

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra psychologie**



**Bakalářská práce**

**Psychologické a sociální aspekty nezaměstnanosti**

**Denisa Rounová**

**© 2014 ČZU v Praze**

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra psychologie  
Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Rounová Denisa

Provoz a ekonomika

Název práce

**Psychologické a sociální aspekty nezaměstnanosti**

Anglický název

**Psychological and social aspects of unemployment**

### Cíle práce

Cílem práce je identifikace zdrojů, východisek a druhů nezaměstnanosti pomocí kritické analýzy prostudované odborné literatury a analýza skutečného dopadu nezaměstnanosti na psychiku nezaměstnaného a jeho ekonomickou situaci v rodině prostřednictvím empirického dotazníkového šetření. Dalším cílem je identifikace skupin obyvatelstva prožívající nejsilnější změny v životě způsobené ztrátou zaměstnání a nalezení nejefektivnějších způsobů pro zvýšení šance na znovunalezení zaměstnání.

### Metodika

Teoretická část bakalářské práce vychází ze studia odborné literatury a z její kritického zhodnocení. Aktuální informace byly získány z internetových zdrojů zabývajících se touto problematikou. Výzkumná část práce využívá dotazníkového šetření.

### Harmonogram zpracování

1. rozpracování literární rešerše I-VI/2013
2. ukončení práce na literární rešerši IX – X/2013
3. zpracování první verze teoretické části práce X/2013
4. příprava a realizace výzkumné části X-XII/2013
5. zpracování druhé verze teoretické části práce dle připomínek vedoucího XII/2013
6. zpracování výsledků výzkumné části I-II/2014
7. práce na finální podobě BP, korektury II/2014
8. odevzdání práce na katedře III/2014

**Rozsah textové části**

30 - 40 stran

**Klíčová slova**

Nezaměstnanost; psychologické a sociální aspekty; trh práce; sociální a ekonomická stabilita

**Doporučené zdroje informací**

BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.

BUCHTOVÁ, Božena. Psychologie a nezaměstnanost: zkušenosti a praxe. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004, 248 s. ISBN 80-210-3457-2.

MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. Studijní texty, sv. 6. ISBN 80-864-2908-3.

SIEGEL, Zbyněk. Jak úspěšně hledat a získat zaměstnání. 1. vyd. Praha: Grada, 2005, 165 s. ISBN 80-247-1388-8.


KUCHAŘ, Pavel. Trh práce: sociologická analýza. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2007, 183 s. ISBN 978-802-4613-833.

**Vedoucí práce**

Kebza Vladimír, prof. PhDr., CSc.

**Termín odevzdání**

březen 2014

  
**PhDr. Pavla Rymešová, Ph.D.**

Vedoucí katedry



  
**prof. Ing. Jan Hron, DrSc., dr.h.c.**

Děkan fakulty

V Praze dne 12.9.2013

### Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Psychologické a sociální aspekty nezaměstnanosti" jsem vypracoval(a) samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autor(ka) uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil(a) autorská práva třetích osob.

V Praze dne 28. 11. 2014

---

## Poděkování

Rád(a) bych touto cestou poděkoval(a) prof. PhDr. Vladimíru Kebzovi, CSc. za jeho cenné připomínky a rady při psaní bakalářské práce, které mi poskytl. Také za jeho trpělivost a čas, který mi věnoval.

# Psychologické a sociální aspekty nezaměstnanosti

---

## Psychological and social aspects of unemployment

### **Souhrn**

Tématem bakalářské práce jsou ekonomické, sociální a psychologické aspekty nezaměstnanosti. Teoretická část se zabývá trhem práce, dlouhodobou nezaměstnaností a negativními vlivy na jedince a společnost. Práce charakterizuje cíle politiky zaměstnanosti, které si klade Evropská unie a Česká republika do roku 2020. Popisuje způsoby zmírnění negativních vlivů a strategické plánování hledání zaměstnání. Výzkumná část srovnává teoretickou část práce s názorem vzorku respondentů, v závislosti na ohrožení jedince dlouhodobou nezaměstnaností. Pomocí empirického šetření je zkoumáno postavení jedinců na trhu práce, jejich schopnost adaptovat se na trhu práce a ochotu se dostatečně informovat. Šetření dále zkoumá sebedůvěru uchazečů o zaměstnání, jak vnímají nástroje politiky zaměstnanosti a jakou důležitost přisuzují jednotlivým opatřením pro nalezení nového zaměstnání.

### **Summary**

The topic of the thesis are the economic, social and psychological aspects of unemployment. The first part deals with labour market, long-term unemployment and negative effects on individuals and society. The thesis characterizes employment policy of the European Union and the Czech Republic in 2020. It describes the impact on the individual's long-term unemployed. The following are theoretically defined measures to mitigate the negative impacts and strategic planning job search. Analytical part compares of sample respondents, depending on the exposure rate of the individual long-term unemployment. In empirically examined the status of individuals in the labor market, their ability to adapt to the labor market and the ability to inform. The investigation also examines the confidence of job applicants. How they perceive

the employment policy and the importance attributed to individual measures for finding a new job.

**Klíčová slova:** nezaměstnanost, nezaměstnaný, trh práce, politika zaměstnanosti, práce, rizikové skupiny, životní úroveň, doba nezaměstnanosti, uchazeč.

**Keywords:** unemployment, unemployed, labor market, employment policy, work, vulnerable populations, standard of living, time of unemployment, applicant.

## **OBSAH**

OBSAH.....	8
Seznam tabulek a grafů.....	10
1. Úvod.....	12
2. Cíl práce a metodika .....	13
3. Přehled řešené problematiky.....	14
3.1 Vznik nezaměstnanosti .....	14
3.1.1 Ekonomická aktivita obyvatelstva .....	14
3.1.2 Druhy nezaměstnanosti z hlediska příčin .....	15
3.1.3 Vznik a vývoj nezaměstnanosti .....	16
3.1.4 Míra nezaměstnanosti .....	16
3.2 Politika zaměstnanosti .....	17
3.2.1 Strategie Evropa 2020.....	18
3.2.2 Aktivní politika zaměstnanosti v České republice.....	19
3.2.3 Nástroje aktivní politiky .....	21
3.2.4 Pasivní politika zaměstnanosti.....	22
3.3 Psychologické aspekty nezaměstnanosti .....	23
3.3.1 Vývoj sociálně psychologických studií .....	24
3.3.2 Skupiny obyvatel ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností .....	25
3.3.3 Skupina obyvatelstva ve věku do 30 let.....	25
3.3.4 Opatření pro zmírnění negativních vlivů nezaměstnanosti.....	28
3.4 Vstup na trh práce .....	29



3.4.1	Plánování při hledání zaměstnání .....	30
4.	Výzkumná část.....	35
4.1.	Věk a pohlaví respondentů .....	35
4.2.	Vzdělání respondentů .....	36
4.3.	Počet výdělečně činných členů v domácnosti.....	36
4.4.	Nezaměstnanost respondentů.....	37
4.5.	Rizikové skupiny ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností .....	38
4.6.	Vnímání rizikových skupin.....	40
4.7.	Sebedůvěra při hledání zaměstnání.....	40
4.8.	Adaptace na trhu .....	42
4.9.	Období nezaměstnanosti .....	43
4.10.	Zdroje informací při hledání zaměstnání .....	44
4.11.	Důležitost zvyklostí během nezaměstnanosti .....	45
4.12.	Rekvalifikační kurzy a samovzdělávání .....	46
5.	Diskuze .....	47
5.1	Zhodnocení výsledků.....	47
5.2	Souhrn opatření.....	49
6.	Závěr .....	51
7.	Seznam použitých zdrojů.....	52
8.	Přílohy.....	54
8.1.	Dotazník.....	54

## SEZNAM TABULEK A GRAFŮ

### Seznam tabulek

Tab. 3.1: Vynaložené výdaje na Státní politiku zaměstnanosti v ČR.....	18
Tab. 3.2: Dílčí cíle aktivní politiky zaměstnanosti České republiky .....	20
Tab. 4.1: Věk a pohlaví respondentů .....	35
Tab. 4.2: Ohroženost respondentů dlouhodobou nezaměstnaností.....	38
Tab. 4.3: Statistická analýza Míra stresu při ztrátě zaměstnání.....	42
Tab. 4.4: Statistická analýza důležitosti zvyklostí podle respondentů .....	46

### Seznam grafů

Graf 3.1: Adaptace na trhu práce .....	30
Graf 3.2: Standartní vývoj hledání nového pracovního místa .....	33
Graf 3.3.1: Optimální vývoj hledání nového pracovního místa .....	34
Graf 4.1: Vzdělání respondentů .....	36
Graf 4.2: Počet výdělečně činných členů v domácnosti .....	37
Graf 4.3: Období nezaměstnanosti delší než dva měsíce.....	37
Graf 4.4: Hodnocení období nezaměstnanosti .....	38
Graf 4.5: Rozdělení respondentů do rizikových skupin .....	39
Graf 4.6: Označení nejohroženější rizikové skupiny .....	40
Graf 4.7: Máte trhu práce co nabídnout? .....	40
Graf 4.8: Nezaměstnanost jako negativní jev .....	41
Graf 4.9: Míra stresu při ztrátě zaměstnání.....	41
Graf 4.10: Stanovená doba k hledání práce .....	43

Graf 4.11: Přehled o právech a povinnostech v době nezaměstnanosti.....	44
Graf 4.12. Zdroje získávání informací při hledání zaměstnání.....	44
Graf 4.13: Důležitost zvyklostí během nezaměstnanosti na stupnici 1-10 .....	45
Graf 4.14: Zájem o rekvalifikační kurzy a samovzdělávání .....	46

## 1. Úvod

Ústřední činností člověka je práce. Práci definujeme jako cílevědomou lidskou činnost, která je vynakládána při výrobě statků a služeb, a která je provozována za úplatu. Práce je pro člověka hlavním zdrojem hmotného zabezpečení. Nezaměstnaným je člověk, který chce a může pracovat, ale je dočasně vyčleněn z trhu práce a je registrován na Úřadu práce.<sup>1</sup>

Lidská práce koření v historii. Práce se objevuje v mnoha českých příslovích, které předávají lidovou moudrost. Například „Práce šlechtí“, „Komu se nelení, tomu se zelení“ nebo „Bez práce nejsou koláče“. Stejně tak v křesťanství se můžeme inspirovat z desatera přikázání, kde stojí: „Pomni, abys sváteční den světil“. V dnešní době je práce, jak uvnitř člověka, tak v jeho okolí důležitá vizitka. Pracující člověk má lepší společenské postavení, cítí se více vážený. Pro okolí může být nezaměstnanost znakem lenosti a nezodpovědnosti.<sup>2</sup>

Nezaměstnanost jako problém, začali lidé pociťovat až s přechodem na tržní hospodářství po průmyslové revoluci. Technický a technologický vývoj způsobil výrazné nahrazení lidské práce stroji. Začátkem 20. století dochází k prvním diskuzím o nezaměstnanosti a začínají se zaznamenávat počty nezaměstnaných. Po I. světové válce ve 30. letech 20. století postihuje téměř celý svět. Postupně se zažívá nová představa o nezaměstnanosti, že může být zapříčiněna i důvody, které člověk nemá možnost ovlivnit. Není už považována jen za symbol lenosti. Další vlnu diskuzí o nezaměstnanosti vyvolal přechod na tržní hospodářství v 90. letech.<sup>3</sup> V dnešní době je nezaměstnanost zcela běžná, a jednotlivé státy snaží řešit její dopady na společnost a ochránit znevýhodněné uchazeče o práci.

---

<sup>1</sup> KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2003, 199 s. ISBN 80-864-1948-7.

<sup>2</sup> BUCHTOVÁ, Božena. *Psychologie a nezaměstnanost: zkušenosti a praxe*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004, 248 s. ISBN 80-210-3457-2.

<sup>3</sup> Mikuš, M. *Dlouhodobá nezaměstnanost* [online]. 2008 [cit. 2010-02-08]. Dostupné z: <<http://www.epolis.cz/page.php?location=&menu=first&id=28&idNotion=1>>

## **2. Cíl práce a metodika**

Cílem práce je poukázat na rozdílnost uvažování a chování uchazečů ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností a těch, kteří nemají na trhu práce významné bariéry. Dále navrhnout souhrn opatření pro zmírnění psychologických a sociálních dopadů nezaměstnanosti na jedince a způsobů chování, které může přispět k úspěchu na trhu práce.

První část Bakalářské práce je věnována teoretickému zpracování odborné literatury a aktuálních internetových zdrojů. Pojednává o pojmech úzce spojených s nezaměstnaností, sociální politice České republiky. Poskytuje teoretické způsoby řešení nezaměstnanosti populace ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností.

Výzkumnou část práce tvoří terénní empirické šetření, zpracováno kvantitativní metodou pomocí strukturovaných dotazníků týkající se nezaměstnanosti. Za použití tabulek a grafů jsou znázorněny výsledky šetření. Výsledky jsou dále porovnány k teoretické části práce a v závěru je vytvořeno shrnutí opatření vycházející z obou částí práce.

### 3. Přehled řešené problematiky

#### 3.1 Vznik nezaměstnanosti

Pravděpodobně každý člověk prožije alespoň jednou za život nezaměstnanost. Pro jednoho znamená období nových příležitostí a možností, které může proměnit a zlepšit kvalitu svého života. Na jiné doléhá ztráta sebevědomí a pocit bezradnosti. Postupem času může vyvolat v člověku vážné psychické, sociální a ekonomické obtíže. Nezaměstnanost je v posledních desetiletích neustále diskutovaným tématem.<sup>4</sup>

##### 3.1.1 Ekonomická aktivita obyvatelstva

Vzhledem k nezaměstnanosti lze obyvatelstvo rozdělit do skupin:

###### *Ekonomicky aktivní obyvatelstvo*

Mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo se v České republice počítají osoby, které jsou zaměstnány, a dále osoby, které jsou nedobrovolně nezaměstnaní a aktivně hledají práci.

###### *Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo*

Do této skupiny patří dobrovolně nezaměstnané osoby, které nemají zájem pracovat. Většinu ekonomicky neaktivních obyvatel tvoří děti, studenti, lidé ve starobním nebo invalidním důchodu.

Nezaměstnanost se také dělí, z hlediska doby nezaměstnanosti na krátkodobou a dlouhodobou. Krátkodobá nezaměstnanost je charakterizována jako kratší než 12 měsíců a je běžným jevem ve státech s tržním mechanismem.

Dlouhodobě nezaměstnaný je uchazeč o zaměstnání, jehož doba nezaměstnanosti trvá déle než 12 po sobě jdoucích měsíců. V některých zemích se bere jako dlouhodobá nezaměstnanost delší než 24 měsíců. Právě tento typ nezaměstnanosti představuje pro stát

---

<sup>4</sup> KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2003, 199 s. ISBN 80-864-1948-7.

makroekonomický problém a páchá největší škody na psychickém a zdravotním stavu jedince.<sup>5</sup>

### **3.1.2 Druhy nezaměstnanosti z hlediska příčin**

Z hlediska příčin rozdělujeme nezaměstnanost :

#### ***Frikční***

Běžný jev v tržním mechanismu je dočasná nezaměstnanost. Jedná o období, když člověk opustí jedno zaměstnání, a hledá jiné.

#### ***Strukturální***

Vzniká vlivem vývoje společnosti. Některá povolání vlivem vývoje nových technologií postupně zanikají, a zároveň vznikají nová povolání. Nezaměstnaný, který nemá vhodnou kvalifikaci, aby se uplatnil na aktuálním trhu práce, musí využít rekvalifikace.

#### ***Cyklická***

Cyklická nezaměstnanost se mění vlivem hospodářského cyklu. Při expanzi ekonomika více využívá výrobních faktorů a cyklická nezaměstnanost klesá. Naopak při recesi, kdy je hospodářství na svém dně bude více nezaměstnaných.

#### ***Sezónní***

Sezónní nezaměstnanost se mění v průběhu roku. Některé pracovní pozice nejsou v určitých ročních obdobích potřebné. Sezónní zaměstnanost se týká stavebních firem nebo provozů lyžařských vleků.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Mikuš, M. *Dlouhodobá nezaměstnanost* [online]. 2008 [cit. 2010-02-08]. Dostupné z: <<http://www.epolis.cz/page.php?location=&menu=first&id=28&idNotion=1>>

<sup>6</sup> Investia.cz. *Nezaměstnanost* [online]. 2012 [cit. 2013-06-12]. Dostupné z: <<http://www.investia.cz/nezamestnanost>>

### 3.1.3 Vznik a vývoj nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je v moderních ekonomikách jedním z hlavních makroekonomických veličin a má své místo i v ekonomických směrech preferujících mikroekonomický přístup. Pro její význam se na ni Hospodářská politika orientuje již od 30. let 20. Století. Až do této doby byla lidská práce dominantní výrobní faktor. V řemeslné výrobě byla lidská práce zcela nezastupitelná až do nástupu průmyslové revoluce. Vzhledem k výraznému vývoji techniky a novým technologiím se začaly výrobní provozy vybavovat stroji. Došlo k výraznému nahrazení lidské práce a zhoršení sociálních podmínek. Následkem změn ve výrobních provozech se trh práce dostal pod velký tlak. Vzhledem k podstatě národního hospodářství se nezaměstnanost se postupně stala důležitým ekonomickým tématem.

### 3.1.4 Míra nezaměstnanosti

Jako mezinárodní srovnávací ukazatel a pro určení vývoje nezaměstnanosti se používá míra nezaměstnanosti, vyjádřená v procentech. Jde o podíl nezaměstnaných, hledajících práci k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu.<sup>7</sup>

Od 1. 1. 2013 se v České republice začal používat nový ukazatel, a tím je Podíl nezaměstnaných osob. Je vyjádřen jako podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 -64 let ze všech obyvatel stejného věku. Nahrazuje do této doby používanou míru nezaměstnanosti z důvodu větší přesnosti, detailnosti a menší chybovosti. Podíl nezaměstnaných nabývá nižších hodnot, než Míra nezaměstnanosti. Proto by tyto dva ukazatele neměly být ve společnosti zaměňovány. Podíl nezaměstnanosti nelze použít pro srovnání vývoje vyjádřeného mírou nezaměstnanosti a pro mezinárodní srovnání.<sup>8</sup>

Globálně se nezaměstnanost přisuzuje k následkům hospodářské krize. Jednoznačně se nezaměstnanost v těchto obdobích zásadně zvyšuje. V hospodářské krizi se snižuje výroba a poptávka po výrobních faktorech, včetně práce. Přesto je jistá míra

---

<sup>7</sup> BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.

<sup>8</sup> Integrovaný portál MPSV. *Upozornění na změnu metodiky* [online]. 2012 [cit. 2013-05-23]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena\\_metodiky](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky)



nezaměstnanosti příznačná pro všechny fáze hospodářských cyklů v kapitalistickém systému.

V ekonomicky vyspělých státech je samozřejmostí snaha nezaměstnanost eliminovat. Reálně se však nedá uvažovat o nulové nezaměstnanosti. Když pomíneme změny míry nezaměstnanosti, která je závislá na hospodářských cyklech, část obyvatelstva vždy nechce pracovat. Je třeba respektovat krátkodobou nezaměstnanost. Ta vzniká při odchodu ze zaměstnání a hledání nového. Některá dříve poptávaná povolání postupně zanikají a obyvatelé se musí průběžně requalifikovat. Všechny druhy krátkodobé nezaměstnanosti utváří nabídku na trhu práce. Míra nezaměstnanosti má tedy i pomyslnou spodní hranici a při jejím překročení může mít negativní vliv na trh práce. Trh práce je místo, kde se setkává nabídka a poptávka po výrobních faktorech – půdě, práci a kapitálu. Podniky mohou díky výrobním faktorům vytvořit nabídku na trhu zboží a služeb, která plní základní funkci v tržním hospodářství. Oba trhy jsou samostatné, ale přesto jsou vzájemně propojeny. Práce je potřebný faktor k výrobě statků a poskytování služeb. Díky této skutečnosti je trh zboží a služeb je závislý na trhu práce.<sup>9</sup>

Za optimální míru nezaměstnanosti se všeobecně považuje asi 5% - na trhu práce existuje nabídka i poptávka po práci. Přirozená míra nezaměstnanosti je o něco vyšší. Pro hospodářskou politiku je vysoce nežádoucí míra nezaměstnanosti nad 10 %. Při vysoké míře nezaměstnanosti se snižují příjmy domácností, zvyšuje se riziko chudoby, sociální závislosti a je třeba vytvořit státní opatření a soustředit se na politiku zaměstnanosti.

### **3.2 Politika zaměstnanosti**

„Politika zaměstnanosti je definována Zákonem o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. § 2.

Dle toho zákona:

- zabezpečuje právo na zaměstnání
- sleduje a vyhodnocuje situace na trhu práce (prognózy a koncepce)
- koordinuje opatření s evropskou strategií a ESF, uplatňování APZ
- poskytuje informační, poradenské a zprostředkovatelské služby

---

<sup>9</sup> KONEČNÝ, Bronislav. *Makroekonomie*. 1. vyd. Praha: ČVUT, 1993, 199 s. ISBN 80-010-1051-1.

- poskytuje podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci
- vytváří opatření na podporu rovného zacházení a pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením a dalších skupin se ztíženým postavením na trhu práce
- usměrňuje zaměstnávání cizinců

Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonává Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce České republiky.<sup>10</sup>

Politika zaměstnanosti se dá rozdělovat dle konkrétních nástrojů na aktivní a pasivní. Aktivní politika zaměstnanosti se snaží zajistit maximální možnou zaměstnanost, podporuje vznik a udržení nových pracovních míst. Pasivní politika se snaží vykompenzovat chybějící příjmy nezaměstnaných.<sup>11</sup> V tabulce 3.1 jsou znázorněny náklady vynaložené na politiku zaměstnanosti do roku 2011. Oficiální údaje na portálu MPSV jsou bohužel k dispozici pouze do roku 2011, ale i tak je zřejmé, že v průběhu let se zvyšují spíše výdaje za pasivní politiku zaměstnanosti.

**Tab.3.1:** Vynaložené výdaje na Státní politiku zaměstnanosti v ČR v letech 2005 – 2011

Výdaje	Rok					
	2006	2007	2008	2009	2010	2011
SPZ (v tis. Kč)	14 202 321	15 072 541	15 680 608	23 132 685	22 736 413	17 836 581
PPZ (v tis. Kč)	7 307 521	7 015 755	7 114 895	15 077 723	13 354 778	10 349 149
APZ (v tis. Kč)	5 300 675	5 673 321	6 131 729	4 953 467	6 171 493	3 815 885

Zdroj: Statistika o rekvalifikacích. Integrovaný portál MPSV [online]. 2002 [cit. 2013-11-24]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/rek>

### 3.2.1 Strategie Evropa 2020

Evropská unie vytvořila nadnárodní strategii pro zaměstnanost a růst v EU od roku 2010 do roku 2020. Program Strategie Evropa 2020 je založena na principu otevřené metody koordinace čl. 121 Smlouvy o fungování Evropské unie. Tento právní základ určuje

<sup>10</sup> STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, c2010, 293 p. ISBN 978-807-3575-014.

<sup>11</sup> Integrovaný portál MPSV. *Politika zaměstnanosti* [online]. 2012 [cit. 2013-06-13]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest>

základní směr ubírání hospodářské politiky a postavení unijních institucí. Členské státy si mohou její plnění vzít nad rámec unijních kompetencí jako součást vlastní hospodářské politiky. Principem společné koordinace je shoda na základních cílech. Jedním z pěti hlavních cílů této strategie je zaměstnanost a EU vyjadřuje podporu financování pro získání více a kvalitnějších pracovních míst.<sup>12</sup> Každá členská země si stanovuje vlastní specifické cíle a způsoby dosažení na základě vlastní politické vůle. Česká republika zvolila jako hlavní smysl Strategie 2020 společné úsilí o zvýšení konkurenceschopnosti evropského hospodářství jako celku. S tímto vědomím česká vláda koncipuje svůj Národní program reforem, z cílem zvýšení konkurenceschopnosti podniků, vzhledem k otevřenosti české ekonomiky. Taková opatření by měla vést k ustálení trhu práce. Národní program reforem České republiky stojí na devíti hlavních pilířích. Jako cíle si klade zvýšit kvalitu vzdělávacího systému, vytvořit vhodné podmínky pro inovace a zlepšit podnikatelské prostředí. Problémem, který je třeba řešit je vysoké efektivní zdanění práce. Vede k vysokým nákladům práce.<sup>13</sup>

### **3.2.2 Aktivní politika zaměstnanosti v České republice**

Z národního programu reforem Česká republika 2011 česká vláda cíl České republiky týkající se zaměstnanosti do roku 2020. Cíle navazují na hlavní cíle strategie Evropa 2020. Hlavním cílem je zvýšit celkovou míru zaměstnanosti ve věkové skupině 20 – 64 let na 75%.<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> Other tools for growth and jobs. *European commission* [online]. 2010, 2012 [cit. 2014-11-23]. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/eu-tools-for-growth-and-jobs/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/eu-tools-for-growth-and-jobs/index_en.htm)

<sup>13</sup> Integrovaný portál MPSV. *Evropská strategie zaměstnanosti: Evropa strategie 2020* [online]. 2012 [cit. 2013-06-12]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest>

<sup>14</sup> Integrovaný portál MPSV: STRATEGIE REALIZACE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI PRO ROK 2014. GENERÁLNÍ ŘEDITELSTVÍ ÚŘADU PRÁCE ČR. *Úřad práce ČR* [online]. 2014 [cit. 2014-11-15]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz>

**Tab. 3.2:** Dílčí cíle aktivní politiky zaměstnanosti České republiky

Skupina obyvatel	Změna míry nezaměstnanosti
Ženy ve věku 20 - 64 let	zvýšení na 65%
Starší pracovníci ve věku 55 -64 let	zvýšení na 55%
Mladší pracovníci ve věku 15 - 24 let	snížení o 1/3 oproti roku 2010
Osoby s nízkou kvalifikací	snížení o 1/4 oproti roku 2010

Zdroj: Strategie soc. začleňování 2014 - 20. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2010 [cit. 2014-9-25].

Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/17082/strategie\\_soc\\_zaclenovani\\_2014-20.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/17082/strategie_soc_zaclenovani_2014-20.pdf)

Dalšími dílčími cíli je podpora trhu práce, odstranění bariér omezujících určité skupiny obyvatelstva ve vstupu na trh práce, snaha o vyrovnání nabídky a poptávky po práci, navrácení skupiny vyloučené z trhu práce mezi pracovní konkurenci. Aktivní politika zaměstnanosti přednostně podporuje uchazeče o zaměstnání, kteří jsou ohroženi dlouhodobou nezaměstnaností.

Protože národní politika není dostatečně pružná pro rozdílnou situaci na jednotlivých územích České republiky, aplikuje se aktivní politika zaměstnanosti v kraji. Finančně podporuje a motivuje zaměstnavatele, kteří přijímají uchazeče o zaměstnání, jejich uplatnění nelze zajistit jiným způsobem. Krajská pobočka bere v úvahu individuální potřeby uchazečů o práci a největší pozornost věnuje nejvíce znevýhodněným skupinám obyvatel, ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností, sociálním vyloučením a chudobou. Cíle aktivní politiky zaměstnanosti v České republice jsou financovány ze státního rozpočtu a prostřednictvím projektů spolufinancovaných ze státního rozpočtu a z Evropského sociálního fondu.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Integrovaný portál MPSV: STRATEGIE REALIZACE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI PRO ROK 2014. GENERÁLNÍ ŘEDITELSTVÍ ÚŘADU PRÁCE ČR. Úřad práce ČR [online]. 2014 [cit. 2014-11-15]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz>

### **3.2.3 Nástroje aktivní politiky**

#### ***Rekvalifikace***

Do rekvalifikací můžeme zahrnout získání nové kvalifikace, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace. Uskutečňuje se na základě dohody mezi Úřadem práce a uchazečem o zaměstnání. Rekvalifikace je jako nástroj aktivní politiky zaměřena především na uchazeče, kterým je věnována při zprostředkování zaměstnání zvýšená péče dle § 33, odst. 1, zákona o zaměstnanosti a také občanům s nedostatečnou kvalifikací.

#### ***Společensky účelná pracovní místa***

Jsou pracovní místa, která zaměstnavatel obsazuje na základě dohody s Úřadem práce takovými uchazeči o zaměstnání, kteří nejsou schopni se pracovním uplatnit jinak.

#### ***Veřejně prospěšné práce***

Skupiny obyvatelstva nejvíce ohrožené nezaměstnaností mohou využít této časově omezené pracovní příležitosti. Náplní je údržba veřejných prostranství, údržba veřejných budov a komunikací ve prospěch obcí a státních nebo obecně prospěšných institucí.

#### ***Překlenovací příspěvek***

Překlenovací příspěvek je vhodný nezaměstnané osoby, které chtějí zahájit samostatnou výdělečnou činnost. Vyplácí se jako úhrada provozních nákladů v období, kdy je příspěvek poskytnut.<sup>16</sup>

#### ***Chráněná pracovní místa***

Chráněné pracovní místo vznikne po písemné dohodě Úřadu práce a zaměstnavatelem, který je ochoten dosadit na pracovní post osobu se zdravotním postižením. Za poskytnutí chráněného pracovního místa získává zaměstnavatel příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů pracovního místa od Úřadu práce.

---

<sup>16</sup> Integrovaný portál MPSV. *Aktivní politika zaměstnanosti* [online]. 2012 [cit. 2013-06-05]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

### ***Příspěvek na zapracování***

Příspěvek na zapracování je příspěvek pro zaměstnavatele, který uzavře s Úřadem práce dohodu, že přijme do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je věnována Úřadem práce zvýšená péče.

### ***Cílené programy k řešení nezaměstnanosti***

Cílenými programy se rozumí opatření, která zvyšují možnosti uchazečů o zaměstnání uplatnit se na trhu práce. Problémy na úrovni obecního, okresního a krajského charakteru řeší Ministerstvo práce a sociálních věcí. Cílené programy celostátního charakteru schvaluje vláda České republiky.<sup>17</sup>

### **3.2.4 Pasivní politika zaměstnanosti**

Pasivní politika zaměstnanosti se snaží částečně kompenzovat chybějící příjmy nezaměstnaných obyvatel. Jedná se o sociální dávky a příspěvky pro nezaměstnané, které slouží jako finanční podpora v době bez zaměstnání. Z celkového objemu prostředků vyhrazených pro politiku zaměstnanosti se nejdříve pokryje pasivní politika zaměstnanosti. Na aktivní politiku zaměstnanosti lze vynaložit jen ty finance, které zbydou.

Jedná se o soustavu institutů životního minima, minimální mzdy a podpory v nezaměstnanosti. Všechny tři instituty musí být v rovnováze. Systém musí být nastaven tak, aby se obyvatelstvu vyplatilo pracovat, ale zároveň musí podpora dostatečná pro nezaměstnané.

---

<sup>17</sup> Integrovaný portál MPSV. *Aktivní politika zaměstnanosti* [online]. 2012 [cit. 2013-06-05]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

### ***Podpora v nezaměstnanosti***

Pokud nezaměstnaný v posledních dvou letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání pracoval alespoň 12 měsíců, má nárok na podporu v nezaměstnanosti. Podpora se poskytuje v různé výši a délce podle posledního příjmu a způsobu ukončení pracovního poměru a věku.<sup>18</sup>

### **3.3 Psychologické aspekty nezaměstnanosti**

Práce zaujímá v životě člověka důležitou roli. Díky ní získává důstojnost, pocit seberealizace a společenskou důležitost. Práce vytváří nové sociální vztahy a vazby. Skupinová práce vytváří sociální prostředí, ve kterém se člověk hodnotí a srovnává s ostatními lidmi. Při práci využíváme své znalosti a schopnosti, a tím rozvíjíme svou lidskou osobní identitu. Z mentálně hygienického hlediska práce umožňuje odvod přebytečné duševní a tělesné energie.<sup>19</sup>

Neočekávaná a nedobrovolná ztráta práce je v dnešní kultuře velmi traumatizujícím zážitkem. Nastane šok, popření problému, zloba, ztráta představy o vlastní osobnosti, ztráta sebedůvěry.<sup>20</sup> Nezaměstnaný se začne cítit sociálně izolován, mění se mu jeho denní režim a postupně ztrácí spojení s realitou. Ocitne-li se člověk dlouhodobě bez práce, postupně ztrácí smysl života, cítí strach z budoucnosti a nejistotu a začne pochybovat o svých schopnostech. A tak i v dnešní době, kdy žijeme v demokratickém sociálním státě, který nám může po jistou dobu zajistit alespoň základní prostředky k přežití, je obecně chápána ztráta práce jako selhání. Dochází k poklesu sebedůvěry, ztrátě postavení a ztrátě pocitu potřebnosti. Tyto faktory vedou k depresi, fatalismu a k apatii.

---

<sup>18</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Kdy máte nárok na podporu v nezaměstnanosti* [online]. [cit. 2013-06-05]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/14156>

<sup>19</sup> BUCHTOVÁ, Božena. *Psychologie a nezaměstnanost: zkušenosti a praxe*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004, 248 s. ISBN 80-210-3457-2.

<sup>20</sup> FARDA, Dieter P. *Jak se úspěšně ucházet o zaměstnání*. 1.vyd. Praha: Ivo Železný, 1996, 125 s. ISBN 80-237-2205-0.

V moderní době práce není pro většinu lidí chápána jako nutný životní úděl, ale přináší jí radost, motivaci a uspokojení. Přestože nezaměstnanému ubude zátěž a má více volného času na sblížení s rodinou a partnerem, v období nezaměstnanosti dochází v rodině k nárůstu konfliktů. Děti jsou citlivé na situaci v rodině a můžou začít vykazovat pokles školní aktivity, zhoršení prospěchu.<sup>21</sup>

Při vysoké nezaměstnanosti může být ve společnosti zaznamenáno zvýšení kriminality mladistvých, drogové závislosti a pokusů o sebevraždy. Přibývá psychických poruch a psychosomatických onemocnění, jako žaludeční vředy.

### **3.3.1 Vývoj sociálně psychologických studií**

Až do 70. let 20. století se sociálně psychologické studie nezaměstnanosti zabývaly hlavně následky úbytku finančních prostředků. Od 70. let se začaly využívat nové poznatky z obecné psychologie, vývojové psychologie a sociální psychologie. Pro výzkumy se začaly využívat ankety, dotazníky a rozhovory. Tyto výzkumy se snaží změřit pomocí škál stupnic míru psychické pohody, sebedůvěry, úzkosti, depresí, ale i kvality života a změny v žebříčku hodnot.<sup>22</sup>

Existuje celá řada výzkumů, které se od počátků 20. století snaží získat informace o psychické zátěži nezaměstnaného.

---

<sup>21</sup> BUCHTOVÁ, Božena. *Psychologie a nezaměstnanost: zkušenosti a praxe*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004, 248 s. ISBN 80-210-3457-2.

<sup>22</sup> BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.



### 3.3.2 Skupiny obyvatel ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností

Existují různé důvody dlouhodobé nezaměstnanosti. Někteří zaměstnavatelé mají svou představu o pohlaví, věku, národnosti či profesním vývoji. Tyto faktory mohou uchazeči ovlivnit jen málo.<sup>23</sup> V České republice mezi tyto ohrožené skupiny počítáme především:

- Mladší věková skupina do 30 let
- Starší lidé
- Ženy
- Občané s nízkou kvalifikací
- Zdravotně postižení
- Romské etnikum

Každá z těchto ohrožených skupin vyžaduje specifický profesionálně-poradenský přístup při hledání zaměstnání. Všeobecné tlaky mohou sdílet s ostatními, ale na každou ze skupin má dlouhodobá nezaměstnanost odlišné psychologické, sociální a zdravotní následky.<sup>24</sup>

### 3.3.3 Skupina obyvatelstva ve věku do 30 let

Čerstvým absolventům chybí praktické zkušenosti. Mladí lidé poprvé vstupují na trh práce. Snaží se, aby zaměstnání odpovídalo jejich schopnostem a splňovalo jejich požadavky. Obvykle najdou takové pracovní místo až na několikátý pokus.<sup>25</sup>

V důsledku nezaměstnanosti mladí lidé zůstávají, či se vrací zpět ke svým rodičům. Dospělí lidé, žijí v „dětském prostředí“. To může silně narušit smysl pro zodpovědnost a osobní růst. Prvotní problémy s přijetím na trh práce u absolventů a mladších lidí mohou vést k panice a k přijetí pracovního postu s nižším ohodnocením, než na jaké by mohli dosáhnout. Takové rozhodnutí může vést ke zklamání. I přesto se ale doporučuje přijmout

---

<sup>23</sup> FARDA, Dieter P. *Jak se úspěšně ucházet o zaměstnání*. 1.vyd. Praha: Ivo Železný, 1996, 125 s. ISBN 80-237-2205-0.

<sup>24</sup> BUCHTOVÁ, Božena. *Psychologie a nezaměstnanost: zkušenosti a praxe*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004, 248 s. ISBN 80-210-3457-2.

<sup>25</sup> BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 140 s. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-864-2916-4.

na čas méně placenou práci, než zůstat nezaměstnaný. Hlavně z důvodu navyknutí k pracovnímu režimu a udržení nabytých vědomostí a schopností.<sup>26</sup>

### **Ženy**

I přesto, že dnes žijeme v době, ve které mohou ženy budovat kariéru a rozhodnout se, zda si pořídí potomky, je jejich postavení na trhu práce ohrožené. Ženy vedou domácnosti, musí pečovat o své potomky, a proto je často z hlediska zaměstnavatele výhodnější zaměstnat muže. Při nalezení zaměstnání tvoří problémy časté absence, které narušují plynulost pracovního procesu, což vytváří negativní hodnocení a snižuje ochotu je zaměstnávat. V dnešní době se zvyšuje počet matek samoživitelek a neochota je zaměstnat tvoří celosvětový problém. Proto se politika zaměstnanosti na tuto skupinu zaměřuje a ve vyspělých státech se pro matky s dětmi vyplácí sociální podpora. Řešení přinesou pracovní místa se zkráceným úvazkem, flexibilní pracovní dobou.<sup>27</sup>

### **Zdravotně postižení**

Jedná se o lidi se změněnou pracovní schopností. Nezaměstnanost má pro zdravotně postižené ekonomické, sociální i psychologické důsledky. Práce jim může dodat pocit lidské důstojnosti, začlenění do sociální společnosti a nalezení přiměřeného smyslu života. Pro zaměstnavatele může zdravotně postižený zaměstnanec představovat vysoké náklady. Navíc často se tato skupina potýká zároveň s nízkou kvalifikací. Existují pracovní místa vytvořená nebo určená pro občany se změněnou pracovní schopností, která jsou podporována Úřadem práce v programu aktivní politiky zaměstnanosti. Navíc je vhodné doplnit dodatečné vzdělání například formou rekvalifikací.<sup>28</sup>

---

<sup>26</sup> BUCHTOVÁ, Božena. *Psychologie a nezaměstnanost: zkušenosti a praxe*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004, 248 s. ISBN 80-210-3457-2.

<sup>27</sup> BUCHTOVÁ, Božena. *Psychologie a nezaměstnanost: zkušenosti a praxe*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004, 248 s. ISBN 80-210-3457-2.

<sup>28</sup> KUCHAR, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2007, 183 s. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-802-4613-833.

### ***Občané s nedostatečnou kvalifikací***

Občané, kteří nemají pro úspěšnost na trhu práce dostatečnou kvalifikaci. Tvoří největší z ohrožených skupin. Spadají do ní i absolventi základních škol či sociálně nepřizpůsobiví občané s malým zájmem o vzdělání. Mají tendenci se vyčleňovat od zbytku společnosti a často jsou trvale závislí na podpoře státu. Dlouhodobá nezaměstnanost může s dalšími faktory, jako například sociální prostředí, způsobovat u těchto jedinců apatii, pasivitu a deviaci. Díky těmto faktorům hrozí, že takový člověk je permanentně vyčleněn z působnosti na trhu práce a celý život bude závislý na finanční podpoře od státu. Konkurencí pro pracovníky s nízkou kvalifikací jsou stále dokonalejší a dostupnější provozní a výrobní stroje. O jejich práci tak přestává být zájem. Hrozí zvýšená kriminalita a sociálně patologické jevy pro celou společnost.<sup>29</sup> Pro občany s nedostatečným vzděláním mohou být řešením rekvalifikace. U některých zaměstnání se nejedná čistě jen odbornost, vyzdvihnout lze také osobnost, která je také důležitá k výkonu daných prací. Například ochota učit se, vlastní iniciativa, schopnost rozhodovat se nebo flexibilita.<sup>30</sup>

### ***Starší lidé***

Bariérou na trhu práce může být i věk uchazeče. Problémy s hledáním zaměstnání mohou mít i muži a ženy ve věku 40 – 50 let. Nejvíce ohroženi jsou potom občané starší 55 let. Největšími psychickými dopady jsou strach a obavy, bezradnost, psychická tenze, nejistota a ztráta sebedůvěry. Nezaměstnaní v této věkové kategorii omezují sociální vztahy a společenský život. Pro člověka, který přijde během krátkého období o jeden ze smyslů svého života a mnohaleté úsilí je tato ztráta bolestná. Navíc musí čelit výraznému snížení rodinného rozpočtu a jeho nezaměstnanost tak neovlivňuje jen jeho, ale celou jeho rodinu. Skupina této věkové kategorie si navykne propojovat soukromí s pracovním prostředím. Se ztrátou zaměstnání se zvyšuje riziko konfliktů v rodině, snížení životní úrovně a ztráty kvalifikace.

---

<sup>29</sup> BUCHTOVÁ, Božena. *Psychologie a nezaměstnanost: zkušenosti a praxe*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004, 248 s. ISBN 80-210-3457-2.

<sup>30</sup> REICHEL, Wolfgang. *Jak si hledat zaměstnání*. 1. vyd. Praha: Ikar, 1997, 63 s. ISBN 80-859-4486-3.

Jedním z efektivních způsobů řešení ztráty zaměstnání v krizovém věkovém období může být založení samostatného podnikání. Lze využít letité zkušenosti a praxi v daném oboru. Fyzická a psychická námaha spojená se začátkem podnikání může být vysilující, ale jde o způsob, jak získat zpět sebedůvěru a společenské postavení.<sup>31</sup>

### **3.3.4 Opatření pro zmírnění negativních vlivů nezaměstnanosti**

Přijmutí těchto bodů je způsob jak se vyrovnat s následky nezaměstnanosti, jako snížení příjmů, pokles životní úrovně a ztráta jistoty a finanční stability.<sup>32</sup>

#### ***Udržovat dobrý zdravotní stav***

Vlivem náhlé životní změny, zvláště při dlouhodobější nezaměstnanosti se mohou objevit psychické i zdravotní obtíže spojené se zvýšeným stresem, depresí, apatií. Vlivem nezaměstnanosti se mohou vyskytnout fyzické potíže vyvolané psychickým stavem. Stres dokáže ovlivnit hodnoty cukru v krvi či zvýšení cholesterolu, oslabení imunity, změny stavu štítné žlázy a další zdravotní problémy, které závisí na individualitě nezaměstnaného. Horší zdravotní stav pouze prodlužuje dobu nezaměstnanosti. Snaha udržet dobrý zdravotní stav by měla být jednou z priorit.<sup>33</sup>

#### ***Rozšířit si právní vědomí o právech a povinnostech nezaměstnaného***

Nevědomost působí větší strach a stres. Když se nezaměstnaný lépe informuje o svých možnostech, bude se lépe ve své situaci orientovat. Při skončení zaměstnání má právo na zápočtový list, své osobní dokumenty (kopie diplomu, životopis, výpis z trestního rejstříku) nebo i vydání odborného posudku o pracovní činnosti (hodnocení, kvalifikace). Úřad práce je povinen poučit nezaměstnanou osobu o jeho právech a povinnostech při realizaci práva na zaměstnání. Úřad práce nabízí zprostředkování pracovního uplatnění

---

<sup>31</sup> BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.

<sup>32</sup> SIEGEL, Zbyněk. *Jak úspěšně hledat a získat zaměstnání*. 1. vyd. Praha: Grada, 2005, 165 s. ISBN 80-247-1388-8.

<sup>33</sup> Zdravotní aspekty nezaměstnanosti. *E-psychologie* [online]. 2011 [cit. 2013-11-22]. Dostupné z: <http://e-psycholog.eu/pdf/malindova.pdf>

na vhodném pracovním postu, nárok na rekvalifikaci, hmotné zabezpečení na vymezenou dobu, která se odvíjí od věku nezaměstnaného.

### ***Udržovat pravidelnost v denním režimu***

I přes nový volný čas nezaměstnaný pomalu ztrácí zájem o činnosti, které měl rád. Ponechání nějaké volnočasové aktivity, kterou dovoluje finanční situace nezaměstnaného má dobrý vliv na jeho psychický stav. V depresi se člověk cítí zbytečně a nemá chuť se o sebe starat. To nejenže prohlubuje špatnou náladu, ale může snižovat šance na nalezení nového zaměstnání. Proto i nezaměstnaný člověk musí stále pečovat o svůj zevnějšek a udržovat si tak osobní sebedůvěru.<sup>34</sup>

### ***Dostatečná příprava***

Pracovní motivace uchazečů, jak jsou aktivní, angažovaní a iniciativní, je pro mnoho zaměstnavatelů velmi důležitá. Osobnostní rysy a snaha jsou také důležitou složkou vystupování uchazeče o zaměstnání. Je nezbytné se umět dobře připravit na pohovory a různá přijímací řízení.<sup>35</sup>

## **3.4 Vstup na trh práce**

Uchazeč musí nejprve zkusit uspět u desítek firem, aby mohl posoudit, zda je jeho způsob efektivní, a na co se má více zaměřit. Po určité době hledání se uchazeč zorientuje a dovede lépe odhadnout své schopnosti a dovednosti. Díky takto nabytým zkušenostem bude umět použít odhad a argumentaci, která mu přinese úspěch na trhu práce.<sup>36</sup> Při nedostatku času se upíná pouze na faktory, které sám nedokáže ovlivnit, jako právě věk, pohlaví a rodinný stav. Adaptací zaznamenává uplynulý čas a ztrácí motivaci pokračovat v hledání, prohlubují se psychické problémy.

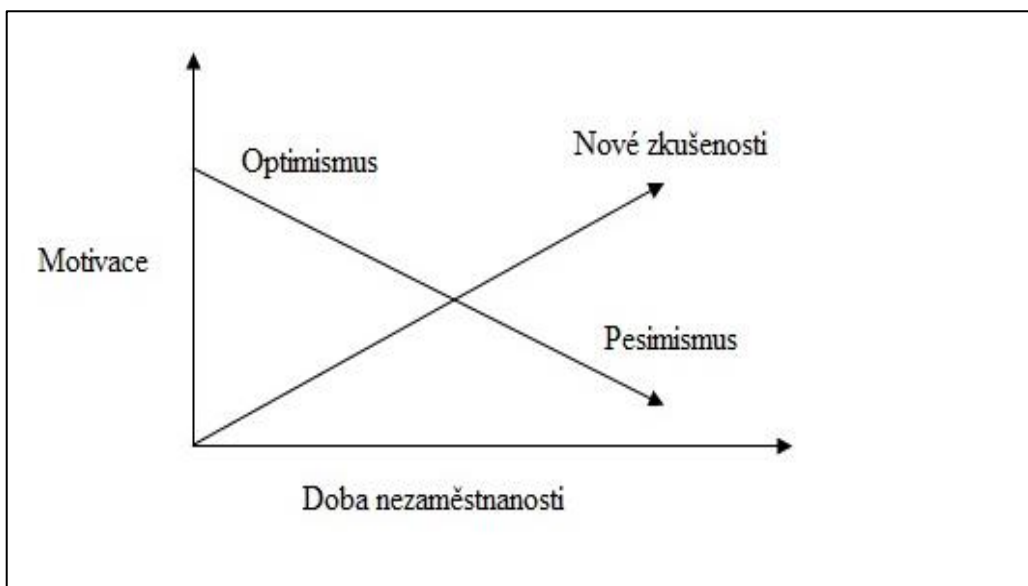
---

<sup>34</sup> BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.

<sup>35</sup> REICHEL, Wolfgang. *Přijímací rozhovory*. 1.vyd. Praha: Ikar, 1997, 62 s. ISBN 80-859-4491-X.

<sup>36</sup> REICHEL, Wolfgang. *Jak si hledat zaměstnání*. 1.vyd. Praha: Ikar, 1997, 63 s. ISBN 80-859-4486-3.

**Graf 3.1: Adaptace na trhu práce**



Zdroj: SIEGEL, Zbyněk. *Jak úspěšně hledat a získat zaměstnání*. 1. vyd. Praha: Grada, 2005, 165 s. ISBN 80-247-1388-8.

Při ztrátě zaměstnání přichází šok, který poměrně rychle vystřídá optimismus, vidina nových příležitostí a šance na změnu. Při adaptaci na trhu práce zaznamenává uplynulý čas, který ze subjektivního hlediska nepřináší žádné měřitelné úspěchy, a ztrácí motivaci pokračovat v úsilí, i když není reálný důvod k pesimismu. Adaptace na trhu práce přináší nové zkušenosti a uchazeč zlepšuje své dovednosti v hledání volných pracovních pozic a jejich výběru, zpracování životopisů a absolvování pohovorů.<sup>37</sup>

### **3.4.1 Plánování při hledání zaměstnání**

I při hledání zaměstnání je možnost plánování do budoucna. Většina nezaměstnaných se obává stanovit si konkrétní čas, ve kterém chce svých cílů dosáhnout, protože nemá jistotu, že do té doby najde zaměstnání. Díky plánování si uchazeč vytvoří plán a získá přehled o své finanční situaci. Využije svůj čas efektivněji, když bude vědět, jak dlouho si může dovolit být nezaměstnaný.

---

<sup>37</sup> SIEGEL, Zbyněk. *Jak úspěšně hledat a získat zaměstnání*. 1. vyd. Praha: Grada, 2005, 165 s. ISBN 80-247-1388-8.

### ***Příliš krátká doba***

Nezaměstnaný si potřebuje najít práci „co nejdříve“. Stanoví si proto příliš krátkou dobu na nalezení nové práce, zpravidla nereálnou, například jeden měsíc. To je příliš krátká doba zorientovat se na trhu práce. Další vliv může mít dočasný nedostatek příležitostí. Pokud nezaměstnaný neuspěje, stanoví si zpravidla ještě kratší období. Vytváří tak sami na sebe tlak a stresují se. Mohou potom přijmout nižší pozici, z pocitu vlastní neschopnosti.

### ***Doba neurčitá***

Uchazeč, který si nestanoví žádnou dobu hledání práce, nevyužívá čas efektivně. V době, kdy na ně začne doléhat ekonomická situace, chtějí rozplánovat svůj čas, ale už jim ho mnoho nezbyvá. V tomto bodě uchazeč může zvolit příliš krátkou dobu a dostává se potom opět na nižší pozici, protože se ocitne v koutě.

### ***Doba příliš dlouhá***

Uchazeč, který necítí silný finanční ani sociální tlak si může zvolit příliš dlouhou dobu, tedy více než sedm měsíců. Ve skutečnosti celá doba nebude k hledání práce efektivně využita. Většina nezaměstnaných, kteří si určí dobu hledání nad sedm měsíců, rozdělí toto období na pasivní a aktivní. V pasivním období uchazeč plánuje odpočívat. Ve skutečnosti odkládá nepříjemnou povinnost, čímž se stupňuje jeho nechuť k hledání a nemá žádnou představu o řešení vzniklé situace.<sup>38</sup>

### ***Doba reálná***

Za dobu reálnou je považována doba mezi 4 až 6 měsíci. Uchazeč má možnost získat přehled o dostatečném množství pracovních příležitostí, vytvoří si nové kontakty, adaptuje se na trhu práce a může zhodnotit svou efektivnost při výběrových řízeních.

---

<sup>38</sup> SIEGEL, Zbyněk. *Jak úspěšně hledat a získat zaměstnání*. 1. vyd. Praha: Grada, 2005, 165 s. ISBN 80-247-1388-8.

V případě, že uchazeč nenajde v uplynulém období vhodné pracovní místo, může:

- **Prodloužit dobu hledání** – pokud to ekonomická situace v domácnosti dovoluje, vynaložit další úsilí a alespoň krátce pokračovat v hledání vhodné práce.
- **Přijmout pracovní místo s nižší úrovní a pokračovat v hledání** – je možné přijmout na čas horší pracovní pozici a pokračovat v úsilí najít lepší. Uchazeč získá nové kontakty, částečně zlepšit svou finanční situaci a může využít zkušební doby k odchodu do vhodnějšího zaměstnání.
- **Přijmout pracovní místo s nižší úrovní** – Dospěje-li uchazeč k pocitu, že pro nalezení pracovního místa udělal vše, může se spokojit s nižší úrovní zaměstnání bez pocitu viny. Je tu možnost, že nynější zaměstnavatel ocení uchazečovi kvalitnější schopnosti a dovednosti. Případně je možné se k hledání práce po uplynutí nějakého času vrátit.

Poté, co si uchazeč stanoví dobu, po kterou bude hledat práci, musí si určit jakou úroveň zaměstnání je ochoten přijmout.

1. **Zaměstnání na vyšší kvalifikační úrovni, než dopsud.**
2. **Zaměstnání na stejné kvalifikační úrovni, jako dopsud.**
3. **Zaměstnání na nižší kvalifikační úrovni, než dopsud.**
4. **Jakékoliv zaměstnání, i na výrazně nižší kvalifikační úrovni, než dopsud.**<sup>39</sup>

---

<sup>39</sup> SIEGEL, Zbyněk. *Jak úspěšně hledat a získat zaměstnání*. 1. vyd. Praha: Grada, 2005, 165 s. ISBN 80-247-1388-8.



Obecně platí, že čím déle uchazeč hledá vhodné pracovní místo, s tím nižší kvalifikační úroveň se spokojí. Tato platnost je znázorněna v grafu Standardního vývoje. Uchazeč cítí, že na trhu práce se pokouší uplatnit delší dobu, než čekal. Ubývají finanční prostředky a vzniká tak nutnost řešit situaci. Proto uchazeč slevuje ze svých požadavků a jeho prioritou je nastoupit do zaměstnání, až potom řeší kvalitu zaměstnání.

**Graf 3.2: Standardní vývoj hledání nového pracovního místa**



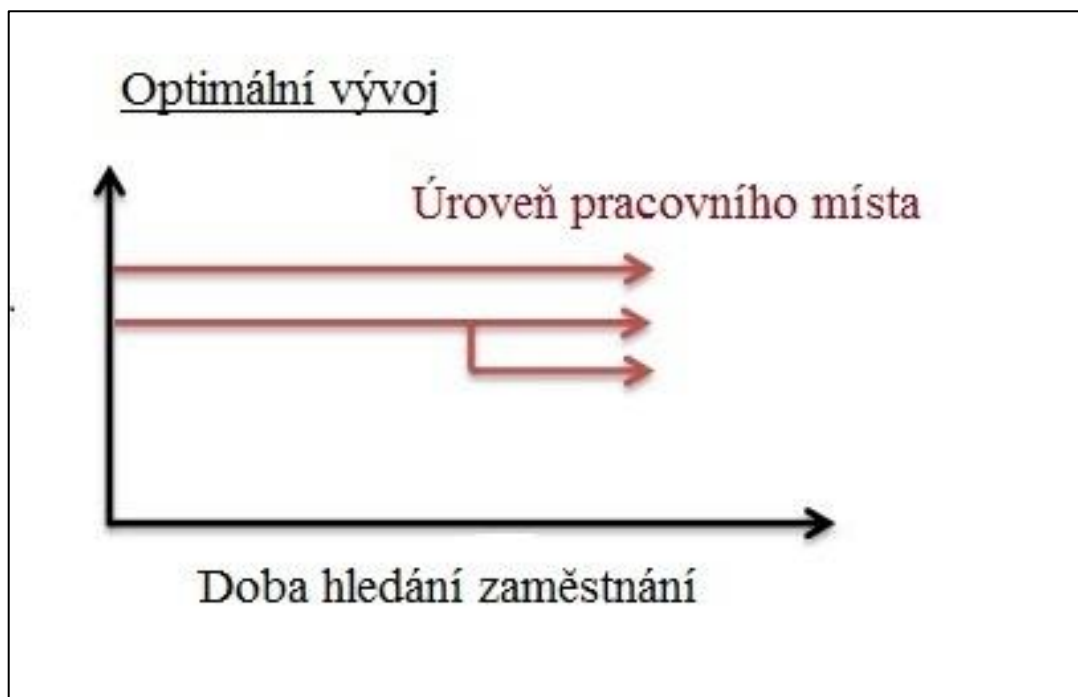
Zdroj: SIEGEL, Zbyněk. *Jak úspěšně hledat a získat zaměstnání*. 1. vyd. Praha: Grada, 2005, 165 s. ISBN 80-247-1388-8.

Zaměstnání na výrazně nižší kvalifikační úrovni nemusí být pro uchazeče uspokojivé. Finanční rozpočet i životní úroveň jsou nižší a znamenají snížení dosavadní kvalifikace. Kvalita zaměstnání se stává důležitější, než mít jakékoliv zaměstnání.<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup> SIEGEL, Zbyněk. *Jak úspěšně hledat a získat zaměstnání*. 1. vyd. Praha: Grada, 2005, 165 s. ISBN 80-247-1388-8.

**Graf 3.3: Optimální vývoj hledání nového pracovního místa**



Zdroj: SIEGEL, Zbyněk. *Jak úspěšně hledat a získat zaměstnání*. 1. vyd. Praha: Grada, 2005, 165 s. ISBN 80-247-1388-8.

Zaměstnavatel hledá na pozice takové pracovníky, kteří budou chtít svou práci vykonávat. Aby uchazeč uspěl, měl by reagovat na nabídky, o které má skutečný zájem a pro které má předpoklad. Samozřejmě v určitých případech je lepší přijmout místo s horší kvalifikační úrovní, ale uchazeč by se měl současně ucházet o pro něj optimální a přijatelné pracovní pozice.<sup>41</sup>

---

<sup>41</sup> SIEGEL, Zbyněk. *Jak úspěšně hledat a získat zaměstnání*. 1. vyd. Praha: Grada, 2005, 165 s. ISBN 80-247-1388-8.

## 4. Výzkumná část

Výzkumnou část práce tvoří terénní empirické šetření. Byl proveden kvantitativní výzkum pomocí strukturovaných dotazníků (viz. Příloha Dotazník č. 1). Průzkum byl realizován na území Středočeského kraje v říjnu 2014. Respondenti byli dotazováni náhodně elektronickou a ústní formou. Na dotazník odpovědělo celkem 110 respondentů. Cílová skupina respondentů byli muži a ženy ze Středočeského kraje ve věku 18 až 30 let.

Cílem průzkumu veřejného mínění bylo zjistit rozdíly vnímání nezaměstnanosti respondenty ohroženými dlouhodobou nezaměstnaností a respondenty, kteří nemají bariéry na trhu práce. Do jaké míry je představa nezaměstnanosti stresující, jaký má psychický a sociální dopad.

Ve vlastní práci jsou respondenti strukturováni dle věku, pohlaví a ohroženosti dlouhodobou nezaměstnaností. Dále jsou zkoumány údaje o sebedůvěře respondentů na trhu práce, vnímání nezaměstnanosti, vnímání politiky zaměstnanosti a vlastní aktivitě při hledání práce.

### 4.1. Věk a pohlaví respondentů

Mezi respondenty byli zahrnuti muži i ženy ve věku 18 až 50 let. Byli rozděleni do tří věkových kategorií. Nejpočetnější skupinu tvoří mladé ženy.

**Tab. 4.1: Věk a pohlaví respondentů**

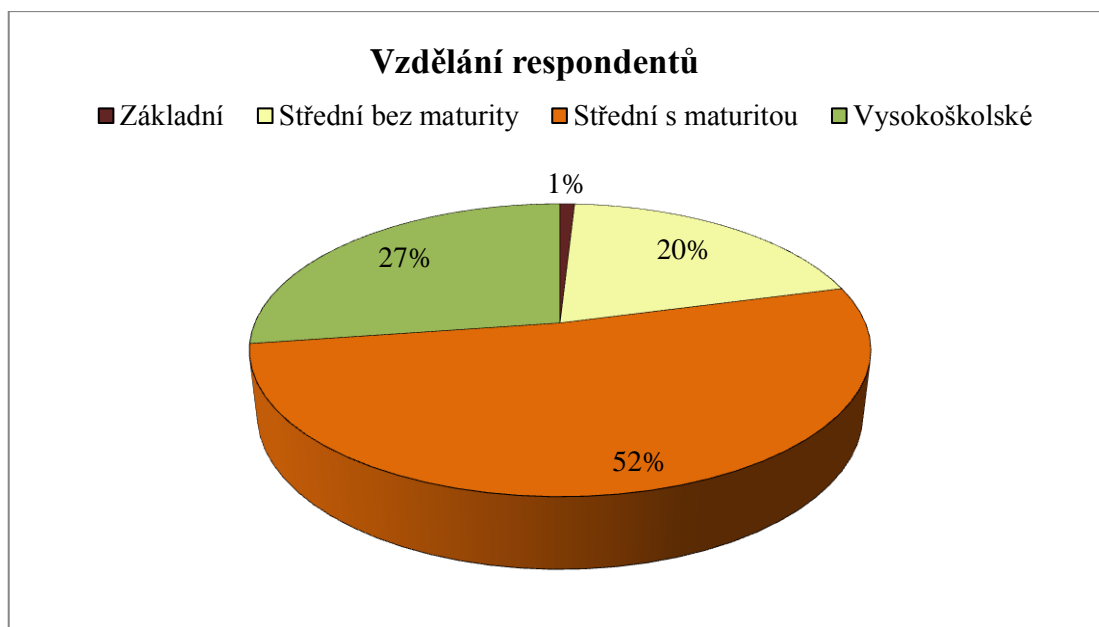
Věk	Pohlaví		Celkem
	Muži	Ženy	
18 - 30 let	15	36	51
30 - 40 let	23	17	34
40 - 50 let	9	10	25
Celkem	47	63	110

Zdroj: Vlastní šetření

#### 4.2. Vzdělání respondentů

V průzkumu jsou zastoupeny různé stupně vzdělání respondentů. Nejvíce, 57 respondentů dosáhlo středního vzdělání s maturitou. 30 respondentů má vysokoškolské vzdělání. 22 respondentů má střední vzdělání bez maturity. Se základním vzděláním jsou zastoupeni pouze 2 respondenti.

**Graf 4.1: Vzdělání respondentů**

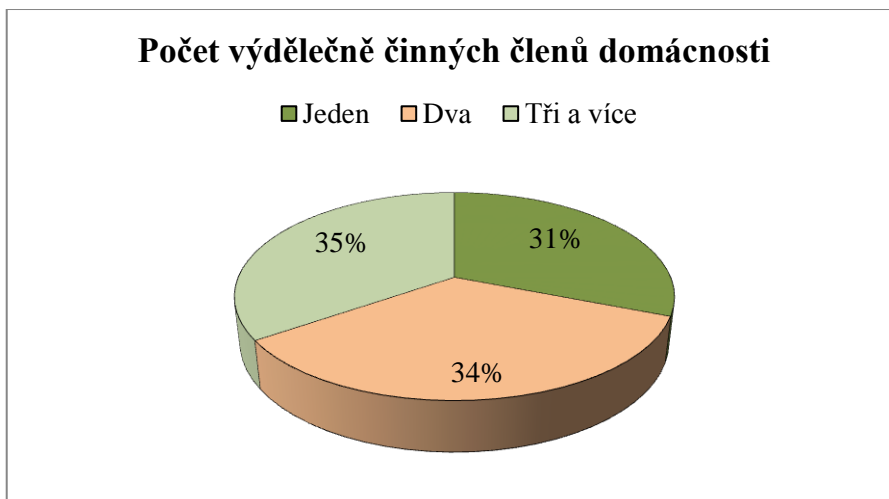


Zdroj: Vlastní šetření

#### 4.3. Počet výdělečně činných členů v domácnosti

Tato otázka by měla poukazovat na to, kolik příjmů v domácnosti zbude v případě, že respondent právě teď přijde o práci. Lze tedy předpokládat větší důvod k obavám pro 31 % respondentů, kde v rodině vydělává pouze jeden člen. Naopak pro 35% respondentů, kde v domácnosti přispívá 3 nebo více členů, bude určitě tvořen menší tlak na rychlé nalezení nového zaměstnání. Skupina respondentů, kde v rodině přispívají 2 členové, tvoří 34 % všech respondentů.

**Graf 4.2: Počet výdělečně činných členů v domácnosti**

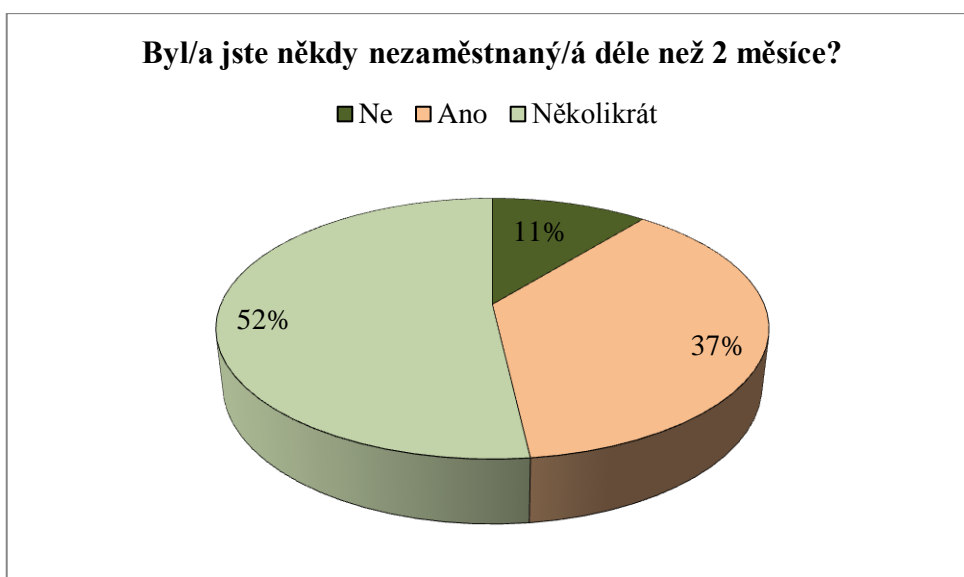


Zdroj: Vlastní šetření

#### **4.4. Nezaměstnanost respondentů**

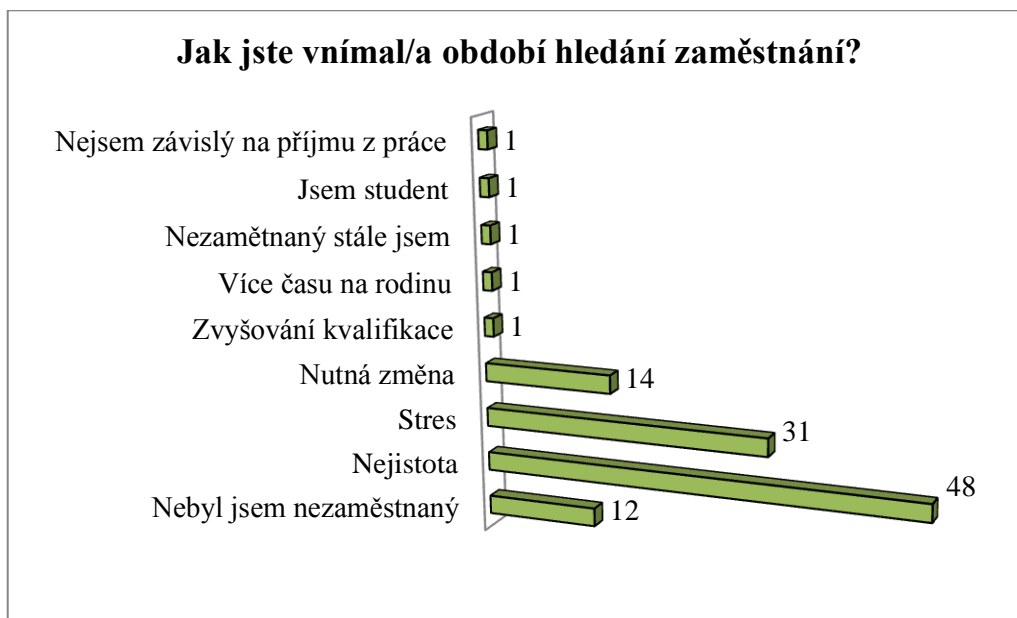
Více než polovina dotazovaných prošla nezaměstnaností více než jednou. Více než třetina prožila takovou situaci minimálně jednou. Pouze 11 % respondentů neprožilo nezaměstnanost delší než 2 měsíce. Tito respondenti buď přešli z jednoho zaměstnání do druhého, nebo se jim podařilo nalézt práci v kratším časovém období.

**Graf 4.3: Období nezaměstnanosti delší než dva měsíce**



Zdroj: Vlastní šetření

**Graf 4.4: Hodnocení období nezaměstnanosti**



Zdroj: Vlastní šetření

Více než dvě třetiny dotazovaných vnímalo období nezaměstnanosti negativně a s odstupem hodnotí toto období jako plné stresu a nejistoty. 14 dotazovaných cítilo, že změna zaměstnání byla nutná a nevyhnutelná. V otevřených odpovědích se objevily další možnosti, z nichž dvě se dají zhodnotit jako pozitivní – Více času na rodinu a zvyšování kvalifikace.

#### 4.5. Rizikové skupiny ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností

**Tab. 3.2: Ohroženost respondentů dlouhodobou nezaměstnaností**

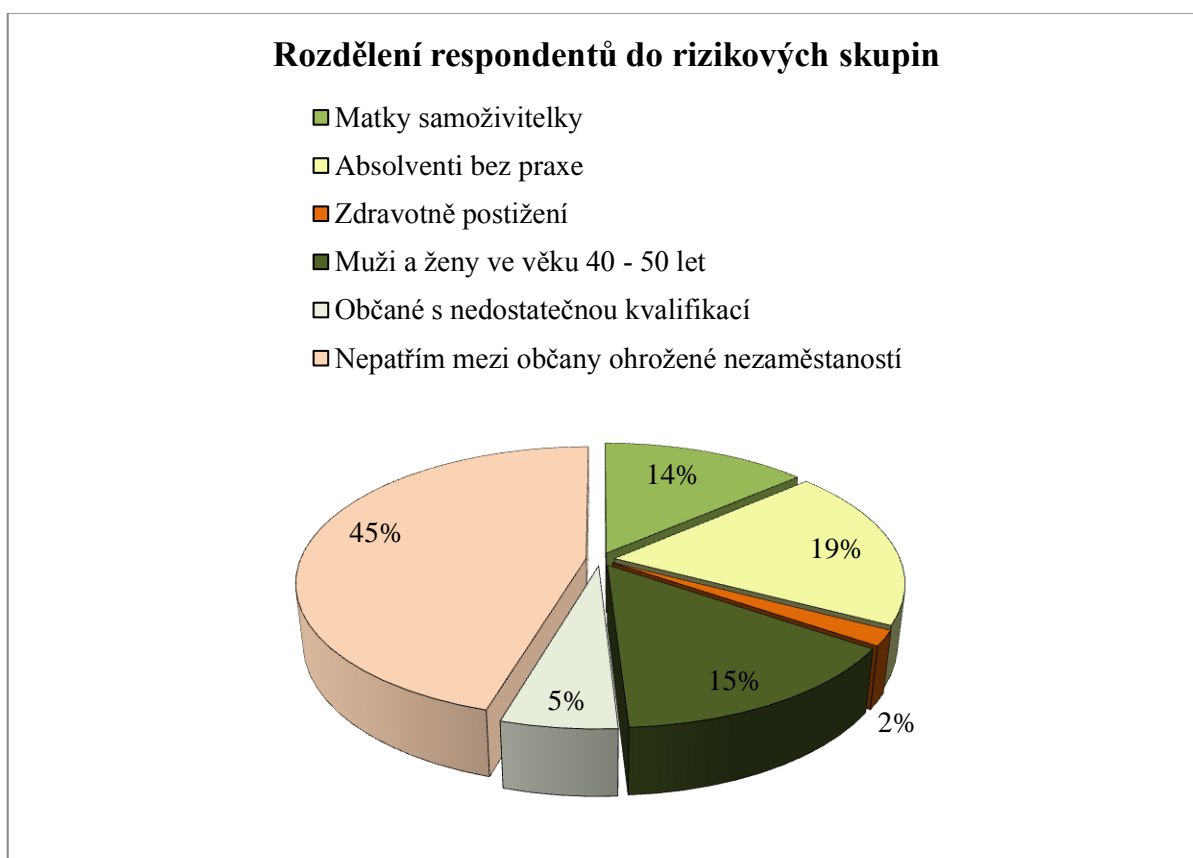
Rizikové skupiny	Počet respondentů
Absolventi bez praxe	21
Matky samoživitelky	15
Muži a ženy ve věku 40 - 50 let	16
Občané s nedostatečnou kvalifikací	6
Zdravotně postižení	2
<b>Počet respondentů v rizikových skupinách</b>	<b>60</b>
<b>Počet respondentů, kteří nepatří do rizikových skupin</b>	<b>50</b>

Zdroj: Vlastní šetření

V dotazníku respondenti měli možnost zařadit se do jedné ze skupin ohrožených vyšší nezaměstnaností (dále jen Rizikové skupiny) nebo do skupiny bez rizika horší zaměstnatelnosti. Do této skupiny byli zařazeni muži a ženy do věku 40 - 50 let, s praxí či dostatečnou kvalifikací bez zdravotních postižení. (Pro větší přehlednost bude pro tuto skupinu v analytickém šetření dále používán termín Neriziková skupina).

Průzkumu se zúčastnilo 50 respondentů, kteří se neřadí do žádné rizikové skupiny. 60 účastníků samo sebe zařadilo do rizikových skupin, z nichž 19% jsou absolventi bez praxe, v zastoupení 14 – 15 % matky samoživitelky a respondenti mezi 40 a 50 lety. 5 a méně procent tvoří zdravotně postižení a občané s nedostatečnou kvalifikací. Podle rozdělení do rizikových a nerizikových skupin bude v některých otázkách průzkum strukturován. Průzkumu se nezúčastnil nikdo nad 50 let.

**Graf 4.5: Rozdělení respondentů do rizikových skupin**

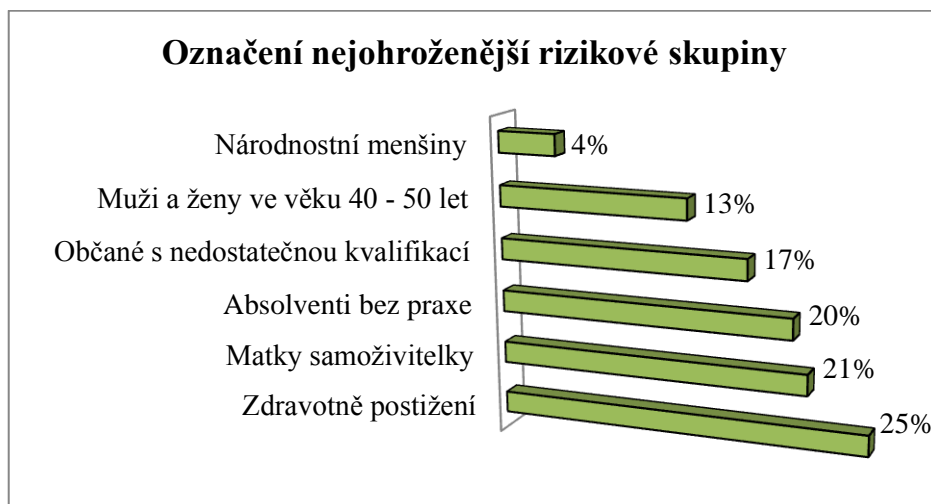


Zdroj: Vlastní šetření

#### 4.6. Vnímání rizikových skupin

Čtvrtina respondentů považuje zdravotně postižené za rizikovou skupinu nejohroženější nezaměstnaností. Naopak pouze 4 % označili za ohrožené národnostní menšiny.

**Graf 4.6: Označení nejohroženější rizikové skupiny**

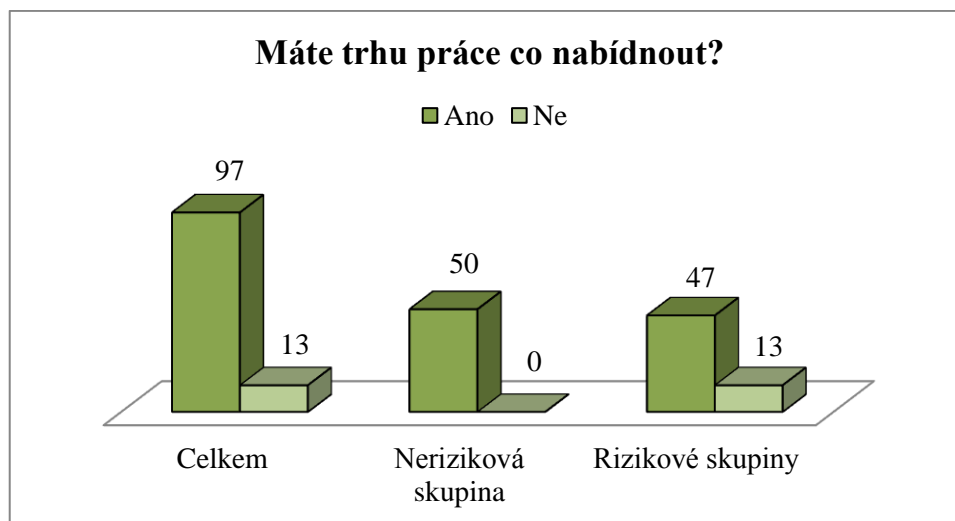


Zdroj: Vlastní šetření

#### 4.7. Sebedůvěra při hledání zaměstnání

Celkem 97 ze 110 respondentů si myslí, že mají trhu práce co nabídnout. Ve skupině neohrožené nezaměstnaností odpovědělo 100 % uchazečů jednoznačně kladně. V rizikových skupinách pouze 13 z 60 respondentů odpovědělo ne.

**Graf 5: Máte trhu práce co nabídnout?**



Zdroj: Vlastní šetření



I přesto, že téměř 90 % respondentů je přesvědčeno, že mají trhu práce co nabídnout, 96% vnímá nezaměstnanost jako ryze negativní jev.

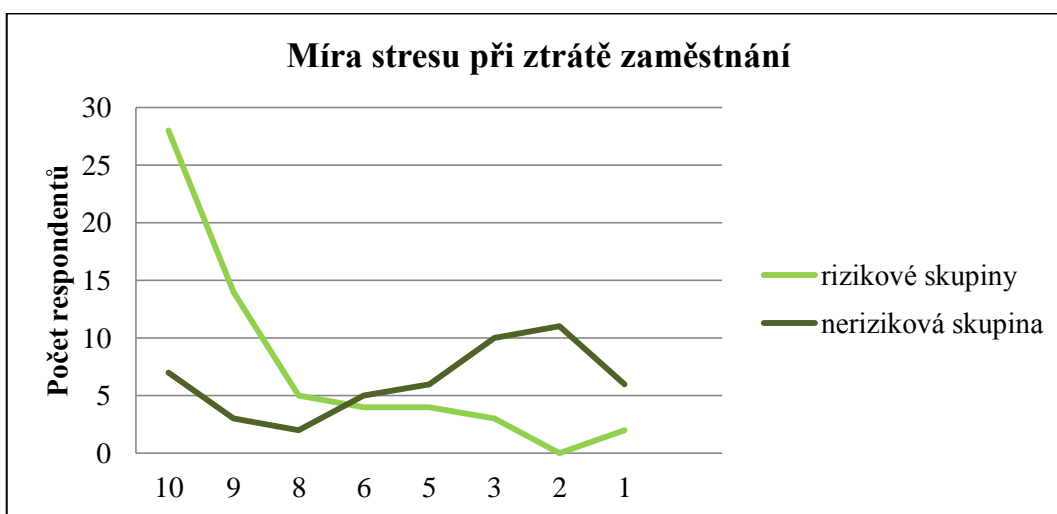
**Graf 6: Nezaměstnanost jako negativní jev**



Zdroj: Vlastní šetření

V grafu 4.9 je znázorněna míra stresu (na stupnici 1 – 10) při představě, že by respondent právě teď musel hledat jiné zaměstnání. V nerizikové skupině označilo na stupnici nejvyšší stres (stupeň 8 – 10) pouze 12 respondentů, zatímco v rizikové skupině tyto stupně označilo celkem 47 respondentů.

**Graf 4.9: Míra stresu při ztrátě zaměstnání**



Zdroj: Vlastní šetření

**Tab. 4.3: Statistická analýza Míra stresu při ztrátě zaměstnání**

Statistické ukazatele	Respondenti	
	Rizikové skupiny	Neriziková skupina
Počet	60	50
Minimum	1	1
Maximum	10	10
Průměr	8,35	4,62
Modus	10	2
Medián	6,50	3
Rozptyl	5,73	9,48
Směrodatná odchylka	2,39	3,08

Zdroj: Vlastní šetření

Ze statistické analýzy vyplývá zřetelný rozdíl mezi mírou vyvolaného stresu mezi skupinami. V rizikové skupině nejvíce respondentů zvolilo maximum, v nerizikové skupině nejvíce respondentů přiložilo míře stresu na stupnici od 1 – 10 pouze stupeň 2. Průměr se také v obou skupinách liší o necelé 4 stupně. Dle směrodatné odchylky se v odpovědích více přibližovali respondenti v rizikových skupinách. Medián, který střední hodnoty očišťuje od extrémních hodnot je o 3 stupně vyšší v rizikových skupinách. Rozptyl je u rizikových skupin o necelé 4 stupně menší, než u nerizikové skupiny. Dá se tedy odvodit, že respondenti z rizikových skupin odpovídali jednoznačněji, a vyjadřují podstatně vyšší míru obav při ztrátě zaměstnání. U nerizikové skupiny se výsledky různí a jsou zřejmě ovlivněny dalšími faktory.

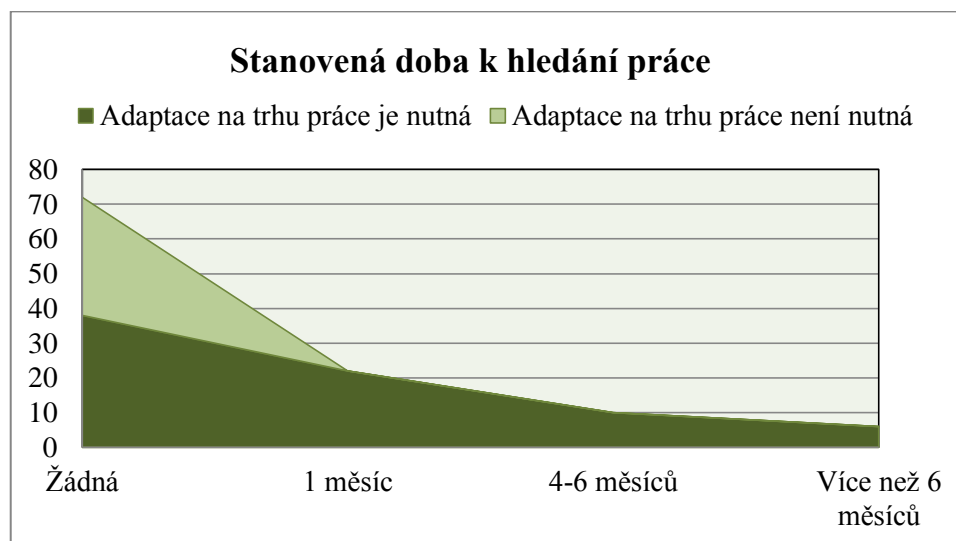
#### **4.8. Adaptace na trhu**

V průzkumu bylo zjišťováno, zda si považují respondenti za nutné adaptovat se nejdříve na trhu práce, než naleznou vhodné zaměstnání. 65 % dotazovaných (71 respondentů) vnímá adaptaci na trh práce jako nutnou. 35 % dotazovaných (39 respondentů) nepovažuje adaptaci na trhu práce jako směrodatnou a vnímají tento čas spíše jako nezdár v hledání zaměstnání.

V souvislosti s adaptací na trhu bylo v průzkumu zjišťováno, zda by si respondenti stanovili dobu, po kterou budou hledat práci (dobu, po kterou by si mohli dovolit hledat

pracovní místo na stejné nebo lepší kvalifikační úrovni jako doposud, než by museli ze sociálních důvodů přijmout místo na nižší kvalifikační úrovni.)

**Graf 7 Stanovená doba k hledání práce**



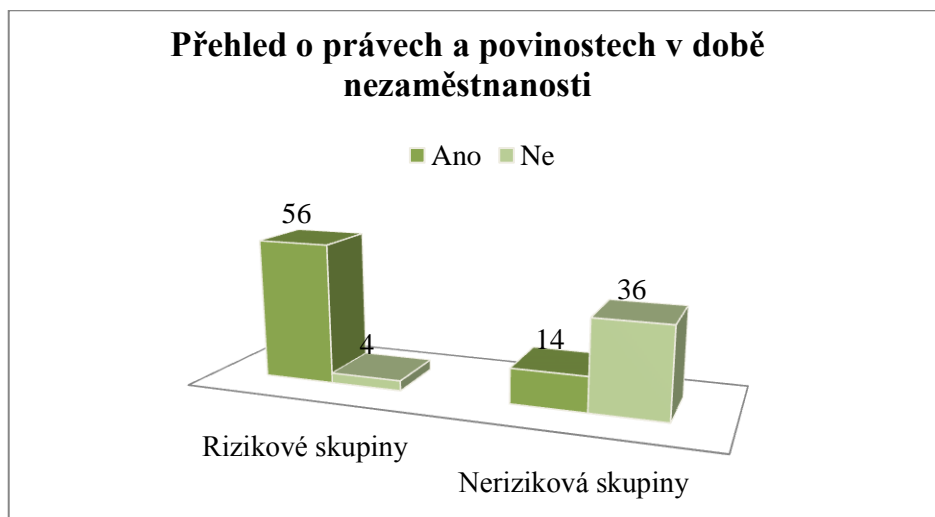
Zdroj: Vlastní šetření

Celkově 72 dotazovaných by práci chtělo co nejdříve, mezi ně se řadí všech 39 respondentů, kteří nepovažují adaptaci na trh práce za podstatnou. 22 respondentů by si stanovilo příliš krátkou dobu – 1 měsíc. 10 respondentů by bylo ochotno hledat práci alespoň na stejné kvalifikační úrovni 4 až 6 měsíců. 6 z celkových 110 respondentů by bylo schopno hledat práci a zvládat sociální situaci déle než 6 měsíců.

#### 4.9. Období nezaměstnanosti

63 % všech respondentů uvádí, že má přehled o svých právech a povinnostech v době nezaměstnanosti. V rizikových skupinách se nachází o 38 % více informovaných respondentů, než v nerizikové skupině.

**Graf 8: Přehled o právech a povinnostech v době nezaměstnanosti**

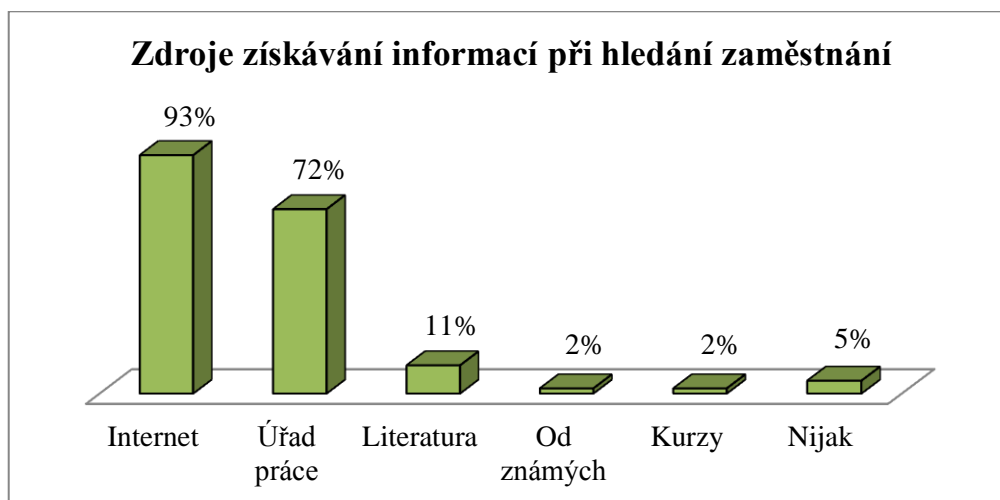


Zdroj: Vlastní šetření

#### **4.10. Zdroje informací při hledání zaměstnání**

Respondenti mohli označit jednu nebo více možností, jak získat informace při hledání zaměstnání. Každý respondent označil průměrně 1,8 odpovědi. 93 % dotazovaných uznává jako efektivní zdroj informací internet, 72 % získává potřebné informace na úřadu práce. 11% respondentů označilo knihy a příručky o nezaměstnanosti. 2 % dotazovaných v otevřených odpovědích přidala informační kurzy a také 2 % by hledala pomoc u svých známých či blízkých.

**Graf 4.12: Zdroje získávání informací při hledání zaměstnání**

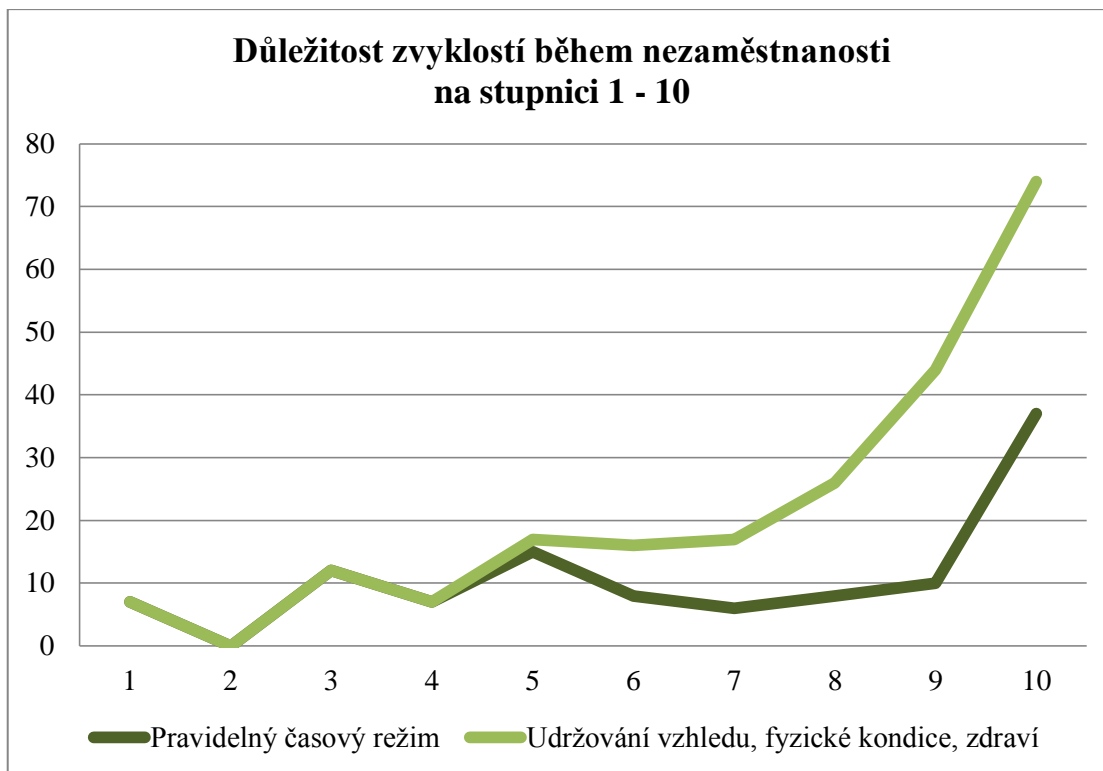


Zdroj: Vlastní šetření

#### 4.11. Důležitost zvyklostí během nezaměstnanosti

V průzkumu bylo zjišťováno, zda respondenti přikládají důležitost udržovat pravidelný časový režim dne (vstávat pravidelně ráno, vymezený čas pro povinnosti, hledání práce, pravidelný spánek). Dále, zda považují za důležité v období nezaměstnanosti dbát na svůj zevnějšek, udržovat vzhled, fyzickou kondici a pečovat své zdraví.

**Graf 4.13: Důležitost zvyklostí během nezaměstnanosti na stupnici 1-10**



Zdroj: Vlastní šetření

V tabulce 4.4 jsou zpracovány statistické ukazatele ke grafu 17. Respondenti přisoudili v průměru důležitost dodržování pravidelného časového režimu 7. stupeň. Udržování vzhledu, fyzické kondice a zdraví dostalo od respondentů průměrnou důležitost stupně 9. Nejčastěji volená hodnota u obou otázek bylo maximum – 10. Rozptyl je výrazně vyšší u otázky pravidelného časového režimu. Celkově větší důležitost je přikládána udržování vzhledu vnitřní kondice a zdraví.

**Tab. 4.4: Statistická analýza důležitosti zvyklostí podle respondentů**

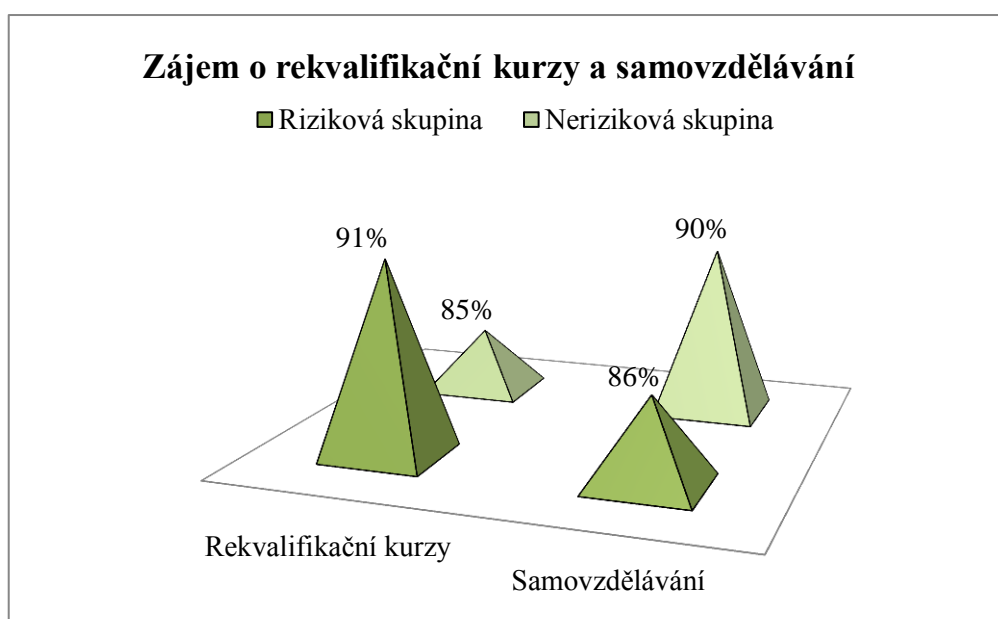
Statistické ukazatele	Důležitost zvyklostí podle respondentů	
	Pravidelný časový režim dne	Udržování vzhledu, fyzické kondice, zdraví
Počet	110	110
Minimum	1	5
Maximum	10	10
Průměr	6,91	8,68
Modus	10	10
Medián	7,50	9
Rozptyl	8,68	1,74
Směrodatná odchylka	2,95	1,32

Zdroj: Vlastní šetření

#### 4.12. Rekvalifikační kurzy a samovzdělávání

Respondenti celkově projevují velký zájem o rekvalifikační kurzy a uvádí, že by se v době nezaměstnanosti pokoušeli minimálně samovzdělávat. Je překvapující, že ani jeden respondent v průzkumu nevyužil možnost rekvalifikačního kurzu a pouze 3 respondenti by dokázali uvést, v jakém oboru by se chtěli rekvalifikovat.

**Graf 4.14: Zájem o rekvalifikační kurzy a samovzdělávání**



Zdroj: Vlastní šetření

## 5. Diskuze

### 5.1 Zhodnocení výsledků

V dnešní době je nezaměstnanost běžný jev. Téměř každý člověk ji zažije. Celkem 89 % všech respondentů bylo nezaměstnaných déle než dva měsíce. 52 % respondentů hledalo práci déle než 2 měsíce vícekrát. V teoretické části je ztráta zaměstnání vnímána jako traumatizující jev. 79 ze 110 respondentů přímo uvedlo negativní vzpomínky na období nezaměstnanosti. Pouze 14 respondentů připustilo, že situace byla nutná a nevyhnutelná.

Každý zaměstnavatel má ideální představu o svém zaměstnanci. Kritéria pro přijetí mohou být i věk, pohlaví či národnost. Skupiny uchazečů o zaměstnání, kteří jsou znevýhodněny faktory, které nemohou ovlivnit, jsou ohroženy dlouhodobou nezaměstnaností – Rizikové skupiny.<sup>42</sup> 55 % respondentů sami sebe zařazují do rizikových skupin. Největší zastoupení mají matky samoživitelky, absolventi bez praxe a respondenti ve věku 40-50 let. Dle názoru respondentů mají největší bariéry při vstupu na trh zdravotně postižení, matky samoživitelky a absolventi bez praxe. To se ztotožňuje s dílčími cíli politiky zaměstnanosti České republiky. Aktivní politika zaměstnanosti přednostně podporuje osoby se zdravotním postižením, absolventy bez praxe, ženy vracející se na trh práce po mateřské nebo rodičovské dovolené a pečující o děti do 15 let.<sup>43</sup>

Ve vyspělých státech je samozřejmostí snaha nezaměstnanost eliminovat. Reálně však určité procento míry nezaměstnanosti přispívá k rovnováze na trhu práce. Nezaměstnanost vytváří konkurenceschopnost trhu. Poptávající mají větší výběr při obsazování pracovního místa a zvyšuje se tak efektivnost práce.<sup>44</sup> 96 % respondentů uvedlo, že vnímají nezaměstnanost ryze negativní jev, ale 89% myslí, že má trhu práce

---

<sup>42</sup> BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.

<sup>43</sup> Integrovaný portál MPSV: STRATEGIE REALIZACE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI PRO ROK 2014. GENERÁLNÍ ŘEDITELSTVÍ ÚŘADU PRÁCE ČR. *Úřad práce ČR* [online]. 2014 [cit. 2014-11-15]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz>

<sup>44</sup> Mikuš, M. *Dlouhodobá nezaměstnanost* [online]. 2008 [cit. 2010-02-08]. Dostupné z: <<http://www.epolis.cz/page.php?location=&menu=first&id=28&idNotion=1>>

co nabídnout. Míra stresu ze ztráty zaměstnání na stupnici 1- 10 je u rizikových skupin průměrně na stupni 8 a u nerizikové skupiny průměrně na stupni 5.

Sebedůvěra nabízejících na trhu práce je vysoká (100 % v nerizikové skupině, 80 % v rizikových skupinách). Negativní vnímání a míra stresu ze ztráty zaměstnání není opodstatněná. Negativní na nezaměstnanosti je spíše nutnost změny, neočekávaný problém.

Vzhledem k tvrzení, že se většina nezaměstnaných bojí plánovat budoucnost a konkrétní čas dosažení stanovených cílů, se průzkum zaměřil na plánování doby nezaměstnanosti. Uchazeč o zaměstnání, který si vytvoří přehled o své situaci, využije svůj čas efektivněji.<sup>45</sup>

Optimální dobu hledání 4 – 6 měsíců si zvolilo pouze 10 ze 110 respondentů. 94 respondentů si zvolilo žádnou či velmi krátkou dobu. Při zvolení krátké doby může na uchazeče vzniknout tlak z neúspěchu, a prohloubí se tak jeho pocity méněcennosti a neschopnosti. 6 uchazečů si zvolilo příliš dlouhou dobu, kterou by nevyužili efektivně k hledání nového zaměstnání.

Rizikové skupiny mají celkově větší přehled o svých právech a povinnostech než respondenti z nerizikové skupiny. To je poměrně logický výsledek, vzhledem k tomu, že respondenti z rizikových skupin jsou přednostně podporováni v rámci aktivní politiky zaměstnanosti.

Při hledání zaměstnání je také důležité dostatečně informovat relevantními zdroji. Z průzkumu vyplývá, že nejpoužívanějším zdrojem – využívá ho 93% respondentů je internet. Na úřadu práce se informuje 72 % respondentů.

Vzhledem k vzdělanosti respondentů (52 % střední s maturitou, 27 % vysokoškolské) je překvapující vysoký zájem o rekvalifikace v rizikových i nerizikových skupinách. 91 % rizikových skupin a 85 % nerizikové skupiny by se aktivně zajímalo o rekvalifikace. Přitom v průzkumu pouze 5 % respondentů uvedlo, že se řadí mezi občany s nízkou kvalifikací.

---

<sup>45</sup> REICHEL, Wolfgang. *Jak si hledat zaměstnání*. 1.vyd. Praha: Ikar, 1997, 63 s. ISBN 80-859-4486-3



V průzkumu je vzhledu, fyzickému stavu a kondici přisuzována důležitost 87 %. Dodržovat časový režim dne je považováno za důležité z 67 %. I přesto, že respondenti upřednostnili před časovým režimem fyzický stav nezaměstnaného, mají povědomí o důležitosti obou způsobů pro zmírnění negativních vlivů nezaměstnanosti.

V preferencích nástrojů aktivní politiky opět uspěly především rekvalifikace. 77 % respondentů je uvedlo jako prospěšné, přestože žádný respondent rekvalifikací neprošel a skutečně by pomohla pouze 5 % dotazovaných.

## **5.2 Souhrn opatření**

Na základě teoretické a výzkumné části práce byl navržen souhrn opatření pro zefektivnění hledání zaměstnání:

- Neodkládat hledání práce. Pokud se nezaměstnaný bude snažit oddalovat nepříjemnou povinnost, bude pro něj po čase téměř nereálné práci najít. Vytvoří si negativní vztah k této činnosti a bude upadat do deprese.
- Informovat se o svých právech a povinnostech v době nezaměstnanosti. Zjistit, jestli lze využít politiky zaměstnanosti. U nedostatečně vzdělaných uchazečů může být řešení rekvalifikace, pro nevhodného adepta může být jen ztrátou času.
- Utvořit časový plán, který umožňuje hledat zaměstnání na adekvátní kvalifikační úrovni. Stanovit vhodnou dobu hledání práce, kterou dovolují ekonomické a sociální poměry v domácnosti.
- Vyhledat odbornou literaturu, která vysvětluje systém trhu práce pro zvětšení efektivnosti hledání nového zaměstnání.
- Snažit se o popření negativity dané situace, neprohlubovat míru stresu. Ucelit si přehled vlastních schopností, dovedností a zkušeností, a zjistit co je možné na trhu práce nabídnout.
- Dodržovat pravidelný časový režim dne. Hledání zaměstnání je také práce. Lze si vytvořit harmonogram dne. Vstávat pravidelně ráno a věnovat hledání práce denně přesný čas. Po skončení této doby následuje volný čas. Ponechat si volný čas a záliby, které dovoluje finanční situace nezaměstnaného.

- Pečovat o svůj vzhled, zdraví a fyzické schopnosti. Snaha udržet běžný fyzický stav jako doposud. Ztrátou zaměstnání může dojít ke ztrátě sebevědomí, které je ale zapotřebí k nalezení nového.
- Přijmout podporu a pomoc při hledání zaměstnání svých blízkých a známých. Uchazeč s malou sebedůvěrou, který se silně stresuje, na sebe vyvíjí velký tlak. Při prvních neúspěších může pociťovat depresi. Je důležité neizolovat se od společnosti.
- Využít všechny zdroje informací o současném stavu trhu práce. Kombinovat alespoň dva zdroje. Kontaktovat úřad práce, sledovat nejnovější nabídky práce na internetu. Obchody často inzerují nabídku přímo na výloze. Reagovat ihned a ucházet se o zaměstnání osobně často přináší velké šance. Než někdo ve firmě otevře Váš e-mail, může být přijat jiný uchazeč.
- Pokud nezaměstnaný neuspěje se svými podmínkami na trhu práci po skončení stanovené doby, musí se rozhodnout, zda přijme alespoň na čas pracovní místo s nižší kvalifikační úrovní nebo bude pokračovat v hledání.

## 6. Závěr

Nezaměstnanost asi vždy bude důležitým tématem. Vychází z potřeby práce, která je zakořeněna v historii a vychází z prvotních lidských potřeb, zaopatřit se. V moderní době práce pro člověka představuje i jiné hodnoty. Často určuje společenské postavení nebo poskytuje způsob začlenění do společnosti. Je jedním z pilířů vlastní sebedůvěry a hodnot jedince. Ve společnosti je přirozené, že schopní lidé se dokáží uplatit. Při dlouhodobé nezaměstnanosti se jedinec může považovat za neschopného a nekompetentního. Zvyšující se nezaměstnanost v tržním hospodářství ale ovlivňují také jiné faktory, jako situace státu, momentální stav trhu práce. Moderní ekonomiky se snaží aktivně podporovat řešení této problematiky. V české republice se sociální politika zaměstnanosti snaží podpořit uchazeče, kteří mají výrazné bariéry na trhu práce. Většinou se jedná o takové bariéry, které uchazeči sami mohou jen málo ovlivnit. Jak již bylo řečeno ve výzkumné části, tito uchazeči o zaměstnání mají už před ztrátou zaměstnání výrazně vyšší obavy z nezaměstnanosti, než ostatní. S hledáním zaměstnání mají spojené negativní vzpomínky a celkově mají více zkušeností s trhem práce. Sociální politika zaměstnanosti sice působí efektivně, je ale otázkou, zda by se neměla společnosti více snažit bariéry na trhu práce zmírnit nebo odstranit.

Z výzkumné části se zdá, jakoby nezaměstnanost pro dotazované znamenala jakési chaotické období. Jedinec překoná prvotní šok a zmobilizuje se. Napne všechny své síly a po prvních selháních se cítí bezradně. Nabízí své nejlepší znalosti, schopnosti a dovednosti. Při neúspěchu pochybují a přichází tak postupně o veškerou víru. Jsem přesvědčena, že pro mnoho bezradných lidí by bylo velkým přínosem se zorientovat a vyhledat odbornou literaturu. Zjištění, že v situaci nejsou sami a poznání, že situace má také základní postup řešení, by mělo pozitivní účinky alespoň na psychický stav jedince. Východiska, která byla navržena, nejsou zaručeným způsobem, jak zítra sehnat nové pracovní místo. Jde o způsob, jak zmírnit psychologické a sociální dopady tak, aby negativně nepůsobily na proces hledání nové práce.

## 7. Seznam použitých zdrojů

1. BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 140 s.
2. BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
3. BUCHTOVÁ, Božena. *Psychologie a nezaměstnanost: zkušenosti a praxe*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004, 248 s. ISBN 80-210-3457-2.
4. FARDA, Dieter P. *Jak se úspěšně ucházet o zaměstnání*. 1.vyd. Praha: Ivo Železný, 1996, 125 s. ISBN 80-237-2205-0.
5. KONEČNÝ, Bronislav. *Makroekonomie*. 1. vyd. Praha: ČVUT, 1993, 199 s. ISBN 80-010-1051-1.
6. KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2003, 199 s. ISBN 80-864-1948-7.
7. KUCHAR, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2007, 183 s. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-802-4613-833.
8. REICHEL, Wolfgang. *Jak si hledat zaměstnání*. 1.vyd. Praha: Ikar, 1997, 63 s. ISBN 80-859-4486-3
9. SIEGEL, Zbyněk. *Jak úspěšně hledat a získat zaměstnání*. 1. vyd. Praha: Grada, 2005, 165 s. ISBN 80-247-1388-8.
10. STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, c2010, 293 p. ISBN 978-807-3575-014.

### Internetové zdroje

11. Integrovaný portál MPSV. *Aktivní politika zaměstnanosti* [online]. 2012 [cit. 2013-06-05]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>
12. <sup>1</sup> Integrovaný portál MPSV. *Evropská strategie zaměstnanosti: Evropa strategie 2020* [online]. 2012 [cit. 2013-06-12]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest>
13. <sup>1</sup> Other tools for growth and jobs. *European comission* [online]. 2010, 2012 [cit. 2014-11-23]. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/eu-tools-for-growth-and-jobs/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/eu-tools-for-growth-and-jobs/index_en.htm)

14. Integrovaný portál MPSV: STRATEGIE REALIZACE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI PRO ROK 2014. GENERÁLNÍ ŘEDITELSTVÍ ÚŘADU PRÁCE ČR. Úřad práce ČR [online]. 2014 [cit. 2014-11-15]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz>
15. Integrovaný portál MPSV. *Upozornění na změnu metodiky* [online]. 2012 [cit. 2013-05-23]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena\\_metodiky](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky)
16. Investia.cz. *Nezaměstnanost* [online]. 2012 [cit. 2013-06-12]. Dostupné z: <http://www.investia.cz/nezamestnanost>
17. Mikuš, M. *Dlouhodobá nezaměstnanost* [online]. 2008 [cit. 2010-02-08]. Dostupné z: <http://www.epolis.cz/page.php?location=&menu=first&id=28&idNotion=1>
18. Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Kdy máte nárok na podporu v nezaměstnanosti* [online]. [cit. 2013-06-05]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/14156>
19. Statistiky o rekvalifikacích. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2002 [cit. 2013-11-24]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/rek>
20. Strategie soc. začleňování 2014 - 20. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2010 [cit. 2014-9-25]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/17082/strategie\\_soc\\_zaclenovani\\_2014-20.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/17082/strategie_soc_zaclenovani_2014-20.pdf)
21. Zdravotní aspekty nezaměstnanosti. *E-psychologie* [online]. 2011 [cit. 2013-11-22]. Dostupné z: <http://e-psycholog.eu/pdf/malindova.pdf>

## 8. Přílohy

### 8.1. Dotazník

#### 1. Jste:

*(Zvolte právě jednu odpověď.)*

- Muž
- Žena

#### 2. Kolik je Vám let?

*(Zvolte právě jednu odpověď.)*

- 18 – 30 let
- 30 – 40 let
- 40 – 50 let

#### 3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

*(Zvolte právě jednu odpověď.)*

- Základní
- Střední bez maturity
- Střední s maturitou
- Vysokoškolské

#### 4. Kolik členů ve Vaší domácnosti má vlastní příjem?

*(Zvolte právě jednu odpověď.)*

- Pouze jeden
- Dva
- Tři a více

**5. Byl/a jste někdy nezaměstnaný/á déle než dva měsíce?**

*(Zvolte právě jednu odpověď.)*

- Ne
- Ano, jednou
- Několikrát

**6. Zařadil/a byste sám/sama sebe do jedné z těchto skupin?**

*(Zvolte právě jednu odpověď.)*

- Absolventi bez praxe
- Matky samoživitelky
- Zdravotně postižení
- Muži a ženy ve věku 40 – 50 let
- Občané s nedostatečnou kvalifikací
- Národnostní menšiny
- Ne, nepatřím do žádné skupiny

**7. Kterou z těchto skupin obyvatel považuje za nejvíce ohroženou dlouhodobou nezaměstnaností?**

*(Zvolte právě jednu odpověď.)*

- Absolventi bez praxe
- Matky samoživitelky
- Zdravotně postižení
- Muži a ženy ve věku 40 – 50 let
- Občané s nedostatečnou kvalifikací
- Národnostní menšiny

**8. Myslíte si, že máte trhu práce co nabídnout?**

*(Zvolte právě jednu odpověď.)*

- Ano
- Ne

**9. Vnímáte nezaměstnanost jako negativní jev?**

*(Zvolte právě jednu odpověď.)*

- Ano
- Ne

**10. Byl/a jste někdy bez práce déle než dva měsíce?**

*(Zvolte právě jednu odpověď.)*

- Ano
- Ne

**11. Vyjádřete na stupnici 1-10 souhlas s tímto tvrzením: Přijít právě teď o zaměstnání je pro mne velmi stresující myšlenka. (1= ne, 10=velmi)**

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

**12. Dobu, kdy jste byl/a nezaměstnaný/á, byste dnes popsal/a jako:**

*(Zvolte právě jednu odpověď.)*

- Šanci změnit svůj život (např.: dělat, to co mě baví, vydělávat více peněz)
- Nutnou změnu
- Nejistotu
- Stres
- Vlastní odpověď:

**13. Stanovil/a by jste si dobu, po kterou budete hledat práci?**

*(Zvolte právě jednu odpověď.)*

- Ne
- Ano, asi jeden měsíc
- Ano, 4 – 6 měsíců

**14. Souhlasíte s tímto tvrzením: Nezaměstnaný se musí nejdříve adaptovat na trhu práce?**

*(Zvolte právě jednu odpověď.)*

- Ano
- Ne

**15. Máte přehled o svých právech a povinnostech v době nezaměstnanosti?**

*(Zvolte právě jednu odpověď.)*

- Ano
- Ne



**16. Zajímal/a jste se někdy o způsoby, jak nejefektivněji získat zaměstnání?**  
(Zvolte alespoň jednu možnost.)

- Na úřadu práce
- Na internetu
- Odborná literatura
- Vlastní odpověď:

**17. Ucházeli/a byste se v době nezaměstnanosti o rekvalifikační kurz?**  
(Zvolte právě jednu odpověď.)

- Ano
- Ne

**18. Pokusil/a byste se v době nezaměstnanosti samovzdělávat?**

*(Zvolte právě jednu odpověď.)*

- Ano
- Ne

**19. Vyjádřete na stupnici 1-10 souhlas s tímto tvrzením: V době nezaměstnanosti je důležité dodržovat pravidelný časový režim dne? Vyjádřete důležitost na stupnici od 1 do 10. (1= vůbec, 10= velmi)**

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

**20. Souhlasíte s tímto tvrzením: V době nezaměstnanosti je důležité pečovat o svůj fyzický, zdravotní a duševní stav.**

*(Zvolte právě jednu odpověď.)*

- Ano
- Ne

**21. Jaké nástroje politiky zaměstnanosti považujete za přínosné**

*(Zvolte alespoň jednu možnost.)*

- Rekvalifikace
- Společensky účelná pracovní místa
- Veřejně prospěšné práce
- Chráněná pracovní místa
- Překlenovací příspěvek
- Příspěvek na zapracování
- Cílené programy k řešení nezaměstnanosti (např. krajové)
- Podpora v nezaměstnanosti