

Univerzita Hradec Králové
Pedagogická fakulta
Katedra sociální patologie a sociologie

Vyhledávání zaměstnání jako náročná životní situace

Bakalářská práce

Autor: Václav Stránský

Studijní program: B 7507 Specializace v pedagogice

Studijní obor: Sociální komunikace v neziskovém sektoru

Forma studia: kombinovaná

Vedoucí práce: PhDr. Stanislav Pelcák, Ph.D.

Hradec Králové

2017



Zadání bakalářské práce

Autor: Václav Stránský

Studium: P14K0264

Studijní program: B7507 Specializace v pedagogice

Studijní obor: Sociální komunikace v neziskovém sektoru

Název bakalářské práce: **Vyhledávání zaměstnání jako náročná životní situace**
Název bakalářské práce AJ: Job search as a difficult life situation

Cíl, metody, literatura, předpoklady:

Základem práce je výzkum provedený v období roku 2016 mezi uchazeči o zaměstnání registrovanými Úřadem práce ČR - krajskou pobočkou v Hradci Králové, kontaktních pracovištích v okrese Rychnov nad Kněžnou, formou anonymního dotazníku vyplňovaného příslušnými uchazeči při jejich kontaktech uvedených pracovištích. Dále vyhodnocení získaných odpovědí tabulkovým a grafickým vyjádřením. Výzkum má odhalit skutečné příčiny neúspěšnosti uchazečů při vyhledávání zaměstnání legální formou a jejich způsoby řešení dané sociální situace. Výzkum bude proveden ve 2 fázích, a to předvýzkum a vlastní výzkum.

GAVORA, Peter. Úvod do pedagogického výzkumu. 2., rozšířené české vydání, Brno: Paido, 2010. ISBN 978-80-7315-185-0. ŽIŽLAVSKÝ, Martin. Metodologie pro sociální politiku a sociální práci. Brno: Masarykova univerzita v Brně roku 2003. ISBN 80-210-3110-7. PERIODIKA: Např.: časopis Práce a sociální politika. 2015, 2016 INTERNETOVÉ ZDROJE: Např.: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. Integrovaný portál MPSV. Nabídky zaměstnání v okrese Rychnov nad Kněžnou. Články k dané problematice. ZÁKONY: Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů.

Garantující pracoviště: Katedra sociální patologie a sociologie,
Pedagogická fakulta

Vedoucí práce: PhDr. Stanislav Pelcák, Ph.D.

Oponent: PhDr. Václav Bělík, Ph.D.

Datum zadání závěrečné práce: 5.1.2016

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci vypracoval (pod vedením vedoucího práce PhDr. Stanislava Pelcáka, Ph.D.) samostatně a uvedl jsem všechny použité prameny a literaturu.

V Hradci Králové dne 26. 4. 2017

.....

Podpis:

Poděkování

Děkuji vedoucímu práce PhDr. Stanislavu Pelcákovi, Ph.D., za cenné rady, připomínky, odborné vedení, velkou trpělivost a za celkovou pomoc a čas, který mi pomohl při psaní této bakalářské práce.

Děkuji také vedoucím pracovníkům a zaměstnancům Úřadu práce České republiky, krajské pobočky v Hradci Králové, kontaktním pracovištím v Rychnově nad Kněžnou, Kostelci nad Orlicí a Dobrušce za spolupráci při provedení výzkumu.

Prohlášení

Prohlašuji, že bakalářská práce je uložena v souladu s rektorským výnosem č. 1/2013
(Řád pro nakládání se školními a některými jinými autorskými díly na UHK).

Datum:

Podpis studenta:

Anotace

STRÁNSKÝ, Václav. *Vyhledávání zaměstnání jako náročná životní situace*. Univerzita Hradec Králové, Pedagogická fakulta, 2017, 75 s., Bakalářská práce.

Tato práce se zabývá vyhledáváním zaměstnání jako náročnou životní situací. V teoretické části je vysvětlen pojem nezaměstnanost a její důsledky na člověka, včetně psychologických dopadů, výskytu zdravotních komplikací a vzniku chudoby. Dále je vysvětlena nezaměstnanost jako společenský jev a úloha Úřadu práce v rámci pasivní a aktivní politiky zaměstnanosti. Byl zvolen kvantitativní výzkum, provedený metodou dotazníku vlastní konstrukce, který byl vyplňován uchazeči o zaměstnání v rámci jejich návštěv Úřadu práce-krajské pobočky v Hradci Králové, kontaktních pracovišť na území okresu Rychnov nad Kněžnou. Cílem výzkumu bylo zmapovat subjektivní způsoby vyrovnávání se se stavem nezaměstnanosti uchazečů o zaměstnání a úlohu Úřadu práce v procesu vyhledávání zaměstnání. Výzkum byl provedený v roce 2016 ve dvou etapách. Předvýzkum proběhl v období únor a březen a vlastní výzkum v říjnu až prosinci 2016.

Klíčová slova: aktivní politika zaměstnanosti, chudoba, pasivní politika zaměstnanosti, nezaměstnanost, nezaměstnaný, respondent, trh práce, uchazeč o zaměstnání, Úřad práce, zaměstnavatel, výzkum, zaměstnanost, zákon o zaměstnanosti.

Annotation

STRÁNSKÝ, Václav. *Job searching as difficult life situation*. Faculty of Education, University of Hradec Králové, 2017, 75 p. Bachelor Degree Thesis.

This thesis deals about job searching as a difficult situation in our life. In the theoretical part author explains the concept of the unemployment and its effect on humans, including the psychological impacts, health complications, and occurrence of a poverty. The unemployment, as further topic, is explained as a social phenomenon and introduced the role of the Labor Office within the passive and active employment policy. Use of quantitative research method was carried out through a self-designed questionnaire which was filled by jobseekers within their visit at the Office of Labor - regional office in Hradec Kralove city, contact centers in the district of Rychnov nad Kněžnou. The target of the research was map the subjective ways of job seekers compensation facing the unemployment and Labor Office task in job seeking process. The preliminary research was conducted between February and March and final research from October to December 2016.

Key words: active employment policy, poverty, passive employment policy, unemployment, unemployed, respondent, labor market, job seeker, the Labor Office, employer, research, employment, employment law.

Obsah

Úvod.....	9
1. Nezaměstnanost.....	10
1.1. Nezaměstnanost jako mezioborový jev.....	10
1.1.1. Psychologické důsledky nezaměstnanosti.....	12
1.1.2. Dopady nezaměstnanosti na zdravotní stav jednotlivce.....	15
1.1.3. Sociální dopady nezaměstnanosti a chudoba.....	18
1.2. Typologie a dynamika nezaměstnanosti.....	19
1.2.1. Typologie nezaměstnanosti.....	19
1.2.2. Dlouhodobá nezaměstnanost.....	21
1.2.3. Výkon nelegální práce.....	22
1.2.4. Vývoj nezaměstnanosti na území ČR.....	24
1.2.5. Vývoj nezaměstnanosti v okrese Rychnov nad Kněžnou.....	25
1.3. Úloha Úřadu práce České republiky.....	26
1.3.1. Úřad práce ČR a státní politika zaměstnanosti.....	26
1.3.2. Pasivní a aktivní politika zaměstnanosti Úřadu práce.....	29
1.3.3. Výdaje na státní politiku zaměstnanosti v ČR v roce 2016.....	31
Souhrn.....	33
2. Uchazeči o zaměstnání a způsoby vyrovnávání se s nezaměstnaností.....	34
2.1. Výzkumný cíl a procedura.....	34
2.2. Hypotézy.....	34
2.3. Charakteristika výzkumného souboru.....	35
2.4. Výzkumná metoda - osnova.....	35
2.5. První fáze – předvýzkum únor a březen 2016.....	37
2.5.1. Charakteristika výzkumného souboru dle pohlaví.....	37
2.5.2. Výsledky předvýzkumu muži.....	37
2.5.3. Výsledky předvýzkumu ženy.....	44
2.5.4. Výsledky předvýzkumu - souhrn.....	51
2.6. Druhá fáze – výzkum říjen až prosinec 2016.....	53
2.6.1. Charakteristika výzkumného souboru dle pohlaví.....	53
2.6.2. Výsledky výzkumu muži.....	53
2.6.3. Výsledky výzkumu ženy.....	61
2.6.4. Výsledky výzkumu - souhrn.....	69
Závěr.....	70

Seznam tabulek a grafů.....	71
Seznam bibliografických odkazů.....	73
Příloha č. 1: Anonymní dotazník	

Úvod

Nezaměstnanost je jedním z nejvíce stresujících stavů, který může dospělého člověka potkat. Po většinu svého profesního života jsem byl zaměstnancem Úřadu práce a tak jsem se každodenně potkával s lidmi, kteří vstupovali do evidence uchazečů o zaměstnání, případně přicházeli na pravidelný kontakt ke zprostředkovatelkám, nahlíželi na inzerci zaměstnavatelů, příp. navštívili poradenství, zúčastňovali se plánovaných akcí poskytovaných tímto úřadem a v neposlední řadě žádali právní poradenství ve věci nedodržování svých práv ze strany zaměstnavatelů. Nezaměstnanost nemusí být nepřekonatelná, pokud je krátkodobá, nejlépe s příslibem dalšího pracovního uplatnění na trhu práce, avšak pokud jde o staršího, či zdravotně znevýhodněného uchazeče, který po delší období nemůže sehnat práci, začíná se zle projevovat na zdravotním, sociálním a ekonomickém stavu nezaměstnaného.

Nezaměstnanost je projevem trhu práce rozvíjejících se společenských systémů založených na tržní ekonomice, který tak reaguje na své měnící se podmínky. Je něčím, co většinu lidí v průběhu života potká, kdy jim nezbyvá, než často zmobilizovat všechny své síly k osobnímu vypořádání se s tímto nežádoucím stavem. Právě způsob, jak se uchazeči o zaměstnání vyrovnávají se stavem nezaměstnanosti, se stal předmětem této práce. Jelikož zejména dlouhodobá nezaměstnanost může vést nezaměstnané k přijetí špatně placené práce bez uzavřeného pracovněprávního vztahu, byl do průzkumu také zahrnut názor uchazečů na kontrolu dodržování zákazu nelegálního zaměstnávání. Ověřována byla i role Úřadu práce ČR při řešení náročné životní situace vyhledávání zaměstnání z hlediska subjektivního hodnocení uchazeči.

1. Nezaměstnanost

1.1. Nezaměstnanost jako mezioborový jev

Pojem nezaměstnanosti je podle Zdeňka Bolelouckého v *Encyclopaedia Britannica* definován jako stav, ve kterém jedinec schopný práce aktivně práci hledá, ale není schopen ji najít. Současně dodává, že aby byl člověk považován za nezaměstnaného, musí být aktivní pracovní silou a odměňovanou práci hledat (Buchtová, Šmajz, Boleloucký, 2013, s. 103).

Podle Výkladového slovníku *Lidské zdroje* Zdeňka Palána (Palán, 2002, s. 133), je pod heslem „nezaměstnaný“ uvedeno: *Dle Mezinárodní organizace práce ten, kdo vyhovuje následujícím čtyřem charakteristikám:*

1. nemá práci, pracovní místo
2. je schopen pracovat
3. chce vykonávat práci za odměnu
4. aktivně místo hledá.

Dle zákona o zaměstnanosti č. 1/1991 Sb. (pozn. tehdy platného) je nezaměstnaný ten, „kdo je schopen věkem, zdravotním stavem, osobní situací práce a práci aktivně hledá, ale přes veškerou snahu je v daný okamžik bez zaměstnání.“

Na rozdíly mezi pojetím nezaměstnaných Českým statistickým úřadem a Úřadem práce České republiky upozorňuje na stránkách Měsíčníku Českého statistického úřadu STATISTIKA & MY článek Dalibora Holého, ředitele odboru statistiky trhu práce a rovných příležitostí. V daném článku „*Nové ukazatele nezaměstnanosti*“ (HOLÝ, online, 2013), mimo další, je uvedeno:

„Počátkem nového roku 2013 statistici mění pohled na českou nezaměstnanost. Obecná míra nezaměstnanosti, vypočítávaná Českým statistickým úřadem, bude nově zveřejňována v měsíční periodicitě. Sloužit bude především pro mezinárodní srovnání. Ministerstvo práce a sociálních věcí zase začíná používat statistický ukazatel podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu ve věku 15–64 let. Dosud se v České republice zveřejňovaly dvě odlišné míry nezaměstnanosti, třetím údajem byly měsíční odhady Eurostatu, což přinášelo mnohá nedorozumění. Nyní by mělo dojít ke zlepšení.

Obecná míra nezaměstnanosti se zjišťuje Výběrovým šetřením pracovních sil, které provádějí tazatelé ČSÚ na vzorku náhodně vybraných domácností. Spolu s nezaměstnaností se zjišťuje také počet zaměstnaných i ekonomicky neaktivních osob, pracovní podmínky a odpracovaná doba. Obecná míra nezaměstnanosti porovnává

počet nezaměstnaných s velikostí pracovní síly = počtem ekonomicky aktivních = zaměstnaných a nezaměstnaných. Tento ukazatel vychází z doporučení Eurostatu a Mezinárodní organizace práce (ILO) a je mezinárodně srovnatelný. Pro potřeby České republiky je možné ho třídit regionálně jen na úrovni krajů. Pro menší území ztrácí vypovídací hodnotu kvůli narůstající výběrové statistické chybě.

Ne každá osoba, která je bez práce, je nezaměstnaná. Podle definice ILO, používané ve Výběrovém šetření pracovních sil, musí osoba splňovat tři striktní kritéria, aby byla považována za nezaměstnanou: a) nesmí pracovat ani hodinu týdně za jakoukoli odměnu nebo mít formální vztah k zaměstnavateli, b) musí si práci aktivně hledat, c) musí být schopná nastoupit do nabídnutého zaměstnání nejpozději do dvou týdnů. Pokud osoba nesplňuje poslední dvě podmínky, je považována za ekonomicky neaktivní. Na úřadech práce se obdobně započítávají pouze „dosažitelní“ uchazeči o zaměstnání, tedy takoví, kteří mohou ihned nastoupit do nabídnutého zaměstnání (nejsou právě v rekvalifikačním kurzu apod.).“

Práce je nejvýznamnějším prvkem naší kultury, kdy přináší jedinci v první řadě obživu, sociální začlenění do společnosti a seberealizaci. Přináší mu tedy důstojný život ve společnosti. Na výkon práce v dospělosti se připravují lidé již od dětského věku prostřednictvím rodinné a školní výchovy. Nezaměstnanost je tedy většinovou společností vnímána jako traumatizující zážitek, který, pokud trval delší dobu, po sobě často zanechá zdravotní a psychické následky. Nezaměstnanost v sobě zahrnuje postupně sílící prvky snížené pracovní a životní aktivity nezaměstnaného, narušení vnímání času a narůstající apatii a depresi. Tím nezaměstnaný postupně ztrácí své pracovní návyky a dovednosti. Zejména z dlouhodobého hlediska se stává nebezpečnou pro nezaměstnané, z nichž někteří si přivyknou tomuto stavu se vznikem závislosti na sociálních dávkách a následně ztrátě zájmu o získání zaměstnání. U některých, zejména dlouhodobě nezaměstnaných osob, pak v důsledku zvýšeného požívání alkoholu, se zvyšuje agresivita a výtržnictví. Velmi ohroženou skupinou jsou zejména mladší osoby, kde může déle trvající nezaměstnanost vést k užívání omamných a psychotropních látek a následnému trestněprávnímu jednání. Nezaměstnanost se také podílí na postupně se zhoršujícím duševním a zdravotním stavu nezaměstnaného. Narušuje často velmi významně rodinné vztahy, kdy se podílí na zvýšené rozvodovosti se vznikem osamělosti. Významně nezaměstnané osoby společensky omezuje v dříve obvyklých aktivitách, jako je sport, cestování, návštěva kulturních akcí, koncertů,

divadel, setkání s přáteli. Nezaměstnanost také významně produkuje zadluženost s následnou neschopností nezaměstnaného zaplatit za spotřebu nutných materiálních statků ke své existenci (např. potravin, nájemného, daní, dopravu, spotřebu tepla, vody, elektrické energie ad.). Tím se velmi významně dlouhodobá nezaměstnanost podílí na vzniku nejnebezpečnějšího jevu – nárůstu chudoby a bezdomovectví. Nezaměstnanost také může zvyšovat trestněprávní jednání nezaměstnaných osob. Představuje tak pro člověka zátěž, v případě dlouhodobé nezaměstnanosti, až na samu hranici snesitelnosti.

Není tomu však stejně v rámci celé práce schopné populace obyvatelstva. V majoritní části společnosti daný popis úpadku člověka vinou nezaměstnanosti většinou platí, avšak určité menšiny a jedinci vnímají střídání občasného krátkodobého výkonu zaměstnání za účelem přivýdělku se stavem nezaměstnanosti jako běžný životní styl. To je zejména umožněno výplatou dávek sociálního zabezpečení podle příslušných předpisů, např.: zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře; zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu; zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi; a zčásti kulturou, ve které žijí. Práce je touto skupinou vnímána jen jako dočasný zdroj obživy, výdělku, avšak nikoli jako trvalý styl života. Nezaměstnanost pro tyto skupiny tedy nepředstavuje tak významnou životní zátěž, jako pro příslušníky většinové společnosti. Zcela samostatnou kapitolou jsou pak osoby zdravotně znevýhodněné, které jsou často dlouhodobě nezaměstnané. Jejich problematiku po stránce zákona však řeší sociální předpisy, především zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. V případě uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením evidovaných Úřadem práce, pak zejména aktivní politika zaměstnanosti podle příslušných ustanovení zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

1.1.1. Psychologické důsledky nezaměstnanosti

Podle Siegrista lze v zásadě rozlišit tři fáze psychického vývoje dlouhodobě nezaměstnaných. Po prvním šoku vstupuje nezaměstnaná osoba do první fáze – **fáze optimismu**. Finanční situace je zpočátku víceméně zajištěná. Nezaměstnanost není pocíťována nezbytně jako nepřijemná, protože existuje naděje, že se brzy najde nějaké nové místo. Tato fáze trvá jen krátkou dobu. Pak nastává druhá fáze, **fáze pesimismu**. Víra v úspěch se stále zmenšuje. U postižené osoby vyvstává stále více pocit vlastní viny. Tento pocit je zesilován chováním okolí. Pod vlivem nedostatečného pocitu vlastní hodnoty se nezaměstnaná osoba stále více stahuje do pozadí. Psychosociální začarovaný kruh se začíná roztáčet. Ve třetí fázi – **fázi rezignace** – se chová

nezaměstnaný jako „*druhořadý člověk*“. Začínají se vyvíjet závažná psychosomatická onemocnění, sociální kontakty definitivně ustávají, nastupuje osamělost. Vyhlídky na získání nové práce klesají téměř k nule. Proto v této fázi přibývá také sebevražedných pokusů. Nezaměstnanost může vést také k riskantnímu zacházení se zdravím, ve zvýšené spotřebě se konzumuje alkohol a nikotin, sportovní aktivita je nedostatečná a projevují se škodlivé následky nepravidelného spánku. Také ekonomická situace nezaměstnaného a jeho rodinných příslušníků se stále zhoršuje. Spolu s tím přichází i ztráta osobního statusu a výrazné změny osobnosti až po psychická onemocnění (Belz, Siegrist, 2001, s. 25, 26).

Pokud se týká psychologických dopadů nezaměstnanosti, bylo podle Buchtové (Buchtová, ed., 2000, s. 5 – 10) v rámci studií provedených kvalitativní obsahovou analýzou zjištěno (výňatky z textu):

1. **Prožívání ztráty práce je pro většinu lidí extrémní emocionální zátěž**, a to i za předpokladu, že jsou o propuštění předem informováni. Nejčastější příčinou jejich duševního strádání je strach z toho „*co bude dál*“. Ten pak produkuje stálou sebeanalýzu a úzkostné stavy. Dlouhodobá ztráta zaměstnání postihuje ve svých důsledcích celou psychiku člověka, a to jak jeho intelektovou a citovou oblast, tak i oblast vůle.
2. **Zvládání situace ztráty práce je velmi individuální** a je podmíněno odolností konkrétního člověka vůči psychické zátěži vůbec (konstruktivní adaptivní strategii zaujímají obvykle lidé, kteří jsou již v průběhu života predisponováni svými osobnostními vlastnostmi nebo způsobem práce, sportem atp.). Dále je podmíněno věkem (rozdílností v pocíťované odpovědnosti vůči nejbližšímu okolí, která koreluje s fází životního cyklu), pohlavím (ženy jsou znevýhodněny starostí o děti a o domácnost), dosaženou kvalifikací (nekvalifikovaní lidé snadněji přijdou o práci a obtížně ji znovu najdou), zkušenostmi jedince (větší stresovou zátěž prožívají jedinci se silnou motivací a úspěšností v předchozím zaměstnání), předchozí profesní rigiditou či pružností. Do hry vstupují i finanční možnosti, sociální opora (ztráta práce „*prověřuje*“ pevnost vztahů mezi přáteli i životními partnery).
3. **Zhoršení zdravotního stavu nezaměstnaných**. Více než polovina respondentů uváděla subjektivní příznaky neurotických potíží projevujících se úzkostí, vnitřním neklidem, podrážděností, bolestmi hlavy, nespavostí, zvýšenou únavou, žaludečními potížemi. Častěji se neurotické příznaky vyskytovaly u žen.

4. **Negativní důsledky opakovaného neúspěchu najít si práci pro osobní život, rodinu a zdraví.** V České republice přibývá lidí, kteří dlouhodobě nenalézají na trhu práce uplatnění. Většina dotázaných lidí vypovídá o stavech bezmocnosti a o pocitu vyřazení ze společnosti.
5. **Prokazatelný ochranný vliv sociální opory.** Většina respondentů uváděla, že rodinné zázemí je pro ně hlavní životní oporou, která jim významně pomáhá překonávat obtížnou životní situaci. U dlouhodobě nezaměstnaných byli největší oporou zejména životní partner a děti, tedy lidé, žijící v bezprostřední blízkosti nezaměstnaného člověka. U jedinců s kratší dobou ztráty práce byli oporou především příbuzní, přátelé a kamarádi.
6. **Negativní vliv jedince na rodinu.** Při studiu důsledků nezaměstnanosti je důležité zabývat se nejen prožíváním ztráty práce u konkrétního postiženého jedince, ale také situací v rodině – změnami personálních vztahů, změnami v distribuci domácích prací, změnami v postavení a statusu nezaměstnaného člena rodiny.
7. **Nezaměstnanost je pro mnohé jedince zraňující zkušeností.** Nezaměstnanost je pro postiženého bolestná, ba dokonce traumatizující událost, a zůstávají po ní trvalé psychologické rány nebo jizvy. Prozrazují to výpovědi znovu zaměstnaných, a to nezávisle na kvalitě nalezených zaměstnání.
8. **Skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce.** Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněno řadou charakteristik (věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, příslušnost k etnické skupině), které vyčleňují s větším rizikem ztráty práce a předurčují je pro dlouhodobou nezaměstnanost.
9. **Regionální a podniková nepřipravenost na fenomén nezaměstnanosti.** Tato nepřipravenost negativně ovlivňuje psychické prožívání ztráty práce nezaměstnanými a negativně se odráží v tělesném a duševním zdraví širších skupin lidí.
10. **Absence propracovaného systému preventivních a terapeutických opatření na úrovni státních institucí.** Finanční podpora v nezaměstnanosti totiž nezabrání psychosociálním důsledkům ztráty práce, které mají jen z menší části příčiny ekonomické. Ani vytváření umělých pracovních příležitostí neposkytuje pracovní jistotu. Dlouhodobé důsledky – hlavně v oblasti duševního zdraví – se nezmírňují ani s vytvářením „sociálních sítí“, které mají zeslabovat bezprostřední dopad ztráty práce. Ztratit práci ve společnosti, která kdysi zaměstnání přikládala nejvyšší hodnotu, přináší stigma zjevné, nepřehlédnutelné, okolím spolehlivě registrované

znamení životního selhání. Cílem psychologického intervenčního pro nezaměstnané by měla být redukce stresu nezaměstnaného, podnícení jeho aktivity k flexibilitě, k získání větší sebejistoty, k osvojení si větších sociálních dovedností.

11. Zvýšený výskyt sociálně patologických jevů. Vysoké procento dlouhodobé nezaměstnanosti má ovšem nežádoucí vliv nejen na jednotlivce, nýbrž i na celou společnost. Takto postiženou společnost provází vysoký výskyt sociálně patologických jevů, které se projevují spíše nepřímo zvýšenou konzumací alkoholu, nikotinu a drog (zejména u mladých lidí), vyšší nemocností a rostoucí spotřebou léků, vyšším výskytem sebevražedných pokusů.

1.1.2. Dopady nezaměstnanosti na zdravotní stav jednotlivce

Pokud se týká dopadů nezaměstnanosti, zejména dlouhodobé, na zdravotní stav jednotlivce, byly lékařsky potvrzeny poruchy somatické a psychické. Vlivy dlouhodobé nezaměstnanosti na zhoršení tělesného a duševního zdraví byly prokázány mnoha výzkumy u nás i v zahraničí.

V případě duševních onemocnění je podle Bolelouckého (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013, s. 111-116), východiskem konkrétních psychiatrických jednotek, o kterých se více hovoří ve spojitosti s následky nezaměstnanosti, je třídění z kapitoly F Mezinárodní klasifikace nemocí, její 10. revize (použity výňatky):

- **duševní poruchy a poruchy chování, vyvolané účinkem psychoaktivních látek (F10-F19)** – v současnosti nejde již jen o alkoholismus, protože se setkáváme se všemi formami toxikomanie. Alkohol má stanovenou kulturní a rekreační funkci. Je také ale silnou drogou vytvářející návyk a hlavní příčinou narušeného zdraví a dalších škod ve společnosti. Množství somatických nemocí souvisí přímo s nadměrným požíváním alkoholu. Navíc se jeho zneužíváním dostávají rodiny do stresových situací, které vedou k rozpadu rodiny a psychologickým následkům u dětí. Alkohol také vede ve svých důsledcích k nezaměstnanosti i bezdomovectví. Zvláště mladí nezaměstnaní zvyšují v porovnání se zaměstnanými vrstevníky svoji konzumaci alkoholu. Jsou rovněž častěji kuřáky. Kuřáci mají vyšší riziko stát se nezaměstnanými. Existuje kauzální spojení mezi nezaměstnaností a zhoršením zdraví. Současně lidé se zdravotními problémy hledají hůře zaměstnání. Nezaměstnanost má pak vliv na duševní stav a na mortalitu. Další oblastí jsou inhalační látky, a to prehavé dusitany (např. amylnitrit indikovaný u anginy pectoris), kysličník dusný (rajský plyn), organická rozpouštědla (např. toluen).

- **poruchy nálady (afektivní poruchy), (F30-F39)** – sem patří deprese, mánie, smíšené afektivní poruchy. Depresivní stavy se projevují jako příznak i v dalších diagnostických skupinách.
- **deprese z pracovní deprivace** – rozumí se jí fyziologické, psychologické a sociální důsledky nechtěné ztráty práce, projevující se depresí. Deprese z nezaměstnanosti je tím hlubší, čím více se jedinec cítí osobně vinen za svoji nezaměstnanost, čím méně může ovlivnit svoji situaci (pocit bezmocnosti), čím má menší vyhlídky na novou práci, čím si méně dovede vytvořit do budoucna realistickou perspektivu, čím je horší finanční situace, čím má méně osobních zkušeností s ovlivňováním svých záležitostí a podobných situací, čím má menší podporu v rodinném a nejbližším sociálním zázemí.
- **neurotické poruchy, poruchy vyvolané stresem a somatoformní poruchy (F40-F49)** – jde o tělesné obtíže, které nemají somatický podklad. Navenek se to projeví tím, že postižený tráví delší čas hovorem o svých obtížích, na druhé straně může opakovaně hledat pomoc. Hovoří se zde o somatizaci. Somatoformní poruchy jsou skupina stavů, při kterých je přítomna somatizace. Somatizace je nevědomý mechanismus, nejde o simulaci. Může mít v pozadí nevědomý cíl, zisk z onemocnění v podobě přitáhnutí pozornosti, manipulace s druhými. Somatickými potížemi se mohou projevit psychogenní (neurotické) poruchy, afektivní poruchy (deprese), ale i některé poruchy psychotické. U somatoformních poruch jde o poruchy vjemů, funkcí a chování, které nejsou vyvolány somatickými poruchami a nejsou zprostředkovány vegetativním nervovým systémem. Pacient si opakovaně stěžuje na tělesné příznaky. Není spokojen s dosavadním vyšetřením a navzdory opakovaným negativním nálezům a ujištěním lékařů žádá nová vyšetření.
- **poruchy osobnosti a chování dospělých (F60-F69)** – současná klasifikace v kapitole F6 popisuje oblast, která byla dříve zařazována do kapitoly psychopatie. Ke specifickým poruchám osobnosti paranoidní, schizoidní, dissociální, emočně nestabilní (impulzivní a hraniční typy), histriónské, anankastické a úzkostné. Mezi nezaměstnanými se mohou vyskytovat problémové osobnosti, které pak ve společnosti narážejí. K rizikovým faktorům pozdější nezaměstnanosti patří i agresivita v dětství. Jedním z aspektů soudobé společnosti je i suicidální chování. Chudoba je důležitý rizikový faktor jak pro vývoj, tak pro výsledek duševního onemocnění.

V případě somatických onemocnění se podle Bolelouckého (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013, s. 116-123) mohou emoční poruchy projevovat jako tělesná onemocnění. Podle klasických názorů zahrnují běžné poruchy způsobené alespoň zčásti psychologickými faktory astma, některé gastrointestinální potíže a poruchy, vysoký krevní tlak, endokrinní poruchy, cukrovku a v konečných důsledcích dokonce srdeční choroby. Somatickými potížemi se může manifestovat psychogenní (neurotická, F4, F5) porucha, afektivní porucha (deprese, F3), dále pak některé poruchy psychotické (F2). Nezaměstnanost je spojena se zvýšenými zdravotními riziky, projevujícími se např. větší potřebou zdravotnických služeb, mortalitou a psychologicky podmíněnými potížemi. Nezaměstnanost je považována za klíčovou socioekonomickou determinantu zdraví. Blíže k somatickým onemocněním:

- **cukrovka (E10-E14)** – psychosociální faktory mohou ovlivňovat průběh cukrovky, avšak etiologický význam psychosociálních faktorů u cukrovky nebyl prokázán. Nezaměstnanost patří u diabetiků spolu s nižší sociální vrstvou, příslušností k etnické minoritě, středním věkem a ženským pohlavím k rizikovým faktorům vzniku deprese (Fisher et. al., 2001).
- **vysoký krevní tlak (I10 – I15)** – na základě studií bylo zjištěno, že nízké postavení v práci, nízký výkon, ohrožení nebo fakt nezaměstnanosti zvyšuje (nezávisle na demografických a behaviorálních rizikových faktorech) u obecné, zvláště mužské populace pravděpodobnost rozvoje vyššího krevního tlaku. U žen psychologické potíže a sociální odcizení (ve spojení s přidruženým chováním ohrožujícím zdraví) mohou rovněž zvýšit výskyt hypertenze (Levenstein et. al., 2001).
- **astma (J45)** – astma patří ke klasickým psychosomatickým chorobám. Charakteristickými rysy užitečnými pro identifikaci pacientů ohrožených závažným nebo fatálním astmatem byly: nedostatek spolupráce, hněv nebo frustrace způsobená astmatickým onemocněním, závažnější životní události včetně úmrtích blízkých, rozvod, stěhování, emoční poruchy, deprese, zneužívání prášků a rovněž ztráta zaměstnání (Harrison, 1998). K zátěžovým faktorům u astmatu patří mimo nezaměstnanost, duševní poruchy osobnosti, deprese atd., nadměrná citlivost k separaci nebo ztrátě, zneužívání prášků, konflikt rodič – dítě, nebo rodinné dysfunkce a krize atd. (Lemanske, Busse, 1997).
- **vředová choroba žaludku a dvanáctníku (K25-K28)** – Klasická psychosomatika si všímala nejen vředové choroby. Šlo jí o celou škálu funkčních onemocnění zažívacího (gastrointestinálního) traktu. Např. P. Bytzer a spolupracovníci zjišťovali

pomocí poštou rozeslaného dotazníku příznaky z oblasti gastroenterologie. Z výsledků výzkumů vyplývaly jasné trendy zvýšení výskytu všech gastrointestinálních symptomů v souvislosti s klesajícím stupněm společenské třídy. Nízká socioekonomická třída může být považována ze rizikový faktor gastrointestinálních symptomů (Bytzer et. al., 2001). Jiné práce se zabývaly vztahy různých faktorů, včetně psychosociálních, k recidivám vředové choroby. Nezaměstnanost a rodinná anamnéza vředového onemocnění byly identifikovány jako nezávislé prediktory recidivy vředové choroby. (Fallone et. al., 1999).

- **Kožní choroby** – možnost příčinného vlivu emočního stresu, zvláště stresujících životních událostí, na průběh různých kožních nemocí byla vyslovena již dávno. Dosažitelné údaje o funkci stresujících životních událostí při spouštění nebo exacerbaci kožních chorob zhodnotili autoři A. Picardi a D. Abeni (2001). Autoři došli k závěru, že byly dosud publikovány jen předběžné důkazy o úloze stresujících životních událostí při vzniku nebo zhoršení se nějakých dermatologických onemocnění.

1.1.3. Sociální dopady nezaměstnanosti a chudoba

Podle Mareše neexistuje „správná“ či vědecká definice chudoby, o níž by se dosáhlo obecného konsenzu, stejně jako neexistuje jediný obecně přijatý způsob jejího měření. Friedman (1996) konstatuje, že dnes existují přinejmenším čtyři diskurzy chudoby: byrokratický, moralistický, akademický a diskurz samotných chudých (a sociálních aktivistů). V byrokratické řeči se hovoří o domácnostech s nízkými příjmy, o absolutní či relativní chudobě. Moralistický diskurz je o tom, v jakém vztahu jsou chudí vůči vlastní chudobě (blahoslavení, strádající, pracující, apod.). Akademický diskurz chápe chudobu spíše jako důsledek společenských mechanismů než jako charakteristik chudých. Diskurz samotných chudých je především o vlastní bezmocnosti a způsobech, jak ji překonat. Proč se většina společností snaží chudobu pojmenovat a vymezit obsah tohoto pojmu: určit, co to je být chudý, resp. kdo je chudý? Definice chudoby slouží dvěma základním účelům: Dovoluje měřit rozsah chudoby ve společnosti a určuje rozsah oprávnění chudých vůči sociálnímu státu.

V sociologii dnes převládá názor, že chudoba v průmyslově rozvinutých zemích je chudobou relativní. **Relativní chudoba** je tedy založena na porovnání standardu chudých a těch, kdo chudí nejsou. Zdroje chudých jedinců, rodin či sociálních skupin jsou tak výrazně pod standardy dané společnosti, že je de facto vylučují z životních

zvyklostí a aktivit na úroveň těchto standardů vázaných. Relativní chudoba tedy představuje problém chudoby v bohaté, ale nerovnosti charakterizované společnosti.

Absolutní chudoba je spojována s nedostatkem prostředků k uspokojení základních potřeb – žít delší dobu pod absolutní hranicí chudoby znamená přímé ohrožení života. Koncept absolutní chudoby je tedy primárně založen na představě o minimální životní úrovni, zaručující osobám jen pouhé fyziologické přežití a nic víc. Hranice absolutní chudoby se nemění se změnou standardu života ve společnosti (Mareš, 1999, s. 109 - 112).

Petr Gola v článku „*Jak vysoká je hranice chudoby v EU?*“ [online], ze dne 9. 11. 2015, mimo další uvádí: „*Chudá domácnost má veškeré příjmy nižší než 60 % mediánu mzdy v dané zemi. Hranice chudoby je v korunách v jednotlivých zemích EU rozdílná. Některé chudé západoevropské domácnosti by se svým příjmem měli v Česku nadprůměrnou životní úroveň.*“

1.2. Typologie a dynamika nezaměstnanosti

1.2.1. Typologie nezaměstnanosti

Podle Buchtové je nezaměstnanost projevem poruch na trhu práce a její rozsah se měří ukazatelem míry nezaměstnanosti. Ta vyjadřuje poměr počtu nezaměstnaných k počtu ekonomicky aktivních lidí. Rozlišujeme tři rozdílné typy nezaměstnanosti:

Frikční nezaměstnanost souvisí s přechodem pracovníka z jednoho pracovního poměru do druhého. Obvykle bývá krátkodobá, pracovníka příliš psychicky ani materiálně nezatíží, bývá naopak někdy vnímána jako vítané volno, které pracovník může využít k uspořádání osobních věcí. Tento typ nezaměstnanosti je přirozený, provází téměř každé střídání zaměstnání, lze jej považovat za neodstranitelný, avšak nejméně závažný.

Strukturální nezaměstnanost souvisí se změnami v ekonomických strukturách společnosti. V ČR je například v jednotlivých regionech závislá na produkci velkých podniků (chemický a strojírenský průmysl, těžba surovin apod.). Je-li podnik v rámci změny ekonomické struktury státu zrušen, zaměstnanci jsou propuštěni a nezaměstnanost v tomto regionu skokem vzroste. Tento typ nezaměstnanosti je závažný a může být příčinou rychlého vzrůstu počtu dlouhodobě nezaměstnaných.

Cyklická nezaměstnanost souvisí s ekonomickým cyklem hospodářství (konjunktura, stagnace, recese, deprese). Negativní části tohoto cyklu (recese, deprese) vedou k oslabování ekonomiky a úbytku pracovních míst. Důsledky toho typu

nezaměstnanosti jsou rovněž dlouhodobé a závažné. Zlepšení je možné čekat až s následující konjunkturou.

Po vydání Keynesovy „*Obecné teorie nezaměstnanosti, úroku a peněz*“ v roce 1936 se rozlišuje ještě tzv. dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost (Výrost, Slaměnik, 2001, s. 82).

Podle Siegrista se od 50 let (minulého století) k výše uvedeným třem typům nezaměstnanosti rozlišuje ještě **sezónní nezaměstnanost** (Belz, Siegrist, 2001, s. 24).

Dále existuje tzv. **skrytá nezaměstnanost**, která popisuje skupinu obyvatelstva, která nemá zaměstnání a zároveň není registrována na pracovním úřadě. Jedná se o lidi, kteří si práci nehledají z důvodu např. mateřství, studia apod., nebo si práci vyhledávají pomocí jiných sítí, než jsou pracovní úřady (Nosková, Dobešová, Zahurančík, Drahy a kol., 2007, s. 17).

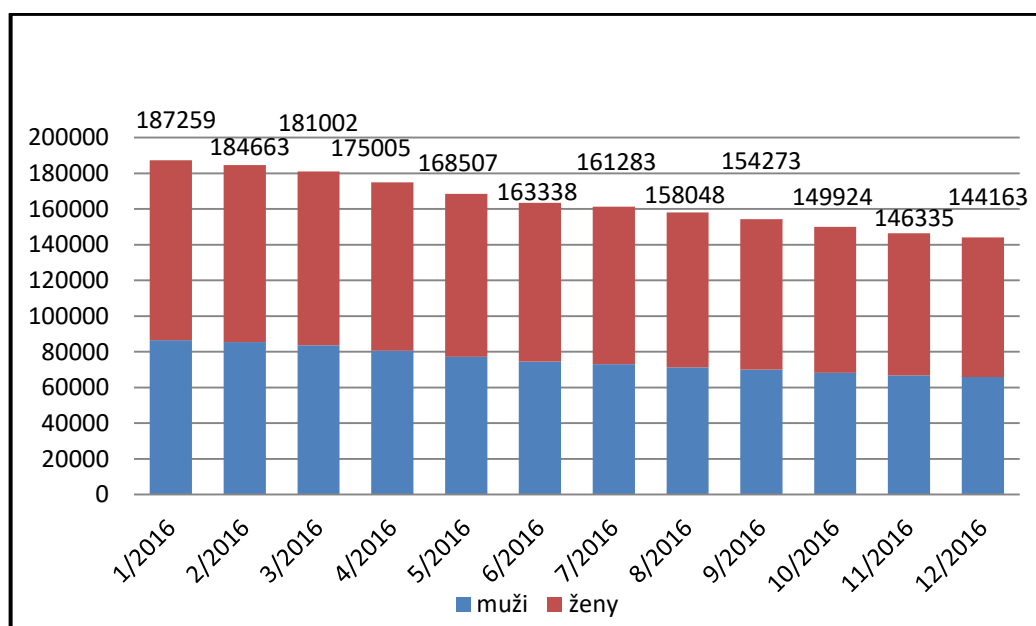
Podle Fuchse, i když na trhu práce působí tržní mechanismus, není vývoj nezaměstnanosti ponechán volný průběh. Nezaměstnanost je společností vnímána jako významná porucha představující sociální i politický problém. Zejména pod vlivem historických podmínek vývoje trhu práce v 19. století se od počátku 20. století považovalo za nezastupitelné intervenování vlád moderních států do zmírňování sociálních tvrdostí provázejících vývoj na trhu práce. Novodobá hospodářská politika, opírající se o Keynesovu ekonomii, zařadila úroveň zaměstnanosti mezi sledované cíle. Projevovala se kroky směřujícími k vytváření předpokladů pro co nejnižší úroveň ukazatele míry nezaměstnanosti. Pro posouzení role vlády a sledovaných záměrů v oblasti zaměstnanosti je nutno doplnit pojmový aparát o dva základní pojmy, kterými jsou *plná zaměstnanost* a *přirozená míra zaměstnanosti*. Plná zaměstnanost vyjadřuje úroveň zaměstnanosti, při níž neexistuje nebo je zanedbatelná nedobrovolná nezaměstnanost. Proto se ve formulaci cílů keynesiánské politiky prosadila orientace na dosažení plné zaměstnanosti. V posledních desetiletích je v moderní ekonomii preferován termín přirozená míra nezaměstnanosti, který představuje určitou analogii, neboť přirozenou mírou nezaměstnanosti se rozumí míra nezaměstnanosti odpovídající stavu rovnováhy na trhu práce. Můžeme ji tedy chápat jako míru nezaměstnanosti, která vznikla působením tržních sil, a kterou tedy není možno dlouhodobě ovlivňovat nástroji fiskální a měnové politiky. Dnešní ekonomické teorie i hospodářská politika preferují při interpretaci nezaměstnanosti v makroekonomickém kontextu její vztah k inflaci. Přirozená míra nezaměstnanosti odpovídá úrovni zaměstnanosti, při které je míra inflace stabilní, neroste ani neklesá (Buchtová a kol., 2002, s. 71,72).

1.2.2. Dlouhodobá nezaměstnanost

Mezinárodní organizace práce (ILO – International Labour Organization) definuje dlouhodobou nezaměstnanost jako nezaměstnanost delší než 12 měsíců a takto ji chápe i Eurostat (Eurostat je statistickým úřadem EU založený v roce 1953, se sídlem v Lucemburku). Lze ji však sledovat i diferenciovaněji, nejčastěji v rozsahu 6, 12 a 24 měsíců. Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí ČR uvádí statistiky dlouhodobé nezaměstnanosti rozlišené právě podle této délky, tzn., že za dlouhodobě nezaměstnané jsou považováni i ti, kteří jsou bez práce déle než šest měsíců (Nosková, Dobešová, Zahurančík, Drahy a kol., 2007, s. 17).

Na vzniku dlouhodobé nezaměstnanosti se v případě dospělé práceschopné části občanů ČR nejvíce projevuje nízká úroveň vzdělání. V naší kultuře je vzdělání jedním z klíčových faktorů, který určuje sociální postavení jednotlivce a jeho pozici ve společnosti. Úroveň vzdělání umožňuje vykonávání prestižnějšího a většinou lépe placeného zaměstnání. To pak umožňuje lepší postavení jedince ve společnosti, usnadňuje budování sociálních sítí a hraje základní úlohu v dosažení lepší životní úrovně. Ti, kteří odejdou ze vzdělávacího procesu předčasně a nedosáhnou dostatečné úrovně vzdělání, která by jim zajistila výhodnější uplatnění na trhu práce, se vystavují riziku dlouhodobě nezaměstnanosti a chudoby. Hrozí jim vznik závislosti na sociálních dávkách, přijetí role nezaměstnaného a zaměstnávání v tzv. „šedé zóně“ ekonomiky, což často představuje výkon nelegální práce.

Graf 1: Počty dlouhodobě nezaměstnaných osob v ČR v roce 2016



(Integrovaný portál MPSV, online, 2017)

1.2.3. Výkon nelegální práce

Podle ustanovení § 5 písm. e) zákona o zaměstnanosti se nelegální prací rozumí

1. výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah, nebo
2. pokud fyzická osoba-cizinec vykonává práci v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li podle tohoto zákona vyžadováno, nebo v rozporu se zaměstnaneckou kartou vydanou podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky, nebo v rozporu s modrou kartou; to neplatí v případě převedení na jinou práci podle § 41 odst. 1 písm. c) zákoníku práce,
3. pokud fyzická osoba-cizinec vykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu bez platného povolení k pobytu na území České republiky, je-li podle zvláštního právního předpisu vyžadováno.

V ust. § 2 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), se uvádí: *„Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.“*

V odstavci 2, téhož ustanovení, je uvedeno, že závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě. V ustanovení § 3 zákoníku práce je uvedeno, že závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy. Základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Přijetí nelegálního výkonu práce nezaměstnaným představuje pro něj riziko odhalení v rámci kontrol Oblastních inspektorátů práce, kdy právnické osobě (firmě) nebo podnikající fyzické osobě (osobě samostatně výdělečně činné OSVČ), která umožní výkon nelegální práce (tj. zaměstná někoho nelegálně, bez pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, případně zaměstná cizince bez povolení k pobytu nebo bez povolení k zaměstnání nebo v rozporu s povolením k zaměstnání) se uloží pokuta do 10 000 000 Kč, nejméně však ve výši 50 000 Kč. Postih čeká i na osobu, která nelegální práci vykonává, tomu lze uložit pokutu do 100 000 Kč. Kromě toho v případě pracovního úrazu s dlouhodobými následky hrozí nelegálně zaměstnanému pracovníkovi, že mu nebude poskytováno žádné odškodnění, které by jinak vyplývalo při uzavření řádného pracovního poměru z příslušných ustanovení zákoníku práce.

K dalším nevýhodám výkonu nelegálního zaměstnání patří často špatně a nepravidelně placená mzda, kdy nejsou výjimkou situace, kdy i po delší dobu takto zaměstnaný pracovník nedostane za odvedenou práci mzdu, nebo jen malou část z původně přislíbené výše odměny. Pozdější prokazování výkonu práce v případě soudního sporu o nevyplacenou mzdu je ztíženo neexistencí písemné smlouvy nebo dohody a malou nadějí na případná svědectví spolupracovníků. Dále také dochází k daňovým únikům s možností šetření finančními úřady s případnými postihy.

Státní úřad inspekce práce (SÚIP) v roce 2016 učinil 9308 kontrol zaměřených na nelegální zaměstnání a odhalil při nich 2290 zaměstnanců bez povolení pracovat. Mezi nimi bylo 760 českých občanů, 193 lidí ze zemí Evropské unie a 1337 cizinců ze zemí mimo EU. Kromě Čechů byli nejčastěji nelegálně zaměstnanými občané Ukrajiny (997), Moldavska (143), Slovenska (108) a Vietnamu (73). Za porušení právních předpisů v souvislosti s kontrolami nelegálního zaměstnávání loni úřad uložil 725 pokut v celkové výši přesahující 75 milionů korun (zet.cz, online, 2017).

1.2.4. Vývoj nezaměstnanosti na území ČR

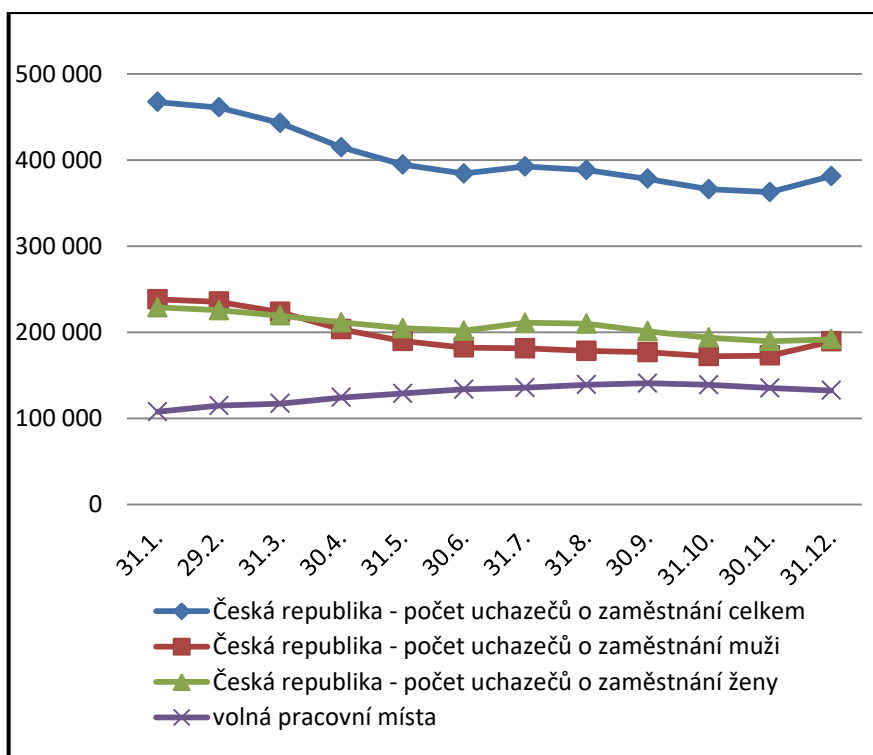
Jak vyplývá z tabulky a grafu nezaměstnanost v České republice v průběhu roku 2016 s malými výkyvy stále klesala na úroveň 5,2% k 31. 12. 2016. Nové údaje o nezaměstnanosti jsou na stránkách MPSV zveřejněné vždy 6. pracovní den po ukončení sledovaného období (Integrovaný portál MPSV, online, 2017).

Tabulka 1: Vývoj nezaměstnanosti na území České republiky v roce 2016

Měsíc 2016 ke dni	Česká republika - počet uchazečů o zaměstnání			Volná pracovní místa celkem	Podíl nezaměstnaných osob v % ¹		
	celkem	muži	ženy		celkem	muži	ženy
31.1.	467 403	238 378	229 025	107 779	6,4	6,5	6,4
29.2.	461 254	235 596	225 658	114 826	6,3	6,4	6,3
31.3.	443 109	223 606	219 503	117 335	6,1	6,1	6,1
30.4.	414 960	203 506	211 454	124 280	5,7	5,5	5,9
31.5.	394 789	189 963	204 826	129 054	5,4	5,1	5,7
30.6.	384 328	182 383	201 945	133 939	5,2	4,9	5,6
31.7.	392 667	181 517	211 150	135 758	5,4	4,9	5,9
31.8.	388 474	178 369	210 105	139 268	5,3	4,8	5,9
30.9.	378 258	176 892	201 366	140 993	5,2	4,8	5,6
31.10.	366 244	172 290	193 954	139 063	5,0	4,6	5,3
30.11.	362 755	173 024	189 731	135 300	4,9	4,6	5,2
31.12.	381 373	189 377	191 996	132 496	5,2	5,1	5,3

¹ Podíl nezaměstnaných osob = počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let / počet obyvatel ve věku 15 – 64 let.

Graf 2: Vývoj nezaměstnanosti na území České republiky v roce 2016



1.2.5. Vývoj nezaměstnanosti v okrese Rychnov nad Kněžnou

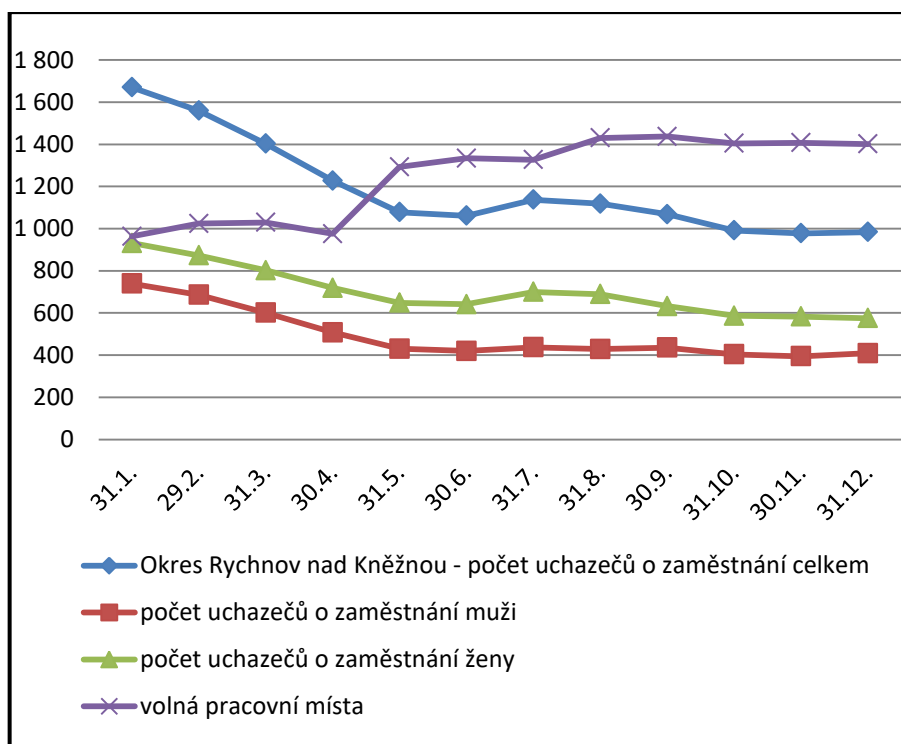
Kontaktní pracoviště Rychnov nad Kněžnou, Kostelec nad Orlicí a Dobruška. Nové údaje o nezaměstnanosti jsou zveřejněné vždy 6. pracovní den po ukončení sledovaného období (Integrovaný portál MPSV, online, 2017).

Tabulka 2: Vývoj nezaměstnanosti na území okresu Rychnov nad Kněžnou v roce 2016

Měsíc 2016 ke dni	Česká republika - počet uchazečů o zaměstnání			Volná pracovní místa celkem	Podíl nezaměstnaných osob v % ¹		
	celkem	muži	ženy		celkem	muži	ženy
31.1.	467 403	238 378	229 025	107 779	6,4	6,5	6,4
29.2.	461 254	235 596	225 658	114 826	6,3	6,4	6,3
31.3.	443 109	223 606	219 503	117 335	6,1	6,1	6,1
30.4.	414 960	203 506	211 454	124 280	5,7	5,5	5,9
31.5.	394 789	189 963	204 826	129 054	5,4	5,1	5,7
30.6.	384 328	182 383	201 945	133 939	5,2	4,9	5,6
31.7.	392 667	181 517	211 150	135 758	5,4	4,9	5,9
31.8.	388 474	178 369	210 105	139 268	5,3	4,8	5,9
30.9.	378 258	176 892	201 366	140 993	5,2	4,8	5,6
31.10.	366 244	172 290	193 954	139 063	5,0	4,6	5,3
30.11.	362 755	173 024	189 731	135 300	4,9	4,6	5,2
31.12.	381 373	189 377	191 996	132 496	5,2	5,1	5,3

¹ Podíl nezaměstnaných osob = počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let / počet obyvatel ve věku 15 – 64 let.

Graf 3: Vývoj nezaměstnanosti na území okresu Rychnov nad Kněžnou v roce 2016



1.3. Úloha Úřadu práce České republiky

1.3.1. Úřad práce ČR a státní politika zaměstnanosti

Podle článku 26 odst. 3 Listiny základních práv a svobod, které je součástí ústavního pořádku České republiky má každý právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje; podmínky stanoví zákon.

Právním předpisem, který upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti v České republice, je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“ nebo „ZoZ“).

V části první „*ÚVODNÍ USTANOVENÍ*“, hlavy I. „*PŘEDMĚT ÚPRAVY*“, se v ustanovení § 1 citovaného zákona uvádí: „*Tento zákon v souladu s právem Evropské unie upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti*“.

V hlavě II. „*ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ*“, zákona o zaměstnanosti, v ustanovení § 2 „*Státní politika zaměstnanosti*“, se v odstavci 1 uvádí: „*Státní politika zaměstnanosti v České republice zahrnuje zejména*

- a) *zabezpečování práva na zaměstnání,*
- b) *sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob,*
- c) *koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu,*
- d) *tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce,*
- e) *uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,*
- f) *tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce,*
- g) *hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,*
- h) *poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce,*
- i) *poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,*

- j) opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob,
- k) opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce,
- l) usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí.“.

V odstavci 2 téhož ustanovení se uvádí: „Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílejí se na ní další subjekty činné na trhu práce, zejména zaměstnavatelé a odborové organizace; při provádění státní politiky zaměstnanosti spolupracuje stát s dalšími subjekty činnými na trhu práce, zejména s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů.“

V odstavci 3 téhož ustanovení se uvádí: „Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají

- a) Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen "ministerstvo"),
- b) Úřad práce České republiky (dále jen „Úřad práce“).“

V hlavě IV. „**ÚŘAD PRÁCE A JEHO PŮSOBNOST**“ zákona o zaměstnanosti v ustanoveních §§ 7 až 8a se uvádí činnosti zabezpečované Úřadem práce. V ustanovení § 7 odstavci 1 je uvedeno: „Organizační členění Úřadu práce stanoví zvláštní zákon“.

Tímto předpisem je zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o Úřadu práce“). V části první „**ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY**“, v ustanovení § 2 odst. 1 se uvádí: „V Úřadu práce působí

- a) generální ředitelství,
- b) krajské pobočky a pobočka pro hlavní město Prahu (dále jen „krajské pobočky“); součástí krajských poboček jsou kontaktní pracoviště.“.

V ustanovení § 4 odstavci 1 zákona o Úřadu práce se uvádí: „Úřad práce plní úkoly v oblastech

- a) zaměstnanosti,
- b) ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele,
- c) státní sociální podpory,

- d) dávek pro osoby se zdravotním postižením,
- e) příspěvku na péči,
- f) pomoci v hmotné nouzi,
- g) inspekce poskytování sociálně-právní ochrany,
- h) dávek péstounské péče,

v rozsahu a za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti, zákonem o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, zákonem o sociálně-právní ochraně dětí, zákonem o státní sociální podpoře, zákonem o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, zákonem o sociálních službách a zákonem o pomoci v hmotné nouzi.“

V odstavci 2 téhož ustanovení se uvádí: „Úřad práce je přístupovým místem pro zajištění elektronické komunikace v oblasti sociálního zabezpečení a zaměstnanosti mezi členskými státy Evropské unie.“

Podle ustanovení § 8a odst. 1 zákona o zaměstnanosti zajišťuje krajská pobočka Úřadu práce, mimo další, dle písm. f) téhož ustanovení, zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání a poskytuje další služby v oblasti zaměstnanosti podle uvedeného zákona. Podle písmene g) téhož ustanovení krajská pobočka Úřadu práce poskytuje fyzickým osobám a zaměstnavatelům poradenské, informační a další služby v oblasti zaměstnanosti a pracovněprávních vztahů. Podle písmene h) téhož ustanovení krajská pobočka Úřadu práce zabezpečuje uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti podle tohoto zákona, poskytuje příspěvky z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti a vyplácí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci.

V hlavě VI. „PRÁVO NA ZAMĚSTNÁNÍ“ zákona o zaměstnanosti v ustanovení § 10 se uvádí: „Právem na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu (dále jen "zaměstnání"), na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem.“

V části druhé „ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ“, hlavě II. „ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ KRAJSKÝMI POBOČKAMI ÚŘADU PRÁCE“, zákona o zaměstnanosti, se v ustanovení § 24 se uvádí: „Uchazečem o zaměstnání je fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem

stanovených podmínek je krajskou pobočkou Úřadu práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.“

1.3.2. Pasivní a aktivní politika zaměstnanosti Úřadu Práce

Činnost Úřadu práce v části druhé zákona o zaměstnanosti je také nazývána „*Pasivní politikou zaměstnanosti*“, její úlohou je tlumit následky nezaměstnanosti. Týká se zejména evidence uchazečů o zaměstnání a výplat dávek podpor v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci.

Druhou oblastí je v části páté zákona o zaměstnanosti „*AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI*“, která je souhrnem opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. K nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti patří:

- **rekvalifikace** (ust. § 108 a násl. ZoZ), se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání,
- **investiční pobídky** (ust. § 111 a násl. ZoZ), kterými se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního právního předpisu, hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců,
- **veřejně prospěšné práce** (ust. § 112 ZoZ), kterými se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s Úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek,
- **společensky účelná pracovní místa** (ust. § 113 ZoZ), kterými se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění

jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s Úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může Úřad práce poskytnout příspěvek,

- **překlenovací příspěvek** (ust. § 114 ZoZ) může Úřad práce na základě dohody poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek podle § 113 odst. 1. Překlenovací příspěvek se poskytuje na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut,
- **Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti** (ust. § 115 ZoZ), může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli, který není uveden v § 109 odst. 3 zákoníku práce, na základě dohody uzavřené s ním po předchozím souhlasu vlády, pokud na straně zaměstnavatele nastane překážka v práci z důvodu uvedeného v § 209 odst. 1 zákoníku práce nebo z důvodu přerušení práce způsobené živelní událostí podle § 207 písm. b) zákoníku práce spočívající v přírodní pohromě podle přímo použitelného předpisu Evropské unie a zaměstnavatel
 - **a)** nemůže zaměstnanci přidělovat práci v rozsahu nejméně 20 % stanovené týdenní pracovní doby,
 - **b)** již zaměstnanci poskytuje pro některou z uvedených překážek v práci náhradu mzdy za podmínek a ve výši podle § 207 písm. b) nebo § 209 odst. 2 zákoníku práce a od uzavření dohody o poskytnutí příspěvku s Úřadem práce bude poskytovat zaměstnanci tuto náhradu mzdy ve výši nejméně 70 % průměrného výdělku,
 - **c)** se v dohodě o poskytnutí příspěvku zaváže, že v době sjednané pro poskytování příspěvku se zaměstnancem, na kterého bude příspěvek poskytován, nerozváže pracovní poměr z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce.
- **příspěvek na zapracování** (ust. § 116 ZoZ) může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému krajská pobočka Úřadu práce věnuje zvýšenou péči,
- **příspěvek při přechodu** (ust. § 117 ZoZ) na nový podnikatelský program může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud

zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.

1.3.3. Výdaje na státní politiku zaměstnanosti v ČR v roce 2016

Podle ukazatelů Úřadu práce činily v roce 2016 výdaje na státní politiku zaměstnanosti 20 318 256 tis. Kč, z toho výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti činily za dané období částku 8 254 527 tis. Kč a výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti částku 6 860 879 tis. Kč (Integrovaný portál MPSV, online, 2017).

Tabulka 3: Výdaje na státní politiku zaměstnanosti v ČR v roce 2016

SPZ (v tis. Kč)	20 318 256				
PPZ (v tis. Kč)	8 254 527				
APZ (v tis. Kč.)	6 860 879				
APZ - z toho					
<u>Absolventská místa</u>		<u>SÚPM</u>		<u>VPP</u>	
vytvořená místa	0	vytvořená místa	25 244	vytvořená místa	21 137
umístění uchazeči	0	umístění uchazeči	26 759	umístění uchazeči	22 608
výdaje k 31.12. (tis. Kč.)	0	výdaje k 31.12. (tis. Kč.)	3 480 869	výdaje k 31.12. (tis. Kč.)	2 687 116
<u>Rekvalifikace</u>		<u>OZP</u>		<u>dotace**</u>	
nově zařazení	22 548	vytvořená místa	824	<u>přísp. zam. zaměst. více než 50 % ZPS***</u>	4 952 515
vyřazení	23 112	umístění uchazeči	899	<u>insolvence (tis. Kč)****</u>	250 339
výdaje k 31.12. (tis. Kč.)	269 494	výdaje k 31.12. (tis. Kč)	54 194	<u>ostatní (tis. Kč)*****</u>	323 102
		provoz (tis. Kč)	3 800	<u>investiční pobídky (tis. Kč)</u>	42 300
Pramen: Základní ukazatele z oblasti práce a sociálního zabezpečení v České republice, MPSV					
Vysvětlivky:					
* v nákladech byly zahrnuty i prostředky na provoz chráněných dílen pro ZP					
** dotace zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50% osob se ZP, v r. 2003 nebyly součástí APZ					
***do 30.9.2004 podle § 24a)zák. č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti a od 1.10.2004 podle § 78 zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, od r. 2003 nejsou součástí APZ					
****od r. 2001 není součástí APZ					
***** náklady na informační materiály vydávané ÚP a SSZ, ostatní programy zaměstnanosti, do r. 2005 jsou zahrnuty náklady na pracovní rehabilitace občanů ZPS a od r. 2005 jsou součástí i výdaje na programy ESF					

V rámci Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky jsou také realizovány projekty Evropské unie, kdy v **Operačním programu Zaměstnanost** jsou, mimo další, realizovány projekty (Integrovaný portál MPSV, online, 2017):

Život jako každý jiný. Cílem projektu je podpořit nabídku kvalitních, dostupných a udržitelných sociálních služeb komunitního charakteru pro osoby se zdravotním

postižením, zejména prostřednictvím transformace systému ústavních sociálních služeb na služby poskytované v komunitě.

Rovnost žen a mužů na trhu práce se zaměřením na (ne)rovné odměňování žen a mužů. Cílem projektu je snížení rozdílu v odměňování žen a mužů, vyrovnaní postavení žen a mužů na pracovním trhu a celkové zlepšení v oblasti prosazování základních lidských práv, mezi které rovnost žen a mužů patří.

V rámci **Operačního programu potravinové a materiální pomoci** je realizován projekt **Potravinová a materiální pomoc nejchudším osobám II**. Cílem projektu je zlepšení situace nejchudších osob ve smyslu zajištění jejich pravidelnějšího a kvalitnějšího stravování a zvýšení dostupnosti hygienických prostředků, základních domácích potřeb a některých textilních výrobků. Dalším cílem projektu je i vhodné a citlivé nasměrování osob z cílové skupiny k dlouhodobějšímu řešení svojí situace, tedy k řešení příčin problémů, a to prostřednictvím poskytování doprovodných opatření spolu s potravinovou a materiální pomoci.

Souhrn

Nezaměstnanost zasahuje jedince zcela bezprostředně a představuje ohrožení ekonomické, sociální a zdravotní. Snižování nezaměstnanosti je problém zasahující oblast ekonomickou, sociální a politickou. Její problematika přesahuje oblast působnosti Úřadu práce, kdy je interdisciplinárním tématem, které musí vážně zkoumat také psychologie. Ztráta práce může potkat každého zaměstnance, proto je velmi důležitá preventivní příprava lidí na možnost ztráty práce, a to už na úrovni škol v případě mládeže. Výuka v této oblasti by měla směřovat nejen ke znalosti pracovního práva a sociálních předpisů, ale také k poznatku nutnosti celoživotního vzdělávání s rozvíjením vlastní kreativity za účelem uplatnění se v měnících se podmínkách trhu práce. Je neméně důležitá změna chování společnosti k nezaměstnaným, jelikož v rámci tržních vztahů jen menšina občanů bude trvale zaměstnána po celou dobu pracovního věku. Většina obyvatel bude s nezaměstnaností po celou dobu svého profesního života konfrontována. Je proto také nezbytné stabilizovat stále se měnící úroveň sociálního zabezpečení občanů v rámci právních předpisů, např. v případě důchodového pojištění. Bude stále potřebné kultivovat pracovněprávní vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Toho může být dosaženo nejen osvětou, ale také zákony a kontrolou jejich dodržování, rovněž spoluprací s odbory. Bude nutno motivovat zaměstnance k vyšší osobní angažovanosti v odborech a tím dosáhnout vyšší aktivity v případě jejich spolupráce se zaměstnavateli. Naše společnost se nachází v neustálém přechodu od jistot trvalého zaměstnání k nejistotám, proto také vzrůstá tlak na jedince, jak se dokáže s touto změnou vypořádat. Narůstajícím problémem jsou menšiny, které se snaží žít mimo většinovou společnost, ve své kultuře, kdy jejich určitá část je sociálně nepřizpůsobivá a naučila se být závislá na sociálních dávkách. Tato situace doposud není dořešena. Toto je ovšem problém v rámci celé Evropské unie, která si ho je vědoma a snaží se proto danou problematiku např. v rámci projektů Evropských sociálních fondů zlepšit.

2. Uchazeči o zaměstnání a způsoby vyrovnávání se s nezaměstnaností

2.1. Výzkumný cíl a procedura

Ve výzkumu jsem se zaměřil na subjektivní způsoby vyrovnávání se se stavem nezaměstnanosti ze strany uchazečů o zaměstnání vedených v evidenci Úřadu práce (dále jen „respondenti / respondentky“) a úlohou Úřadu práce v rámci subjektivního hodnocení uchazeči.

Výzkum byl rozdělen dvou fází, a to předvýzkum a výzkum, provedeném na základě zkušeností s výsledky předvýzkumu.

Předvýzkum byl proveden v období od 1. února do 31. března 2016.

Důvodem předvýzkumu bylo vyzkoušení možnosti provést kvantitativní průzkum mezi respondenty metodou dotazníků vlastní konstrukce, schopnosti respondentů otázkám porozumět a ochotě dotazníky vyplňovat. Dále potřeba času na sběr dat a možnost sesbírané údaje správně vyhodnotit.

Předvýzkum probíhal metodou anonymního dotazníkového šetření z důvodu anonymity respondentů a jejich větší otevřenosti k odpovědím.

Druhou fází byl výzkum provedený na základě předchozích zkušeností s výsledky předvýzkumu. Probíhal v období od 15. října do 15. prosince 2016.

2.2. Hypotézy

- H1 – Respondenti / respondentky mají v důsledku nezaměstnanosti zhoršený zdravotní stav.
- H2 – Překonávat problém nezaměstnanosti pomáhá respondentům / respondentkám především rodina, přátelé a záliby.
- H3 – Překážkou získání nového pracovního místa je pro respondenty / respondentky především zdravotní stav uchazeče, nedostatek kvalifikace, dojíždění a ubytování.
- H4 – Informace o nových pracovních místech získávají respondenti / respondentky především od přátel, z internetu a volné inzerce.
- H5 – Vnímání nelegálního zaměstnání respondenty / respondentkami s předpokladem přijmout v nouzi jakékoli zaměstnání s možností výděлку.
- H6 – Důvodem skončení předchozího podnikání respondenty / respondentkami byla jejich špatná finanční situace.
- H7 – Důvodem skončení předchozích zaměstnání respondenty / respondentkami byla především vzájemná dohoda.

H8 – Spolupráce respondentů / respondentek s Úřadem práce nevyhovuje, evidence na Úřadu práce jim příliš nepomáhá při získání nového zaměstnání.

2.3. Charakteristika výzkumného souboru

Výzkum byl proveden u uchazečů o zaměstnání – respondentů / respondentek, vedených v evidenci Úřadu práce ČR, krajské pobočky v Hradci Králové, kontaktních pracovištích v Rychnově nad Kněžnou, Kostelci nad Orlicí a Dobrušce, tedy území okresu Rychnov nad Kněžnou (dále jen „Úřad práce“). Vzhledem ke struktuře empirické části práce bude podrobná charakteristika výzkumného souboru uvedena v kapitolách 2.5. a 2.6.

2.4. Výzkumná metoda - osnova

Byl zvolen kvantitativní výzkum, provedený metodou dotazníku vlastní konstrukce (dále jen „dotazník“), s podmínkou velikosti A 4 z důvodu jednoduchosti vyplnění a úplnosti zachycených informací na jednom listu. Dotazník je rozdělen na vstupní část a osobní část. Otázky ve vstupní části jsou uzavřené a polootevřené. V osobní části dotazníku byly voleny otázky uzavřené (Gavora, 2010, s. 124, 126).

Ve vstupní části dotazníku se zjišťovalo pohlaví respondenta / respondentky, jejich věk a délku období poslední evidence na úřadu práce. Dále byli respondenti / respondentky v souladu s praxí Úřadu práce rozděleni na tři věkové kategorie, a to do 25 let, od 26 do 49 let a 50 a více let. Dále byla sledována délka období evidence uchazečů o zaměstnání vedených v časově poslední evidenci úřadu práce, a to do 5 měsíců, dále od 5 do 12 měsíců a pro uchazeče vedených v evidenci nad 12 měsíců. Dané rozdělení vedlo k celkem 9 tabulkám pro každé pohlaví, kam byly výsledky sumarizovány.

Doplňujícími informacemi byly obory, ve kterých uchazeč převážně pracoval, zda byl zaměstnancem či podnikatelem, kdo byl převážně jeho zaměstnavatelem a v jakém pracovněprávním vztahu byl zaměstnán a také zda byl již zaměstnán nebo je absolventem školy, či trvale nezaměstnanou osobou.

V osobní části dotazníku se v prvních čtyřech otázkách zkoumá subjektivní názor respondenta na jeho zdravotní stav v důsledku nezaměstnanosti, jak se vyrovnává s nezaměstnaností, kterou překážku pro získání nového volného místa považuje za rozhodující a kde získává informace o nových pracovních místech.

V doplňující osobní části dotazníku je zkoumán názor respondenta na nelegální zaměstnávání, dále subjektivní důvody ukončení podnikání případných podnikatelů, subjektivní ohodnocení převážného způsobu skončení pracovněprávních vztahů, vztah respondenta k evidenci uchazečů o zaměstnání vedených Úřadem práce a subjektivní ohodnocení jeho spolupráce s uvedeným úřadem.

Zpracování dotazníku

Pro vyhodnocení byly zvoleny pomocné součtové tabulky, vedené elektronicky v programu excel. Výstupem byly výsledné grafy a slovní hodnocení.

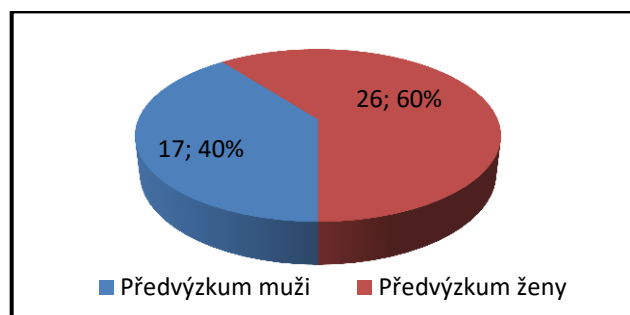
V dotazníku byly odpovědi respondentů jednotně kódovány, za účelem jejich pozdějšího přehledného zpracování, a to odpověď „ano“ je kódována číslem 4, „spíše ano“ pod č. 3, „spíše ne“, pod č. 2 a „ne“ pod č. 1. Pro vyhodnocení výsledků šetření bylo v dotazníku zvolené kódování odpovědí respondentů tabulkově zpracováno, kdy souhlasné odpovědi „ano“ a „spíše ano“ byly ohodnoceny bodově s hodnotou „ano“ = 2 body a „spíše ano“ = 1 bod. Odpovědi záporné „ne“ a „spíše ne“, byly ohodnoceny bodově s hodnotou „ne“ = 2 body, „spíše ne“ = 1 bod. Takto udělené body byly sečteny za každou tabulku v řádku kladných a v řádku záporných hodnot, ze kterých byly vytvořeny grafy.

2.5. První fáze – předvýzkum únor a březen 2016

2.5.1. Charakteristika výzkumného souboru dle pohlaví

Předvýzkumu se zúčastnilo 17 mužů a 26 žen, což je 40% mužů a 60% žen.

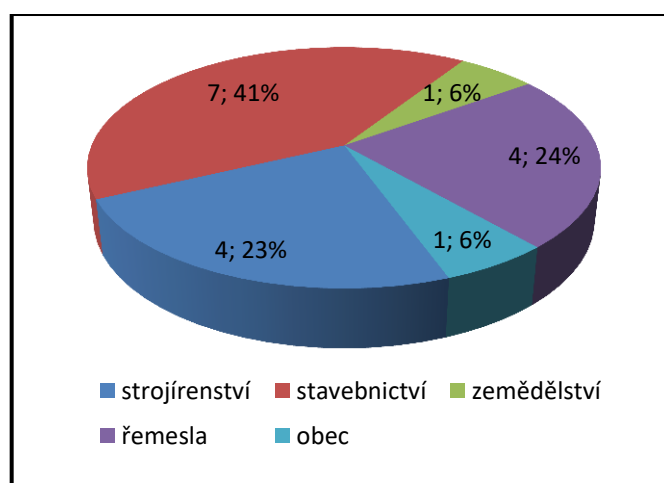
Graf č. 4: Počty mužů a žen zúčastněných v předvýzkumu



2.5.2. Výsledky předvýzkumu muži

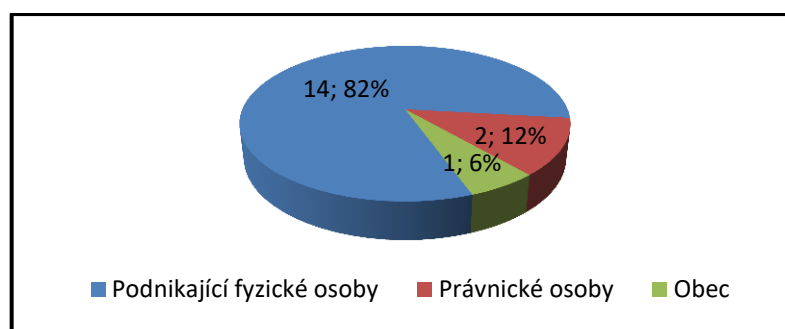
Všichni respondenti byli v minulosti zaměstnanci převážně zaměstnání v pracovním poměru v oborech uvedených v grafu č. 5.

Graf 5: Obory, ve kterých byli respondenti převážně zaměstnání

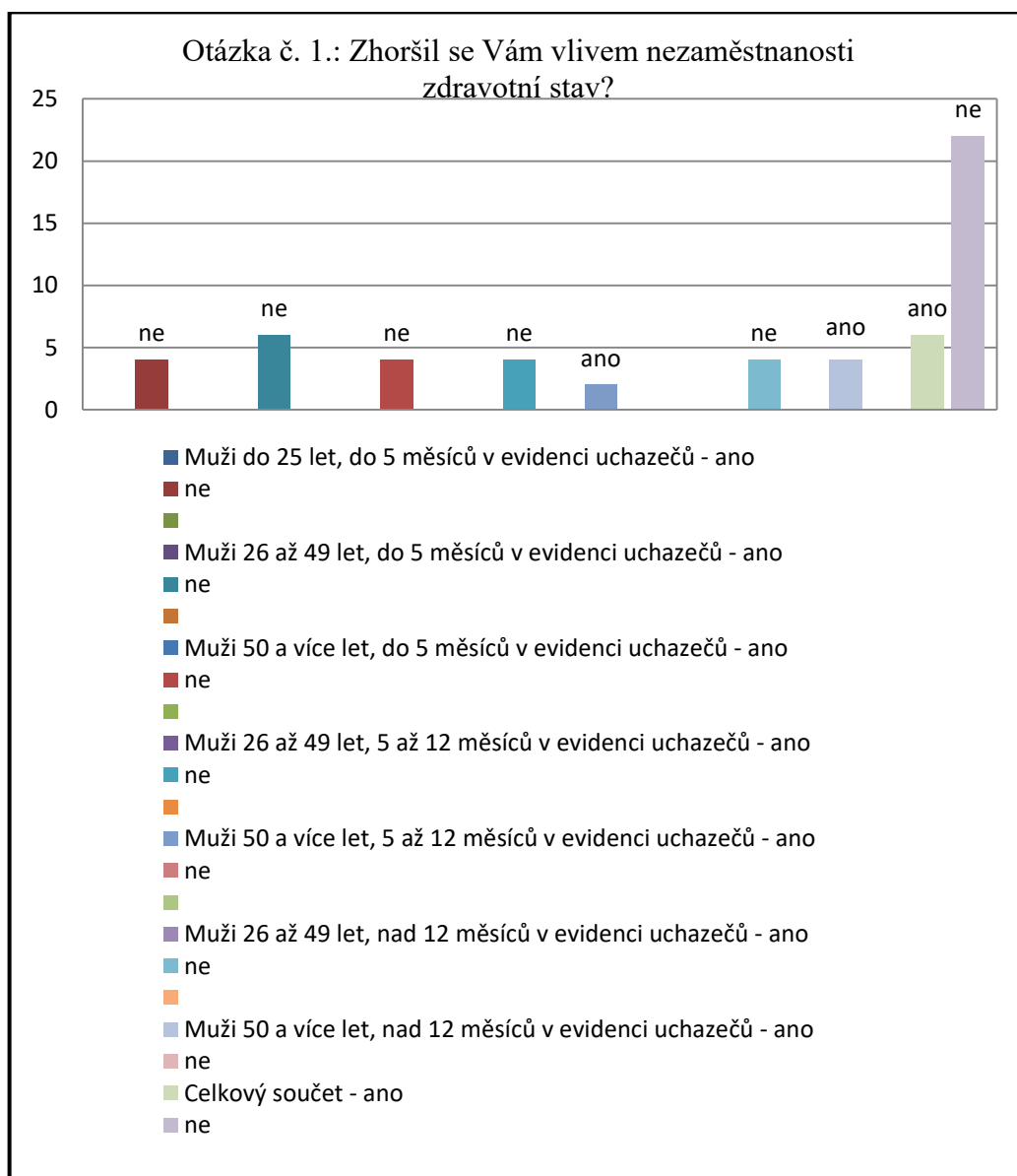


Zaměstnavatelem respondentů byly převážně osoby uvedené v grafu č. 6.

Graf č. 6: Převážní zaměstnavatelé respondentů

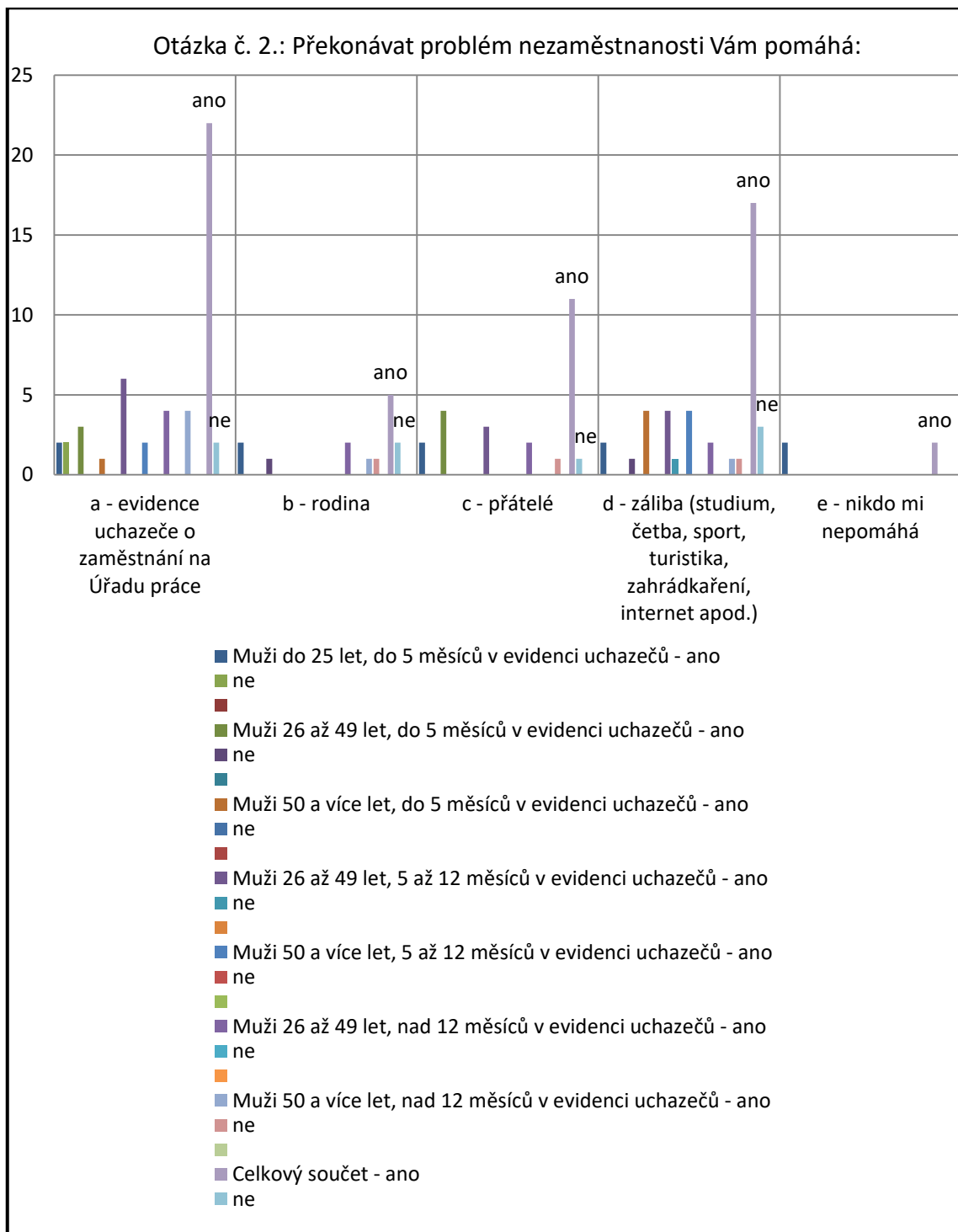


Graf č. 7: Zdravotní stav respondentů a nezaměstnanost



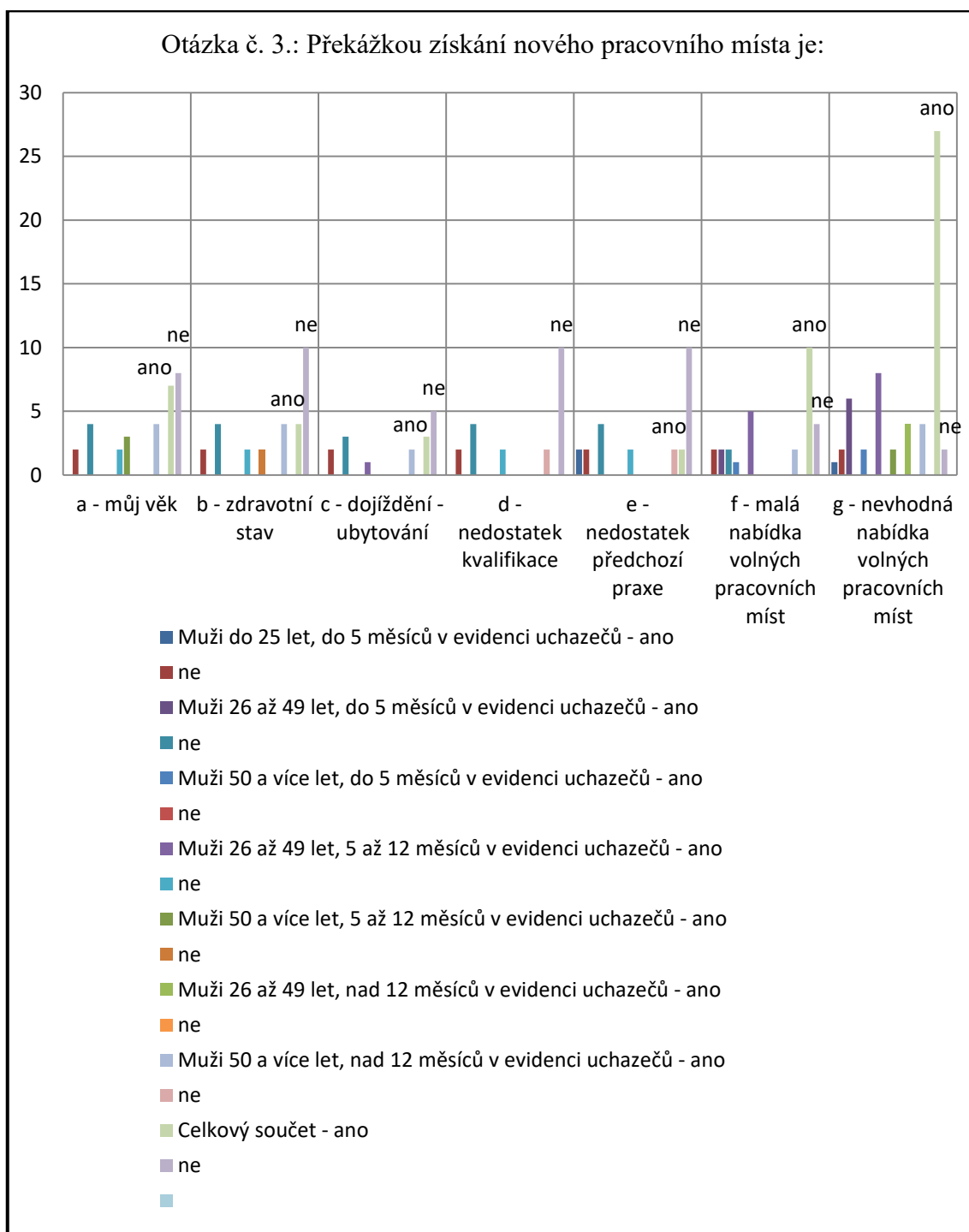
Vyhodnocení výsledků otázky č. 1.: Podle předpokladů uváděla skupina mužů 50 a více let zhoršení zdravotního stavu vlivem nezaměstnanosti. Avšak **hypotéza H1**, o zhoršení zdravotního stavu vlivem nezaměstnanosti se u většiny skupin **nepotvrdila**.

Graf č. 8: Faktory ovlivňující vyrovnávání se s nezaměstnaností



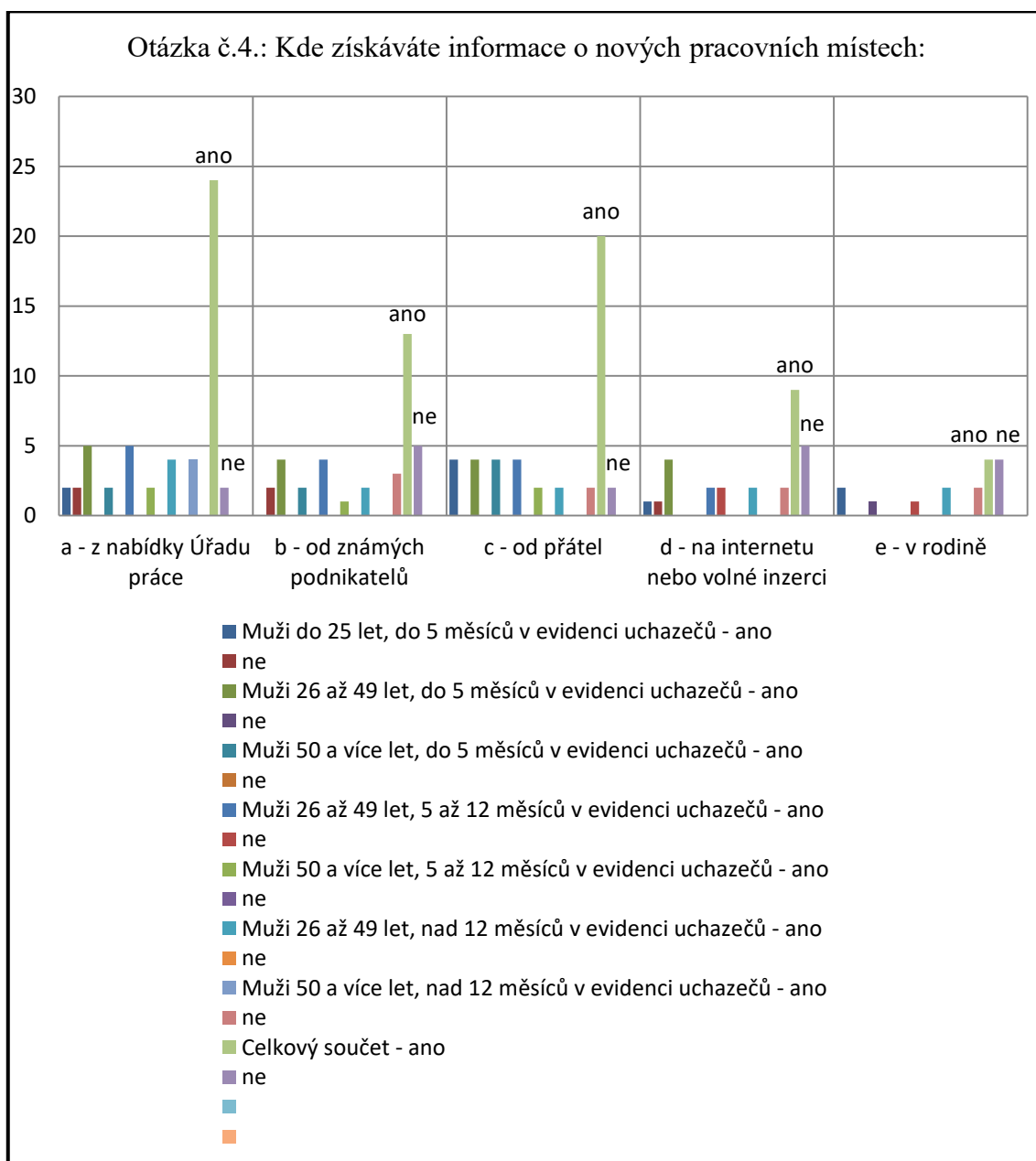
Vyhodnocení výsledků otázky č. 2.: Všechny skupiny respondentů uváděly, že překonávat problém nezaměstnanosti jim nejvíce pomáhá Úřad práce, tedy instituce, tím byla **vyvrácena hypotéza H2**. Druhou formou vypořádání se s tíživým problémem nezaměstnanosti jsou záliby, přátelé až na třetím místě a teprve poslední zůstává rodina. Pocit osamění vyjádřil jen jeden respondent ve skupině muži do 25 let a do 5 měsíců v evidenci uchazečů.

Graf č. 9: Překážky při získávání zaměstnání



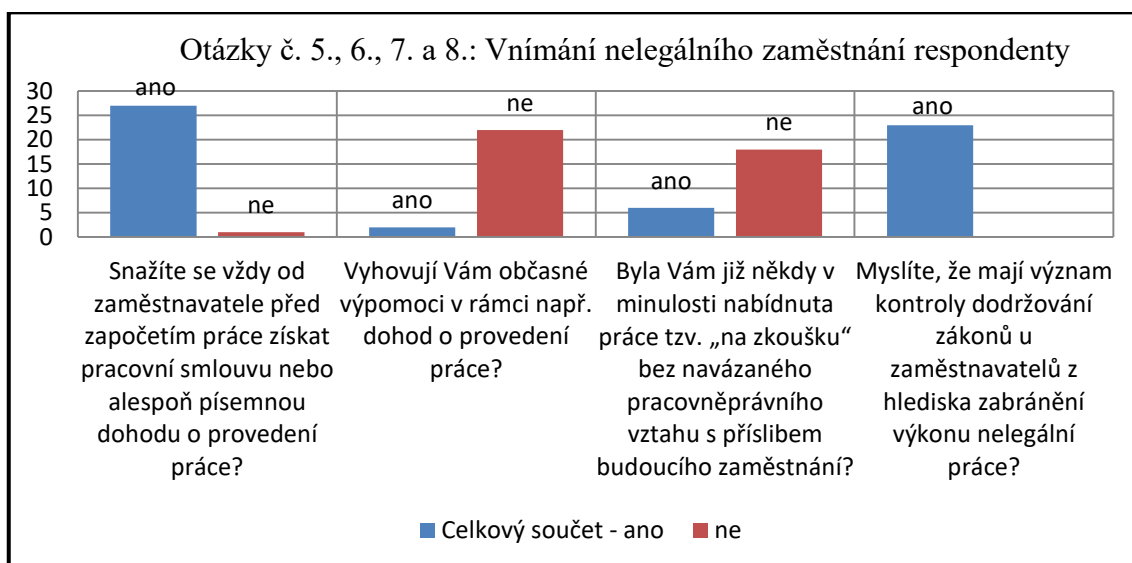
Vyhodnocení výsledků otázky č. 3.: Podle celkových výsledků se respondentům jeví největší překážkou k získání nového zaměstnání nevhodná nabídka volných pracovních míst – **hypotéza H3 nebyla potvrzena**. Se značným odstupem zůstává malá nabídka volných pracovních míst a u mužů 50 a více let věk. Nedostatek kvalifikace a praxe nejsou subjektivně vnímány respondenty jako významné překážky.

Graf č. 10: Zdroj informací respondentů o nabídce zaměstnání



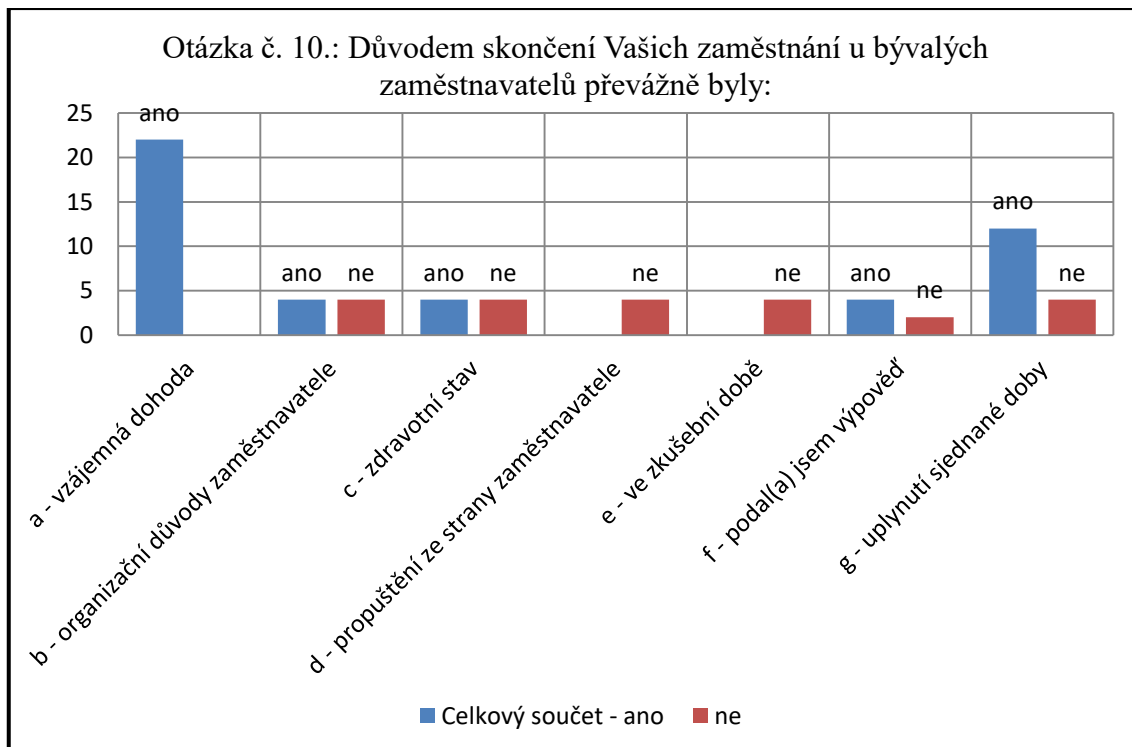
Vyhodnocení výsledků otázky č. 4.: Všechny skupiny mužů uvedly, že informace o nových pracovních místech získávají především z nabídky Úřadu práce, tedy instituce – **nepotvrzena hypotéza H4**. Druhým způsobem jsou informace od přátel. Na třetím místě od známých podnikatelů. Teprve čtvrtým zdrojem informací o nových pracovních místech byl respondenty označen internet a volná inzerce a na posledním místě rodina.

Graf č. 11: Vnímání nelegálního zaměstnání respondenty



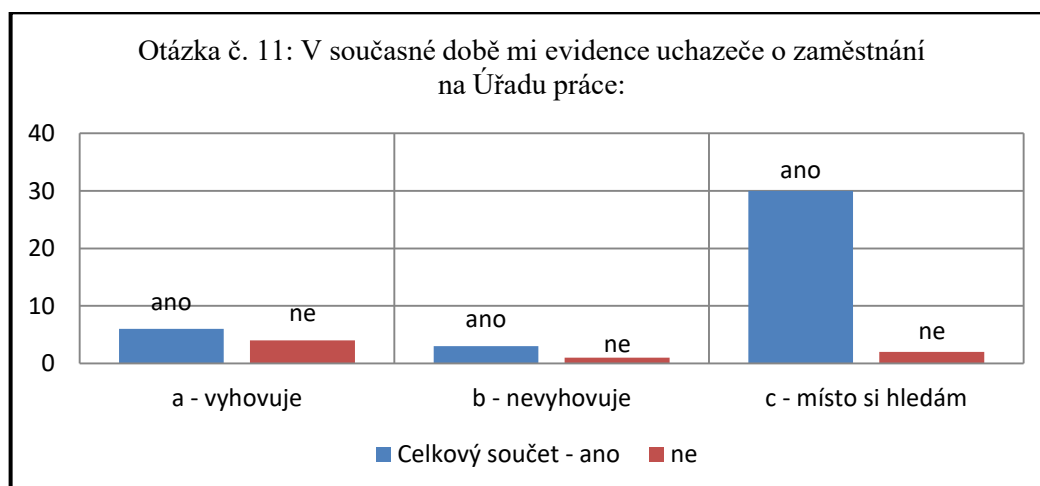
Vyhodnocení výsledků otázky č. 5. až 8.: Oproti předpokladům uváděly všechny skupiny mužů negativní vnímání nelegálního zaměstnávání, kdy se jednoznačně přiklonily k významu kontroly zaměstnavatelů z důvodu zabránění výkonu nelegální práce. **Hypotéza H5 zůstala nepotvrzena.**

Graf č. 12: Způsoby ukončení pracovního poměru

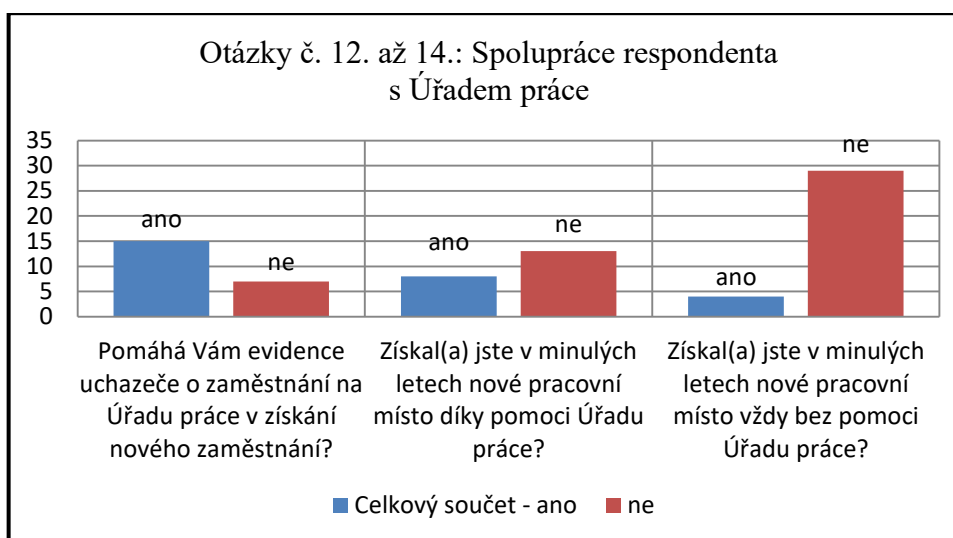


Vyhodnocení výsledků otázky č. 10.: Podle předpokladů označili respondenti za nejčastější způsob skončení zaměstnání vzájemnou dohodu - **hypotéza H7 byla potvrzena.** Druhým častým způsobem je uplynutí sjednané doby.

Graf č. 13: Vztah respondentů k evidenci na Úřadu práce



Graf č. 14: Účinnost spolupráce respondentů s Úřadem práce

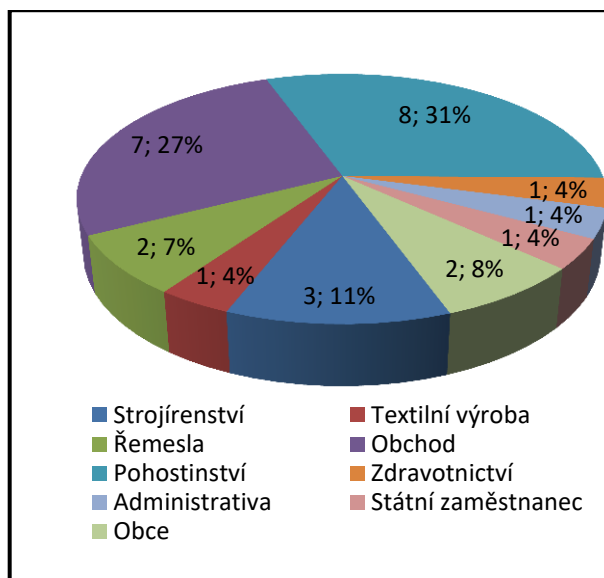


Vyhodnocení výsledků otázek č. 11., 12. až 14.: Podle předpokladů se respondenti snaží nové pracovní místo zajistit a evidence uchazeče o zaměstnání na Úřadu práce jim spíše vyhovuje. Pokud se týká vnímání pomoci ze strany Úřadu práce, opět převažují pozitivní odpovědi, kdy jen malý počet respondentů získal v minulých letech nové zaměstnání zcela bez pomoci Úřadu práce. **Hypotéza H8 nebyla potvrzena.**

2.5.3. Výsledky předvýzkumu ženy

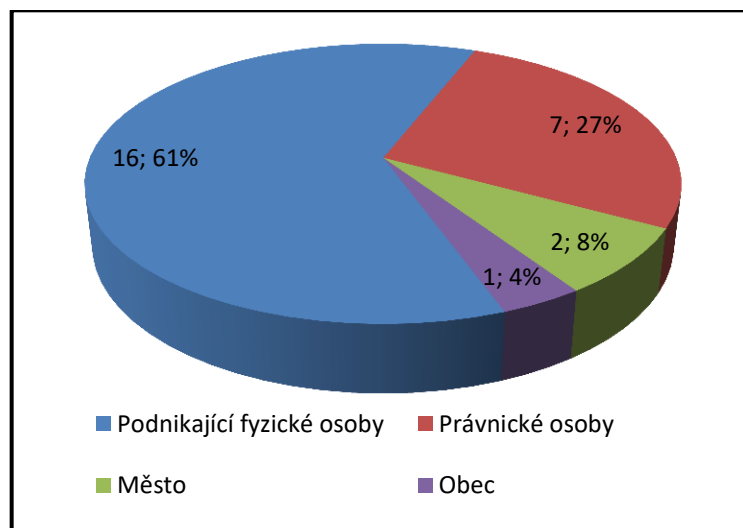
Všechny respondenty byly zaměstnankyněmi zaměstnanými v pracovním poměru převážně v oborech uvedených v grafu č. 15.

Graf 15: Obory, ve kterých byly respondenty převážně zaměstnány

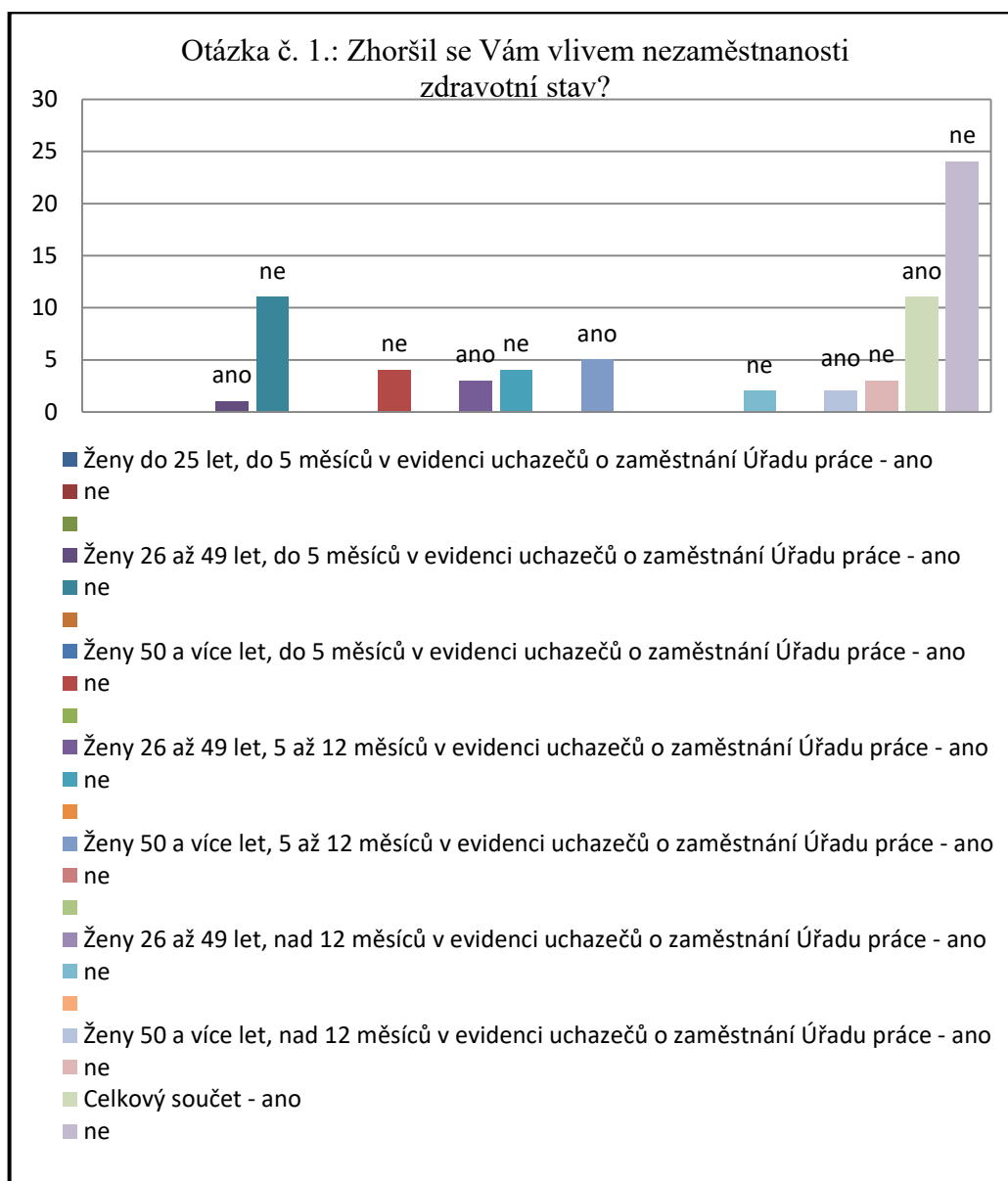


Zaměstnavatelem respondentek převážně byly osoby uvedené v grafu č. 16.

Graf č. 16: Převážní zaměstnavatelé respondentek

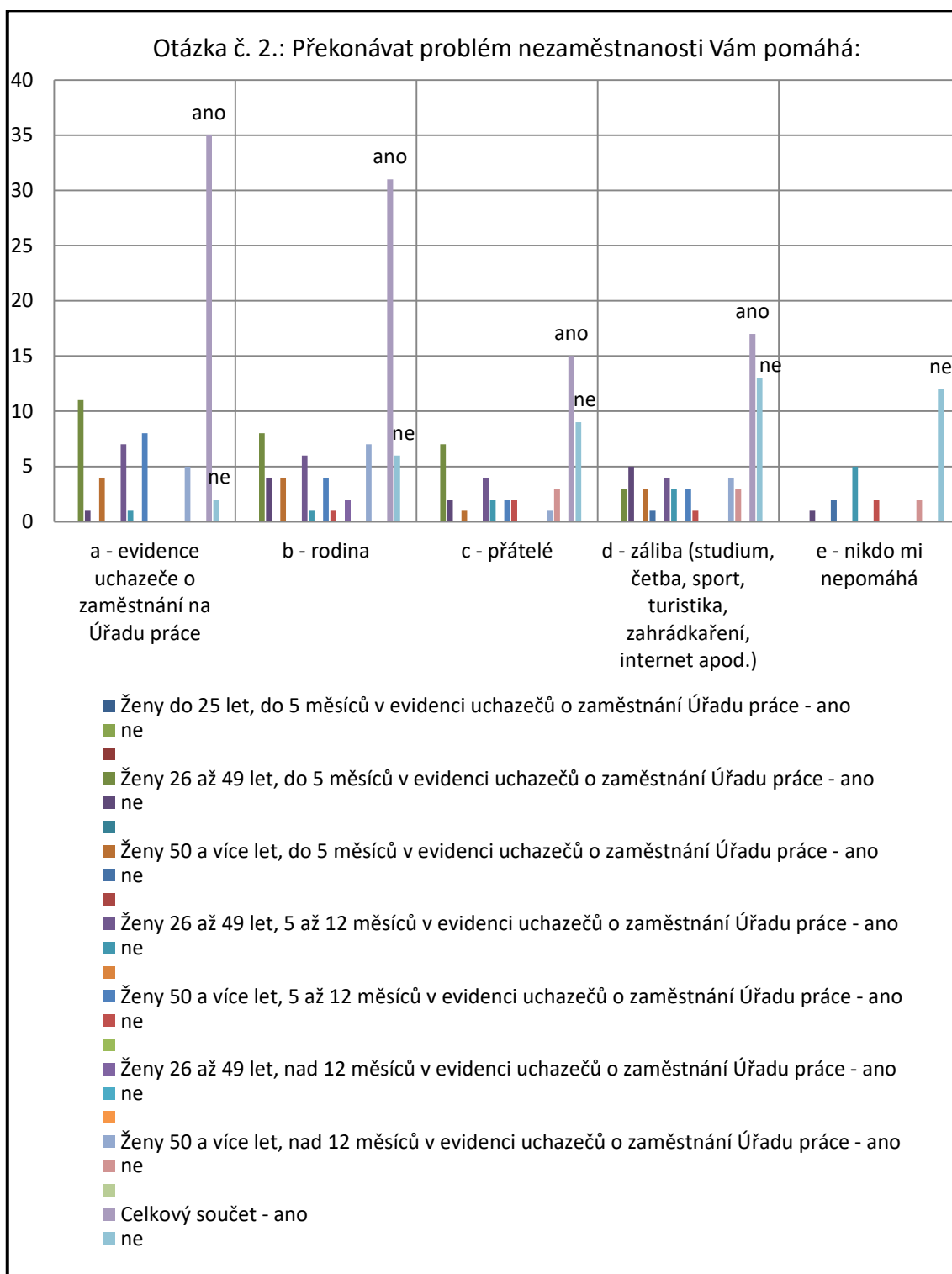


Graf č. 17: Zdravotní stav respondentek a nezaměstnanost



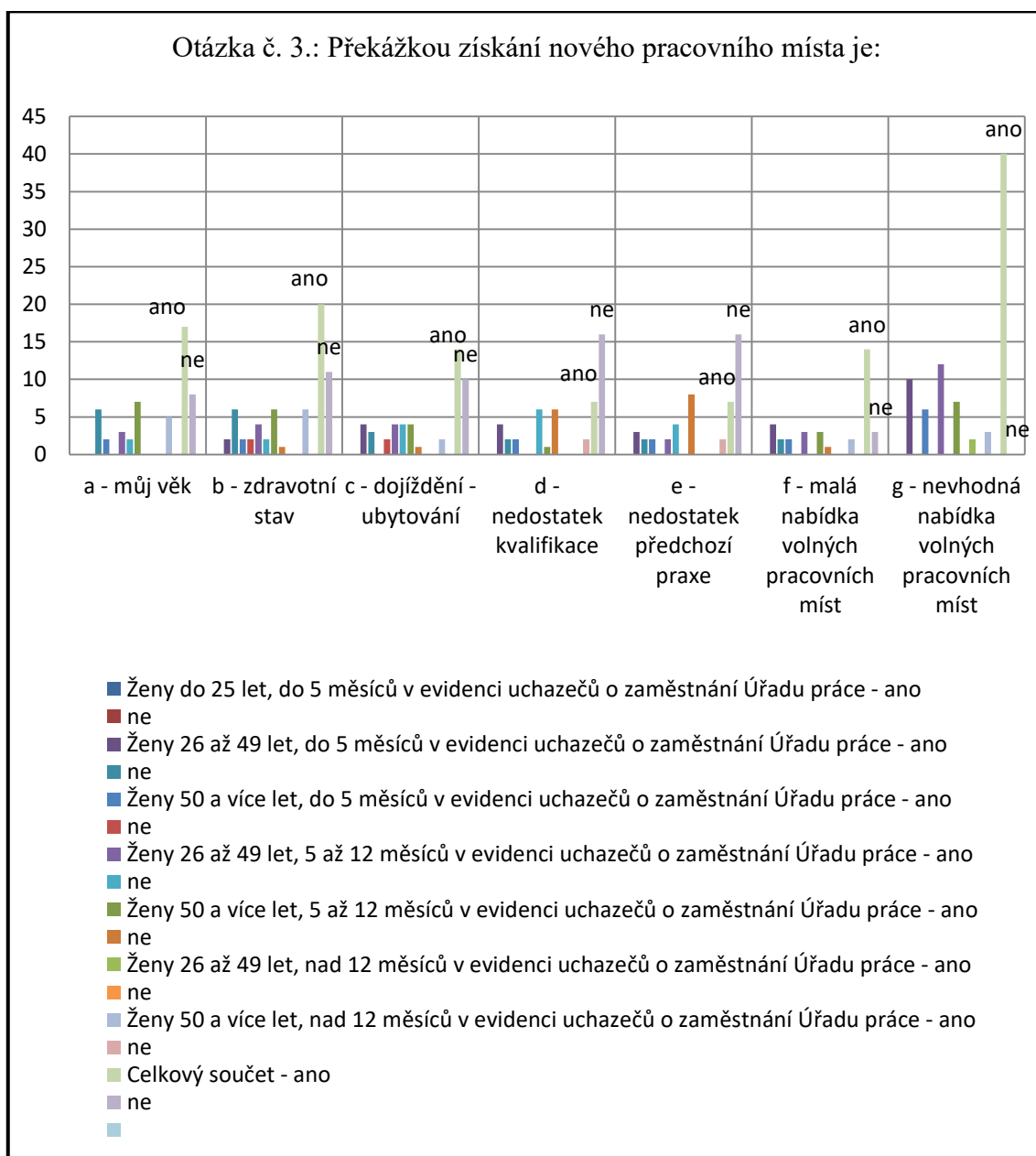
Vyhodnocení výsledků otázky č. 1.: Podle předpokladů uváděla skupina ženy 50 a více let zhoršení zdravotního stavu vlivem nezaměstnanosti. Avšak **hypotéza H1**, o zhoršení zdravotního stavu vlivem nezaměstnanosti u většiny skupin, **se nepotvrdila.**

Graf č. 18: Faktory ovlivňující vyrovnávání se s nezaměstnaností



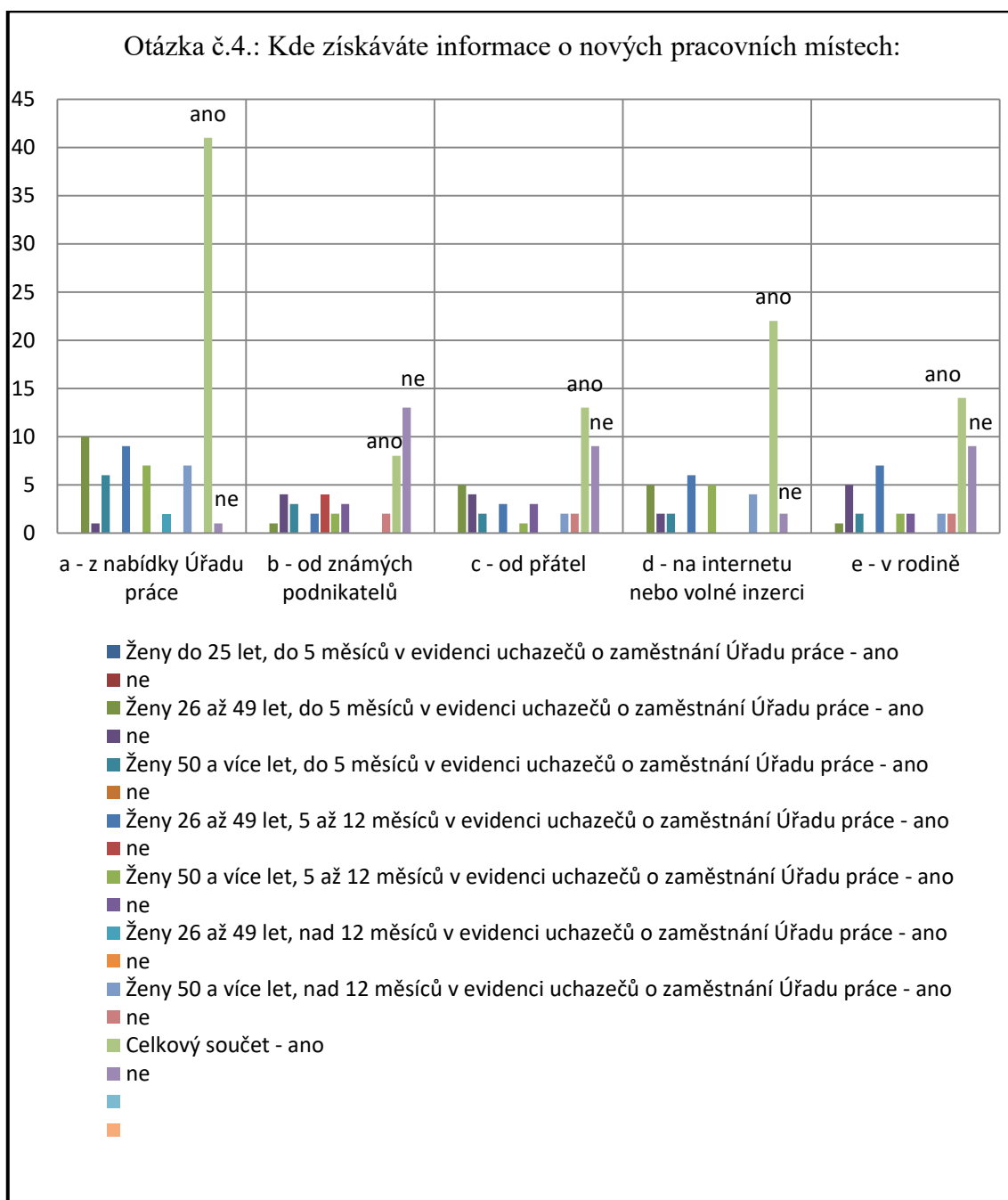
Vyhodnocení výsledků otázky č. 2.: Oproti předpokladům uváděly všechny skupiny respondentek, že překonávat problém nezaměstnanosti jim nejvíce pomáhá Úřad práce, tedy instituce - **hypotéza H2 nebyla potvrzena**. Druhou formou vypořádání se s tíživým problémem nezaměstnanosti je rodina, záliby až na třetím místě a teprve poslední zůstávají přátelé. Pocit osamění nevyjádřila žádná respondentka.

Graf č. 19: Překážky při získávání zaměstnání



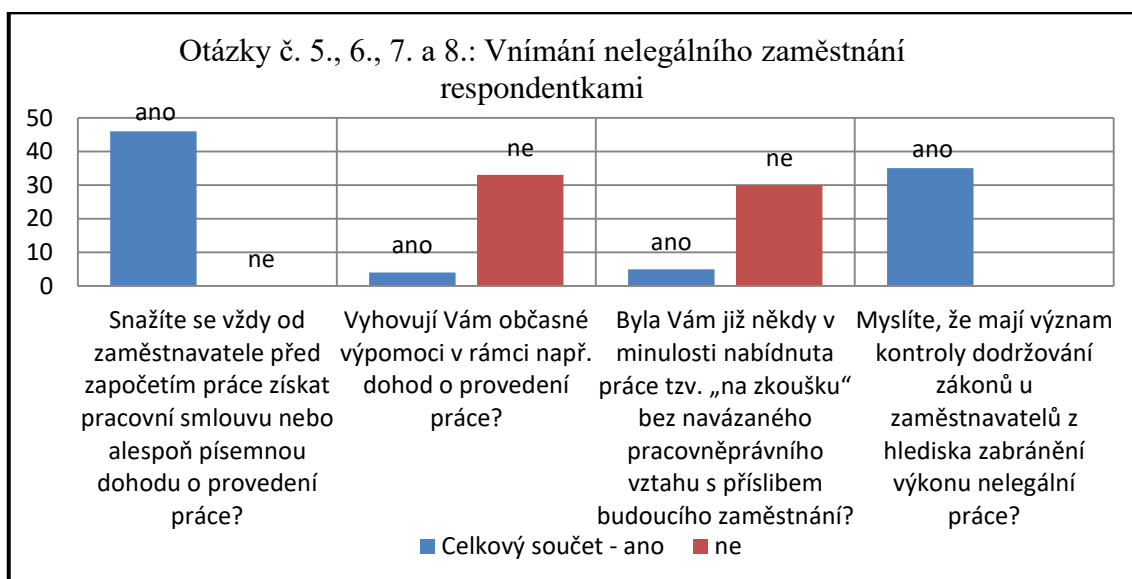
Vyhodnocení výsledků otázky č. 3.: Podle celkových výsledků se respondentkám, stejně jako v případě mužů, jeví největší překážkou k získání nového zaměstnání nevhodná nabídka volných pracovních míst – **hypotéza H3 nebyla potvrzena.** Se značným odstupem zůstává u žen 50 a více let zdravotní stav, věk, malá nabídka volných pracovních míst a dojíždění, ubytování. Nedostatek kvalifikace a praxe nejsou hodnoceny respondentkami jako významné překážky.

Graf č. 20: Zdroj informací respondentek o nabídce zaměstnání



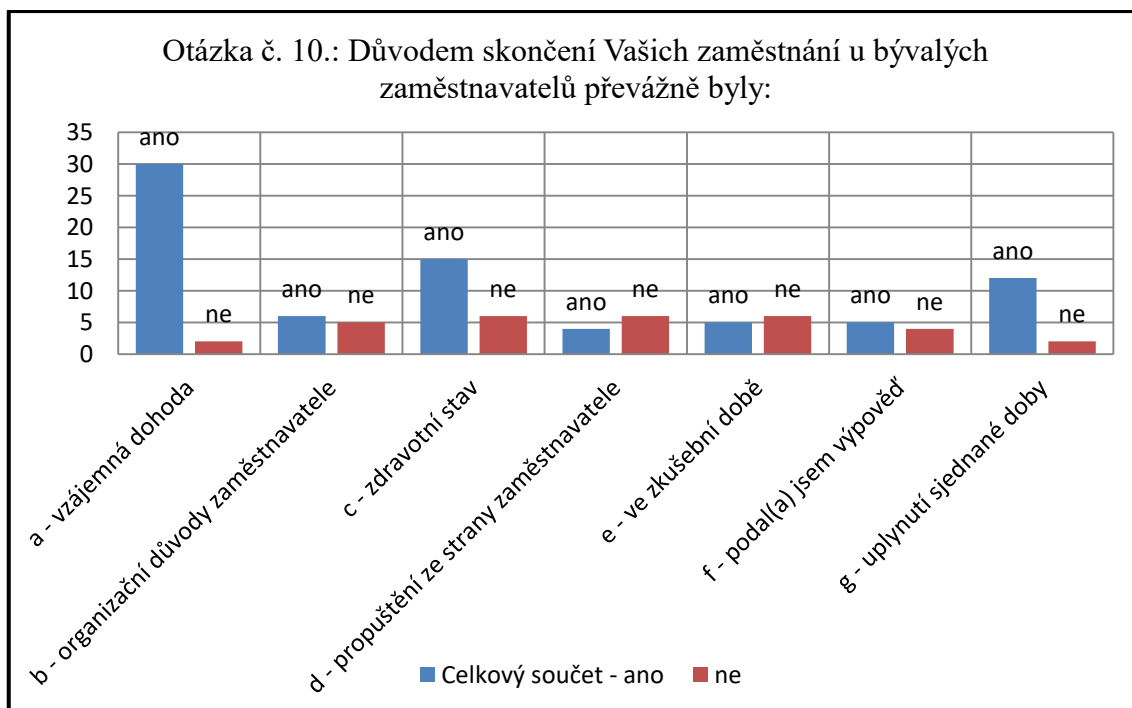
Vyhodnocení výsledků otázky č. 4.: Oproti předpokladům opět uváděly všechny skupiny respondentek, že informace o nových pracovních místech získávají především z nabídky Úřadu práce – **hypotéza H4 zůstala nepotvrzena**. Se značným odstupem následuje internet a volná inzerce, pak téměř vyrovnány jsou rodina a přátelé. Poslední zdroj informací o nových pracovních místech je od známých podnikatelů.

Graf č. 21: Vnímání nelegálního zaměstnání respondentkami



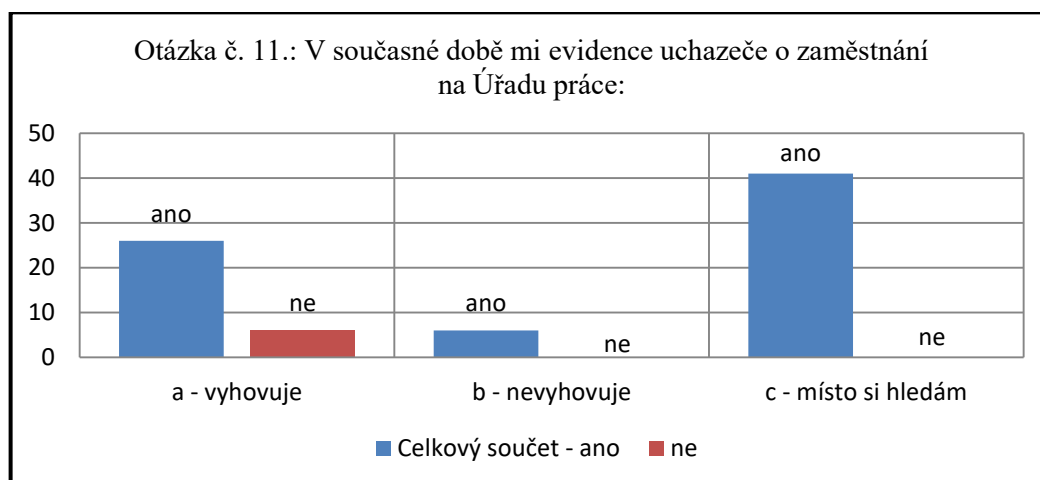
Vyhodnocení výsledků otázky č. 5. až 8.: Oproti předpokladům uváděly všechny skupiny respondentek negativní vnímání nelegálního zaměstnávání, kdy se jednoznačně přiklonily k významu kontrol zaměstnavatelů z důvodu zabránění výkonu nelegální práce. **Hypotéza H5 zůstala nepotvrzena.**

Graf č. 22: Způsoby ukončení pracovního poměru

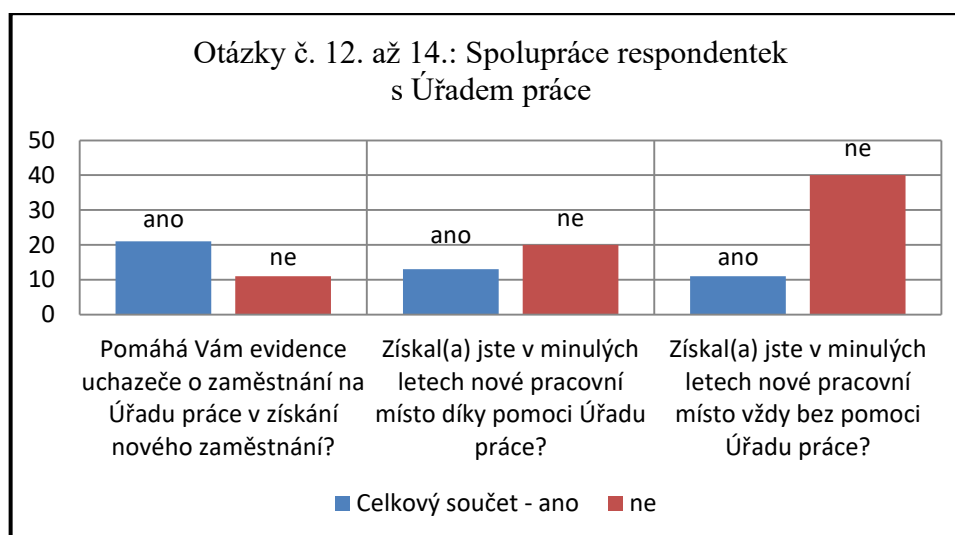


Vyhodnocení výsledků otázky č. 10.: Podle předpokladů označily respondentky za nejčastější způsob skončení zaměstnání vzájemnou dohodu. Druhým častým důvodem je zdravotní stav u žen ve věku 50 a více let a uplynutí sjednané doby. **Hypotéza H7 byla potvrzena.**

Graf č. 23: Vztah respondentek k evidenci na Úřadu práce



Graf č. 24: Účinnost spolupráce respondentek s Úřadem práce



Vyhodnocení výsledků otázek č. 11., 12. až 14.: Podle předpokladů se respondentky snaží nové pracovní místo zajistit a evidence uchazeče o zaměstnání na Úřadu práce jim spíše vyhovuje. Pokud se týká vnímání pomoci ze strany Úřadu práce, opět převažují pozitivní odpovědi, kdy jen malý počet respondentek získal v minulých letech nové zaměstnání zcela bez pomoci Úřadu práce. **Hypotéza H8 byla potvrzena.**

2.5.4. Výsledky předvýzkumu - souhrn

Předvýzkum potvrdil, že respondenti / respondentky rozuměli otázkám v dotazníku tak, jako jim rozumí předkladatel (autor).

Respondenti / respondentky byli ochotni zúčastnit se výzkumu.

Práce v terénu trvala po plánovanou dobu.

Sesbírané údaje se daly správně vyhodnotit.

Použitá výzkumná metoda byla vyhodnocena jako optimální pro řešení výzkumného cíle.

Ačkoli výzkumy v oblasti nezaměstnanosti poukazují na vztah mezi nezaměstnaností, zejména dlouhodobou, a zhoršujícím se zdravotním stavem nezaměstnaných, výsledek jak v případě předvýzkumu a výzkumu neprokázal významné zhoršení zdravotního stavu respondentů / respondentek. **Hypotéza H1 tak zůstala nepotvrzena.**

Dále předvýzkum poněkud překvapivě prokázal, že hypotézy o pomoci respondentům / respondentkám v překonání nezaměstnanosti, zejména dlouhodobé, ze strany rodiny, přátel a zálib, zůstaly nepotvrzeny. Respondentům / respondentkám nejvíc pomáhá instituce, tedy Úřad práce. Důvodem mohou být výplaty dávek podpory v nezaměstnanosti, příp. sociálních dávek vázaných evidencí respondentů / respondentek na Úřadu práce. Možným vysvětlením je i skutečnost, že prostřednictvím Úřadu práce jsou dotyční stále začleněni do společnosti a nejsou sociálně vyloučeni. **Hypotéza H2 zůstala nepotvrzena.**

Jako překážku k získání nového zaměstnání respondenti / respondentky oproti hypotéze uvedli nevhodnost nabízených pracovních míst. **Hypotéza H3, že největší překážkou k získání nového zaměstnání respondentem může jeho zdravotní stav, nedostatek kvalifikace, dojíždění a ubytování, také zůstala nepotvrzena.**

Informace o volných pracovních místech získávají respondenti opět na Úřadu práce a nikoli od přátel, z internetu a volné inzerce. **Hypotéza H4 nebyla potvrzena.**

Zároveň respondenti schvalují kontroly zaměstnavatelů na nelegální zaměstnávání, což je oproti předpokladům přijmout v nouzi jakékoli zaměstnání s možností výdělků neočekávaný postoj, kdy **hypotéza H5 zůstala nepotvrzena.**

Naproti tomu **hypotéza H7, že důvodem skončení většiny předchozích zaměstnání respondenty byla vzájemná dohoda se zaměstnavatelem, byla potvrzena.**

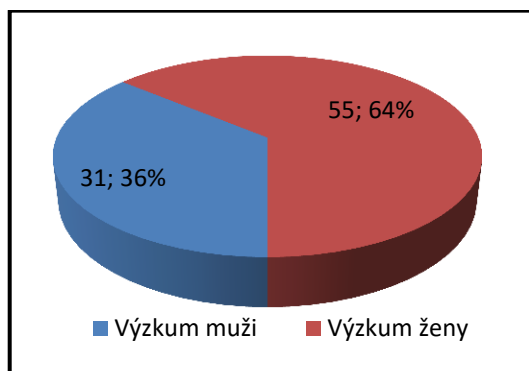
Rovněž respondenti / respondentky v předvýzkumu vyjádřili kladné subjektivní hodnocení své spolupráce s Úřadem práce. Hypotéza H8 předpokládala, že spolupráce respondentům / respondentkám s Úřadem práce dotyčným nevyhovuje a evidence na Úřadu práce jim příliš nepomáhá při získání nového zaměstnání. V souladu s výše uvedeným většině respondentů evidence na Úřadu práce vyhovuje, zaměstnání si za pomoci Úřadu práce shání, kdy v minulosti si ve spolupráci s Úřadem práce zaměstnání již našli. Jen malé množství respondentů uvedlo opak. **Hypotéza H8 tak nebyla potvrzena.**

2.6. Druhá fáze – výzkum říjen až prosinec 2016

2.6.1. Charakteristika výzkumného souboru dle pohlaví

Výzkumu se zúčastnilo 31 mužů a 55 žen (z toho 1 absolventka), což je 36% mužů a 64% žen.

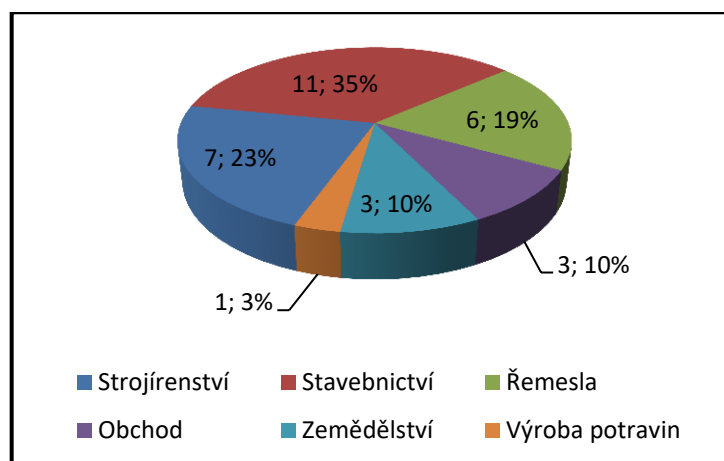
Graf č. 25: Počty mužů a žen zúčastněných ve výzkumu



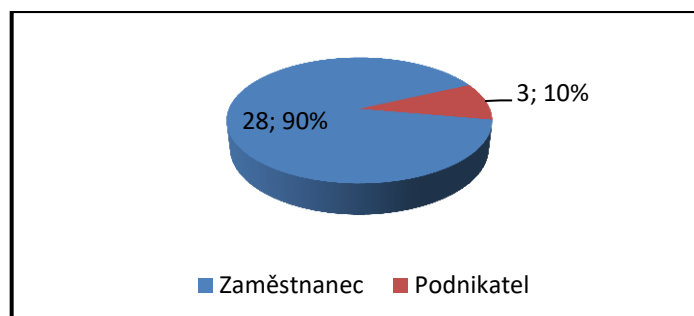
2.6.2. Výsledky výzkumu muži

Většina respondentů byla v minulosti převážně zaměstnána v pracovních poměrech v oborech uvedených v grafu č. 26.

Graf č. 26: Obory, ve kterých byli respondenti převážně zaměstnáni

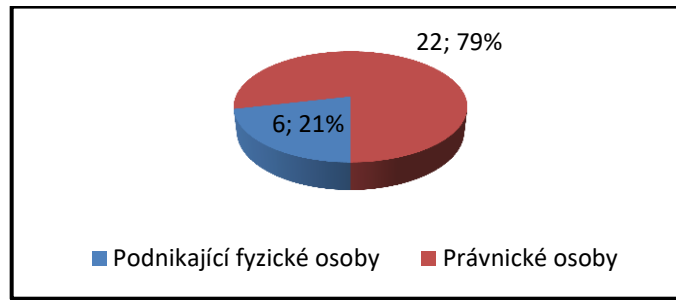


Graf č. 27: Převážné zaměstnání respondentů v minulosti

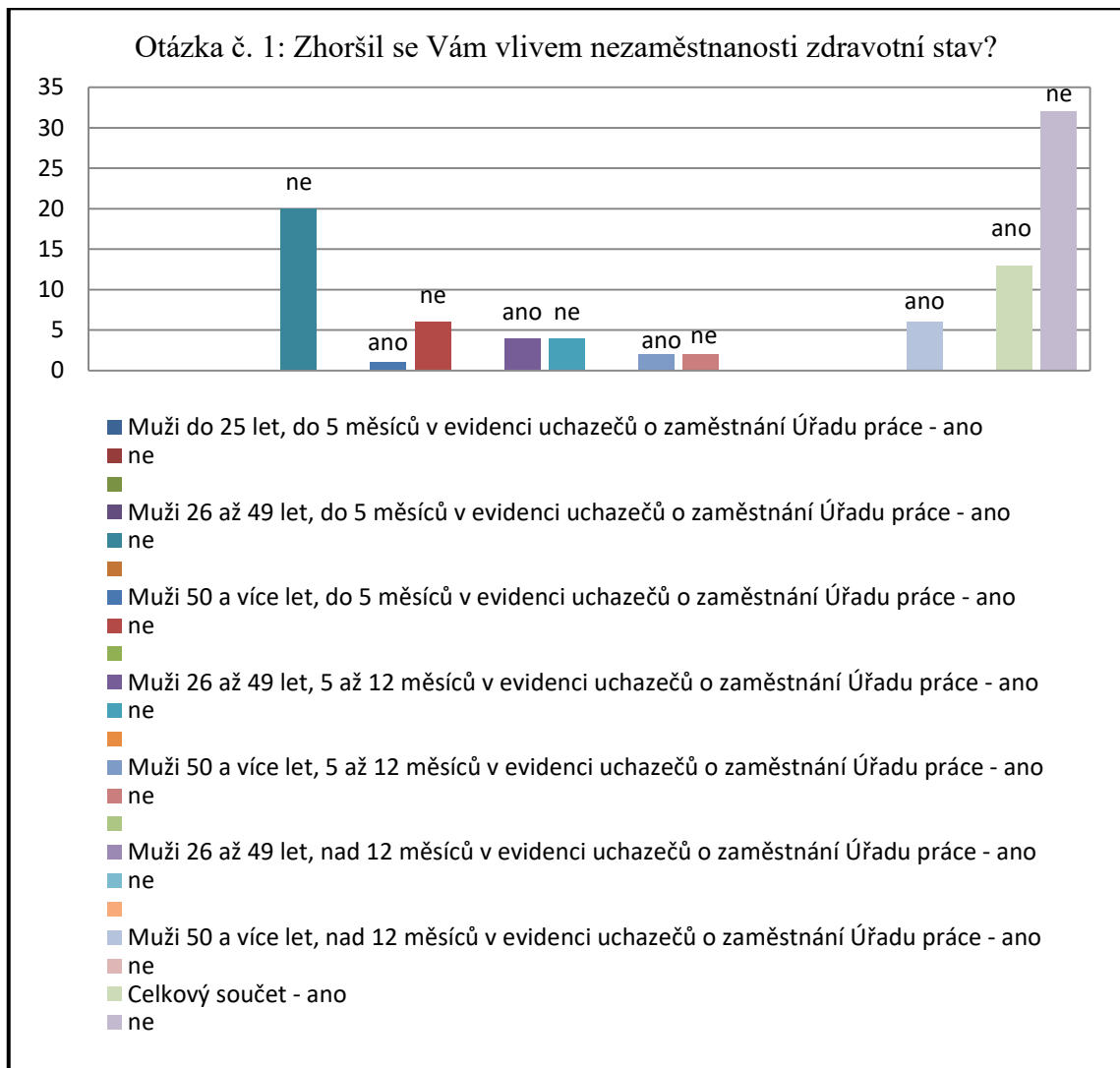


Zaměstnavateli respondentů byly převážně osoby uvedené v grafu č. 28.

Graf č. 28: Převážní zaměstnavatelé respondentů

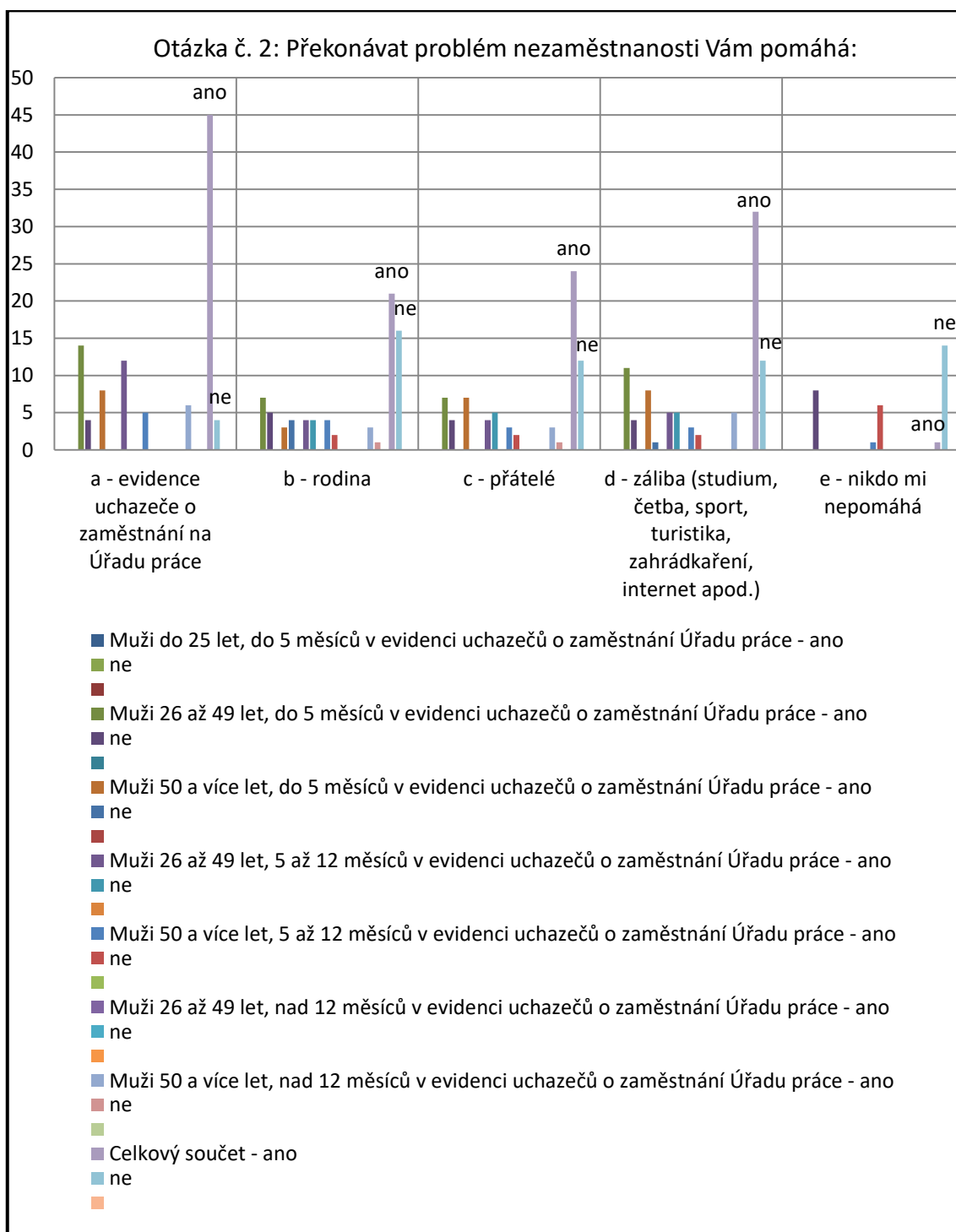


Graf č. 29: Zdravotní stav respondentů a nezaměstnanost



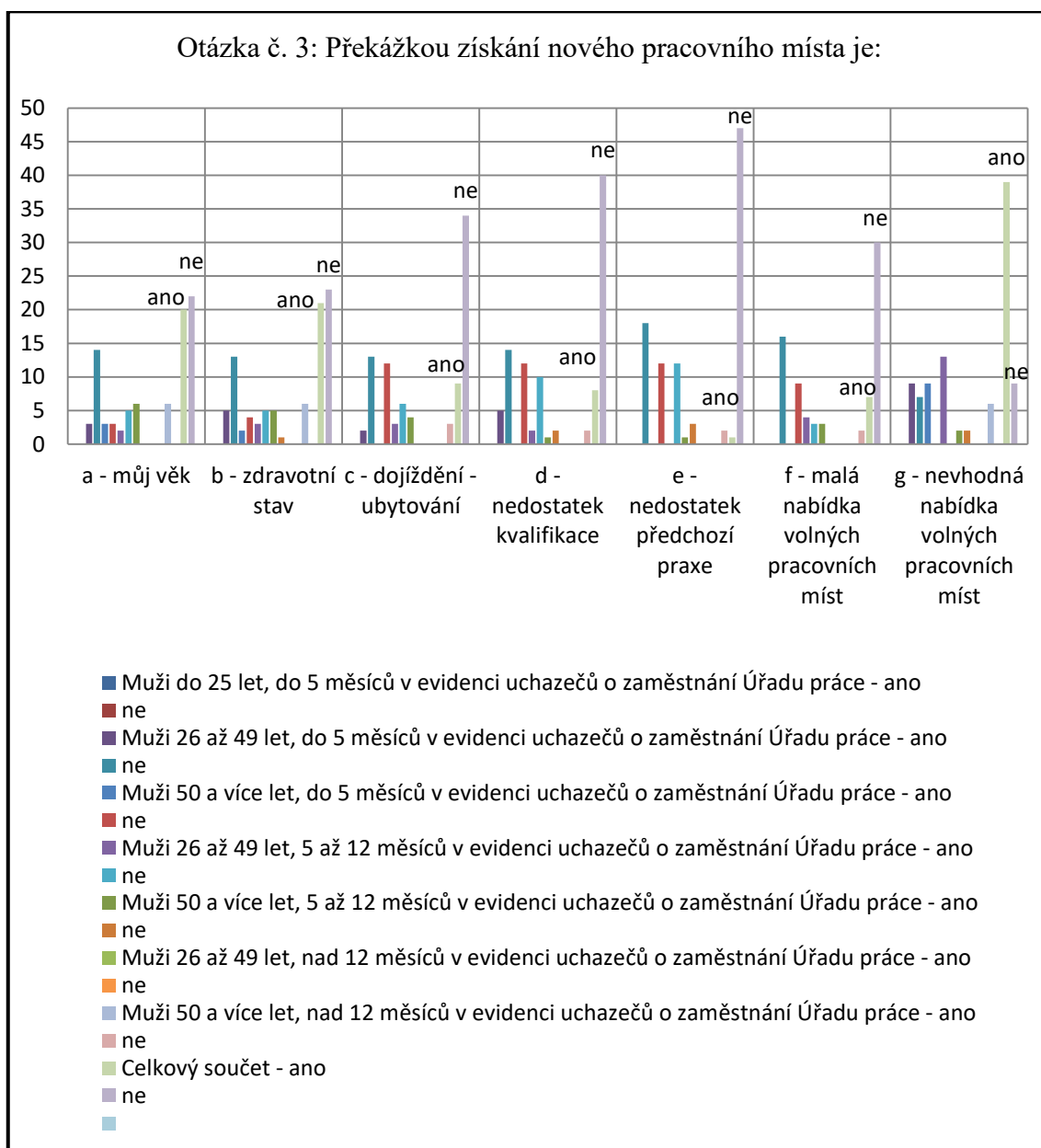
Vyhodnocení výsledků otázky č. 1.: Podle předpokladů uváděla skupina mužů 26 až 49 let a zejména 50 a více let zhoršení zdravotního stavu vlivem nezaměstnanosti. Avšak **hypotéza H1**, o zhoršení zdravotního stavu vlivem nezaměstnanosti u většiny skupin **se nepotvrdila**.

Graf č. 30: Faktory ovlivňující vyrovnávání se s nezaměstnaností



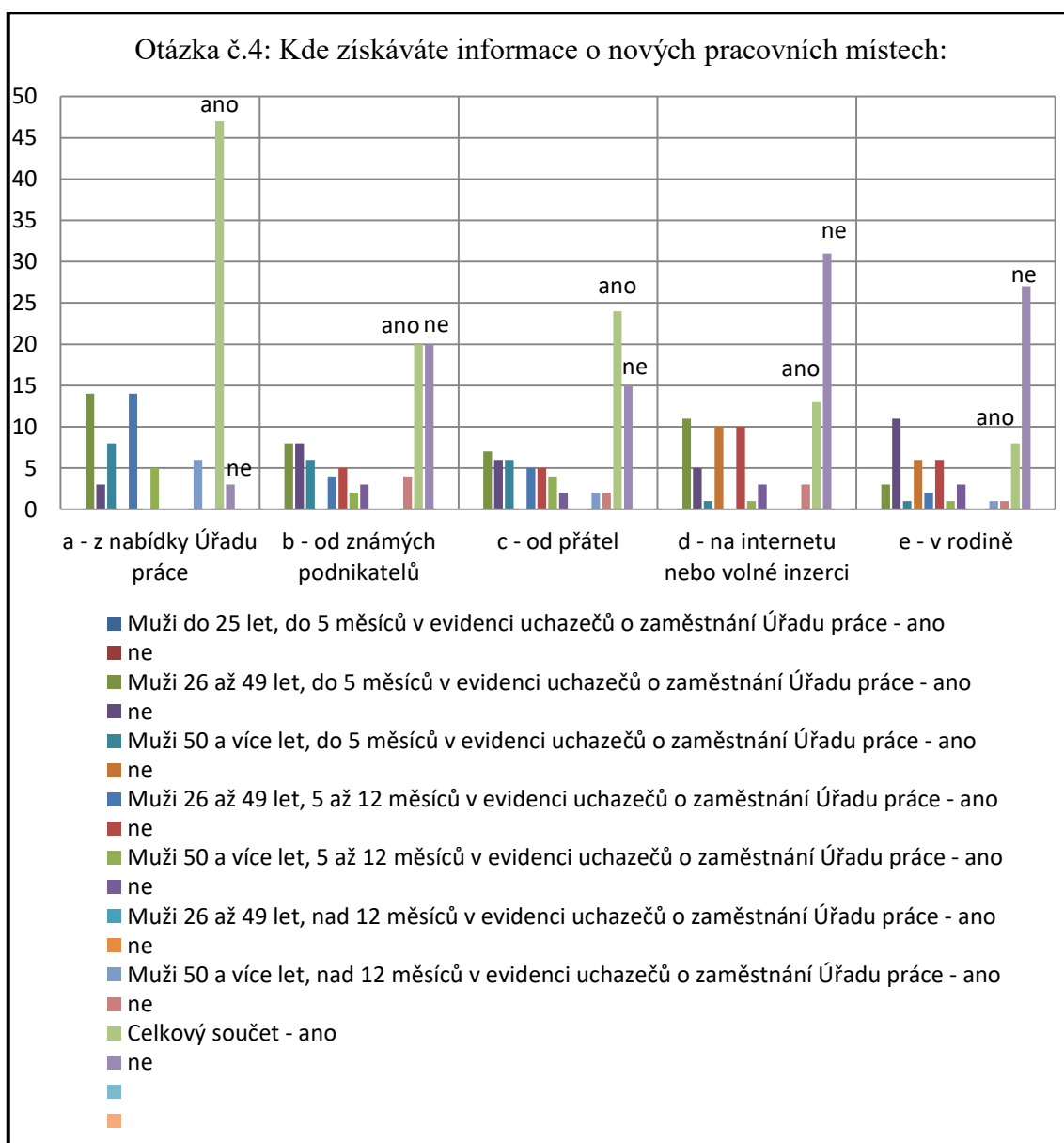
Vyhodnocení výsledků otázky č. 2.: Stejně, jako v případě předvýzkumu, uváděly všechny skupiny respondentů, že překonávat problém nezaměstnanosti jim nejvíce pomáhá Úřad práce – **hypotéza H2 nebyla potvrzena**. Druhou formou vypořádání se s tíživým problémem nezaměstnanosti jsou záliby, přátelé až na třetím místě a teprve poslední zůstává rodina. Pocit osamění vyjádřil opět jen jeden respondent ve skupině muži 50 a více let 5 až 12 měsíců v evidenci uchazečů.

Graf č. 31: Překážky při získávání zaměstnání



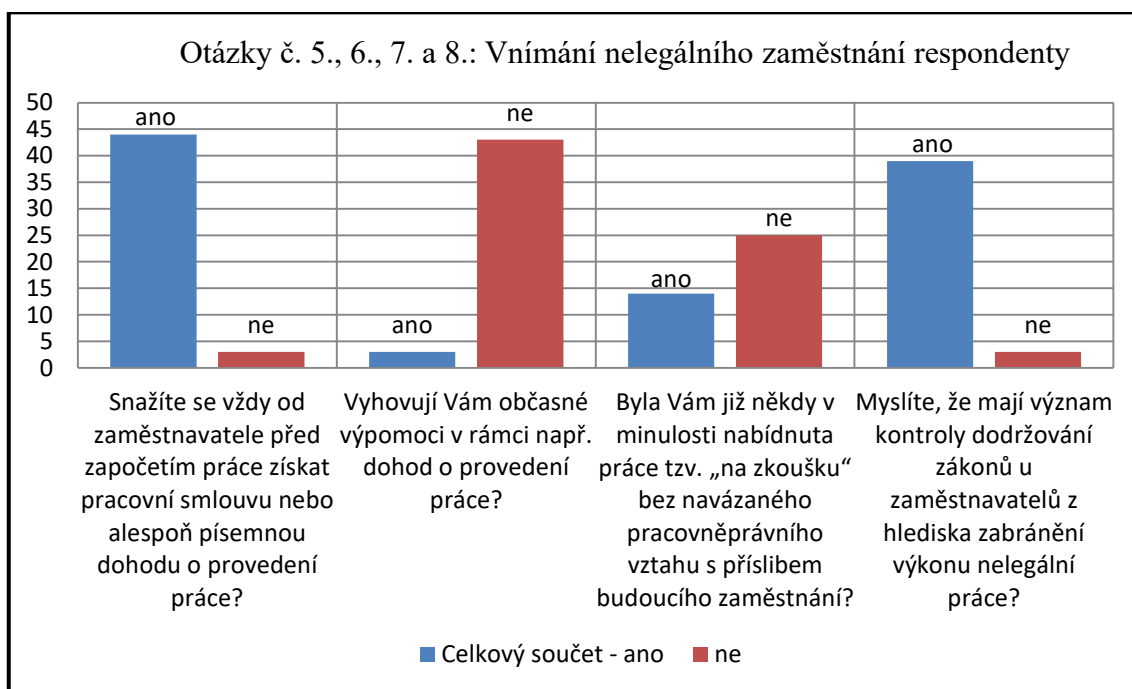
Vyhodnocení výsledků otázky č. 3.: Podle celkových výsledků se respondentům jeví největší překážkou k získání nového zaměstnání nevhodná nabídka volných pracovních míst – **hypotéza H3 nebyla potvrzena**. Se značným odstupem zůstává zejména u mužů 50 a více let věk a zdravotní stav. Jako čtvrtá překážka je vnímána v menší míře možnost dojíždění a ubytování a malá nabídka volných pracovních míst. Nedostatek kvalifikace a praxe nejsou subjektivně vnímány respondenty jako významné překážky v získání nového zaměstnání.

Graf č. 32: Zdroj informací respondentů o nabídce zaměstnání



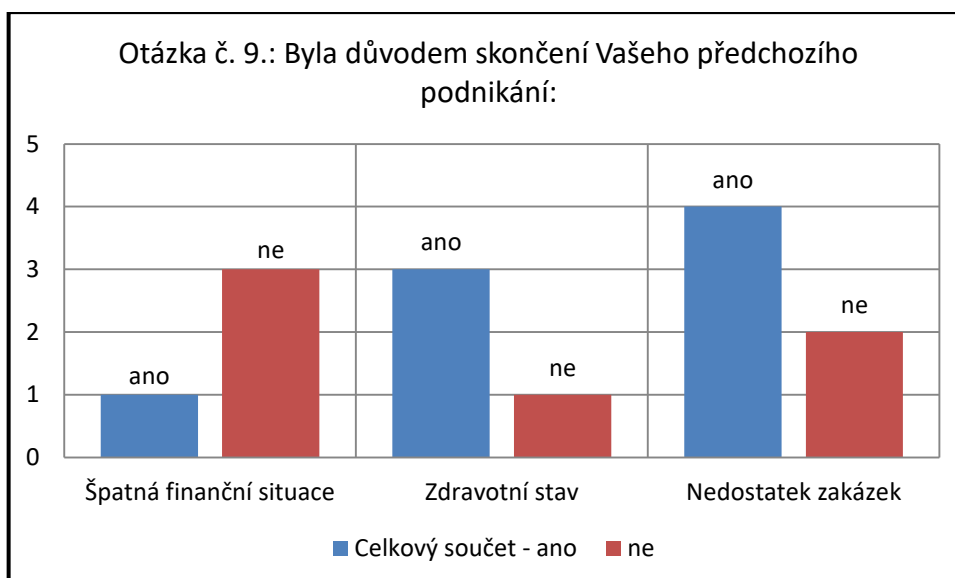
Vyhodnocení výsledků otázky č. 4.: Oproti předpokladům opět uváděly všechny skupiny respondentů, že informace o nových pracovních místech získávají především z nabídky Úřadu práce – **hypotéza H4 nebyla potvrzena**. Druhým způsobem jsou se značným odstupem informace od přátel. Na třetím místě od známých podnikatelů. Teprve čtvrtým zdrojem informací o nových pracovních místech byl respondenty označen internet a volná inzerce a na posledním místě rodina.

Graf č. 33: Vnímání nelegálního zaměstnání respondenty



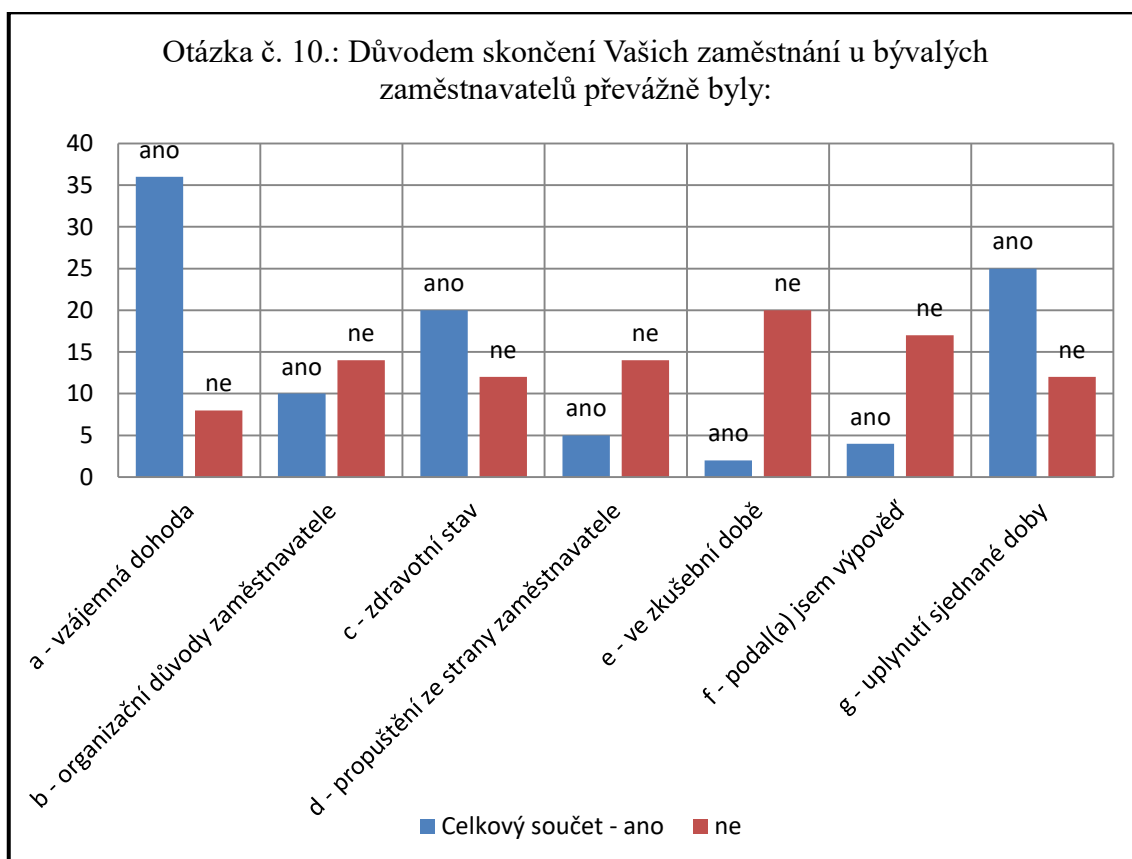
Vyhodnocení výsledků otázky č. 5. až 8.: Opět ve výzkumu bylo uvedeno všemi skupinami respondentů negativní vnímání nelegálního zaměstnávání, kdy jednoznačně kladně vnímají význam kontrol zaměstnavatelů z důvodu zabránění výkonu nelegální práce. **Hypotéza H5 zůstala nepotvrzena.**

Graf č. 34: Důvod skončení předchozího podnikání respondenty



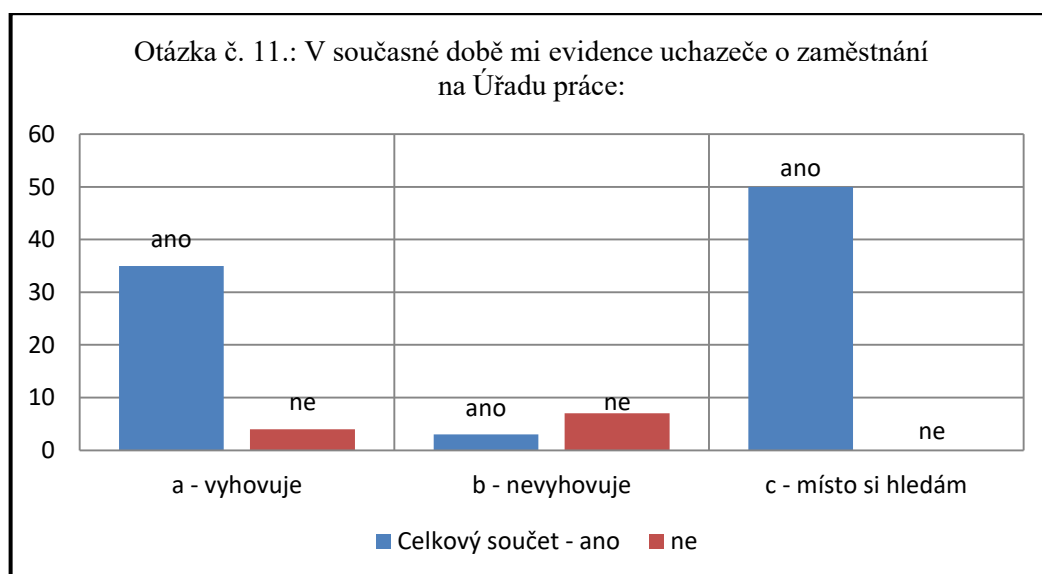
Vyhodnocení výsledků otázky č. 9.: V případě tří respondentů byl rozhodující příčinou ukončení podnikání nedostatek zakázek a špatný zdravotní stav, nikoli špatná finanční situace, jak bylo očekáváno. **Hypotéza H6 zůstala nepotvrzena.**

Graf č. 35: Způsoby ukončení pracovního poměru

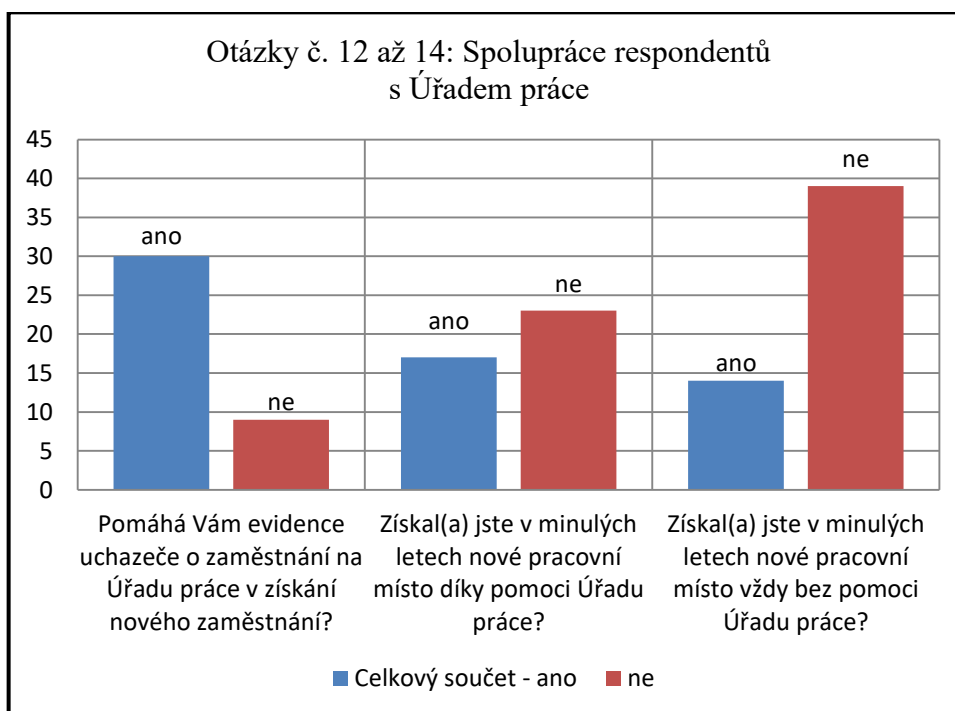


Vyhodnocení výsledků otázky č. 10.: Podle předpokladů označili respondenti za nejčastější způsob skončení zaměstnání vzájemnou dohodu – **hypotéza H7 byla potvrzena**. Druhým častým způsobem je uplynutí sjednané doby a třetím důvodem, oproti výsledkům předvýzkumu, byl zdravotní stav.

Graf č. 36: Vztah respondentů k evidenci na Úřadu práce



Graf č. 37: Účinnost spolupráce respondentů s Úřadem práce

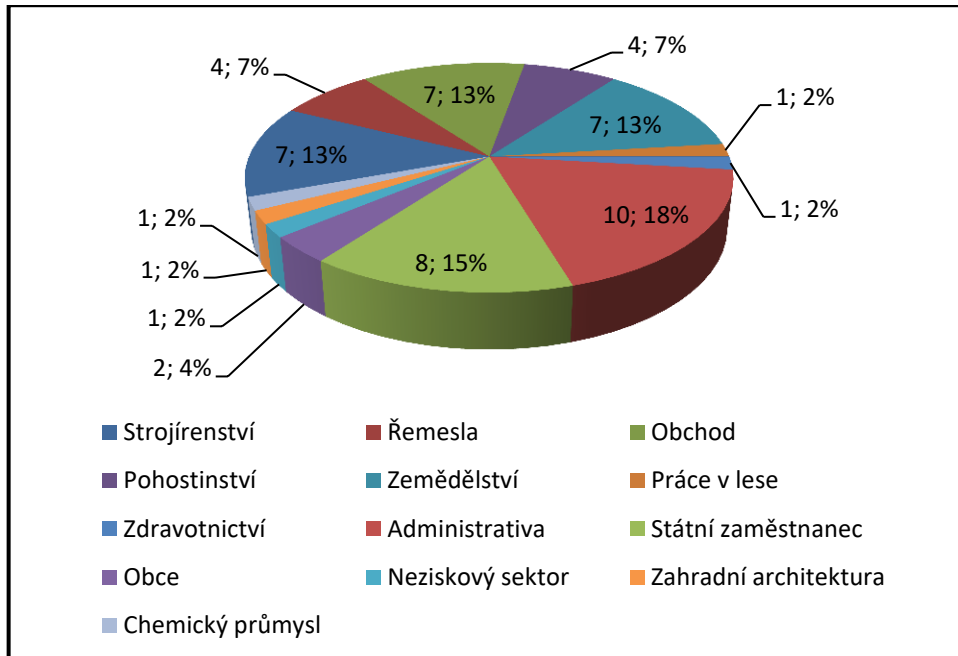


Vyhodnocení výsledků otázek č. 11., 12. až 14.: Stejně, jako v předvýzkumu se podle předpokladů respondenti snaží nové pracovní místo zajistit a evidence uchazeče o zaměstnání na Úřadu práce jim spíše vyhovuje. Pokud se týká vnímání pomoci ze strany Úřadu práce, opět převažují pozitivní odpovědi, kdy jen malý počet respondentů získal v minulých letech nové zaměstnání zcela bez pomoci Úřadu práce. **Hypotéza H8 nebyla potvrzena.**

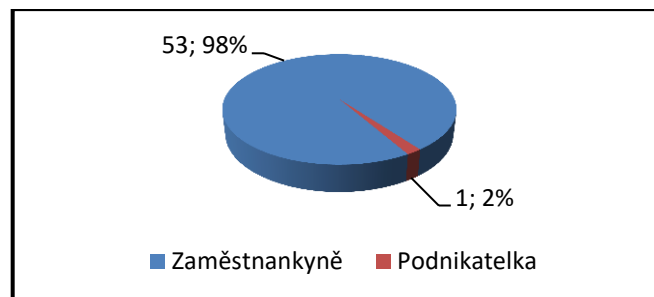
2.6.3. Výsledky výzkumu ženy

Většina respondentek (mimo absolventku bez praxe) byla v minulosti převážně zaměstnána v pracovních poměrech v oborech uvedených v grafu č. 38.

Graf č. 38: Obory, ve kterých byly respondentky převážně zaměstnány

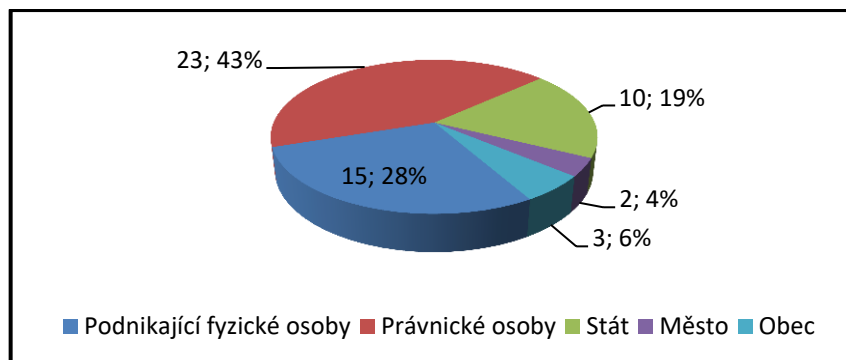


Graf č. 39: Pevážné zaměstnání respondentek v minulosti (mimo absolventku)

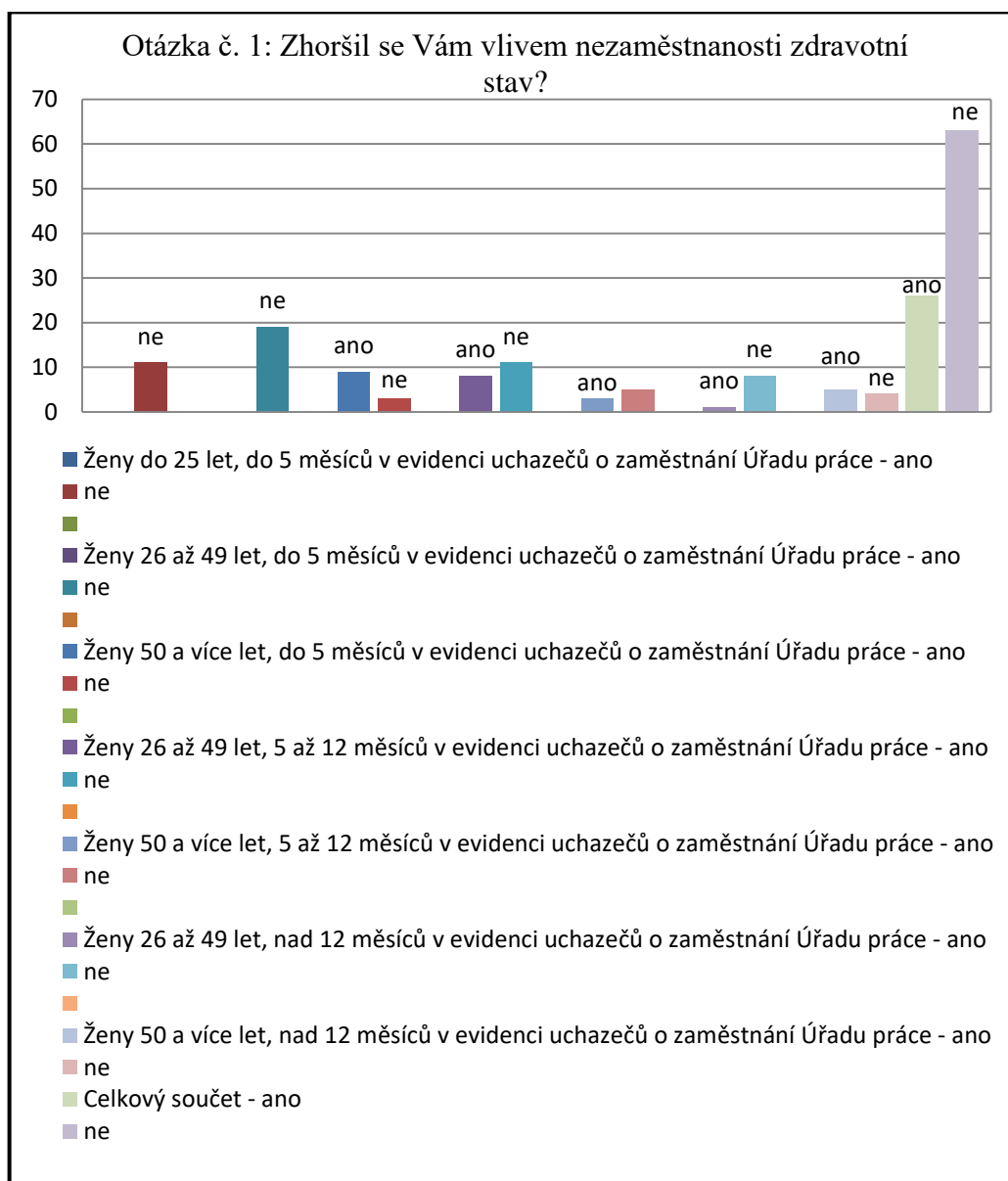


Zaměstnavateli respondentek byly převážně osoby uvedené v grafu 40.

Graf č. 40: Pevážní zaměstnavatelé respondentek

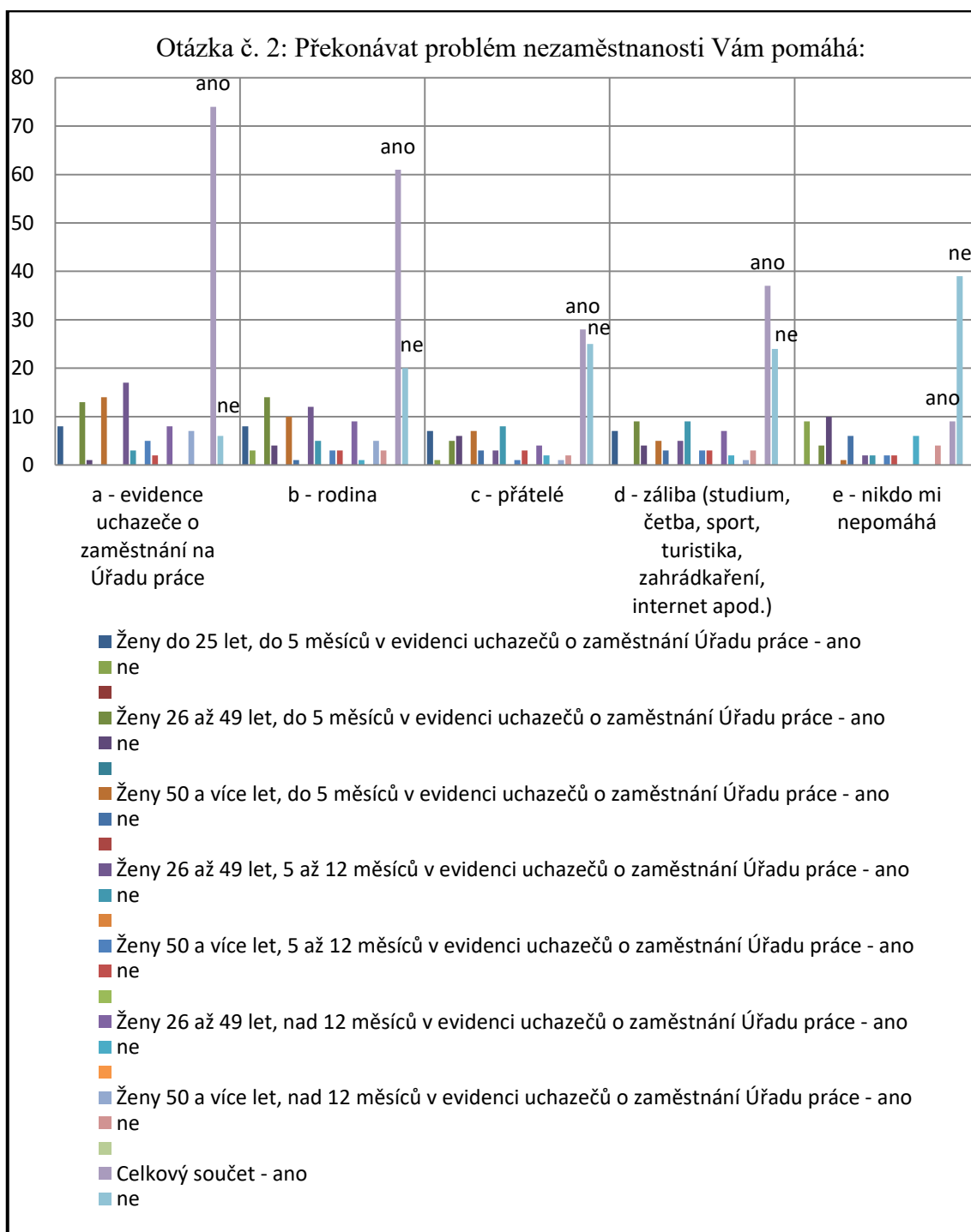


Graf č. 41: Zdravotní stav respondentů a nezaměstnanost



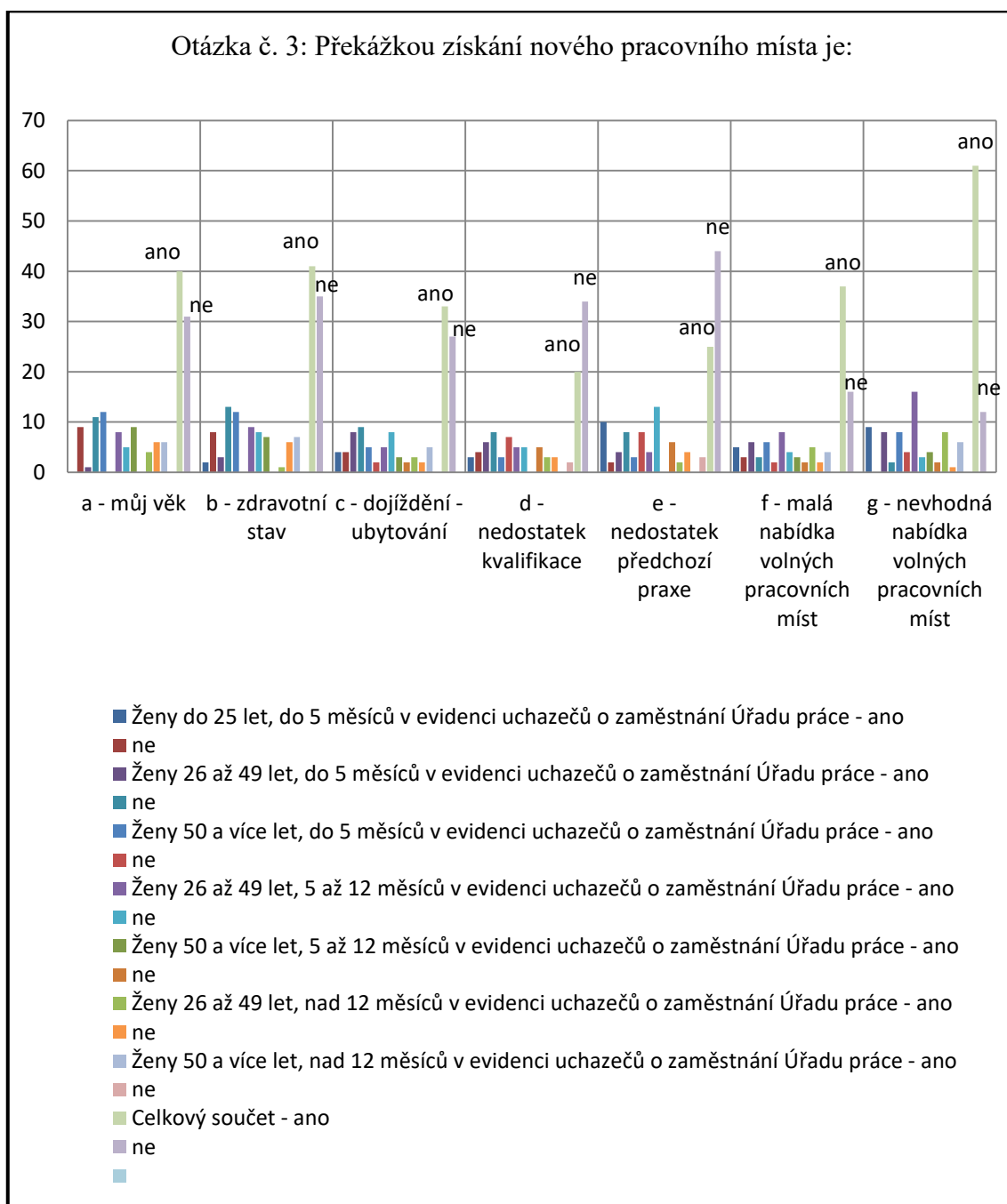
Vyhodnocení výsledků otázky č. 1.: Skupina ženy 26 až 49 let a skupina ženy 50 a více let uváděla zhoršení zdravotního stavu vlivem nezaměstnanosti. Stejně, jako v předvýzkumu, se však **hypotéza H1**, o zhoršení zdravotního stavu vlivem nezaměstnanosti u většiny skupin respondentek **nepotvrdila**.

Graf č. 42: Faktory ovlivňující vyrovnávání se s nezaměstnaností



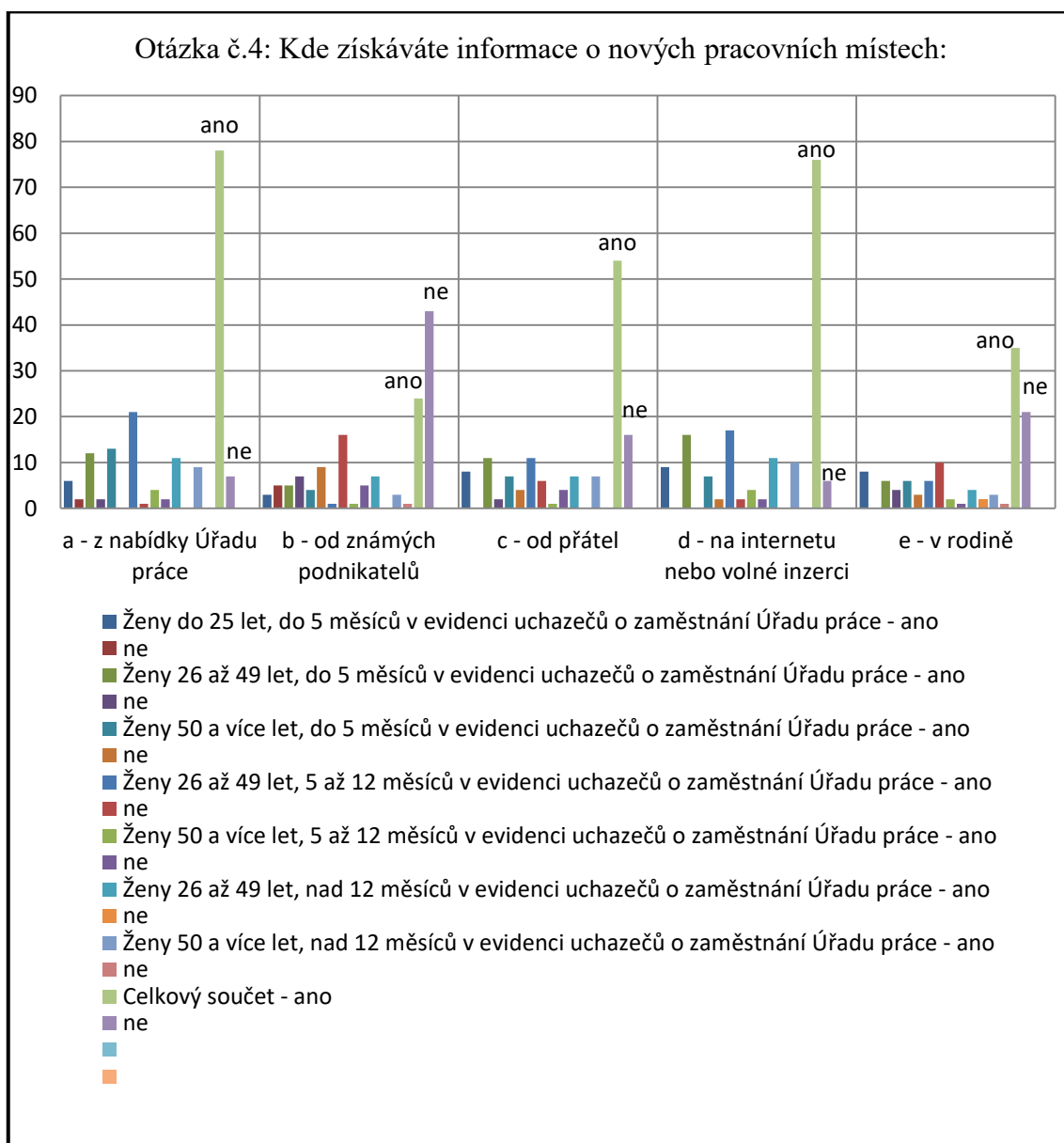
Vyhodnocení výsledků otázky č. 2.: Stejně, jako v případě předvýzkumu, uváděly všechny skupiny žen, že překonávat problém nezaměstnanosti jim nejvíce pomáhá Úřad práce – **hypotéza H2 nebyla potvrzena**. Druhou formou vypořádání se s tíživým problémem nezaměstnanosti je rodina, záliby až na třetím místě a teprve poslední zůstávají přátelé. Pocit osamění vyjádřily čtyři respondentky ve skupině ženy 26 až 49 let a dvě respondentky ve věkové kategorii 50 a více let.

Graf č. 43: Překážky při získávání zaměstnání



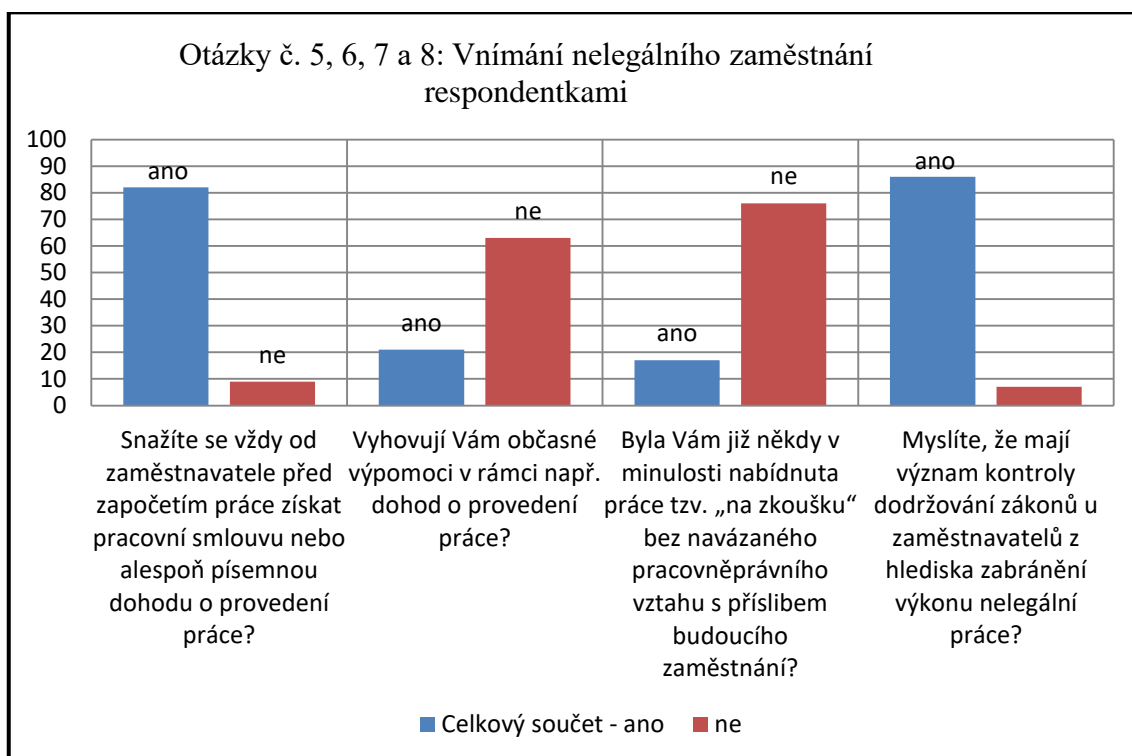
Vyhodnocení výsledků otázky č. 3.: Podle celkových výsledků se respondentkám, stejně jako v případě mužů, jeví největší překážkou k získání nového zaměstnání nevhodná nabídka volných pracovních míst – **hypotéza H3 nebyla potvrzena**. Se značným odstupem zůstává u žen 50 a více let zdravotní stav, věk, malá nabídka volných pracovních míst a dojíždění, ubytování. Nedostatek kvalifikace a praxe nejsou opět hodnoceny respondentkami jako významné překážky.

Graf č. 44: Zdroj informací respondentek o nabídce zaměstnání



Vyhodnocení výsledků otázky č. 4.: Oproti předpokladům opět uváděly všechny skupiny žen, že informace o nových pracovních místech získávají především z nabídky Úřadu práce – **hypotéza H4 nebyla potvrzena**. Oproti mužům následuje těsně internet a volná inzerce, pak s větším odstupem přátelé a rodina. Pátý zdroj informací o nových pracovních místech je od známých podnikatelů.

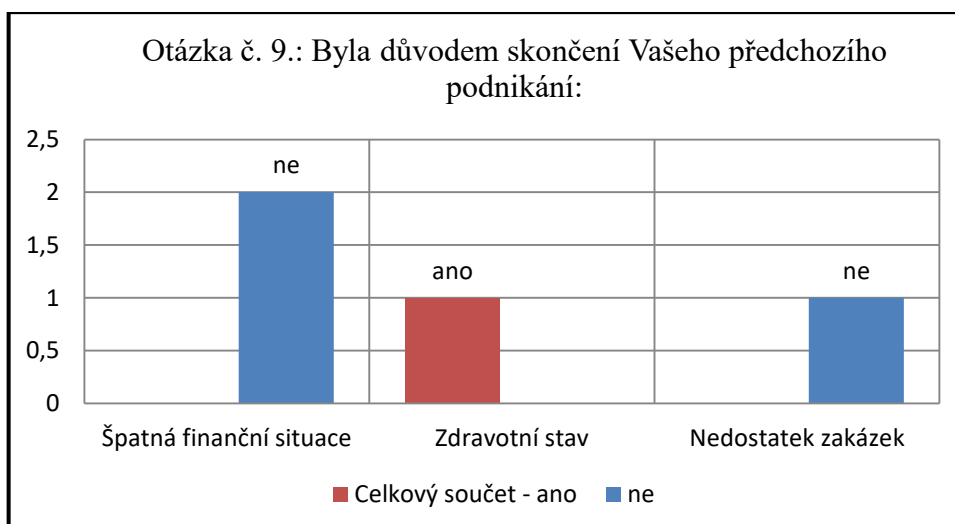
Graf č. 45: Vnímání nelegálního zaměstnání respondentkami



Vyhodnocení výsledků otázky č. 5. až 8.: Všechny skupiny respondentek uváděly negativní vnímání nelegálního zaměstnávání, kdy se výrazně přiklonily k významu kontrol zaměstnavatelů z důvodu zabránění výkonu nelegální práce.

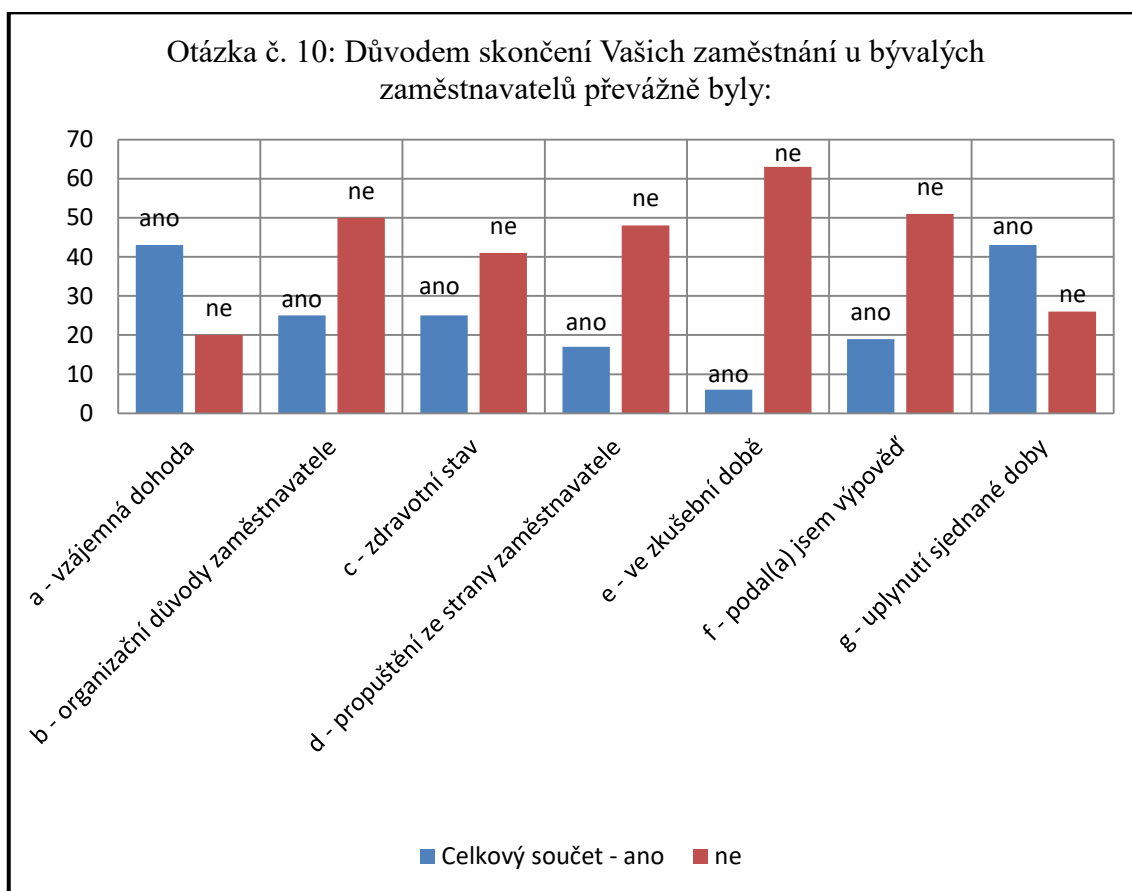
Hypotéza H5 zůstala nepotvrzena.

Graf č. 46: Důvod skončení předchozího podnikání



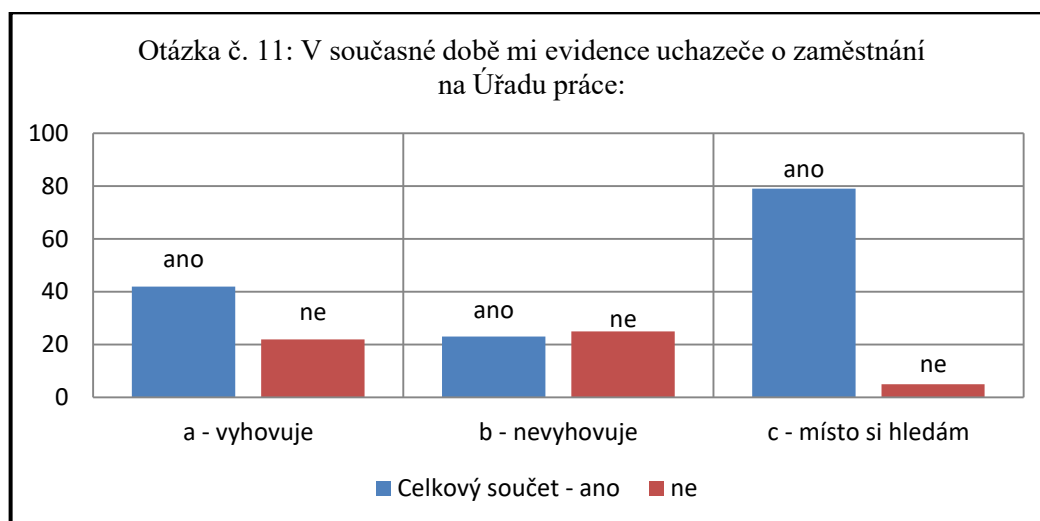
Vyhodnocení výsledků otázky č. 9.: V případě jediné respondentky byl rozhodující příčinou ukončení podnikání zdravotní stav, nikoli špatná finanční situace, jak bylo očekáváno. **Hypotéza H6 zůstala nepotvrzena.**

Graf č. 47: Způsoby ukončení pracovního poměru

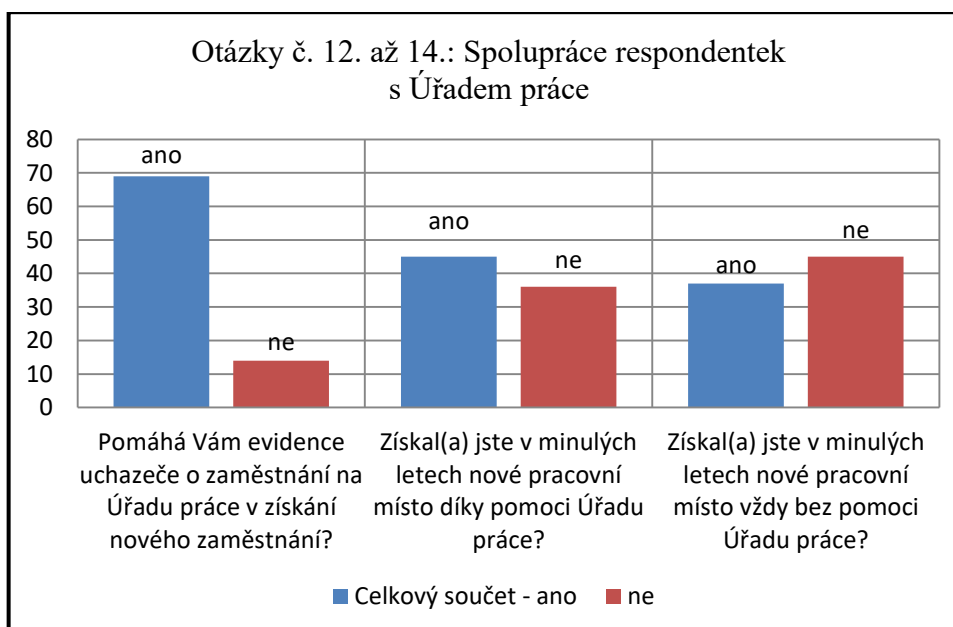


Vyhodnocení výsledků otázky č. 10.: Respondentky označily za nejčastější způsob skončení zaměstnání vzájemnou dohodu a oproti výsledkům předvýzkumu uplynutí sjednané doby – **hypotéza H7 byla potvrzena**. Druhým častým způsobem byly organizační změny a zdravotní stav a třetím důvodem bylo podání výpovědi respondentkou.

Graf č. 48: Vztah respondentek k evidenci na Úřadu práce



Graf č. 49: Účinnost spolupráce respondentek s Úřadem práce



Vyhodnocení výsledků otázek č. 11., 12. až 14.: Oproti předpokladům se respondentky snaží nové pracovní místo zajistit a evidence uchazeče o zaměstnání na Úřadu práce jim spíše vyhovuje. Pokud se týká vnímání pomoci ze strany Úřadu práce, opět převažují pozitivní odpovědi. Oproti výsledkům předvýzkumu již větší počet respondentek získal v minulých letech nové zaměstnání zcela bez pomoci Úřadu práce. **Hypotéza H8 nebyla potvrzena.**

2.6.4. Výsledky výzkumu - souhrn

Stejně, jako v případě předvýzkumu můžeme konstatovat, že ačkoli výzkumy v oblasti nezaměstnanosti poukazují na vztah mezi nezaměstnaností, zejména dlouhodobou, a zhoršujícím se zdravotním stavem nezaměstnaných, výsledek opět neprokázal významné zhoršení zdravotního stavu respondentů a respondentek.

Hypotéza H1 zůstala nepotvrzena.

Dále bylo ve výzkumu shodně s předvýzkumem prokázáno, že hypotézy o pomoci respondentům / respondentkám v překonání nezaměstnanosti, zejména dlouhodobé, ze strany rodiny, přátel a zálib, zůstaly opět nepotvrzeny. Respondentům / respondentkám nejvíc pomáhá Úřad práce. **Hypotéza H2 zůstala nepotvrzena.**

Jako překážku k získání nového zaměstnání respondenti / respondentky oproti hypotéze uvedli nevhodnost nabízených pracovních míst. **Hypotéza H3**, že největší překážkou k získání nového zaměstnání respondentem může jeho zdravotní stav, nedostatek kvalifikace, dojíždění a ubytování, také **zůstala nepotvrzena.**

Informace o volných pracovních místech získávají respondenti opět na Úřadu práce a nikoli od přátel, z internetu a volné inzerce. **Hypotéza H4 nebyla potvrzena.**

Zároveň respondenti / respondentky schvalují kontroly zaměstnavatelů na nelegální zaměstnávání, což je oproti předpokladům přijmout v nouzi jakékoli zaměstnání s možností výdělku neočekávaný postoj, kdy **hypotéza H5 zůstala nepotvrzena.**

Jako důvod ukončení podnikání uvedli respondenti / respondentka zdravotní stav a nedostatek zakázek. **Hypotéza H6** o špatné finanční situaci **nebyla potvrzena.**

Naproti tomu **hypotéza H7**, že důvodem skončení většiny předchozích zaměstnání respondenty byla vzájemná dohoda se zaměstnavatelem, **byla potvrzena.**

Rovněž respondenti / respondentky ve výzkumu vyjádřili kladné subjektivní hodnocení své spolupráce s Úřadem práce.

Hypotéza H8 předpokládala, že spolupráce respondentům / respondentkám s Úřadem práce dotyčným nevyhovuje a evidence na Úřadu práce jim příliš nepomáhá při získání nového zaměstnání. V souladu s výše uvedeným většině respondentů / respondentek evidence na Úřadu práce vyhovuje, zaměstnání si za pomoci Úřadu práce shání, kdy v minulosti si ve spolupráci s Úřadem práce zaměstnání již našli. Jen malé množství respondentů / respondentek uvedlo opak. **Hypotéza H8 tak nebyla potvrzena.**

Závěr

Provedený předvýzkum a výzkum prokázaly správnost použité orientace kvantitativního výzkumu s metodou dotazníku v rámci řešení výzkumného cíle.

Výsledky šetření v rámci předvýzkumu a výzkumu shodně, s odstupem půl roku, přineslo zjištění, že oproti očekávání převládajícího zhoršeného zdravotního stavu v důsledku nezaměstnanosti ve všech skupinách, nebyla tato hypotéza potvrzena. Výjimku tvořili respondenti / respondentky 50 a více let s delší dobou evidence.

Dalším překvapivým zjištěním byl význam, jaký evidenci uchazečů na Úřadu práce přikládají sami respondenti / respondentky. V obou fázích výzkumu se shodně prokázalo, že oproti hypotéze H2 dotyčným v době nezaměstnanosti nejvíce pomáhá Úřad práce, tedy instituce a nikoli podle předpokladu rodina, přátelé a záliby. Za největší překážku k získání nového zaměstnání označili respondenti / respondentky v obou fázích výzkumu velmi výrazně nevhodnost nabízených zaměstnání. Předpoklad, uvedený v hypotéze H3 nebyl potvrzen. Informace o volných pracovních místech získávají respondenti / respondentky, oproti hypotéze H4, opět na Úřadu práce. Rovněž dotyční přikládají význam spolupráci s Úřadem práce a účinností této spolupráce při získávání nového zaměstnání, kdy hypotéza H8 nebyla potvrzena.

Dalším neočekávaným zjištěním byla skutečnost, že respondenti / respondentky schvalují velmi výrazně kontroly dodržování zákazu nelegálního zaměstnávání. Tento postoj nebyl předpokládán v hypotéze H5 vzhledem k předpokládané hmotné situaci zejména dlouhodobě nezaměstnaných. I tento postoj však koresponduje s názorem respondentů / respondentek na význam Úřadu práce.

Důvodem přikládání významu respondenty / respondentkami Úřadu práce, jako státní instituci, mohou být výplaty dávek podpor v nezaměstnanosti, příp. sociálních dávek vázaných evidencí respondentů / respondentek na Úřadu práce. Možným vysvětlením je i skutečnost, že prostřednictvím Úřadu práce jsou dotyční stále začleněni do společnosti a nejsou sociálně vyloučeni. Také se tím ale potvrzuje spoléhání se respondentů / respondentek na stát při řešení nezaměstnanosti.

Výsledky šetření, jak se vyrovnávají uchazeči o zaměstnání s nezaměstnaností, přinesl neočekávaný výsledek, že nejdůležitější institucí je pro ně Úřad práce ČR, tedy stát.

Seznam tabulek a grafů

Tabulka č. 1: Vývoj nezaměstnanosti na území České republiky v roce 2016.....	24
Tabulka č. 2: Vývoj nezaměstnanosti na území okresu Rychnov nad Kněžnou.....	25
Tabulka č. 3: Výdaje na státní politiku zaměstnanosti v ČR v roce 2016.....	31
Graf č. 1: Počty dlouhodobě nezaměstnaných osob v ČR v roce 2016.....	21
Graf č. 2: Vývoj nezaměstnanosti na území České republiky v roce 2016.....	24
Graf č. 3: Vývoj nezaměstnanosti na území okresu Rychnov nad Kněžnou.....	25
Graf č. 4: Počty mužů a žen zúčastněných v předvýzkumu.....	37
Graf č. 5: Obory, ve kterých byli respondenti převážně zaměstnání.....	37
Graf č. 6: Převážní zaměstnavatelé respondentů.....	37
Graf č. 7: Zdravotní stav respondentů a nezaměstnanost.....	38
Graf č. 8: Faktory ovlivňující vyrovnávání se s nezaměstnaností	39
Graf č. 9: Překážky při získávání zaměstnání	40
Graf č. 10: Zdroj informací respondentů o nabídce zaměstnání.....	41
Graf č. 11: Vnímání nelegálního zaměstnání respondenty.....	42
Graf č. 12: Způsoby ukončení pracovního poměru	42
Graf č. 13: Vztah respondentů k evidenci na Úřadu práce.....	43
Graf č. 14: Účinnost spolupráce respondentů s Úřadem práce.....	43
Graf č. 15: Obory, ve kterých byly respondentky převážně zaměstnány.....	44
Graf č. 16: Převážní zaměstnavatelé respondentek.....	44
Graf č. 17: Zdravotní stav respondentek a nezaměstnanost.....	45
Graf č. 18: Faktory ovlivňující vyrovnávání se s nezaměstnaností	46
Graf č. 19: Překážky při získávání zaměstnání	47
Graf č. 20: Zdroj informací respondentek o nabídce zaměstnání.....	48
Graf č. 21: Vnímání nelegálního zaměstnání respondentkami.....	49
Graf č. 22: Způsoby ukončení pracovního poměru	49
Graf č. 23: Vztah respondentek k evidenci na Úřadu práce.....	50
Graf č. 24: Účinnost spolupráce respondentek s Úřadem práce.....	50
Graf č. 25: Počty mužů a žen zúčastněných ve výzkumu.....	53
Graf č. 26: Obory, ve kterých byli respondenti převážně zaměstnání.....	53
Graf č. 27: Převážné zaměstnání respondentů v minulosti.....	53
Graf č. 28: Převážní zaměstnavatelé respondentů.....	54
Graf č. 29: Zdravotní stav respondentů a nezaměstnanost.....	54

Graf č. 30: Faktory ovlivňující vyrovnávání se s nezaměstnaností	55
Graf č. 31: Překážky při získávání zaměstnání	56
Graf č. 32: Zdroj informací respondentů o nabídce zaměstnání.....	56
Graf č. 33: Vnímání nelegálního zaměstnání respondenty.....	58
Graf č. 34: Důvod skončení předchozího podnikání.....	58
Graf č. 35: Způsoby ukončení pracovního poměru	59
Graf č. 36: Vztah respondentů k evidenci na Úřadu práce.....	59
Graf č. 37: Účinnost spolupráce respondentů s Úřadem práce.....	60
Graf č. 38: Obory, ve kterých byly respondentky převážně zaměstnány.....	61
Graf č. 39: Převážné zaměstnání respondentek v minulosti, mimo absolventku.....	61
Graf č. 40: Převážní zaměstnavatelé respondentek.....	61
Graf č. 41: Zdravotní stav respondentek a nezaměstnanost.....	62
Graf č. 42: Faktory ovlivňující vyrovnávání se s nezaměstnaností	63
Graf č. 43: Překážky při získávání zaměstnání	64
Graf č. 44: Zdroj informací respondentek o nabídce zaměstnání.....	65
Graf č. 45: Vnímání nelegálního zaměstnání respondentkami.....	66
Graf č. 46: Důvod skončení předchozího podnikání.....	66
Graf č. 47: Způsoby ukončení pracovního poměru	67
Graf č. 48: Vztah respondentek k evidenci na Úřadu práce.....	68
Graf č. 49: Účinnost spolupráce respondentek s Úřadem práce	68

Seznam bibliografických odkazů

BELZ, Horst a Marco SIEGRIST. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení: východiska, metody, cvičení a hry*. Vydání 1., Praha: Portál, s.r.o., 2001, 375 s. ISBN 80-7178-479-6.

BUCHTOVÁ, Božena a kolektiv. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vydání 1., Praha: Grada Publishing, a.s., 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.

BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJZ a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost. 2., přepracované a aktualizované vydání*. Vydání 1., Praha: Grada Publishing, a.s., 2013, 192 s. ISBN 978-80-247-4282-3.

BUCHTOVÁ, Božena, ed. *Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti*. Vydání 1., Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2000 79 s. ISBN 80-210-2425-9.

GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu. 2., rozšířené české vydání*, Brno: Paido, 2010, 261 s. ISBN 978-80-7315-185-0.

HUBÁLEK, Michal, Martina ŠTĚPÁNKOVÁ a Ladislav ZAMBOJ. *Trh práce a diskriminace*. Vydání 1., Praha: Poradna pro občanství/občanská a lidská práva, 2008, 145 s. ISBN-978-80-254-2662-3.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vydání druhé, doplněné, Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ, 1998, 172 s. ISBN 80-901424-9-4.

MAREŠ, Petr. *Sociologie nerovnosti a chudoby*. Vydání 1., Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ, 1999, 248 s. ISBN 80-85850-61-3.

NOSKOVÁ, Štěpánka, Hana DOBEŠOVÁ, Ján ZAHURANČÍK, František DRAHÝ a kol. *Program Nová Šance – Jak pracovat s nezaměstnanými, zkušenosti, metodika*. Brno: agentura Motiv P s.r.o., 2007, 137 s. ISBN 978-80-239-9305-9.

PALÁN, Zdeněk. *Výkladový slovník LIDSKÉ ZDROJE*. Vydání 1., Praha: Academia, nakladatelství Akademie věd České republiky, 2002, 280 s. ISBN 80-200-0950-7.

PLESNÍK, Vladimír, Zuzana FALDYNOVÁ, Bohdana RICHTEROVÁ, Jana KOMÁRKOVÁ. *Nový dvanáctiměsíční program INTEGRACE DLOUHODOBĚ NEZAMĚSTNANÝCH OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM ZPĚT DO PRACOVNÍHO PROCESU*. Olomouc: Program vytvořila a vydala REINTEGRA, 2004, 157 s. Publikace nemá ISBN.

SIEGEL, Zbyněk. *Jak hledat a najít zaměstnání. Rady a tipy pro uchazeče*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2003, 107 s. ISBN 80-247-0612-1.

SIEGEL, Zbyněk. *Jak úspěšně hledat a získat zaměstnání. Špičkové rady, tipy a příklady pro uchazeče o zaměstnání*. 1. Vydání, Praha: Grada Publishing, a.s., 2005, 165 s. ISBN 80-247-1388-8.

SEIWERT, Lothar J. a Brian TRACY. *Jak sladit práci a osobní život ... a udržet si tělesnou i duševní pohodu*. První české vydání, Praha: Grada Publishing, a.s., 2011, 162 s. ISBN 978-80-247-4021-8.

SIROVÁTKO, Tomáš, Petr MAREŠ, editoři. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. První vydání, Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2003, 272 s. ISBN 80-210-3048-8.

ŠTÁFEK, Pavel. *Interpretace změn politiky zaměstnanosti v oblasti rekvalifikací z pohledu Úřadu práce ČR jako firmy*. 1. Vydání, Hradec Králové: Hradecké ekonomické dny 2015, díl III., Gaudeamus, Univerzita Hradec Králové, 2015, 407 s. ISBN 978-80-7435-548-6.

ŠTIKAR, Jiří, Milan RYMEŠ, Karel RIEGEL, Jiří HOSKOVEC. *ZÁKLADY PSYCHOLOGIE PRÁCE A ORGANIZACE*. Praha: Vydalo KAROLINUM – nakladatelství Univerzity Karlovy, 1998, 203 s. ISBN 80-7184-091-2.

TAYLOR, Ros. *Sebedůvěra v práci. Jak ji získat a posilovat*. 1. vydání, Praha: Grada Publishing, a.s., 2012, 185 s. ISBN 978-80-247-4276-2.

TRHLÍKOVÁ, Jana, Helena ÚLOVCOVÁ, Jiří VOJTĚCH. *Sociální aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí s nízkou úrovní vzdělání*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2006, 68 s. ISBN 80-85118-98-X.

VOLEJNÍKOVÁ, Jolana. *Strukturální nezaměstnanost v České republice*. 1. Vydání, Hradec Králové: Hradecké ekonomické dny 2015, díl III., Gaudeamus, Univerzita Hradec Králové, 2015, 407 s. ISBN 978-80-7435-548-6.

VÝROST, Jozef a Ivan SLAMĚNÍK. *Aplikovaná sociální psychologie II*. Vydání 1., Praha: Grada Publishing, spol. s r.o., 2001, 260 s. ISBN 80-247-0042-5.

ZÁKONY

ÚZ č. 1100. Úplné znění. *Zákoník práce*. Vydává Nakladatelství Sagit, a.s., Ostrava-Hrabůvka, 2017, 143 s. ISBN 978-80-7488-129-9. Dostupné také z: <http://www.sagit.cz>.

ÚZ č. 1181. Úplné znění. *Pracovněprávní předpisy. Zaměstnanost zákon o zaměstnanosti a všechny prováděcí předpisy. Úřady práce, odbory, kolektivní vyjednávání, ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, inspekce práce*. Vydává Nakladatelství Sagit, a.s., Ostrava-Hrabůvka, 2017, 271 s. ISBN 978-80-7488-213-5. Dostupné také z: <http://www.sagit.cz>.

INTERNETOVÉ ZDROJE

Inspektoři v Česku loni odhalili 2290 nelegálních zaměstnanců. *Zet.cz* [online]. Vydání: 17. 3. 2017. © 2017, Lagardère Active ČR, a.s., [cit. 2017-04-15]. Dostupné z: <https://www.zet.cz/tema/inspektori-v-cesku-loni-odhalili-2290-nelegalnich-zamestnancu-12328>

GOLA, Petr. Jak vysoká je hranice chudoby v EU? In: *Finance CZ* [online]. Vydání: 9. 11. 2015. Copyright © 2017, Mladá Fronta a.s. [cit. 2017-04-16]. Dostupné z: <http://www.finance.cz/zpravy/finance/455208-jak-vysoka-je-hranice-chudoby-v-eu/>

HOLÝ, Dalibor. Nové ukazatele nezaměstnanosti. In: *STATISTIKA & MY. Měsíčník Českého statistického úřadu* [online]. Vydání: 01/2013. Copyright © 2016, Český statistický úřad, STATISTIKA & MY [cit. 2017-04-14]. Dostupné z: <http://www.statistikaamy.cz/2015/07/nove-ukazatele-nezamestnanosti/>

Aktuálně realizované projekty z EU fondů na MPSV. *Integrovaný portál MPSV* [online]. Vydání: 6. 3. 2017. Za úplnost odpovídá odbor 41, oddělení 411, a Úřad práce ČR. Copyright © 2002 – 2015 OKsystem a.s. [cit. 2017-04-16]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/18823>

Statistiky nezaměstnanosti. Měsíční statistika nezaměstnanosti 2016. *Integrovaný portál MPSV* [online]. Copyright © 2002 – 2015 OKsystem a.s. [cit. 2017-03-18]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>.

Osobní část dotazníku (zakroužkujte vždy jednu z odpovědí):

	Otázka	ano	spíše ano	spíše ne	ne
1	Zhoršil se Vám vlivem nezaměstnanosti zdravotní stav?	4	3	2	1
2	Překonávat problém nezaměstnanosti Vám pomáhá:				
a	Evidence uchazeče o zaměstnání na Úřadu práce	4	3	2	1
b	Rodina	4	3	2	1
c	Přátelé	4	3	2	1
d	Záliba (studium, četba, sport, turistika, zahrádkaření, internet apod.)	4	3	2	1
e	Nikdo mi nepomáhá	4	3	2	1
3	Překážkou získání nového pracovního místa je:				
a	Můj věk	4	3	2	1
b	Zdravotní stav	4	3	2	1
c	Dojíždění - ubytování	4	3	2	1
d	Nedostatek kvalifikace (např.: školní vzdělání, ŘP přísl. skupiny, svářečský průkaz apod.)	4	3	2	1
e	Nedostatek předchozí praxe	4	3	2	1
f	Malá nabídka volných pracovních míst	4	3	2	1
g	Nevhodná nabídka volných pracovních míst	4	3	2	1
4	Kde získáváte informace o nových pracovních místech:				
a	Z nabídky Úřadu práce	4	3	2	1
b	Od známých podnikatelů	4	3	2	1
c	Od přátel	4	3	2	1
d	Na internetu nebo volné inzerci	4	3	2	1
e	V rodině	4	3	2	1
5	Snažíte se vždy od zaměstnavatele před započítím práce získat pracovní smlouvu nebo alespoň písemnou dohodu o provedení práce?	4	3	2	1
6	Vyhovují Vám občasné výpomoci v rámci např. dohod o provedení práce?	4	3	2	1
7	Byla Vám již někdy v minulosti nabídnuta práce tzv. „na zkoušku“ bez navázaného pracovněprávního vztahu s příslibem budoucího zaměstnání?	4	3	2	1
8	Myslíte, že mají význam kontroly dodržování zákonů u zaměstnavatelů z hlediska zabránění výkonu nelegální práce?	4	3	2	1
9	Byla důvodem skončení Vašeho předchozího podnikání (nevyplňujte, jestliže jste nepodnikal/a):				
a	Špatná finanční situace	4	3	2	1
b	Zdravotní stav	4	3	2	1
c	Nedostatek zakázek	4	3	2	1
10	Důvodem skončení Vašich zaměstnání u bývalých zaměstnavatelů převážně byly:				
a	Vzájemná dohoda	4	3	2	1
b	Organizační důvody zaměstnavatele	4	3	2	1
c	Zdravotní stav	4	3	2	1
d	Propuštění ze strany zaměstnavatele	4	3	2	1
e	Ve zkušební době	4	3	2	1
f	Podal(a) jsem výpověď	4	3	2	1
g	Uplynutí sjednané doby – u zaměstnání na dobu určitou	4	3	2	1
11	V současné době mi evidence uchazeče o zaměstnání na Úřadu práce:				
a	Vyhovuje	4	3	2	1
b	Nevyhovuje	4	3	2	1
c	Místo si hledám	4	3	2	1
12	Pomáhá Vám evidence uchazeče o zaměstnání na Úřadu práce v získání nového zaměstnání?	4	3	2	1
13	Získal(a) jste v minulých letech nové pracovní místo díky pomoci Úřadu práce?	4	3	2	1
14	Získal(a) jste v minulých letech nové pracovní místo vždy bez pomoci Úřadu práce?	4	3	2	1

Děkuji Vám za spolupráci.