a aktul. vyd. Praha: Grada Publishing. 192 s. ISBN 978-80-247-4282-3.
- [6] DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a Luboš SMRČKA. Finanční vzdělávání pro střední školy se sbírkou řešených příkladů na CD. Praha: C. H. Beck, 2011. ISBN 978-80-7400-008-9.
- [7] FISCHER, S., ŠKODA, J., 2009. Sociální patologie. 1. vyd Praha: Grada. 224 s. ISBN 978-80-247-2781-3.
- [8] HOLMAN, R., 2011. Ekonomie. 5. vyd. Praha: C. H. Beck. 691 s. ISBN 978-80-7400-006-5.
- [9] KREBS, V., aj. 2010. Sociální politika. 5.vyd. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7357-585-4.
- [10] ING. HYNKOVÁ, PH.D., Vendula. *Studijní opora: Nezaměstnanost* [online]. s. 14 [cit. 2022-01-06]. ISBN CZ.1.07/2.2.00/28.0326. Dostupné z: https://moodle.unob.cz/pluginfile.php/39155/mod_resource/content/1/Nezam%C4%9Bstnanost.pdf
- [11] Kotýnková, M.Němec, O. Lidské zdroje na trhu práce.1.vyd. Professional Publishing.2003. 136 s. ISBN 80-86419-48-7.
- [12] KOŤA, J., TRPIŠOVSKÁ, D., VACÍNOVÁ, M., 2013. Sociální psychologie, vybrané kapitoly. 2. rozš. a přep. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského. 176 s. ISBN 978-80-7452-029-7.
- [13] LEIBLOVÁ, Z., 2009. Zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů k 1.4.2009 (1. aktualizace k 1.7.2009), 5. aktualizované vydání Olomouc: ANAG, 2009. 197 s. ISBN 978-80-7263-533-7.

- [14] MAREŠ, P., 2002. Nezaměstnanost jako sociální problém. 3. upr. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.
- [15] MAŘÍKOVÁ, Hana a kolektiv. Velký sociologický slovník. Praha: Karolinum, 1996. ISBN 7184-264-1.
- [16] PAVELKA, T., 2007. Makroekonomie - Základní kurz. 3. vyd. Slaný: Melandrium. 278 s. ISBN 978-80-86175-58-4.
- [17] HALÁSKOVÁ, R., Trh práce a politika zaměstnanosti. Ostravská univerzita, katedra psychologie. Ostrava 2001, 93 s., ISBN 80-7042-595-4
- [18] KOTÍKOVÁ, J. 2003. Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce. In: Sirovátka, T. Mareš, P. eds. 2003. Trh práce nezaměstnanosti a sociální politika. Brno
- [19] KUCHAR, P.: Dlouhodobá nezaměstnanost jako životní styl. In Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. MAREŠ, Petr., SIROVÁTKA, Tomáš. Brno: Masarykova univerzita, 2003. 273 s
- [20] SIROVÁTKA, T., ŘEZNÍČEK, I. Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1995, ISBN 80-210-1246-

Internetové zdroje

- [21] Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Integrovaný portál MPSV [online]. 2013 [cit. 2013-11-30]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>
- [22] Aktivní politika zaměstnanosti. *Wikipedia: the free encyclopedia* [online]. San Francisco (CA): Wikimedia Foundation, 2001- [cit. 2022-01-04]. Dostupné z: https://cs.wikipedia.org/wiki/Aktivn%C3%AD_politika_zam%C4%9Bstnanosti
- [23] Co je Cyklická nezaměstnanost. *Peníze.cz* [online]. [cit. 2022-01-06]. Dostupné z: <https://www.penize.cz/slovník/cyklicka-nezamestnanost>
- [24] Deprivace. *Psychologie* [online]. [cit. 2022-01-06]. Dostupné z: <https://psychology.estranky.cz/clanky/psychologie/zakladni-pojmy/deprivace.html>
- [25] Inflace. *Wikipedia: the free encyclopedia* [online]. San Francisco (CA): Wikimedia Foundation, 2001- [cit. 2022-01-04]. Dostupné z: <https://cs.wikipedia.org/wiki/Inflace>
- [26] Nezaměstnanost: Měření nezaměstnanosti. *Miras.cz* [online]. [cit. 2022-01-06]. Dostupné z: <https://www.miras.cz/seminarky/makroekonomie-n10-nezamestnanost.php>
- [27] Politika zaměstnanosti. *Wikipedia: the free encyclopedia* [online]. San Francisco (CA): Wikimedia Foundation, 2001- [cit. 2022-01-04]. Dostupné z: https://cs.wikipedia.org/wiki/Politika_zam%C4%9Bstnanosti#Pasivn%C3%AD_politika_zam%C4%9Bstnanosti

- [28] Revalifikace. *Úřad práce* [online]. [cit. 2022-03-08]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/rekvalifikace-1>
- [29] Sezónní nezaměstnanost: Příčiny sezónní nezaměstnanosti. *Cs.economy-wiki.com* [online]. [cit. 2022-01-06]. Dostupné z: <https://cs.economy-wiki.com/11039939-seasonal-unemployment>
- [30] Služby a činnosti Úřadu práce České republiky: v oblasti zaměstnanosti. *Úřad práce* [online]. [cit. 2022-01-04]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/sluzby-uradu-prace>
- [31] Trh práce-jeho specifika. *Spolužáci* [online]. 2007 [cit. 2022-01-04]. Dostupné z: <https://vsrp.estranky.cz/clanky/trh-prace-/modul-3.html>
- [32] Trh práce. *ManagementMania* [online]. 2015 [cit. 2022-01-04]. Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/trh-prace-labour-market>
- [33] Úkoly úřadu práce v České republice se zřetelem na zaměstnávání osob se změněnou pracovní schopností: Působnost úřadu práce. *Ped.muni* [online]. [cit. 2022-01-04]. Dostupné z: <https://www.ped.muni.cz/wsedu/mu.old/equal/sborniky/eq1/text/upcr.htm>
- [34] Zákon č. 435/2004 Sb. *Zákony pro lidi* [online]. 2004 [cit. 2022-01-04]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>
- [35] Podíl nezaměstnaných osob (Obecná míra nezaměstnanosti) Unemployment rate. *Databáze strategií* [online]. [cit. 2022-03-12]. Dostupné z: <https://www.databaze-strategie.cz/cz/kvk/indikatory-kraje/podil-nezamestnanych-osob>

Články

- [36] HARDYN, Michal. FLUKTUACE ZAMĚSTNANCŮ – CO TO JE, JAK SE POČÍTÁ, JAK JI SNÍŽIT? *Duveryhodna Firma* [online]. 2021 [cit. 2022-01-04]. Dostupné z: <https://www.duveryhodnafirma.cz/fluktuace-zamestnancu/>
- [37] PARK, E. Y. Factors affecting labour market transitions, sustained employment and sustained unemployment in individuals with intellectual disabilities. *Journal of applied research in intellectual disabilities: JARID* [online]. 2022, **35**(1), 271-279 [cit. 2022-03-09]. ISSN 14683148. Dostupné z: doi:10.1111/jar.12946

PŘÍLOHY

Příloha č. 1 Dotazník – Nezaměstnanost a její sociální dopady v regionu Příbram

Vážený respondente,

Ráda bych Vás požádala o vyplnění předloženého dotazníku, který je součástí výzkumu mé bakalářské práce. Prosím Vás odpovídejte na položené otázky pravdivě. Dotazník je anonymní. Děkuji za Váš čas.

1. Jste aktuálně zaměstnaný/á?

Ano

Ne

2. Pokud jste v předchozí otázce odpověděl/a „ANO“, před jakou dobou jste se setkal/a s nezaměstnaností?

(Pokud jste odpověděl/a „NE“ tuto otázku vynechte.)

Méně než 1 rok

Před 2-3 lety

Před 4-6 lety

Před 7-9 lety

Více než 10 lety

3. Jaký je/byl Váš důvod, který zapříčinil Vaši nezaměstnanost?

(Vyberte jednu nebo více odpovědí)

Zánik pracovního místa/organizace

Výpověď ze strany zaměstnavatele (zrušení/bez zrušení pracovního místa)

Právě ukončené studium (žádná praxe)

Nevhodné pracovní podmínky

Osobní důvody

Jiné:

4. Registroval/a jste se v době nezaměstnanosti na úřad práce?

Ano

Ne

5. Pokud jste na předchozí otázku odpověděl/a „ANO“, jaká je Vaše zkušenost s úřadem práce?
(Pokud jste odpověděl/a „NE“ tuto otázku vynechte.)

Dobrá

Spíše dobrá

Špatná

Spíše špatná

6. Pobíráte nebo jste pobíral/a podporu v nezaměstnanosti?

Ano

Ne

7. Po dobu Vaší nezaměstnanosti jste pocítil/a:
(Vyberte jednu odpověď v každém řádku a označte ji křížkem.)

	Silně	Často	Občas	Výjimečně	Vůbec
Deprese	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pocit úzkosti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pocit podřadnosti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pocit ponížení	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pocit osamělosti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pít alkohol	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kouřit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pocit méněcennosti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Pokud jste v předchozí otázce označil/a alespoň jednou: silně, často, občas nebo výjimečně, vyhledal/a jste odbornou pomoc?

Ano

Ne

Chtěl/a jsem, ale nevyhledal/a

9. Ovlivnila ztráta Vašeho zaměstnání vztahy s Vaší rodinou nebo přáteli?

Ano

Ne

Nevím

10. Kdo pro Vás byl/je v době nezaměstnanosti největší oporou?
(Vyberte jednu nebo více odpovědí)

Rodina

Přátelé

Partner/ka

Odborná pomoc

Pracovník úřadu práce

Sociální pracovník

Nezisková organizace

Jiné:

11. Jak Vám pomáhá nebo pomáhala v době nezaměstnanosti Vaše rodina?
(Vyberte jednu nebo více odpovědí)

Finančně

Psychicky

Vůbec

Jiné:

12. Chodíte nebo chodil/a jste v době Vaší nezaměstnanosti více do společnosti?

Ano, často

Jen občas
Výjimečně
Ne
Jiné:

13. Máte nebo jste měl/a pocit, že se k Vám okolí začalo chovat jinak, když jste byl/a nezaměstnaný/á?

Ano
Jen občas
Ne
Nevím, neuvědomoval/a jsem si to

14. Měl/a jste nebo máte pocit, že si nemůžete nebo jste si nemohl/a dovolit koupit určité věci?

Ano
Ne
Jen občas

15. Pocítil/a jste v době nezaměstnanosti finanční tíseň?

Ano
Ne
Částečně

16. Myslíte si, že v době Vaší nezaměstnanosti jste dokázal/a zabezpečit svou rodinu?

Ano
Ne
Částečně

17. Jaký je/byl Váš poslední druh vykonávané práce?

Pomocné nebo přípravné
Administrativa

Řemeslné práce
Složitější manuální
Hospodářsko-správní
Jednoduché manuální
Provozně technické
Ekonomické
V náročných pracovních podmínkách
Jiné:

18. Jakým způsobem jste hledal/a, nebo hledáte nové zaměstnání?
(*Vyberte jednu nebo více odpovědí*)

S pomocí přátel a rodiny
S pomocí úřadu práce
Na internetových webech
Inzeráty v tisku a jiné
Jiné:

19. Jak dlouho jste hledal/a, nebo hledáte nové zaměstnání?

0 měsíců
1-2 měsíce
3-4 měsíce
5-6 měsíců
7-9 měsíců
9-12 měsíců
Déle než 12 měsíců

20. Pro nalezení nového zaměstnání jste ochotný/á se rekvalifikovat?

Ano
Ne
Možná

21. Jste ochoten/a denně dojíždět do zaměstnání nejvýše v rámci:

Obce bydliště

Mimo obec bydliště do 20 km

Mimo obec bydliště do 50 km

Mimo obec bydliště do více než 50 km

Dojíždět za prací do zahraničí

22. Jaké je Vaše pohlaví?

Muž

Žena

23. Kolik je Vám let?

18-30

31-40

41-50

51-60

61-64

65 a více

24. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Základní

Střední s výučním listem

Střední s maturitou

Vyšší

Vysokoškolské

25. Kolik máte neplnoletých dětí? (do 18 let věku)

Žádné

1

2

3 a více