

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra humanitních věd



Diplomová práce

Nezaměstnanost jako sociální problém

Jana Štěpánková

© 2019 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Jana Štěpánková

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Nezaměstnanost jako sociální problém

Název anglicky

Unemployment as a social problem

Cíle práce

Cílem diplomové práce je vysvětlit pojem nezaměstnanost, analyzovat sociální dopady, které nezaměstnanost přináší a hledat řešení tohoto problému. Diplomová práce je zaměřena na Pardubický kraj, konkrétně na okres Chrudim. Součástí diplomové práce bude dotazníkové šetření s cílem zjistit dopady nezaměstnanosti a postoje respondentů při hledání nového pracovního uplatnění. V závěru práce budou vyhodnoceny výsledky průzkumu a nastíněny návrhy na případné zlepšení tohoto problému.

Harmonogram zpracování:

Březen 2018 – specifikace metodiky, stručný obsah teoretické části práce

Srpen 2018 – zpracování teoretické části DP (úvod, popis metodiky, literární rešerše)

Prosinec 2018 až leden 2019 – vlastní terénní šetření

Květen 2019 – zpracování a odevzdání empirické části v první verzi

Říjen 2019 – odevzdání kompletní DP se zpracovanými připomínkami

Metodika

Diplomová práce je rozdělena na dvě části.

V první části budou prezentována teoretická východiska a potřebné teoretické poznatky. Budou zde definovány jednotlivé pojmy, týkající se této problematiky. V teoretické části bude zmíněna také problematika tzv. "agentur práce" a zaměstnávání cizinců. Na závěr teoretické části budou použity údaje o okrese Chrudim, ke kterému se bude vázat praktická část. Budou zde použity konkrétní údaje o počtu krátkodobě i dlouhodobě nezaměstnaných a nejrizikovějších skupinách na současném trhu práce v rámci tohoto okresu.

V praktické části diplomové práce budou zpracovány údaje o dopadech nezaměstnanosti v okrese Chrudim. Jako výzkumná technika bude použito dotazníkové šetření. Budou zde zmapovány názory a postoje nezaměstnaných obyvatel v okrese Chrudim.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

agentura práce, dotazníkové šetření, nezaměstnanost, úřad práce

Doporučené zdroje informací

BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4.

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

JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická, Národohospodářská fakulta, 1999. ISBN 80-7079-635-9.

KACZOR, P. – VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. ISBN 80-901424-9-4.

Předběžný termín obhajoby

2019/20 ZS – PEF (únor 2020)

Vedoucí práce

prof. PhDr. Ing. Věra Majerová, CSc.

Garantující pracoviště

Katedra humanitních věd

Elektronicky schváleno dne 1. 11. 2019

prof. PhDr. Michal Lošťák, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 4. 11. 2019

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 04. 11. 2019

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci „Nezaměstnanost jako sociální problém“ jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucí diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne: _____

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala paní prof. Ing. PhDr. Věře Majerové, CSc. za odborné vedení mé diplomové práce a mnoho cenných rad. Dále bych chtěla také poděkovat pracovníci úřadu práce a zástupcům dotazovaných společností za poskytnutí informací a v neposlední řadě také mé rodině za podporu.

Nezaměstnanost jako sociální problém

Abstrakt

Tato diplomová práce se zabývá nezaměstnaností jako sociálním problémem. Vysvětluje jednotlivé pojmy spojené s nezaměstnaností. Popisuje ekonomické, sociální a psychologické důsledky nezaměstnanosti a snaží se najít řešení tohoto závažného problému. Je zaměřena na nezaměstnanost rizikových skupin na současném trhu práce. Zároveň se zabývá i nedostatkem pracovní síly a efektivním využitím domácí pracovní síly. Popisuje hlavní cíle státní politiky zaměstnanosti. Zamýšlí se nad problematikou agenturního zaměstnávání cizinců. Zabývá se otázkou projektů Evropského sociálního fondu. Zaměřuje se na Pardubický kraj, konkrétně okres Chrudim. Popisuje silné a slabé stránky tohoto okresu, obsahuje údaje o zastoupeném průmyslu a největších obchodních společnostech a nabízených rekvalifikacích. Zachycuje názory zástupců úřadu práce a zástupců dvou největších firem v místě mého bydliště. Vyzdvihuje spolupráci místního učiliště se zaměstnavateli regionu.

V praktické části práce je provedeno dotazníkové šetření mezi respondenty v okrese Chrudim s cílem zjistit názory a postoje nezaměstnaných k této tíživé situaci. Součástí diplomové práce je stanovení hypotéz a testování závislostí mezi kvantitativními znaky.

Klíčová slova: nezaměstnanost, rizikové skupiny, státní politika zaměstnanosti, agentury práce

Unemployment as a social problem

Abstract

This thesis deals with unemployment as a social issue. It explains individual terms related to unemployment. Thesis describes economical, social and psychological consequences of unemployment and it tries to find a solution of this serious problem. It is focused on unemployment of high-risk groups in current labor market. Thesis deals with lack of manpower and effective use of domestic manpower. It is thought about giving jobs to the people from abroad. Thesis deals with project of European Social Fund with focus on Pardubice region, specifically district of Chrudim. Thesis describes strengths and weaknesses of this district, details about industry in the district, biggest companies and possible retraining. It intercepts opinions of deputies of Labour Office and intercepts two biggest companies of my hometown. It emphasizes collaboration of local high school with local companies.

In research part was evaluated survey research, with the aim being to find out thoughts and opinions of unemployed people. Part of this thesis was hypothesis determination and testing of relationship between quantity characteristics.

Klíčová slova: unemployment, high-risk groups, employment agencies, state employment policy

Obsah

1. Úvod.....	12
2. Cíl práce a metodika	13
2.1 Cíl práce	13
2.2 Metodika.....	13
3. Nezaměstnanost	14
3.1 Charakteristika nezaměstnanosti	14
3.2 Základní pojmy nezaměstnanosti	15
3.3 Dělení nezaměstnanosti	16
3.3.1 Z hlediska dobrovolnosti.....	16
3.3.2 Ze sociologického hlediska.....	16
3.3.3 Z časového hlediska	17
3.3.4 Z hlediska příčin.....	18
3.4 Měření nezaměstnanosti	19
3.5 Důsledky nezaměstnanosti	20
3.5.1 Ekonomické, sociální a psychologické důsledky nezaměstnanosti	21
4. Rizikové skupiny	23
4.1 Zdravotně postižení	24
4.2 Absolventi	24
4.3 Lidé starší 50 let	24
5. Trh práce.....	25
5.1 Charakteristika trhu práce	25
5.2 Nabídka práce, poptávka po práci	27
5.2.1 Nabídka práce	27
5.2.2 Poptávka po práci.....	28
5.2.3 Nedostatek pracovní síly na trhu práce	30
6. Státní politika zaměstnanosti	34
6.1 Pasivní	37
6.2 Aktivní.....	38
6.3 Zprostředkování zaměstnání.....	41
7. Agentury práce	42
7.1 Zaměstnávání cizinců	43
8. Skupina uchazečů ohrožena dlouhodobou nezaměstnaností 50+	47
9. Projekty Evropského sociálního fondu	49
10. Charakteristika Pardubického kraje	52

10.1	Charakteristika okresu Chrudim	53
11.	Vlastní práce.....	57
11.1	Vývoj nezaměstnanosti na trhu práce v letech 2015 až 2018	58
11.2	Vývoj počtu nezaměstnanosti rizikových skupin na trhu práce v letech 2015 až 2018.....	59
11.2.1	Analýza vývoje počtu nezaměstnaných absolventů škol a mladistvých... ..	59
11.2.2	Analýza vývoje počtu nezaměstnaných osob se zdravotním postižením .	60
11.2.3	Analýza vývoje počtu nezaměstnaných osob starších 50 let	61
11.2.4	Délka nezaměstnanosti	62
11.3	Názory zástupců úřadu práce	63
11.4	Názory zástupců firem	65
11.4.1	Dako-CZ	66
11.4.2	KOVOLIS HEDVIKOV a.s.	66
11.5	Metoda sběru dat	67
11.6	Výsledky vlastního šetření	69
11.7	Stanovení hypotéz a testování závislostí mezi kvantitativními znaky	81
11.7.1	Závislost ochoty respondentů absolvovat rekvalifikace ve vztahu k pohlaví, věku a vzdělání respondentů	81
11.7.2	Závislost na vzdálenosti dojíždět za prací ve vztahu k pohlaví, věku a vzdělání respondentů	84
11.7.3	Závislost odmítání hůře placené práce, případně práce s nižší kvalifikací ve vztahu k pohlaví, věku a vzdělání.....	87
11.7.4	Závislost na délce hledání zaměstnání ve vztahu s nutností vyhledat odbornou pomoc psychologa, ve vztahu ke zvládnutí této situace z psychického hlediska a ve vztahu s ochotou přijmout hůře placenou práci či práci s nižší kvalifikací.....	90
12.	Závěr	94
	Seznam použitých zdrojů	97

Seznam obrázků

Obrázek 1: Rozdělení obyvatelstva na ekonomicky aktivní a ekonomicky neaktivní	15
Obrázek 2: Míra registrované nezaměstnanosti a podíl nezaměstnaných osob	20
Obrázek 3: Křivka nabídky práce	28
Obrázek 4: Rovnováha na trhu práce	29
Obrázek 5: Státní politika zaměstnanosti	36
Obrázek 6: Okresy Pardubického kraje	52

Seznam tabulek

Tabulka 1 Základní ukazatele nezaměstnanosti k 30. 6. 2018 v krajích České republiky...	26
Tabulka 2: Průměrná mzda a medián mezd za jednotlivá čtvrtletí	30
Tabulka 3: Výše minimální mzdy	32
Tabulka 4: Zahraniční zaměstnanost v jednotlivých okresech k 31. 12. 2018	44
Tabulka 5: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání starších 50 let	48
Tabulka 6: Vývoj a struktura volných pracovních míst v Pardubickém kraji	53
Tabulka 7: Neumístění uchazeči o zaměstnání k 31. 12. 2018	58
Tabulka 8: Nezaměstnanost v Pardubickém kraji v letech 2015 až 2018 v členění dle okresů	59
Tabulka 9: Počet nezaměstnaných absolventů škol a mladistvých	59
Tabulka 10: Počet nezaměstnaných osob zdravotně postižených	60
Tabulka 11: Počet nezaměstnaných osob starších 50 let	61
Tabulka 12: Délka nezaměstnanosti v Pardubickém kraji a okrese Chrudim v letech 2015 až 2018	62
Tabulka 13: Měsíční příspěvek poskytovaný firmou KOVOLIS HEDVIKOV a.s.	67
Tabulka 14: Skutečné četnosti z dotazníkového šetření	81
Tabulka 15: Očekávané četnosti	81
Tabulka 16: Očekávané četnosti	82
Tabulka 17: Očekávané četnosti	82
Tabulka 18: Očekávané četnosti po sloučení	83
Tabulka 19: Skutečné četnosti	83
Tabulka 20: Očekávané četnosti	83
Tabulka 21: Očekávané četnosti po sloučení	84
Tabulka 22: Skutečná četnost	85
Tabulka 23: Očekávané četnosti	85
Tabulka 24: Skutečné četnosti	85
Tabulka 25: Očekávané četnosti	85
Tabulka 26: Očekávané četnosti po sloučení	86
Tabulka 27: Skutečné četnosti	86
Tabulka 28: Očekávané četnosti	87
Tabulka 29: Skutečné četnosti	88
Tabulka 30: Očekávané četnosti	88
Tabulka 31: Skutečné četnosti	88
Tabulka 32: Očekávané četnosti	89
Tabulka 33: Skutečné četnosti	89
Tabulka 34: Očekávané četnosti	90
Tabulka 35: Skutečné četnosti	91
Tabulka 36: Očekávané četnosti	91
Tabulka 37: Skutečné četnosti	92
Tabulka 38: Očekávané četnosti	92

Tabulka 39: Očekávané četnosti po spojení kategorií	92
Tabulka 40: Skutečné četnosti	93
Tabulka 41: Očekávané četnosti	93

Seznam grafů

Graf 1: Počet nezaměstnaných absolventů škol a mladistvých	60
Graf 2: Počet nezaměstnaných osob zdravotně postižených	61
Graf 3: Počet nezaměstnaných osob starších 50 let	62
Graf 4: Respondenti vhodní k analýze z celkového počtu	69
Graf 5: Pohlaví a věková struktura	70
Graf 6: Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů (otázka č. 5)	70
Graf 7: Význam aktivní politiky zaměstnanosti (otázka č. 6)	71
Graf 8: Skupiny ohrožené nezaměstnaností na trhu práce (otázka č. 7)	71
Graf 9: Názor respondentů na zaměstnávání cizinců v České republice (otázka č. 8)	72
Graf 10: Aktivní hledání zaměstnání	73
Graf 11: Doba hledání nového zaměstnání (otázka č. 10)	73
Graf 12: Ochota podstoupit rekvalifikaci (otázka č. 11)	74
Graf 13: Pohlaví a ochota podstoupit rekvalifikaci (otázka č. 11)	75
Graf 14: Uplatnění absolvované rekvalifikace na trhu práce (otázka č. 12)	75
Graf 15: Ochota respondentů přijmout hůře placenou práci či práci s nižší kvalifikací (otázka č. 13)	76
Graf 16: Ochota respondentů dojíždět za prací	76
Graf 17: Vzdálenost, kterou jsou respondenti ochotni dojíždět do zaměstnání (otázka č. 15)	77
Graf 18: Projevy ztráty zaměstnání (otázka č. 16)	77
Graf 19: Zvládání ztráty zaměstnání z psychického hlediska (otázka č. 17)	78
Graf 20: Vyhledání odborné pomoci psychologa (otázka č. 18)	79
Graf 21: Plány řešení nezaměstnanosti (otázka č. 19)	79

1. Úvod

Tématem této diplomové práce je „Nezaměstnanost jako sociální problém“. Ztráta zaměstnání je pro většinu lidí nepříjemnou událostí. Neznamená totiž pouze pokles životní úrovně a ekonomickou nejistotu, ale i ztrátu vztahů a kontaktů. Ještě před rokem 1990 nezaměstnanost neexistovala. Tehdy byli ekonomicky aktivní zaměstnanci, měli pracovní místa a za svoji práci pobírali mzdu. Ale už tehdy šlo o tzv. skrytou nezaměstnanost, neboť mnozí dostávali mzdu za práci, která by v tržních podmínkách odměnu nezískala. Po zahájení ekonomických reforem docházelo k uzavírání neefektivních výrobních a z velkých státních podniků se postupně utvářel soukromý sektor. Postupně docházelo k přesunu pracovníků mezi firmami. Jistotu zaměstnání vystřídala nejistota a součástí našeho života se stala nezaměstnanost otevřená. (1)

Práce je důležitou součástí života člověka. Přináší mu nejen zabezpečení materiální, ale i dodává pocit užitečnosti a důstojné existence. Při ztrátě zaměstnání dochází k poklesu sebevědomí. Vyřazení z práce přináší negativní sociální, psychologické a zdravotní důsledky. Nezaměstnaní propadají depresím, které často řeší užíváním návykových látek (např. alkoholu, drog, ...). Navíc při dlouhodobé nezaměstnanosti ztrácí lidé možnost získávání a udržování pracovních dovedností a návyků. (2) Stát se snaží bojovat s nezaměstnaností prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti a to zejména nástroji aktivní politiky a operačními programy.

Diplomová práce je zaměřena na Pardubický kraj, konkrétně na okres Chrudim. Diplomová práce je rozdělena na dvě části. První část prezentuje teoretická východiska a potřebné teoretické poznatky. Jsou zde charakterizovány jednotlivé pojmy. Následně jsou popsány důsledky, které přináší nezaměstnanost a je zde vysvětlena struktura trhu práce a politika zaměstnanosti. Jsou zde popsány nejohroženější rizikové skupiny. V dalších kapitolách se věnuji agenturám práce a často diskutované problematice zaměstnávání cizinců. Chci se zamyslet nad tím, proč v době ekonomického růstu a zvýšené poptávky nemohou někteří i dlouhodobě nezaměstnaní najít uplatnění na trhu práce.

Praktická část zpracovává údaje o dopadech nezaměstnanosti v okrese Chrudim. Jako výzkumnou techniku použiji dotazníkové šetření. Chci zjistit, co ovlivňuje hledání pracovního místa, jaký význam mají nástroje aktivní politiky.

2. Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem diplomové práce je vysvětlit pojem nezaměstnanost, analyzovat sociální dopady, které nezaměstnanost přináší a hledat řešení tohoto problému. Zaměřím se na Pardubický kraj, konkrétně na okres Chrudim. Součástí diplomové práce bude dotazníkové šetření s cílem zjistit dopady nezaměstnanosti a postoje respondentů při hledání nového pracovního uplatnění. V závěru práce budou vyhodnoceny výsledky průzkumu a nastíněny návrhy na případné zlepšení tohoto problému.

2.2 Metodika

Diplomová práce bude rozdělena na dvě části.

První část bude prezentovat teoretická východiska a potřebné teoretické poznatky. Definovala bych jednotlivé pojmy, týkající se této problematiky. V dalších kapitolách se chci zaměřit na obecné psychologické problémy, které přináší nezaměstnanost a vše co se ztrátou zaměstnání přichází. Chci se zaměřit na podmínky pro získání peněžité podpory v nezaměstnanosti, její výpočet a délku této podpory. V teoretické části chci zmínit také problematiku tzv. „agentur práce“ a zaměstnávání cizinců. Chci se zamyslet nad tím, zda tito lidé nezabírají pozice nezaměstnaných občanů České republiky. Na závěr teoretické části použiji údaje o okresu Chrudim, ke kterému se bude vázat praktická část. Chci zde zachytit nejen obecné informace, ale i údaje o zastoupeném průmyslu a největších obchodních společnostech, které zde nabízejí pracovní uplatnění. Dále se zaměřím na konkrétní údaje o počtu krátkodobě i dlouhodobě nezaměstnaných a na nejrizikovější skupiny na současném trhu práce v rámci tohoto okresu.

Praktická část mé diplomové práce bude zpracovávat údaje o dopadech nezaměstnanosti v okrese Chrudim. Jako výzkumnou techniku chci použít dotazníkové šetření. Cílem praktické části je zjistit dopady nezaměstnanosti a postoje respondentů při hledání nového pracovního uplatnění a jak velký význam má při hledání pracovního místa aktivní politika zaměstnanosti. Dále chci zmapovat názory a postoje nezaměstnaných obyvatel okresu Chrudim, jak tíživou situaci z psychického i sociálního hlediska zvládají. Jak souvisí jejich nezaměstnanost s vybranými patologickými jevy - obzvláště konzumace alkoholu, cigaret, léků. Chci zjistit, jakou strategii nejčastěji volí nezaměstnaní (dále se vzdělávat, dojíždět za prací, přijmout hůře placenou práci), aby získali uplatnění na trhu práce.

3. Nezaměstnanost

3.1 Charakteristika nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je takový stav moderní ekonomiky, kdy osoby v produktivním věku, které jsou ochotny pracovat, nemohou najít práci. (3) Nezaměstnanost můžeme definovat jako nerealizovanou nabídku na trhu práce, kdy nabídka převládá nad poptávkou nebo struktura nabídky neodpovídá struktuře poptávky. (4)

Z ekonomického hlediska je nezaměstnanost vyvolána snížením potřeby pracovní síly. Důvodem může být např. hospodářský úpadek, modernizace, racionalizace výroby, popř. přesuny kapitálu do zahraničí za levnější pracovní silou. (5)

Obecně se za nezaměstnaného považuje osoba, která (4):

- je starší 15 let;
- aktivně hledá práci;
- je připravena k nástupu do práce do 14 dnů.

Nezaměstnanost neznamená jen riziko v rovině sociální a politické, dotýká se i ekonomiky dané země, neboť z důvodu nedostatku pracovních míst není plně využíván potenciál pracovní síly. Přesto z ekonomického hlediska není na význam nezaměstnanosti jednotný názor. Dokonce část ekonomů je přesvědčena, že nezaměstnanost v přiměřeném rozsahu je pro trh práce i ekonomiku zdravá, neboť pomáhá udržovat konkurenci na trhu práce. Cílem hospodářské politiky státu je dosažení tzv. přirozené míry nezaměstnanosti. (4)

Přirozená míra nezaměstnanosti (NAIRU) je míra nezaměstnanosti, při níž je počet nezaměstnaných nižší nebo roven počtu volných pracovních míst. Tato nezaměstnanost je označena jako dobrovolná, neboť nezaměstnaní nemají z různých důvodů zájem o nabízená pracovní místa. (6)

Jedná se o úroveň nezaměstnanosti, která odpovídá ekonomice fungující na úrovni „ideálního produktu“, tzn. že jsou optimálně využity výrobní faktory, včetně pracovní síly. Při přirozené míře nezaměstnanosti se často hovoří o míře nezaměstnanosti, která neurychluje inflaci. (6)

Pokud dojde k nevyužití výrobní kapacity a pracovní síly, je reálně dosahovaný produkt nižší. Tento jev označujeme v ekonomice jako „recesní mezera“, je zapotřebí

aktivovat růst poptávky na trhu výrobků a služeb a zároveň i zaměstnanost. O tzv. „inflační mezeře“ hovoříme v případě, že je ekonomika přetížena a dosahuje vyššího než potencionálního produktu. To se projevuje nedostatkem výrobních kapacit i pracovní síly a tlakem na růst cen (inflaci). Pro ekonomiku je tento jev nezdravý. Trh práce musí najít rovnováhu v cenách. (6)

3.2 Základní pojmy nezaměstnanosti

Obyvatelstvo členíme na:

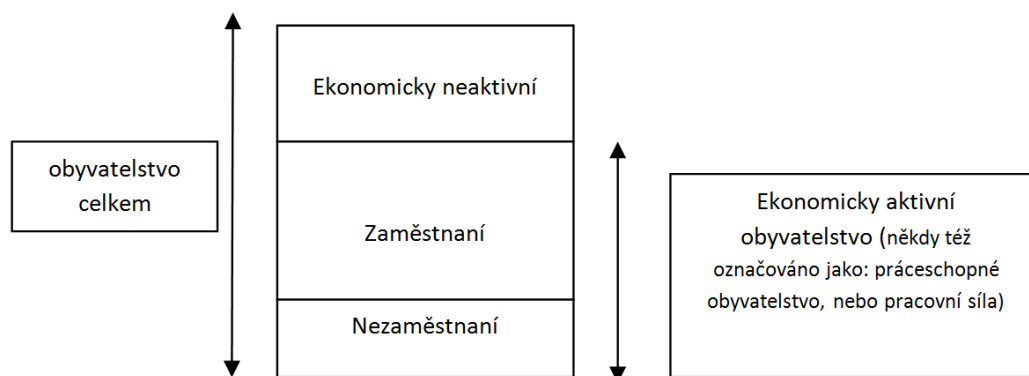
- ekonomicky aktivní (zaměstnaní a nezaměstnaní)
- neaktivní (např. studenti, důchodci, ženy v domácnosti)

Ekonomicky aktivní obyvatelstvo neboli „práceschopné obyvatelstvo“ jsou lidé, kteří mohou vykonávat práci. Patří sem i skupina nezaměstnaných.

Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo jsou lidé, kteří nejsou zapojeni do pracovního procesu, neboť jim brání nějaké zdravotní, věkové nebo tzv. právní překážky.

Toto rozdělení ukazuje následující schéma.

Obrázek 1: Rozdělení obyvatelstva na ekonomicky aktivní a ekonomicky neaktivní



Zdroj: Kaczor (2011) s. 47

Nezaměstnaní jsou lidé v produktivním věku, kteří aktivně hledají práci, jsou zaregistrovaní na úřadě práce. Obracují se s žádostí o práci přímo na zaměstnavatele, vyhledávají nabídky formou inzerce nebo podnikají kroky k založení vlastní firmy či živnosti. Nepracují ani nepodnikají a jsou k dispozici nastoupit do práce nejpozději do 14 dnů. Jsou to lidé ochotní a schopní pracovat. (5)

Zaměstnaní jsou lidé, kteří mají placené zaměstnání nebo mají vlastní zdroj obživy (např. podnikatelé a osoby samostatně výdělečně činné). Do této skupiny patří i ti, kteří nejsou určitou dobu přítomni v práci (např. jsou nemocní nebo na dovolené). (5)

3.3 Dělení nezaměstnanosti

V souvislosti s dělením nezaměstnanosti je nutné zmínit, že ne každý nezaměstnaný hledá práci. Z tohoto hlediska rozdělujeme nezaměstnanost na dobrovolnou a nedobrovolnou.

3.3.1 Z hlediska dobrovolnosti

Dobrovolná a nedobrovolná

Pro dobrovolnou nezaměstnanost je typická preference pobírání sociálních dávek (zejména nekvalifikovaní jedinci). Naproti tomu nedobrovolně nezaměstnaní jsou jedinci, kteří aktivně práci hledají, ale nemohou ji najít např. z důvodu věku, kvalifikace, apod. Významným faktorem je konkrétní nastavení sociálního systému v dané ekonomice. Podstatná část dobrovolně nezaměstnaných jsou nezaměstnaní dlouhodobě. (6)

3.3.2 Ze sociologického hlediska můžeme dělit nezaměstnanost na:

- otevřenou
- skrytou
- nepravou

Otevřená nezaměstnanost

Do otevřené nezaměstnanosti řadíme lidi, kteří jsou na práci závislí, nemají jiný zdroj obživy a práci hledají. Jsou to lidé registrovaní na úřadu práce, zprostředkovatelích, popř. si hledají práci sami prostřednictvím inzerce. (5)

Skrytá nezaměstnanost

Do skryté nezaměstnanosti patří nezaměstnaní, kteří sice pracovat chtějí, ale práci nehledají, protože hledání již vzdali. Dále se do skryté nezaměstnanosti řadí případy nedobrovolné částečné zaměstnanosti (zkrácená pracovní doba). Někteří ekonomové do této skupiny řadí i přezaměstnanost, kdy podniky zaměstnávají více lidí než opravdu potřebují. Skrytou nezaměstnaností mohou být i při nemožnosti najít si práci tzv. „úniková řešení“. Příkladem mohou být osoby bez pracovního uplatnění, které nejsou evidovány

na úřadu práce, nemají pracovní uplatnění a přitom pracovat chtějí. Jedná se např. o osoby v předčasném důchodu, kterým se nedaří pracovní uplatnění na trhu práce získat. Z hlediska ekonomiky tedy představují nevyužitý potenciál na trhu práce. (5)

Nepravá nezaměstnanost

O nepravé nezaměstnanosti hovoříme v případě, kdy nezaměstnaní práci nehledají a využívají podporu v nezaměstnanosti.(5)

3.3.3 Z časového hlediska rozlišujeme nezaměstnanost (6):

- krátkodobou (trvajícím méně než jeden rok);
- dlouhodobou (trvajícím jeden rok a déle);
- sériovou (opakovanou v krátkých časových obdobích).

Krátkodobá nezaměstnanost

Za krátkodobou nezaměstnanost považujeme nezaměstnanost, která netrvá déle než jeden rok. Jedná se o nezaměstnanost dočasnou, která nepřináší velké negativní důsledky. Nejčastěji se za hranici považuje půlroční období až jeden rok. (6)

Dlouhodobá nezaměstnanost

Velmi nežádoucí a nezdravý fenomén představuje významný problém z hlediska společnosti (ztráta pracovních návyků, sociální dávky atd.) i z hlediska samotného dlouhodobě nezaměstnaného (deprese, alkoholismus). Stupňují se výdaje státu. Nejlepší obranou je rozšiřování kvalifikace, ochota přijmou horší pracovní uplatnění. (6)

Sériová nezaměstnanost

Je stejně jako dlouhodobá nezaměstnanost závažným problémem. Jedná se o nezaměstnanost, kdy zaměstnanci, velmi často i svým přičiněním, získané zaměstnání opakovaně ztrácí. (5)

Podzaměstnanost

„Podzaměstnanými“ se označují lidé, kteří museli přijmout práci, která neodpovídá jejich kvalifikaci, popřípadě nastoupit na kratší pracovní úvazek. V jejich případě není optimálně využíván potenciál pracovní síly. (6)

3.3.4 Z hlediska příčin dělíme nezaměstnanost na (5):

- frikční;
- sezónní;
- strukturální a technologickou;
- cyklickou.

Frikční nezaměstnanost

Tato forma je nejméně problémová, neboť odráží pouze fluktuaci pracovní síly na trhu práce přirozenou, kdy lidé mění zaměstnání např. z důvodu lepšího uplatnění či změny bydliště.(6) Dále může být důsledkem změn nabídky a poptávky po zboží a službách. Je to období spjaté s opuštěním a hledáním nového zaměstnání, popř. mezi ukončením školy a nástupem do prvního zaměstnaneckého poměru nebo nástupem do práce po ukončené rodičovské dovolené. Jedná se tedy o dočasný jev. Frikční nezaměstnanost bývá obvykle krátkodobá. Trvá po období přesunu k novému zaměstnavateli. (5)

Sezónní nezaměstnanost

Je typická pro určité profese především v zemědělství, stavebnictví, cestovním ruchu apod. U těchto profesí klesá poptávka v závislosti na ročním období. Výhodou sezónní nezaměstnanosti je její předvídatelnost. (6)

Strukturální nezaměstnanost

Tato forma je naprosto přirozená. Jde o situaci, kdy firmy poptávají jiné profese, než které jim nabízí trh práce. Zde je účinným nástrojem snižování strukturální nezaměstnanosti rekvalifikace a ochota lidí dojíždět za prací. (6)

Technologická nezaměstnanost

Souvisí s vědecko-technickou revolucí a postupným nahrazováním pracovní síly stroji a moderními technologiemi. V tomto případě je obranou kvalifikace v oboru, kde je náhrada lidské práce problematická či zcela nereálná. Příkladem mohou být výzkumní pracovníci, kteří nové technologie vyvíjejí. (6)

Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost je úzce spojená s konkrétní ekonomikou. V době recese a nižší poptávky je vyšší nezaměstnanost. Naopak v období konjunktury a zvýšení

poptávky po výrobcích a službách, klesá míra nezaměstnanosti. Cyklická nezaměstnanost představuje pro ekonomiku riziko. Je důsledkem krize v hospodářství, ekonomické recese, zavírání podniků. (6)

Nezaměstnanost se může prohlubovat i působením dalších faktorů. Příkladem může být tlak odborů na mzdové požadavky, kdy platné smlouvy mezi zaměstnavateli a odbory neumožňují pracovat za nižší plat a dosáhnout tak tržní ceny práce. Dalším faktorem může být špatná práce u orgánů státní správy, kdy nezaměstnaní nejsou dobře informováni o volných pracovních místech. Problémem může být i nastavení sociální dávek, které nemotivují nezaměstnané v hledání pracovního uplatnění. Mezi další problémy můžeme jmenovat zaměstnávání nelegálních přistěhovalců. Rovněž nástup globalizace s sebou přináší problémy, kdy nadnárodní společnosti přesouvají své firmy mezi zeměmi ve snaze najít levnou pracovní sílu. Globalizační procesy doprovází proces prekarizace práce – zbavení sociální i finanční jistoty. Příkladem tohoto jsou pracovní smlouvy na dobu určitou. Propouštění bez udání důvodu nebo tzv. „švarcsystém“. Prekarizace umožňuje se snadno zbavit nepotřebného pracovníka. (5)

3.4 Měření nezaměstnanosti

K měření nezaměstnanosti se užívá ukazatel míry nezaměstnanosti, vyjadřuje se v procentech a počítá se podle vzorce

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

Kde:

u - míra nezaměstnanosti vyjádřena v procentech

U - počet nezaměstnaných

L - počet zaměstnaných

Zdroj: Kaczor (2011), s. 26

Míra nezaměstnanosti je podíl nezaměstnaných ke všem osobám schopným pracovat (tedy zaměstnaným i nezaměstnaným).

Do 31. 12. 2012 v České republice existovaly dvě odlišné hodnoty míry nezaměstnanosti: (6)

a) obecná míra nezaměstnanosti - zjišťovaná Českým statistickým úřadem, vychází z reprezentativního vzorku a je to metodika ILO - EUROSTAT.

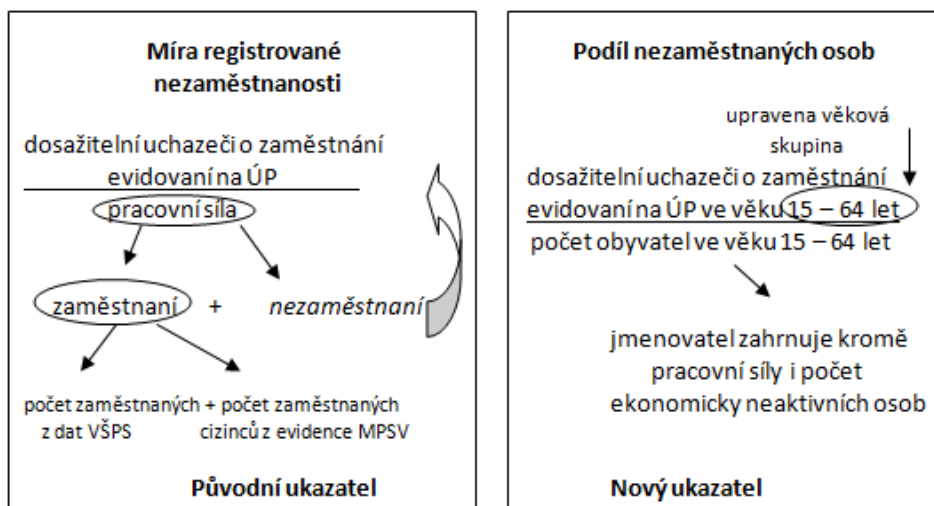
b) registrovaná míra nezaměstnanosti zveřejňovaná Ministerstvem práce a sociálních věcí je vypočítávána na základě údajů Úřadu práce ČR.

Registrovaná míra nezaměstnanosti se však může od skutečné lišit, neboť nezahrnuje pracovníky na zkrácený úvazek a dlouhodobě nezaměstnané, kteří již nárok na podporu v nezaměstnanosti ztratili. A naopak se registrují i ti, kteří práci vůbec nehledají.

Od 1. 1. 2013 je nově používán ukazatel tzv. podílu nezaměstnaných osob na obyvatelstvo ve věku 15 až 64 let, který nahradil ukazatel míry nezaměstnanosti. Nový ukazatel poměruje evidované nezaměstnané ke všem osobám v daném věku. (6)

Následující schéma znázorňuje rozdíl mezi výpočtem míry registrované nezaměstnanosti a podílem nezaměstnaných osob.

Obrázek 2: Míra registrované nezaměstnanosti a podíl nezaměstnaných osob



Zdroj: Kaczor (2011), s. 50

3.5 Důsledky nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je přirozenou součástí tržní ekonomiky. Plní v ní některé sociální a ekonomické funkce. K pozitivním funkcím patří, že nezaměstnanost přispívá k tržní regulaci cen, neboť snižuje náklady na pracovní sílu. Dále vede ke zvyšování kvalifikace, posílení pracovní motivace a žádoucím rekvalifikacím. Aktivuje pohyb pracovních sil za prací. Na straně druhé je nutné zmínit i negativní dopady ekonomické, sociální a politické. Zvyšují se náklady veřejného rozpočtu na politiku zaměstnanosti, ať už zmíníme výdaje na politiku pasivní (podpora v nezaměstnanosti, sociální dávky) i aktivní (např. rekvalifikace i samotný provoz institucí). (4)

3.5.1 Ekonomické, sociální a psychologické důsledky nezaměstnanosti

Ekonomické důsledky nezaměstnanosti pro stát přináší ztrátu produkce, čímž dochází k poklesu hrubého domácího produktu. Vztah mezi mírou nezaměstnanosti a poklesem hrubého domácího produktu vysvětluje Okunův zákon. Ten stanovuje, že při růstu míry nezaměstnanosti o 1% poklesne hrubý domácí produkt o 2 %. Jde o dopad cyklické nezaměstnanosti, kdy ekonomika nevyužívá plně potenciální možnosti - nevyrobí se tolik, kolik je ekonomika schopna vyrábět. Část existující pracovní síly je totiž nevyužitá. Dalším ekonomickým důsledkem je snížení nebo ztráta kvalifikace pracovníků, která se projeví zmenšením nebo omezením celkové spotřeby. Dochází k poklesu odvodů daní do státního rozpočtu. Klesají příjmy domácností, čímž se snižuje jejich kupní síla. Z hlediska státu tedy nezaměstnanost představuje nižší příjmy a vyšší výdaje na politiku nezaměstnanosti. (4)

Nezaměstnanost se promítá i do oblasti psychické, somatické a sociální. Nezaměstnaní si často stěžují na deprese, nervozitu a potíže s koncentrací. Deprese vyvolávají pocity viny a bezmocnosti. U nezaměstnaných dochází ke snížení sebeúcty, jsou v celkovém stresu. Časem se nezaměstnaní lidé uzavírají do sebe. Pokud ucházení se o zaměstnání provází neúspěch, člověk se může stát až apatickým. U nezaměstnaných často dochází k závislosti na alkoholu a jiných návykových látkách. Mezi další rizika spojená s nezaměstnaností patří i kriminalita, chudoba a sklony k násilí. Dochází k nárůstu drogové závislosti, pokusům o sebevraždu. S nezaměstnaností mnohým lidem klesá životní úroveň. Dochází k nárůstu psychosomatických onemocnění (srdeční choroby, žaludeční vředy, zhoršení psychických poruch). (4)

Žít z podpory v nezaměstnanosti znamená pro nezaměstnaného a jeho rodinu velké snížení životní úrovně. Čím déle zůstává člověk nezaměstnaným, tím je jeho finanční situace horší. Nezaměstnaný je často nucen brát jakoukoli i hůře placenou a méně kvalifikovanou práci. Důsledky nezaměstnanosti pocítují nejen nezaměstnaní, ale i celé jejich rodiny. (7)

Ztráta zaměstnání s sebou přináší ztrátu sociálního statusu (prestiže spojené s povoláním) a zároveň přijetí statusu nezaměstnaného. Je spojena s mnohdy nedůstojným hledáním práce a dokazováním vlastní situace úřadům. Zároveň hrozí postupná ztráta kvalifikačních předpokladů a profesních perspektiv. Při dlouhodobé nezaměstnanosti navíc může docházet ke ztrátě pracovních návyků, motivace a etiky. Dochází k poklesu ekonomického standardu, problémům v rodině i sociálních vztazích. Podpora

v nezaměstnanosti znamená obvykle výrazné snížení příjmů. Postupem času mizí úspory, dochází k neschopnosti splácení případných závazků - úvěrů, hypoték. Situace může vést až k hrozbě chudoby. Významné důsledky má nezaměstnanost i pro vztahy v rodině. Nastávají problémy v omezeném rodinném rozpočtu. Nezaměstnaný není mnohdy schopen pokrýt potřeby dětí spojené se školní docházkou (učebnice, různé pomůcky, prostředky na dojíždění do škol, či školní stravování). Často dochází k rozvodům i ztrátě kontaktů s dětmi. Postupně může dojít až k sociální izolaci, ztrátě přátel a zájmů o účast na veřejném životě. Z nezaměstnaného, který se ocitl bez prostředků a pomoci rodiny, se může postupem času stát i bezdomovec. (5)

Každý nezaměstnaný se samozřejmě s důsledky vyrovnává individuálně. Velmi záleží na postoji, adaptabilitě, rodinném zázemí a snaze se co nejdříve vrátit do pracovního procesu.

4. Rizikové skupiny

Každý se může za určitých okolností stát nezaměstnaným. Existují však skupiny, které jsou více a častěji ohroženy nezaměstnaností. Ať už z důvodů kvalifikačních, demografických, etnických nebo důvodem nějakého handicapu. Mezi demografické příčiny můžeme jmenovat pohlaví a věk. (5)

Ženy jsou ohroženější skupinou na trhu práce než muži. Ženy patří ke skupině zaměstnanců s nižší kvalifikací, navíc jejich kariéra bývá často přerušena mateřstvím. Řada zaměstnavatelů odmítá zaměstnávat ženy s malými dětmi. Problémem může být nemocnost nezletilých dětí a s tím spojená absence v zaměstnání. Řešení by mohla přinést nabídka společensky účelných míst na jednu směnu, s kratší pracovní dobou nebo upraveným režimem. (5)

Rovněž věk ovlivňuje uplatnění na trhu práce. U starších lidí se předpokládá menší adaptabilita a mladší pracovník mnohdy v některých profesích představuje levnější pracovní sílu. Naopak problémem u mladých absolventů může být nezkušenost, nedostatek praxe a praktických dovedností. (5)

Velké potíže s hledáním práce mají i lidé se sociálním handicapem. Jedná se o občany propuštěné z vězení a mladé propuštěné z nápravných zařízení, kteří představují vzhledem ke své trestné činnosti pro zaměstnavatele určité riziko. (5)

V našich podmínkách je mezi nezaměstnanými zastoupeno i výrazné procento romské populace. Důvodem může být nízká nebo žádná kvalifikace a minimální motivace k práci. Často nepracují celá pokolení. Děti nemají ve svých rodičích vzor, nejsou vedeny k práci. (5)

Mezi rizikové skupiny dle Václavíkové (4) jsou na trhu práce považovány:

- fyzické osoby se zdravotním postižením;
- mladiství uchazeči o zaměstnání (tzn. fyzické osoby do 20 let);
- uchazeči společensky nepřizpůsobiví;
- nekvalifikovaní uchazeči;
- fyzické osoby pečující o děti do věku 15 let;
- fyzické osoby starší 50 let.

4.1 Zdravotně postižení

Jedná se především o osoby invalidní, se sníženou pracovní schopností. Tito lidé mají menší šanci na uplatnění z důvodu nižší výkonnosti a časté nemocnosti. Z těchto důvodů bývají v evidenci úřadu práce delší dobu. Stát se snaží prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti těmto lidem pomáhat. Zásadní úpravu ochrany zdravotně postižených obsahuje Listina základních práv a svobod. Zaměstnávání osob zdravotně postižených stanoví Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Tento zákon ukládá zaměstnavatelům s 25 a více zaměstnanci zaměstnávat 4% těchto osob. Zaměstnavatel může jednak přímo zaměstnávat zdravotně postižené občany nebo odebírat výrobky od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než polovinu osob se ZPS (změněnou pracovní schopností). Zaměstnavatelé mohou využít příspěvky na zřízení pracovních míst, dále mohou využít daňových úlev. Zaměstnavatelé mohou zřizovat chráněné dílny. Chráněná dílna je pracoviště, kde pracuje více než 60 % osob se změněnou pracovní schopností z celkového počtu zaměstnanců. V současné době dochází ke zlepšení postavení zdravotně postižených na trhu práce. (4, 8)

4.2 Absolventi

O absolventy škol nebyl na trhu práce velký zájem, neboť po ukončení studia nemají žádnou praxi. Dalším problémem u mladých lidí je získaná kvalifikace, která nenachází na trhu práce uplatnění. V současné době se však situace na trhu práce výrazně zlepšila. Absolventům je nabízeno uplatnění i mimo obor jejich vzdělání. (4)

4.3 Lidé starší 50 let

Další ohroženou skupinou jsou lidé starší 50 let. Tito lidé patří mezi rizikové skupiny především kvůli nízké ochotě se dále vzdělávat a tím se přizpůsobovat novým podmínkám, trendům a technologiím. Je u nich předpokládána i snížená fyzická zdatnost a výkon a častější zdravotní potíže. Možnost najít zaměstnání s rostoucím věkem klesá i díky nízké počítačové gramotnosti. Oproti tomu je u starších pracovníků nutné vyzdvihnout dlouhodobou praxi a s tím spojenou vyšší odbornost v dané profesi, loajalitu vůči zaměstnavateli, zodpovědnost a časovou flexibilitu. (4) Otázce této v současnosti nejvíce ohrožené skupiny se budu věnovat v dalších kapitolách.

5. Trh práce

5.1 Charakteristika trhu práce

Lidé potřebují práci z důvodu ekonomických, sociálních i psychologických.(4)

Trh práce je důležitou součástí ekonomiky. Je to místo, kde se střetává nabídka a poptávka po práci, místo kde se setkávají potencionální zaměstnanci a zaměstnavatelé. (3)

Trh práce rozlišujeme: (5)

- primární a sekundární;
- externí a interní;
- formální a neformální.

Primární a sekundární trh práce

Trh práce můžeme rozdělit na primární a sekundární. Na primárním trhu práce se soustřeďují výhodnější pracovní příležitosti poskytující vyšší výdělky, jistotu zaměstnání a možnost profesionálního růstu. Oproti tomu sekundární trh zahrnuje pracovní místa s nízkými požadavky na kvalifikaci a s tím spojené nízké výdělky a malou jistotu zaměstnání. Existuje zde vysoká fluktuace pracovníků. (3) Na primárním trhu jsou pracovníci spíše vyhledávání pro svoji kvalifikaci, specializaci či dovednosti. Na sekundárním trhu se soustřeďují pracovníci, kteří práci spíše hledají. (5)

Interní a externí

Interní (vnitřní) trh funguje většinou u větších firem. Firmy si zajišťují samy vzdělávací systémy, kurzy. Pracovníci zde mají větší možnost ke kariérenímu postupu a relativní jistotu zaměstnání. (5)

Externí (vnější) trh práce funguje mezi podniky a pracovníky, kteří hledají uplatnění např. prostřednictvím úřadu práce. (5)

Formální a neformální

Formální trh je trh „oficiálních pracovních příležitostí“. Je zde uplatňována politika zaměstnanosti. Neformální trh je většinou mimo kontrol institucí. Zahrnuje aktivity spadající do tzv. šedé ekonomiky. (5)

Trh práce je tvořen třemi základními faktory: (3)

- nabídkou práce;
- poptávkou po práci;
- cenou práce – mzdou.

Smyslem trhu práce je rozmístění pracovní síly tak, aby došlo k rovnováze mezi nabídkou a poptávkou po práci. V moderních trzích však k této rovnováze dochází velmi zřídka. Na trhu práce může nastat nedostatek pracovních míst nebo nedostatek pracovní síly. Trh práce je ovlivněn nabídkou a poptávkou po práci. (3)

Již v předchozím roce se situace výrazně zlepšila. K 30. 6. 2018 evidoval Úřad práce České republiky 223 786 uchazečů o zaměstnání, zároveň bylo hlášeno 301 516 volných pracovních míst. V průběhu celého prvního pololetí 2018 vykazoval český trh práce historický nejnižší počet evidovaných uchazečů o zaměstnání a zároveň nejvyšší počet volných pracovních míst.

Český trh se nachází pod přirozenou mírou zaměstnanosti (dle údajů EUROSTATu činila míra nezaměstnanosti 2,2 % v 1. pololetí 2018). Mezi jednotlivými regiony v České republice jsou však zřetelné rozdíly, což ukazuje následující tabulka:(9)

Tabulka 1 Základní ukazatele nezaměstnanosti k 30. 6. 2018 v krajích České republiky

Kraj	Podíl nezaměstnaných osob (%)	Počet uchazečů o zaměstnání	Počet volných pracovních míst
Hl. m. Praha	2,0	19 255	59 425
Středočeský kraj	2,5	24 455	41 938
Jihočeský kraj	1,9	9 163	18 481
Plzeňský kraj	1,9	8 010	31 622
Karlovarský kraj	2,7	5 889	8 239
Ústecký kraj	4,6	27 324	13 845
Liberecký kraj	3,1	9 769	11 057
Královéhradecký kraj	2,1	8 167	13 006
Pardubický kraj	1,8	6 743	30 134
Kraj Vysočina	2,6	9 339	10 225
Jihomoravský kraj	3,6	30 406	23 849
Olomoucký kraj	3,2	14 059	11 373
Zlínský kraj	2,5	10 420	10 936
Moravskoslezský kraj	4,7	40 787	17 386
Česká republika	2,9	223 786	301 516

Zdroj: vlastní zpracování dle dat z integrovaného portálu MPSV, průběžná zpráva: Analýza nabídky a poptávky na trhu práce k 30. 6. 2018, s. 2

Nejméně byla příznivá situace v Moravskoslezském a Ústeckém kraji. Velká část krajů se dokonce potýká s nedostatkem dostupné pracovní síly. Příznivá situace se projevuje i ve zlepšení postavení znevýhodněných osob na trhu práce - zejména absolventů i zdravotně postižených. (9) V současné době patří mezi nejohroženější skupiny osoby nad 50 let, této skupině se budu věnovat i v následující práci.

K 31. 12. 2018 bylo zaevidováno Úřadem práce České republiky celkem 231 534 uchazečů o zaměstnání (o 49 086 méně uchazečů oproti údajům za stejné období v roce 2017) a 324 410 volných pracovních míst (o 191 914 více než v prosinci 2017).(26) Nejvíce těchto volných míst se nacházelo v Praze, Středočeském kraji, Plzeňském kraji, Pardubickém kraji a Jihomoravském kraji. (9)

5.2 Nabídka práce, poptávka po práci

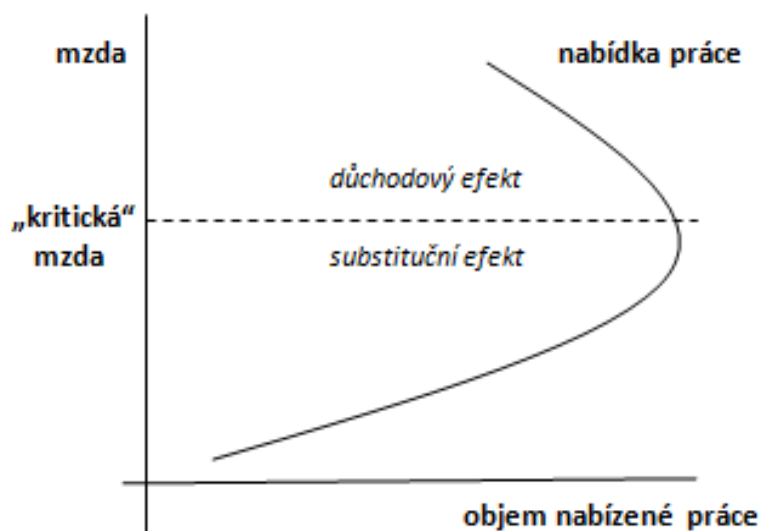
Trh práce má stranu nabídky a poptávky. Nabídku práce tvoří ti, kdo nabízejí pracovní sílu (zaměstnanci, uchazeči o zaměstnání). Poptávku představují firmy, které poptávají pracovní sílu.

5.2.1 Nabídka práce

Nabídku práce ovlivňuje ochota lidí pracovat za mzdy, které trh nabízí a počet disponibilních pracovníků a v neposlední řadě sociální politika státu. Na základě výše mezd se lidé rozhodují mezi volným časem a prací. Pohyb mezd je tedy určující pro rozhodování každého jednotlivce na trhu práce. (3)

Zvýšením mezd můžeme motivovat jedince, kteří dosud nabízenou práci z různých důvodů odmítali, začít svoji pracovní sílu na trhu nabízet. V ekonomice se tento jev označuje jako „substituční efekt“. Lidé, kteří doposud preferovali volný čas před prací, jsou ochotni za atraktivnějších podmínek pracovat. Zvýší-li se mzda, zdraží se volný čas a tím se zvýší nabídka práce. Pracovní nabídka má však rostoucí charakter pouze do určité míry. Dostane-li se nabízená mzda do vysoké úrovně tzv. „kritické mzdy“, nabídka práce se začne snižovat. Dle Kaczora motivace vyšší mzdou platí jen do určité míry a není absolutní. Pokud má volný čas větší užitnou hodnotu než mzda, kterou by si na trhu práce mohl vydělat, dokáže člověk obětovat příležitost výtěžku. (6)

Obrázek 3: Křivka nabídky práce



Zdroj: Kaczor (2011), s. 9

V současné době je příjem některých domácností na takové úrovni, že umožňuje upřednostňovat volný čas před nutností pracovat. Tedy postačí výdělečná aktivita pouze jednoho jejího člena, zatímco druhý z rodiny dává přednost péči o děti a domácnost. Nahrazení práce volným časem se označuje jako „důchodový efekt“. (viz obrázek č. 3) K dalším faktorům určující nabídku na trhu práce tedy patří i majetková situace rodiny a vedlejší zdroje příjmů (např. příjmy z pronájmů). Nabídku práce ovlivňuje i sociální politika státu. V případě štědrého sociálního systému preferují někteří jedinci pobírání sociálních dávek. (6)

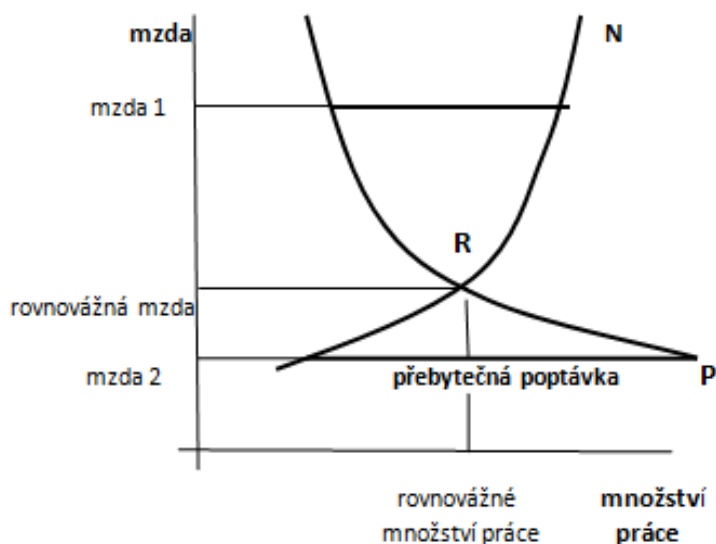
5.2.2 Poptávka po práci

Poptávka práce je odvozena od poptávky po vyprodukovaných výrobcích, tedy po finálních produktech. Hlavními determinanty poptávky po finálních produktech (výrobcích a službách) je příjem z mezního produktu práce. Poptávku vytvářejí firmy, které sledují efektivitu návratnosti svých nákladů na práci. Porovnávají cenu práce (mzdu) a užitek (příjmy) z mezního produktu. Důležitá je i produktivita práce. Při růstu poptávky po práci firmy zaměstnávají více lidí za vyšší mzdu. (3)

Dle Kaczora na trhu práce funguje závislost poptávaného zboží (práce) na jeho ceně (mzdě). Jde o tzv. zákon klesající poptávky. S rostoucí cenou komodity, klesá poptávka po ní. Na trhu práce platí, je-li pracovní síla dražší, firmy jsou nuceny zvažovat počet

pracovníků. Naopak je-li mzda nižší, je zaměstnavatel schopen zaměstnávat více zaměstnanců. Ideální je stav tržní rovnováhy, ke kterému však dochází na moderních trzích velmi málo. Tržní rovnováha je charakterizovaná rovnovážnou mzdou a rovnovážným množstvím práce. (6)

Obrázek 4: Rovnováha na trhu práce



Zdroj: Kaczor (2011), s. 11

Pokud cena práce (mzda) neodpovídá ceně rovnovážné, nebude množství nabízené práce odpovídat poptávce. Může dojít k tzv. přebytečné nabídce práce, to znamená nabídka práce (ochota pracovat) je vyšší, než poptávka (ochota firem pracovníky zaměstnat). Naopak k tzv. „přebytečné poptávce“ po práci dochází, pokud za nízkou mzdu nejsou pracovníci ochotni pracovat a firmy nejsou schopny zajistit potřebný počet zaměstnanců. (viz obrázek č. 4) Pokles poptávky po práci tedy snižuje zaměstnanost a reálnou mzdu. Jde o situaci, kdy je ekonomika ve fázi recese, klesá poptávka po zboží a službách. Růst poptávky zaměstnanosti reálnou mzdu zvyšuje. Jde o situaci, kdy je ekonomika v konjunkturální fázi. Dochází k masivnímu náboru pracovní síly. (6)

V průběhu 1. pol. 2018 vzrostl podíl dlouhodobě neobsazených míst, zejména míst s požadavkem na vysokou kvalifikaci (s vysokoškolským vzděláním) a s požadavkem na vzdělání v učňovských oborech. Přitom v těchto obou skupinách je evidentní dostatek uchazečů o zaměstnání, kteří však požadavkům zaměstnavatelů na kvalifikaci nevyhovují, popř. se neshodují s požadavky uchazečů o zaměstnání. Mezi nejčastější poptávané profese patří např. obsluha strojů a zařízení, řemeslníci a opraváři. K 31. 12. 2018 byla situace

příznivá u pracovních míst vhodných pro absolventy. Na jedno volné místo připadalo 0,1 uchazečů této kategorie. (26) U skupiny osob se zdravotním postižením došlo v průběhu roku 2018 také ke zlepšení situace na trhu práce. O jedno pracovní místo se ucházelo 2,8 osoby se zdravotním postižením. Pozitivní vývoj trhu práce má pozitivní dopad na vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti. Zvyšující se konkurence se pozitivně odráží na růstu průměrných výdělků. (28) Výši průměrných mezd znázorňuje níže uvedená tabulka. Je zde uveden i medián mzdy za jednotlivá čtvrtletí.

Tabulka 2: Průměrná mzda a medián mezd za jednotlivá čtvrtletí

Období	Průměrná mzda v Kč	Medián mezd v Kč
1Q/2017	27 889	23 704
2Q/2017	29 346	24 896
3Q/2017	29 050	25 181
4Q/2017	31 646	27 320
1Q/2018	30 265	25 674
2Q/2018	31 851	27 236
3Q/2018	31 516	27 719
4Q/2018	33 840	29 247

Zdroj: vlastní zpracování dle dat z kurzy.cz

V poslední době se trh práce spíše potýká s nedostatkem pracovní síly.

5.2.3 Nedostatek pracovní síly na trhu práce

I přes nezaměstnanost existují dlouhodobě neobsazená pracovní místa. Na českém trhu práce existují pracovní místa, která se nedaří dlouhodobě obsadit. V době hospodářské recese sice jejich počet výrazně klesl, což představuje ochotu přijmout i horší pracovní nabídky, přesto je jejich počet poměrně vysoký. Legislativa umožňuje, aby byla tato místa nabídnuta cizincům z tzv. třetích zemí prostřednictvím zelených nebo modrých karet. (6)

Nedostatek pracovní síly ohrožuje ekonomiku a hospodářský růst více než přebytek pracovní síly. Příčinou nedostatku je nepříznivý demografický vývoj. Řešením je efektivnější využití domácí pracovní síly a řízená pracovní imigrace ze zahraničí. (6)

Možné způsoby řešení nedostatku pracovní síly na trhu práce:(6)

- a) efektivnější využití domácí pracovní síly
- b) řízená imigrace ze zahraničí.

Efektivnější využití domácí pracovní síly

Nezaměstnané v České republice lze rozdělit do dvou skupin. První skupinu tvoří ti, kteří pracovat chtějí, ale jejich kvalifikace není na trhu žádaná a nemají možnost za prací dojíždět, popřípadě se přestěhovat. Do druhé skupiny řadíme nezaměstnané, kteří pracovat nechtějí a využívají sociální systém. Maximální využití pracovní síly spočívá především ve snižování strukturální nezaměstnanosti. Zároveň je třeba upravit sociální systém tak, aby nebyl zneužitelný těmi, kteří se práci vyhýbají. (6)

Řízená imigrace pracovní síly ze zahraničí

Pracovní imigrace umožňuje efektivnější fungování trhu práce i ekonomiky jako celku. V současných podmínkách trhu práce a demografické struktury obyvatel v České republice představují domácí pracovní síly pouze částečný zdroj k uspokojení poptávky zaměstnavatelů. Lze předpokládat nárůst nedostatku pracovní síly i v budoucnu, ať už u vysoce kvalifikované pracovní síly, často i u řemesel. To vše vede ke snaze o řízenou imigraci, která zajistí případným zahraničním pracovníkům cestu na trh práce v České republice. (6)

K nejdůležitějším faktorům pro efektivnější využití pracovní síly patří (6):

- rekvalifikace uchazečů o zaměstnání;
- podpora mobility pracovní síly v národním měřítku;
- vzdělávací systém a vyšší profesní flexibilita trhu práce;
- sociální systém a jeho optimální nastavení;
- minimalizace fenoménu brain-drain (tj. úniku kvalifikované síly do zahraničí).

Rekvalifikační kurzy

Jedná se o velmi efektivní nástroj v boji proti strukturální nezaměstnanosti. Délka kurzu trvá několik týdnů až měsíců. Rekvalifikace jsou financovány ze státního rozpočtu a prostředků Evropského sociálního fondu.

Podpora mobility pracovní síly

V České republice je velmi nízká ochota dojíždět nebo se přestěhovat za prací.

Vzdělávací systém a vyšší profesní flexibilita na trhu práce

Vzdělanější a kvalifikovanější uchazeč má větší možnost výběru pracovních pozic. V současné době zaměstnavatelé preferují uchazeče o zaměstnání, který vystřídal několik profesí, neboť je většinou zárukou vyšší flexibility.

Sociální systém a jeho optimální nastavení

Sociální systém v České republice je poměrně štědrý a nemotivuje určité skupiny v hledání práce. Sociální systém by měl plnit své poslání - pomoci cíleně každému, kdo se ne vlastní vinnou ocitl ve složité situaci (v případě nemoci, invalidity, stáří). Pokud bude příliš přísný, může se stát, že nedokáže pomoci lidem, kteří to skutečně potřebují. Bude-li příliš benevolentní, zvýší se riziko vyplácení dávek těm, kteří se práci vyhýbají a ve skutečnosti potřební nejsou. Žít ze sociálních dávek upřednostňují hlavně nekvalifikovaní jedinci, neboť rozdíl mezi mzdou, která odpovídá jejich kvalifikaci a příjmy ze sociálních dávek, není velmi výrazný. Sociální systém by měl v každém případě nezaměstnané motivovat k práci. V posledních letech došlo ke zpřísnění sociální legislativy, což má v praxi téměř vždy pozitivní dopady. Příkladem může být zvýšení minimální mzdy. Od 1. 7. 1999 částka minimální mzdy konečně převýšila částku životního minima. Do té doby byl příjmový efekt stejný u člověka pracujícího i žijícího ze sociálních dávek. Od 1. 1. 2007 platí Zákon č. 110 /2006 Sb. o životním a existenčním minimu. Osobám, které nespolupracují s úřady a nesnaží se získat práci je přiznáno pouze tzv. existenční minimum. Dalším příkladem mohou být absolventi škol. Až do roku 2004 měli čerství absolventi škol nárok na podporu, což je nemotivovalo v hledání zaměstnání, neboť dostávali od státu slušné kapesné. Z toho vyplývá, že příliš štědrý sociální systém trhu práce ani ekonomice neprospívá. (6)

Následující tabulka znázorňuje postupné zvyšování minimální mzdy.

Tabulka 3: Výše minimální mzdy

Minimální mzda	
Období od	Kč měsíčně
červenec 1999	3 600
leden 2000	4 000
červenec 2000	4 500
leden 2001	5 000
leden 2002	5 700
leden 2003	6 200

leden 2004	6 700
leden 2005	7 185
leden 2006	7 570
červenec 2006	7 955
leden 2007	8 000
srpen 2013	8 500
leden 2015	9 200
leden 2016	9 900
leden 2017	11 000
leden 2018	12 200
leden 2019	13 350

Zdroj: vlastní zpracování dle dat MPSV

Minimalizace fenoménu brain-drain (odliv mozků)

(tj. úniku kvalifikované síly do zahraničí)

Vysoce kvalifikovaní pracovníci jsou žádaní na trhu práce celého světa. S nedostatkem těchto pracovníků se potýká Česká republika i celá Evropa. Jedná se hlavně o vědecké a inženýrské kapacity a další specializované odborníky - manažery, lékaře, kvalifikovaný zdravotnický personál, informační technologie atd. Pro zlepšení tohoto problému Česká republika zavedla projekt modrých karet - viz kapitola cizinci. Pro Českou republiku jsou největšími konkurenty Německo a Rakousko. Jsou to země s vyšší ekonomickou úrovní a pro českého občana zajisté atraktivnější v životní i mzdové úrovni. Jejich předností je i poměrná dostupnost, kdy potenciální český migrant mnohdy nemusí do těchto zemí trvale přesídlit. Tento odliv je kompenzován příchodem pracovníků ze zemí ekonomicky méně vyspělých. Je velmi důležité si v maximální míře a všemi dostupnými prostředky udržet na trhu práce kvalifikovanou pracovní sílu. (6)

6. Státní politika zaměstnanosti

Hlavním úkolem politiky zaměstnanosti je přispívat k rovnováze na trhu práce a omezení nezaměstnanosti. Politika zaměstnanosti je soubor opatření, která jsou vyhlášována vládou a upravují situaci na trhu práce. (3)

Cílem státní politiky zaměstnanosti je (3):

- dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou;
- využití zdrojů pracovních sil;
- zabezpečení práva občanů na zaměstnání.

Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílejí se na ní zejména zaměstnavatelé a odborové organizace. Zabezpečení státní politiky zaměstnanosti upravuje Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb. ze dne 13. 5. 2004. Mezi jeho dvě hlavní části patří zprostředkování zaměstnání a aktivní politika zaměstnanosti. (8)

Účastníky právních vztahů jsou:

- Česká republika (Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce České republiky);
- fyzické osoby, které jsou způsobilé být zaměstnancem (občané České republiky i cizinci);
- zaměstnavatel.

Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána jakákoli diskriminace.

Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají:

- a) Ministerstvo práce a sociálních věcí;
- b) Úřad práce České republiky.

Ministerstvo práce a sociálních věcí

Ministerstvo práce a sociálních věcí řídí a kontroluje výkon státní správy a dodržování zákona při zabezpečení státní politiky zaměstnanosti. Dále zabezpečuje rozvíjení mezinárodních vztahů a spolupráce na úseku trhu práce, včetně spolupráce s Evropskou unií. Zajišťuje finanční opatření v oblasti zaměstnanosti. Posuzuje rizika související s výkonem nelegální práce. Každoročně předkládá Evropské komisi zprávu

o počtu a výsledcích kontrol v jednotlivých rizikových odvětvích. Je nadřízeným orgánem úřadu práce. (8)

Úřad práce

Úřad práce vznikl jako základní článek služeb zaměstnanosti v České republice v roce 1990 přijetím zákonného opatření předsednictva České národní rady č. 306/1990 Sb., o zřízení úřadu práce. Na úřady práce přešla kompetence okresních národních výborů ve věcech pracovních sil. V roce 1996 fungovalo 77 okresních úřadů. V roce 2004 převzaly úřady práce agendu systému státní sociální podpory od obcí s rozšířenou působností. V roce 2011 změnila úřady práce organizační strukturu. Změny vycházejí ze Zákona č. 73/2011Sb. o Úřadu práce České republiky. Vznikl centralizovaný úřad práce v čele s generálním ředitelem. Pod tento úřad spadá 14 krajských poboček, které se člení na jednotlivá kontaktní pracoviště. (11)

Od 1. 1. 2012 je Úřad práce České republiky tzv. jednotným výplatním místem všech nepojistných sociálních dávek v České republice. Úřad práce řídí Ministerstvo práce a sociálních věcí. Generální ředitelství úřadu práce především zajišťuje ministerstvu podklady ke zpracování programů státní politiky zaměstnanosti, spolupracuje se zahraničními institucemi při plnění závazků v oblasti zaměstnanosti. Vede evidenci agentur práce a vykonává kontrolní činnost, včetně ukládání pokut. Krajské pobočky úřadu práce vyhodnocují situaci na trhu práce ve svém obvodu. Spolupracují při tvorbě programů a zabezpečují financování těchto programů hrazených z prostředků Evropského sociálního fondu. Zabezpečují především nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Kontaktní pracoviště zajišťují zejména zprostředkování práce a výplatu sociálních dávek. Úřad práce se mimo jiné podílí i na ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. (8)

Krajská pobočka úřadu práce je v okrese Chrudim zastoupena čtyřmi kontaktními pracovišti - Hlinsko, Chrudim, Skuteč a Třemošnice.

Zákon o zaměstnanosti rozlišuje občany, kteří využívají pomoci úřadu práce na zájemce o zaměstnání a uchazeče o zaměstnání.

Zájemce o zaměstnání

Zájemce o zaměstnání je fyzická osoba, která projeví zájem o zprostředkování zaměstnání a požádá o zařazení do evidence zájemců kteroukoliv krajskou pobočku Úřadu práce České republiky. (8, § 22)

Zájemcem o zaměstnání se může stát i osoba, která je v pracovněprávním vztahu nebo osoba samostatně výdělečně činná, která si hledá nové uplatnění. Úřad práce České republiky hledá této osobě vhodné zaměstnání a má možnost jí zajistit a popřípadě i financovat rekvalifikaci. Zájemce však nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti a ani na hrazení zákonného pojištění. Zájemce má volný přístup k informacím o trhu práce a volných místech, takže může získat novou práci i novou kvalifikaci. (8)

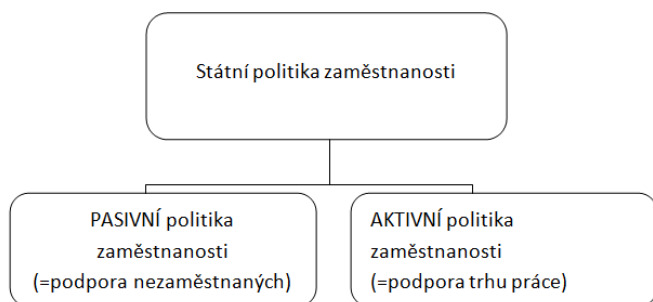
Uchazeč o zaměstnání

Uchazeč o zaměstnání je fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování zaměstnání příslušnou krajskou pobočku úřadu práce podle svého místa bydliště. Při splnění zákonem stanovených podmínek je zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání. Uchazeči o zaměstnání jsou státními pojištěnci, tzn. úřad práce za ně hradí zákonné pojištění. Uchazeč o zaměstnání je osoba, která je nezaměstnaná a splňuje zákonem stanovené podmínky. Uchazeč nesmí být osoba v pracovněprávním vztahu. I zde však platí výjimka. V případě zaměstnání nesmí měsíční výdělek přesáhnout polovinu minimální mzdy. Dále nesmí být osobou samostatně výdělečně činnou, plně invalidní, pobírat peněžitou pomoc v mateřství nebo vykonávat trest odnětí svobody. (8, §24)

Úřady práce mají ve vztahu k nezaměstnaným a nezaměstnanosti dvojí úlohu (viz následující schéma) (8):

- pasivní (např. dávky státní podpory, dávky hmotné nouze);
- aktivní (např. různé dotace zaměstnavatelům, finanční pobídky).

Obrázek 5: Státní politika zaměstnanosti



Zdroj: Kaczor (2011), s. 198

6.1 Pasivní

K účelu sociálně zabezpečit nezaměstnané slouží vyplácení dávek státní sociální podpory, dávek hmotné nouze, případně jiných dávek v kompetenci Úřadu práce České republiky. Tato pasivní politika je sice nezbytná, ale neřeší podstatu nezaměstnanosti.

Hlavním úkolem sociální politiky je vrátit nezaměstnaného co nejdříve na trh práce a učinit ho finančně samostatným. K tomuto účelu slouží především aktivní politika zaměstnanosti, které se budu podrobně věnovat v následující podkapitole.

Jednou z hlavních dávek pasivní politiky je podpora v nezaměstnanosti.

Podpora v nezaměstnanosti - nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč, který splňuje podmínky dle Zákona č. 435/2004 Sb. dle § 39. Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který požádal úřad práce o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a není poživitelem starobního důchodu, zároveň odpracoval v předchozím zaměstnání alespoň 12 měsíců. Tuto podmínku lze splnit započtením náhradní doby zaměstnání.

Za náhradní dobu se považuje (8):

- pobírání invalidního důchodu třetího stupně;
- osobní péče o dítě ve věku do 4 let;
- osobní péče o fyzickou osobu mladší 10 let ve stupni lehké závislosti;
- osobní péče o fyzickou osobu závislou na pomoci ve středně těžké, těžké, úplné závislosti;
- trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízení karantény.

Rozhodujícím obdobím pro posuzování nároků jsou poslední dva roky před zařazením do evidence uchazečů. Podpora náleží uchazeči ode dne podání písemné žádosti nebo ode dne skončení zaměstnání, pokud uchazeč zažádá nejpozději do tří pracovních dnů po skončení zaměstnání, popř. náhradní doby zaměstnání. Výše podpory se vypočítá procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku v jeho posledním zaměstnání. Procentní sazba činí první dva měsíce 65 %, další dva měsíce 50 % a po zbývajících dobu 45 % z průměrného čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. (8)

Doba, po kterou nezaměstnaný pobírá podporu, se nazývá podpůrčí doba. Rozhodující pro délku podpůrčí doby je věk uchazeče ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti.

- a) do 50 let věku 5 měsíců;
- b) od 50 - 55 let věku 8 měsíců;
- c) nad 55 let věku 11 měsíců.

Pokud ukončil uchazeč zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem činí procentní sazba 45% průměrného čistého výdělku.

Při rekvalifikaci je procentní sazba 60% z průměrného čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. V případě, kdy u uchazeče nelze stanovit průměrný čistý měsíční výdělek, činí podpora v nezaměstnanosti po dobu prvních dvou měsíců 0,15 – ti násobek, další dva měsíce ve výši 0,12 – ti násobek a po zbývající podpůrní dobu ve výši 0,11 – ti násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářního roku, kdy byla žádost podána. (8). Maximální výše podpory v roce 2018 činila 0,58 – ti násobek průměrné mzdy (tj. 16 682 Kč) a zároveň maximální výše podpory při rekvalifikaci činila 0,65 – ti násobek průměrné mzdy (tj. 18 695 Kč).

6.2 Aktivní

Hlavním úkolem aktivní politiky je napomáhat tvorbě nových pracovních míst a motivovat zaměstnavatele k zaměstnávání osob, které hledají obtížně zaměstnání (např. zdravotně postižené osoby, osoby starší 50 let, osoby s nízkou kvalifikací a ženy po rodičovské dovolené). Aktivní politika zaměstnanosti slouží jako prevence proti sociálnímu vyloučení. (6) Aktivní politika zaměstnanosti v poslední době podporuje tvorbu míst na zkrácený úvazek. Důvodem je umístění co nejširšího okruhu problémově umístitelných uchazečů a uchazeček, kteří nejsou schopni vykonávat pracovní činnost na plný úvazek.

Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří (6):

- a) rekvalifikace;
- b) investiční pobídky;
- c) veřejně prospěšné práce;
- d) společensky účelná pracovní místa;
- e) překlenovací příspěvek;
- f) příspěvek na zapracování;
- g) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Rekvalifikace - v Zákoně o nezaměstnanosti § 108 je rekvalifikace vymezena takto: „Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. 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 vzdělávání.“ Rekvalifikace tedy spočívá v získání nové kvalifikace nebo rozšiřování stávající. Rekvalifikace je významným nástrojem v boji se strukturální nezaměstnaností. Rekvalifikaci může provádět pouze akreditované vzdělávací zařízení. Uskutečňuje se na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem nebo zájemcem o zaměstnání. Rekvalifikace patří mezi nejvyužívanější nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.(6)

V roce 2018 se rekvalifikace zúčastnilo celkem 12 900 osob (o 5 268 osob méně oproti předchozímu roku). Z toho rekvalifikace zabezpečené Úřadem práce České republiky 7 232 osob a tzv. „zvolené“ rekvalifikace 5 668 osob. Zvolená rekvalifikace je rekvalifikace, kdy si klient sám vybírá rekvalifikační kurz a žádá o schválení a úhradu rekvalifikace Úřad práce České republiky. Oproti roku 2017 došlo ke snížení počtu rekvalifikací, neboť se zde odráží meziroční pokles nezaměstnanosti. Z celkového počtu úspěšně dokončilo zabezpečované rekvalifikace ve sledovaném období téměř 89 % klientů. Z těchto úspěšně ukončených rekvalifikací se 80 % absolventů umístilo na trhu práce. U zvolených rekvalifikací byli klienti ještě úspěšnější. Z těchto rekvalifikací bylo ukončeno úspěšně 95% a 82% absolventů získalo umístění na trhu práce. Mezi nejčastěji zvolené rekvalifikace v roce 2018 patřily kurzy zaměřené na získání řídičských a profesních průkazů, počítačové dovednosti, svářečské kurzy, získání strojnických a jiných odborných průkazů, kurzy účetnictví a kurzy pro pracovníky v sociální oblasti. Z hlediska věku byli nejvíce zastoupeni účastníci mezi 40 až 44 lety a z hlediska kvalifikace uchazeči o zaměstnání s výučním listem, úplným středním vzděláním s maturitou a základním vzděláním. (10)

Investiční pobídky dle zákona o zaměstnanosti jsou „nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního právního předpisu, hmotně podporuje:

a) vytváření nových pracovních míst,

b) rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců.“ (8, §111)

Veřejně prospěšné práce - jsou časově omezené pracovní příležitosti např. při úklidu, údržbě veřejných prostranství a budov ve prospěch obcí. Jsou určené pro dlouhodobě evidované a obtížně umístitelné uchazeče. Příspěvek je časově omezen, nejdéle na 24 měsíců a lze jej poskytnout až do výše skutečně vynaložených prostředků na mzdy. (8, §112)

Společensky účelná pracovní místa - jsou jedním z nejvyužívanějších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, zřizuje je zaměstnavatel na základě dohody s úřadem práce pro osoby, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Úřad práce může poskytnout příspěvek (např. na jedno společensky účelné místo je až 4 násobek průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku). (8, §113)

Překlenovací příspěvek - poskytuje úřad práce osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a rozhodla se podnikat. Příspěvek je poskytován nejdéle na dobu 5 měsíců. Měsíční příspěvek činí nejvýše 0,25 násobek průměrné mzdy. Příspěvek je určený na úhradu provozních nákladů (např. nájemného). (8, §114)

Příspěvek na zapracování - je poskytován na základě dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem. Je určen zaměstnavateli, který přijímá uchazeče o zaměstnání, kterému je věnována zvýšená péče z důvodu zdravotních, věku, péče o dítě nebo jiného vážného důvodu, který má vliv na zhoršené postavení na trhu práce. Měsíční příspěvek na jednu fyzickou osobu je nejvýše polovina minimální mzdy a poskytuje se po dobu minimálně tří měsíců. (8, §116)

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program - poskytuje úřad práce pokud zaměstnavatel přechází na nový zaměstnanecký program a po tuto dobu není schopen zabezpečit pro své zaměstnance práci. Příspěvek činí nejvýše polovinu minimální mzdy na jednoho zaměstnance a poskytuje se maximálně po dobu 6 měsíců. (8, §117)

Mimo výše uvedených nástrojů jsou v rámci aktivní politiky zaměstnanosti uplatňována opatření ve formě poradenství zajištěného prostřednictvím krajských poboček úřadu práce, cílené programy na podporu zaměstnanosti a sdílené zprostředkování zaměstnání.

Poradenství

Poradenské aktivity jsou zaměřeny na poradenství pro volbu povolání, popřípadě změnu profesní orientace. Jsou poskytovány žákům, studentům i uchazečům a zájemcům o zaměstnání. V rámci poradenství bylo v roce 2018 zrealizováno celkem 4 649 skupinových akcí pro školy, kterých se zúčastnilo 98 121 žáků či studentů. Dále bylo v roce 2018 uspořádáno 4 635 akcí pro 35 714 uchazečů o zaměstnání. Mezi další poradenské aktivity patří skupinové informační schůzky zaměřené na informování klientů o jejich právech a povinnostech, rekvalifikacích a dalších nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti. (10)

6.3 Zprostředkování zaměstnání

Rozlišujeme tři základní způsoby zprostředkování zaměstnání (6):

- a) zprostředkování zaměstnání úřadem práce;
- b) zprostředkování zaměstnání agenturou práce;
- c) tzv. sdílené zprostředkování (od roku 2012).

Zprostředkování zaměstnání úřadem práce - tato forma zprostředkování je neplacená, protože zprostředkovatelem je stát, tudíž veškeré služby úřadu jsou poskytovány klientům zdarma. (6)

Zprostředkování agenturou práce - jedná se o zprostředkování na komerční bázi. Náklady na zprostředkování by měly jít vždy k tíži uživatele tj. firmy, pro kterou je pracovní síla zajišťována. (6)

Sdílené zprostředkování zaměstnání - novela zákona od 1. 1. 2012 § 119 a). Je novinkou od ledna 2012, která dává možnost předat některé uchazeče, zejména dlouhodobě evidované agentuře práce. Toto je však umožněno pouze s jejich písemným souhlasem. Cílem je zvýšit šanci některých uchazečů na uplatnění na trhu práce. Úřad práce uzavírá s agenturou práce písemnou dohodu o sdíleném zprostředkování zaměstnání. Na jejím základě poskytuje agentuře příspěvky.(6)

Za sdílené zprostředkování zaměstnání ve výši maximálně 500 Kč za každého uchazeče. Za umístění uchazeče a jeho setrvání v pracovním poměru po dobu nejméně 6 měsíců ve výši max. 6250 Kč. (8)

Agenturám práce se budu podrobněji věnovat v následující kapitole.

7. Agentury práce

Z ekonomického hlediska je agenturní zaměstnávání pronájmem pracovní síly. Vyžaduje vytvoření trojstranného vztahu zaměstnanec, agentura práce a uživatel. V tomto případě agentura práce vystupuje jako zaměstnavatel. Uživatelem je fyzická či právnická osoba, která si pracovní sílu zaměstnance od agentury pronajala a využívá ji k plnění úkolů. Agenturní zaměstnávání je upraveno Úmluvou mezinárodní organizace práce. V České republice bylo plně legalizováno od 1. 10. 2004 novým Zákonem 435/2004 Sb. Agenturní zaměstnávání je součástí pracovně právních vztahů a je bezesporu pozitivní formou zaměstnávání fyzických osob. Je využíváno zejména pro dělnické profese. (14)

Agentury práce mohou provádět zprostředkování zaměstnávání:

- a) na území České republiky;
- b) z území České republiky do zahraničí;
- c) ze zahraničí na území České republiky.

Zprostředkování zaměstnání je možné jen na základě povolení k zprostředkování zaměstnání (tzv. licence) vydané Ministerstvem práce a sociálních věcí. Agentury práce provádějí zprostředkování za úhradu od firem. Úhrada nesmí být požadována od fyzické osoby (budoucího zaměstnance). V praxi však často dochází k porušení tohoto nařízení a pracovníkům jsou strhávány náklady ze mzdy (např. na vstupní prohlídku, v případě předčasného ukončení atd.). Dále v poslední době dochází prostřednictvím agentur na území České republiky k rozšíření nezákonné praxe v oblasti pracovní migrace, která ohrožuje trh práce v České republice. Podstatou je předstírané dočasné vysílání občanů třetích států, kteří mají pobytové oprávnění vydané jiným členským státem (zejména Polskem) do České republiky k údajnému poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v tomto jiném státě. Toto pobytové oprávnění neopravňuje občana třetího státu k výkonu práce. Výkon práce bez povolení k zaměstnání je podle Zákona o zaměstnanosti kvalifikován jako nelegální práce a tito cizinci jsou následně vyhoštěni se zákazem vstupu na území Evropské unie až na 5 let. Občané „třetího státu“ potřebují k výkonu práce v České republice povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou kartu, kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance, zelenou nebo modrou kartu. (8) (viz následující kapitola)

7.1 Zaměstnávání cizinců

Zaměstnávání cizinců na našem území má bohatou tradici. Po roce 1989 se nárůst zaměstnávání cizinců ještě zvýšil. Výrazně se změnila situace se vstupem České republiky do Evropské unie. Počet cizích státních příslušníků na trhu práce v souvislosti s růstem české ekonomiky výrazně narůstá.(4)

K 31. 12. 2018 evidoval úřad práce celkem 568 690 zahraničních zaměstnanců. Nejvíce zastoupeni jsou občané Evropské unie počtem 366 621 osob. Patří sem občané Slovenska s počtem 191 818 osob, Rumunska 44 099 osob, Polska 44 896 osob a Bulharska 34 543 osob. Z občanů třetích zemí měli k 31. 12. 2018 dominantní zastoupení občané Ukrajiny 121 086 osob. Nejvíce cizích občanů pracuje ve zpracovatelském průmyslu, dále následuje obsluha strojů a zařízení. Občané třetích zemí pracují zejména ve službách a prodeji. V souladu se Zákonem o zaměstnanosti jsou na volná pracovní místa přednostně umísťováni občané České republiky, případně občané Evropské unie. Pokud nelze volné pracovní místo obsadit z důvodu požadované kvalifikace nebo nedostatku pracovních sil, může toto místo obsadit cizinec z takzvaných třetích států, tedy i Ukrajiny. Vláda České republiky schválila dva projekty Ukrajinské migrace. Jedná se o projekt Zvláštní postupy pro vysoce kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny se stanovenou roční kvótou 500 zaměstnanců, který je určen většinou pro specialisty IT a specialisty v oblasti prodeje a nákupu, stavební inženýry a strojírenské techniky. A Režim zvláštního zacházení pro kvalifikované uchazeče z Ukrajiny, jehož cílem je urychlit příchod ukrajinských občanů na nedostatkové technické profese. (10)

Cizinci na trhu práce v České republice

Fenomén nezaměstnanosti a příchodu zahraničních pracovníků je vnímán velmi citlivě a panuje kolem něho mnoho mýtů. Ve své práci se chci zamyslet nad pravdivostí těchto výroků. Jedním z nejčastějších mýtů je, že cizinci berou Čechům práci. Práci cizince musí schválit příslušný úřad práce. Cizinci mají na trhu práce v České republice pouze komplementární (tj. doplňkovou) funkci. Obsazují tedy místa, která se nedaří obsadit domácími uchazeči, o která nemají dlouhodobě občané České republiky zájem. Nezastupují zde tedy náhradu (substituci) domácí pracovní síly, neboť s jejich rostoucím počtem nenarůstá nezaměstnanost českých občanů. Cizinci mohou obsadit pouze volná místa, o která nemají dlouhodobě občané České republiky zájem. Ani další mýtus, že přicházející cizinci jsou nekvalifikovanou silou, není pravdivý. Naopak mnohdy

se stává, že na pomocná a nekvalifikovaná místa jsou často přijímáni vysokoškoláci z ekonomicky méně vyspělých zemí. Většina přicházejících pracovníků je vyučena nebo má dokonce maturitu. Dále se často argumentuje nelegální prací cizinců. Nelegální práce se vyskytuje v každé ekonomice a nelze ji zcela vymýtit. Po vstupu České republiky do Evropské unie, kdy padly bariery pracovní migrace z členských zemí Evropské unie, se nelegální práce výrazně snížila. Navíc hrozí cizincům i zaměstnavatelům vysoké pokuty za nelegální práci. Pro nelegálně pracujícího pokuta až 100 000 Kč, pokuta pro zaměstnavatele až 10 000 000 Kč. Problémem zde může být sice přístup některých agentur, které nedodržují pravidla pro zaměstnávání cizinců z tzv. třetích zemí. S tímto nelegálním postupem se však snaží bojovat stát prostřednictvím kontrolní činnosti státní správy. (6)

Rovněž se nezakládá na pravdě, že cizinci nepřispívají do státního rozpočtu a tudíž nejsou přínosem pro celou společnost. Opak je pravdou. Dle analýzy Hospodářské komory přiteče státu z přímých a nepřímých daní a odvodů za zaměstnávání pracovníků zařazených do vládního Režimu Ukrajina více než 2 mld. Kč za rok. Také není pravdivý názor, že cizinci mají nárok na podporu v nezaměstnanosti. Pokud vyprší platnost zaměstnanecké karty, zaměstnanci zanikne pracovní smlouva a ztrácí nárok pobývat na území České republiky. Pokud nenalezne v 60-ti denní tzv. „ochranné“ lhůtě zaměstnání, musí opustit Českou republiku. (24)

Jak potvrzují personalisté, bez zahraničních zaměstnanců by mnoho českých firem muselo některé provozovny zavřít a tím by přišli o práci i čeští zaměstnanci pracující na lepších postech. Cizinci nejen odvádějí ze svých příjmů peníze do státního rozpočtu, ale i nakupují výrobky a využívají různé služby. Z čehož lze usuzovat, že zaměstnaní cizinci naší ekonomice naopak prospívají. Zastoupení cizinců na trhu práce v Pardubickém kraji k 31. 12. 2018 ukazuje následující tabulka.(6)

Tabulka 4: Zahraniční zaměstnanost v jednotlivých okresech k 31. 12. 2018

Okres	Povolení (třetí země)	Zaměst. + modré karty (třetí země)	Informace EU/EHP Švýcarsko	Informace (nepotřebují povolení)	Celkem
Chrudim	505	199	2 123	631	3 458
Pardubice	2 813	993	6 249	1 875	11 930
Svitavy	249	161	1 039	425	1 874
Ústí nad Orlicí	99	647	2 516	746	4 008
Celkem za Pardubický kraj	3 666	2 000	11 927	3 677	21 270

Zdroj: vlastní zpracování dle dat z integrovaného portálu MPSV, Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2018 a strategie APZ pro rok 2019, s. 42

Zaměstnávání občanů členských zemí EU/EHP a Švýcarska

Od 1. 5. 2014 po vstupu České republiky do Evropské unie již nejsou občané EU/EHP a Švýcarska považováni za cizince. Dle Zákona o zaměstnanosti 435/2004 Sb. jim náleží stejné postavení jako občanům České republiky. Mají volný vstup na tuzemský trh práce, nepotřebují pracovní povolení od úřadu práce. Jejich zaměstnavatel je pouze povinen v den nástupu písemně informovat místně příslušný úřad práce. Jedná se o státní příslušníky např. Belgie, Dánska, Estonska, Finska, Francie, Irsko, Itálie, Kypr, Litva, Lotyšsko, Lucembursko, Maďarsko, Malta, Nizozemsko, Polsko, Portugalsko, Rakousko, Řecko, Slovinsko, Slovensko, Španělsko, Švédsko, (Velké Británie), Bulharsko, Německo, Rumunsko, dále Norsko, Lichtenštejnsko, Island a Švýcarsko. (6)

Zaměstnávání občanů z nečlenských zemí EU/EHP

Cizinci, kteří nejsou občany EU/EHP ani Švýcarska, potřebují pro přijetí do pracovního poměru povolení místně příslušného úřadu práce a povolení k pobytu vydávané cizineckou policií. Úřad práce vydá povolení pouze v případě, že pracovní místo není možno obsadit občanem České republiky. Pro cizince z třetích zemí jsou vydávány tzv. modré a zelené karty. (6)

Modré karty

Modrá karta usnadňuje od ledna 2011 imigraci cizinců s vysokou kvalifikací. Modrá karta spojuje povolení k pobytu i k zaměstnání a je vydávána pouze pracovníkům s vyšším odborným nebo vysokoškolským vzděláním. Platnost modré karty je na dobu výkonu zaměstnání uvedeného v pracovní smlouvě plus 3 měsíce. Nejdéle však na dva roky s možností prodloužení na další dva roky. Cizinec pracující na modrou kartu musí splňovat několik podmínek. Musí mít pracovní smlouvu nejdéle na dobu jednoho roku a pracovat na plný úvazek. Dále musí mít sjednanou hrubou mzdu, jejíž výše je alespoň jedna a půl násobek průměrné mzdy v České republice vyhlášené sdělením Ministerstvem práce a sociálních věcí. (6)

Zelené karty

Zelená karta je povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání na území České republiky, spojuje povolení k zaměstnání i pobytu. O zelenou kartu mohou žádat pouze národnosti specifikované ve vyhlášce Ministerstva vnitra České republiky 461/2008

Sb. Zelená karta od ledna 2009 dle novely Zákona č. 433/2004 Sb. urychluje imigraci cizinců s žádoucí kvalifikací z nečlenských zemí Evropské unie do České republiky. (6)

Existují tři typy zelených karet:

Typ A - pro vysokoškolsky vzdělané pracovníky;

Typ B- pro pracovníky, kteří jsou minimálně vyučení;

Typ C - pro ostatní pracovníky - méně kvalifikované nebo nekvalifikované.

Zelené karty jsou vydávány na dva až tři roky. Typ A a B lze za určitých okolností prodloužit o další 3 roky. Typ C je vydáván bez možnosti prodloužení.

8. Skupina uchazečů ohrožena dlouhodobou nezaměstnaností 50+

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. §33 stanoví věnovat zvýšenou péči osobám, které jsou na trhu práce znevýhodněny z důvodu věku, zdravotního stavu, péče o dítě nebo jiného závažného důvodu. Jedná se o uchazeče o zaměstnání starší 50 let, osoby zdravotně postižené, osoby pečující o dítě do 15 let věku nebo jinou závislou osobu. Dále o osoby v hmotné nouzi nebo osoby s jiným sociálním znevýhodněním. (15)

Na vzniku dlouhodobé nezaměstnanosti se v současné době nejvíce podílí vysoký věk a zdravotní stav. Riziko setrvání dlouhodobé nezaměstnanosti se zvyšuje s nízkým vzděláním. Nejvíce je v současné době ohrožena věková skupina starších 55 let. K 30. 6. 2018 evidoval Úřad práce České republiky 84 197 těchto osob, což představuje 37,6 % podíl na celkové nezaměstnanosti. (9)

Důvodem je velmi silná konkurence věkové skupiny 30 - 40 let, která nyní dosahuje ekonomické aktivity a zaměstnavatelé jí dávají přednost před staršími uchazeči. (6)

Mezi hlavní handicapy patří u těchto osob vyšší věk, který s sebou přináší některé negativní faktory. Jedná se zejména o vzdělání, zdravotní stav a blížící se důchodový věk. Mezi starší populací je velké zastoupení osob s nižší kvalifikací. Dále je zde velkým problémem aktuálnost kvalifikace, kdy úroveň znalostí neodpovídá požadavkům současného trhu práce. S přibývajícím věkem se stupňují i zdravotní problémy. Je zde předpoklad zvýšené nemocnosti a snížené pracovní výkonnosti. S blížícím se důchodovým věkem se snižuje motivace zaměstnavatele zaměstnávat tyto osoby. U starších osob se projevuje nižší flexibilita, neochota dojíždět, popřípadě se za prací přestěhovat. Starší osoby na trhu práce omezuje i rodinné zázemí. Jedná se o tzv. jev „sendvičové generace“, kdy tyto osoby velmi často pečují jednak o osobu blízkou v různých stupních závislosti (např. rodiče) a zároveň o vnoučata. Starším osobám je ze strany státu věnována zvýšená ochrana v rámci pasivní politiky zaměstnanosti. Této jediné skupině je délka podpůrní doby odstupňována v závislosti na věku (viz kapitola státní politika zaměstnanosti). V aktivní politice zaměstnanosti jsou v této věkové kategorii nejvíce využívány veřejně prospěšné práce (VPP), kde v Pardubickém kraji podíl osob nad 50 let v roce 2018 činil 45,5 %. Druhým nejčastěji využívaným opatřením aktivní politiky zaměstnanosti byla v uplynulém roce rekvalifikace (33,1 %) a podpora společensky účelného pracovního místa (24,4%). S ohledem na zhoršující se zdravotní stav starších osob je od 1. 1. 2018 dalším

nástrojem tzv. pracovní místo zřízené pro osobu se zdravotním postižením. Na tato místa bylo v rámci Pardubického kraje v roce 2018 umístěno 10 osob starších 50 let. (15)

Úřad práce neustále motivuje zaměstnavatele, přesto jejich zaměstnávání brání obavy, že se starší ročníky hůře učí a adaptují na změny, jsou pomalejší a nedokáží udržet krok s technikou. Na druhé straně mají tyto lidé bohaté zkušenosti, jsou loajální ke svému zaměstnavateli, zodpovědní a jsou ochotni práci věnovat mnohem více času.

V současnosti běží v rámci celé republiky několik projektů. Pro uvedenou skupinu je například v našem regionu projekt „Nový start pro aktivní život v Pardubickém kraji“. Tomuto projektu se věnují v kapitole projekty ESF. Jejich účelem je řešit situaci těchto uchazečů a udržet je aktivní. Úřad práce České republiky podporuje prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti zaměstnávání osob v předdůchodovém věku. Nejčastější překážkou v získávání zaměstnání je nedostatečná znalost cizích jazyků a ovládání počítačové techniky.

Úřad práce poskytuje finanční prostředky prostřednictvím projektů na zvyšování odborných znalostí prostřednictvím projektu „POVEZ II“. „Cílem tohoto projektu je udržení a zvýšení konkurenceschopnosti a adaptability firem díky vyšší profesní kompetenci jejich zaměstnanců. Přidanou hodnotou projektu je podpora vzdělávání zaměstnanců nad 54 let, kteří jsou vzhledem ke svým zkušenostem významným přínosem v pracovním týmu v organizaci.“ (16, 17)

Tuto starší generaci bohužel demotivují časté neúspěchy při výběrových řízeních. Trpí pocitem méněcennosti a nevěří si. Přesto jsou to často vzdělaní lidé s bohatými životními i profesními zkušenostmi, kteří si uplatnění na trhu práce zaslouží.

Následující tabulka ukazuje vývoj počtu uchazečů o zaměstnání starších 50 let v Pardubickém kraji.

Tabulka 5: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání starších 50 let

Okresy Pardubického kraje	Uchazeči starší 50 let			
	Celkem		Ženy	
	31. 12. 2017	31. 12. 2018	31. 12. 2017	31. 12. 2018
okres Chrudim	743	578	337	257
okres Pardubice	1 065	839	528	425
okres Svitavy	1 072	794	467	340
okres Ústí nad Orlicí	829	606	379	280
Pardubický kraj	3 709	2 817	1 711	1 302
Pardubický kraj - podíl na celkovém počtu uchazečů v %	36,5	36,6	35,1	33,8

Zdroj: vlastní zpracování dle dat z integrovaného portálu MPSV, Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2017 a strategie APZ pro rok 2018, s. 36

9. Projekty Evropského sociálního fondu

Evropský sociální fond je finanční nástroj, jehož pomocí je realizována Evropská strategie zaměstnanosti. ESF pracuje na základě programového období. V současné době je toto programové období od roku 2014 - 2020. Podpora z fondu Evropské unie je rozdělována prostřednictvím operačních programů. Jedním z těchto operačních programů je operační program Zaměstnanost, jeho řídicím orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí. (18)

Operační program Zaměstnanost pokrývá oblasti:

- podpory v nezaměstnanosti;
- rovných příležitostí žen a mužů;
- adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů;
- dalšího vzdělávání;
- sociálního začleňování, boje s chudobou;
- modernizace veřejné správy a služeb;
- podpory mezinárodní spolupráce v oblasti zaměstnanosti.

Mezi projekty Operačního programu Zaměstnanosti aktuálně realizované Krajskou pobočkou úřadu práce v Pardubicích patří:

- Záruky pro mladé v Pardubickém kraji;
- Návrat do práce v Pardubickém kraji;
- Nový start pro aktivní život v Pardubickém kraji;
- Cvičná firma v Pardubickém kraji.

Projekt Záruky pro mladé v Pardubickém kraji je realizován v období od 1. 2. 2016 do 31. 12. 2020. Cílem projektu je snížení nezaměstnanosti cílové skupiny do 29 let věku včetně a zlepšení jejího postavení na trhu práce. Součástí tohoto projektu je nejen nabídka rekvalifikace, ale i dotovaná místa v podobě Odborné praxe či Práce na zkoušku.(19)

Projekt Návrat do práce v Pardubickém kraji probíhá od 1. 2. 2016 do 30. 9. 2019. Je určen pro cílovou skupinu pečující o osoby do 15 let věku a osoby se zdravotním postižením. Jeho cílem je pomoci při hledání zaměstnání těmto osobám. A navíc v případě pečujících osob skloubit tuto péči se zaměstnáním. Tento projekt je financován z 85 % Evropským sociálním fondem a z 15% ze státního rozpočtu České republiky.(20)

Projekt Nový start pro aktivní život v Pardubickém kraji probíhá v období od 1. 2. 2016 do 30. 9. 2019. Regionální projekt Nový start pro aktivní život v Pardubickém kraji vychází z operačního programu Zaměstnanost. Je financován Evropským sociálním fondem. Projekt je realizován Krajskou pobočkou úřadu práce v Pardubicích ve spolupráci s kontaktními pracovišti Pardubického kraje. Projekt je zaměřen na uchazeče o zaměstnání do 25 let a uchazeče o zaměstnání starší 50 let. Podmínkou pro vstup do projektu je evidence uchazeče o zaměstnání na Úřadu práce České republiky v Pardubickém kraji minimálně 4 měsíce. Výdaje spojené s projektem jsou pro účastníky bezplatné. Jedná se o cestovné, ochranné pomůcky, rekvalifikaci a ostatní oprávněné náklady účastníkům. Projekt využívá nástroje Společensky účelné pracovní místo vyhrazené (SÚPM). Podmínkou vstupu do projektu je projít vstupním poradenským programem „Orientace na trhu práce“ a „Finanční gramotnost“ v délce 10 dnů po 4 vyučovacích hodinách. Zaměstnavatel, který přijme do pracovního poměru účastníka tohoto projektu, může získat příspěvek na úhradu skutečně vyplacených mzdových nákladů včetně částky povinných odvodů. Výše příspěvku na SÚPM vyhrazené na mzdové náklady při plném pracovním úvazku (40 h týdně) je měsíčně 13 000 Kč. Při kratší pracovní době je výše příspěvku krácena. Poskytování příspěvku se řídí Zákonem 435/2004 Sb. Podmínkou příspěvku je uzavření pracovní smlouvy na dobu neurčitou, v odůvodněných případech lze i na 18 měsíců. Příspěvek je poskytován na dobu 9 měsíců a v případě rozvázání pracovního poměru nelze toto místo obsadit jinou osobou. V rámci tohoto projektu lze financovat i rekvalifikaci. Žadatel (zaměstnavatel) o příspěvek musí mít sídlo na území České republiky a současně účastník projektu (nezaměstnaný) musí být zaregistrován na Úřadě práce České republiky v Pardubickém kraji. Žadatel (zaměstnavatel) nesmí mít nedoplatky na daních, zdravotním a sociálním pojistném. Příspěvek na SÚPM vyhrazené je stanoven v superhrubé mzdě. Příspěvek je možné poskytnout pro všechny typy zaměstnavatelů (osoby samostatně výdělečně činné, malé, velké i střední podniky) a to pouze ekonomicky aktivní, s účastí na trhu práce minimálně 9 měsíců. Příspěvek je poskytován na skutečně vyplacené mzdové náklady. Včetně odvodů na sociální a zdravotní pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, kterou zaměstnavatel odvedl za skutečně odpracovanou dobu. Současně pevná složka mzdy na mzdovém výměru musí 100 % odpovídat „předpokládané hrubé mzdě“. Projekt se zaměřuje na nalezení a udržení pracovního místa. Účastí v projektu zvýší nezaměstnaný svoji šanci na uplatnění na trhu práce. Projekt je

určen 430 osobám, spadajícím do cílové skupiny. Část z těchto osob absolvuje rekvalifikační kurz a část nastoupí na společensky účelná pracovní místa. (16)

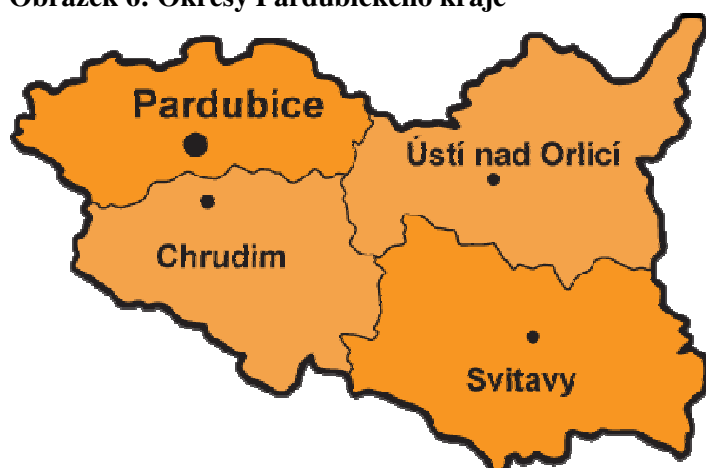
Projekt Cvičná firma v Pardubickém kraji je realizován od 1. 5. 2017 do 30. 4. 2020. Je zaměřen na rozvoj podnikatelských kompetencí uchazečů. Uchazeči si vyzkouší první kroky v podnikání v „chráněném“ prostředí tzv. cvičné firmy. Jejich znalosti a dovednosti jim po absolvování projektu umožní zahájit samostatně výdělečnou činnost a zajistit její udržitelnost na trhu práce. (21)

10. Charakteristika Pardubického kraje

Pardubický kraj se rozkládá ve východní části Čech. Sousedí se čtyřmi kraji. Jedná se o kraj Středočeský, Vysočinu, Jihomoravský a Olomoucký. Pardubický kraj se skládá ze čtyř okresů, jsou to okresy Chrudim, Pardubice, Svitavy a Ústí nad Orlicí.

Viz následující obrázek.

Obrázek 6: Okresy Pardubického kraje



Zdroj:portál Pardubického kraje, Obecné informace

Tyto okresy vzhledem k odlišné atraktivitě pro zaměstnavatele vykazují rozdílnou nezaměstnanost. Podíl nezaměstnaných byl na konci června 2018 v Pardubickém kraji 1,84 %, což je nejnižší hodnota od roku 2015 (23). K 31. 12. 2018 podíl nezaměstnaných osob činil 2,2%.

Pardubický kraj se vyznačuje nadprůměrným podílem primárního i sekundárního sektoru. Struktura osob v posledních letech neodpovídá odvětvovým potřebám zaměstnavatelů. Je zde vysoká poptávka po technicky zaměřených pracovnících. V roce 2017 většina firem investovala velké prostředky do rozšiřování a vybavování svých areálů a do strojového parku. Bohužel se tyto firmy potýkají s nedostatkem zaměstnanců a tímto jsou omezováni ve zvyšování objemu výroby. Počet volných míst nabízených v Pardubickém kraji k 31. 12. 2018 vzrostl o 96 %. Přesto nezaměstnaní neprojevují o tato místa zájem. Vzhledem k nedostatku pracovních sil jsou zaměstnavatelé ochotni zaměstnat i cizince z tzv. „třetích zemí“. (9)

Výše nezaměstnanosti je v současné době ovlivněna především ročním obdobím (sezónností, dlouhodobou a opakovanou nezaměstnaností). Největší zájem o nové pracovníky je v odvětví obchodu a služeb, strojírenství, elektrotechnice a výrobě

dopravních prostředků. Konkrétně se jedná o montážní dělníky, nástrojaře, zámečníky, řidiče nákladních automobilů atd. Řada zaměstnavatelů spolupracuje se školami a odbornými učilišti. Motivuje učně k vybraným nedostatkovým profesím.

Následující tabulka ukazuje na zvyšující se počet volných pracovních míst.

Tabulka 6: Vývoj a struktura volných pracovních míst v Pardubickém kraji

Struktura volných pracovních míst dle kategorií	31. 12. 2017	31. 12. 2018
pracovní místa - celkem:	19 953	35 590
pro dělníky	17 253	32 406
pro technicko-hospodářské pracovníky + pracovníky ve službách	2 700	3 184
pro občany se zdravotním postižením	462	419
pro absolventy a mladistvé	4 812	7 632
s požadavkem na zaměstnaneckou kartu	9 083	16 063

Zdroj:vlastní zpracování dle dat z integrovaného portálu MPSV - Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2018 a strategie APZ pro rok 2019, s. 6

10.1 Charakteristika okresu Chrudim

Okres Chrudim patří s rozlohou 993 km² ke středně velkým okresům. K 31. 12. 2018 měl okres Chrudim 104 344 obyvatel. Hustota zalidnění je 105 obyvatel na km². Na východě sousedí s okresy Ústí nad Orlicí a Svitavy, na severu s okresem Pardubice. Na jihu má společnou hranici s okresem Žďár nad Sázavou, jihozápadně s okresem Havlíčkův Brod a na západě hraničí s okresem Kutná Hora. Chrudimský okres je rozdělen na 108 obcí, z toho je 13 měst (Heřmanův Městec, Hlinsko, Hrochův Týnec, Chrast, Chrudim, Luže, Nasavrky, Proseč, Ronov nad Doubravou, Seč, Skuteč, Slatiňany, Třemošnice) a 5 městysů (Bojanov, Chroustovice, Trhová Kamenice, Včelákov a Žumberk). V okrese Chrudim můžeme nalézt řadu kulturních a historických památek a mnoho přírodních zajímavostí, čímž patří mezi turisticky atraktivní oblasti. Z ekonomického hlediska je okres Chrudim oblastí průmyslově-zemědělskou. Severní část okresu je zaměřena na pěstování obilnin a cukrové řepy, střední a jižní podhorská oblast na pěstování brambor. Živočišná výroba je zaměřena na produkci vepřového masa. Struktura zastoupeného průmyslu je poměrně rozsáhlá. Mezi nejvíce zastoupená odvětví patří obchod a služby, strojírenství, výroba dopravních prostředků, zdravotnická a sociální péče. K průmyslovým centřům patří Chrudim se strojírenským a textilním průmyslem. V sousedním Hlinsku můžeme nalézt elektrotechnický, textilní, potravinářský průmysl

a kožešnictví. Ve Skutči je zastoupen průmysl kožedělný, v Prachovicích průmysl stavebních hmot a nedaleká Třemošnice je známa především strojírenstvím. (11)

Pro region Chrudimska je výhodou blízkost dvou krajských měst - Pardubice a Hradec Králové. Nejvíce obyvatel je zde zaměstnáno v odvětvích obchodu a služeb, strojírenství, výroby dopravních prostředků, zdravotnictví a sociální péče.

Hlavní zaměstnavatelé v okrese Chrudim jsou: (11, s 17)

Hlinsko:

- MEGATECH Industries Hlinsko s.r.o. (výroba plastových dílů a příslušenství pro motorová vozidla);
- Jednota, spotřební družstvo Hlinsko (velkoobchod a maloobchod);
- Mlékárna Hlinsko, a.s. (výroba potravinářských výrobků a nápojů);
- Backer Elektro CZ a.s. (výroba a prodej topných těles a elektrotechnických součástí);
- Technolen technický textil s.r.o. (tkaní technických textilií);
- PŘÍHODA s.r.o. (výroba vzduchového potrubí);

Chrudim:

- Chrudimská nemocnice, a.s.;
- Vodafone Czech Republic a.s.;
- SIAG CZ, s.r.o. (výroba a montáž svařovaných konstrukcí, výroba komponentů větrných elektráren);
- Domov sociálních služeb Slatiňany;
- NIKA Logistics, a.s. (silniční nákladní doprava);
- Alukov HZ, spol. s r.o. (výroba hliníkových oken, zastřešovacích konstrukcí);
- T M T spol. s.r.o. Chrudim (výroba zdvihacích a manipulačních zařízení);
- Východočeské plynárenské strojírný, a.s.;
- VIVANTIS a.s. (maloobchod prostřednictvím internetu);
- KYB CHITA Manufacturing Europe s.r.o. (výroba pružin, tlumičů);

Skuteč

- Hamzova odborná léčebna pro děti a dospělé;
- DIPRO, výrobní družstvo invalidů (dřevovýroba, kartonážní výroba);

- ERGOTEP, družstvo invalidů (logistické a distribuční služby, internetový obchod);
- SANTÉ - výroba s.r.o. (výroba obuvi);
- Senior Centrum Skuteč;
- SINTEX, a.s. (výroba pletených materiálů);
- ORTO SHOES s.r.o. (výroba obuvi);

Třemošnice

- KOVOLIS HEDVIKOV a.s. (kovoobrábění, tlakové lití, výroba forem a nástrojů);
- DAKO-CZ, a.s. (výroba hydraulických prvků a agregátů pro kolejová vozidla);
- CEMEX Cement, k.s. původně Holcim (Česko) a.s., člen koncernu (výroba cementu, dlažby, prodej staveních hmot);
- ELECTROPOLI Czech Republic, s.r.o. (povrchová úprava a zušlechťování kovů).

Na Chrudimsku dochází k rozšiřování mnoha firem. Příkladem mohou být SIAG CZ, s.r.o. a KYB CHITA Manufacturing Europe s.r.o., které plánují nákup pozemků na výstavbu nových hal v oblasti Chrudimě. V průmyslové zóně Západ zahájily výstavbu výrobních prostor firmy SOFIKO s.r.o. (výrobce gastro potřeb z nerez), Pewag s.r.o. (výrobce řetězů) a firma Peform Chrudim s.r.o. Rovněž v průmyslové zóně Třemošnice je plánovaná výstavba nové haly pro firmu KOVOLIS HEDVIKOV a.s.

Okres Chrudim má v oblasti zaměstnanosti silné i slabé stránky.

Silné stránky okresu (11):

- množství významných strojírenských a stavebních firem;
- zastoupení obchodních společností se zahraniční účastí;
- vstup nových investorů do průmyslových zón;
- poměrně velké množství malých a středních podnikatelů;
- značný rozvoj cestovního ruchu;
- síť škol se zaměřením na technické obory.

Slabé stránky okresu (11):

- omezená dopravní obslužnost okrajových oblastí;
- region ovlivněn sezónní nezaměstnaností;
- malá nabídka pracovních míst na zkrácený poměr;
- nedostatek kvalifikovaných pracovních sil v poptávaných oborech;

- nízká mobilita pracovní síly;
- v dělnických profesích mzda na úrovni minimální mzdy.

11. Vlastní práce

Praktická část diplomové práce je zaměřena na nezaměstnanost v okrese Chrudim. V této kapitole je popsán vývoj nezaměstnanosti v letech 2015 až 2018. Je zde provedeno statistické porovnání jednotlivých okresů v rámci Pardubického kraje z hlediska počtu nezaměstnaných a nabídky volných pracovních míst. V dalších kapitolách je provedeno a vyhodnoceno dotazníkové šetření s cílem zjistit dopady nezaměstnanosti a postoje nezaměstnaných při hledání nového pracovního uplatnění. V rámci svého výzkumu chci navštívit a vést rozhovory se zástupci dvou největších podniků a úřadu práce v místě mého bydliště.

V České republice se míra nezaměstnanosti drží dlouhodobě pod průměrem Evropské unie. Dle Eurostatu byla míra nezaměstnanosti v říjnu 2018 v České republice nejnižší z celé Evropské unie (Česká republika 2%, Evropská unie 6,7 %). Na konci prosince 2018 byl podíl nezaměstnaných osob za celou Českou republiku 3,1 %. Během prosince se po předchozím poklesu nezaměstnanost mírně zvýšila, což způsobil útlum sezónních prací. Přesto i nadále převyšuje poptávka nabídku pracovních sil. K 31. 12. 2018 evidoval Úřad práce v České republice celkem 231 534 uchazečů (z toho dosažitelných 210 712). Ve stejném období zaměstnavatelé nabízeli prostřednictvím Úřadu práce v České republice 324 410 volných pracovních míst. (26)

Pardubický kraj se řadí k 31. 12. 2018 na první místo v České republice s nejnižším podílem nezaměstnaných osob 2,2 %. Na konci prosince 2018 bylo na Úřadu práce v Pardubickém kraji evidováno 7 914 nezaměstnaných. Dosažitelných uchazečů ve věku 15 až 64 let, kteří mohli bezprostředně nastoupit do práce, bylo v tomto období 7 298. Volných pracovních míst bylo v tomto kraji ve stejném období 35 590. Na jednoho uchazeče připadala tedy více než 4 pracovní místa. Nejpriznivější poměr mezi nabídkou a poptávkou je v okrese Pardubice, kde je počet volných míst téměř desetkrát vyšší než počet uchazečů a v okrese Ústí nad Orlicí, kde je počet pracovních míst téměř čtyřikrát vyšší než počet uchazečů o zaměstnání. Nejmenší poměr mezi nabídkou a poptávkou je v okrese Chrudim a Svitavy, kde poptávka převyšuje nabídku 1,3 krát (viz následující tabulka). (27)

Tabulka 7: Neumístění uchazeči o zaměstnání k 31. 12. 2018

	Evidovaní uchazeči o zaměstnání	Pracovní místa v evidenci úřadů práce	Uchazeči na jedno pracovní místo	Podíl nezaměstnaných osob (v %)
Česká republika	231 534	324 410	0,2	3,1
Pardubický kraj	7 914	35 590	0,7	2,2
v tom okresy:				
Chrudim	1 781	2 410	0,7	2,5
Pardubice	2 523	24 586	0,1	2,1
Svitavy	1 998	2 594	0,8	2,7
Ústí nad Orlicí	1612	6 000	0,3	1,7

Zdroj: vlastní zpracování dle dat z Úřadu práce, Nezaměstnanost v Pardubickém kraji k 31. prosinci 2018

K 31. 12. 2018 bylo v okrese Chrudim evidováno 1 781 nezaměstnaných osob. Naproti tomu zaměstnavatelé nabízeli v tomto období 2 410 volných pracovních míst. Podíl nezaměstnaných osob činil 2,5 %. Poptávka tedy převyšovala nabídku pracovních sil. Na jedno volné místo připadalo 0,7 uchazeče. Nejvíce volných pracovních míst bylo nabízeno v odvětví strojírenském, obchod a služby, dopravě, zdravotnictví a sociálních službách. Mezi nejvíce poptávané profese patřili nástrojaři, řemeslníci a pracovníci stavební výroby. Následovali řidiči nákladních automobilů, autobusů a tramvají. Poptávaní byli i slévači, svářeči a obsluha strojů a zařízení. (28)

11.1 Vývoj nezaměstnanosti na trhu práce v letech 2015 až 2018

V následující tabulce jsou uvedeny údaje o vývoji nezaměstnanosti v letech 2015 až 2018. Ve sledovaném období se podíl nezaměstnanosti v okrese Chrudim pohyboval v intervalu 2,5 % až 5,6 %. V roce 2015 nabídka značně převyšovala poptávku. V okrese Chrudim bylo v tomto roce 4 095 nezaměstnaných osob a pouze 981 volných pracovních míst. Podíl nezaměstnaných v roce 2015 byl 5,6 %, tedy ve sledovaném období nejvyšší. Ještě v roce 2016 převyšovala nabídka poptávku o 2 173 osob. Tehdy se již podíl nezaměstnaných osob snížil proti předešlému roku o 1,4 %. Teprve rok 2017 znamenal zlom, poptávka v okrese Chrudim převýšila nabídku o 36 osob. Rok 2018 zaznamenal prudké navýšení poptávky na trhu práce. Tehdy vzrostl počet volných míst na 2 410, zatímco nezaměstnaných osob bylo „pouhých“ 1 781. Podíl nezaměstnaných byl v tomto roce nejnižší a to 2,5 %. Z hlediska srovnání jednotlivých okresů nevykazuje podíl nezaměstnaných žádných velkých rozdílů. (29)

Tabulka 8: Nezaměstnanost v Pardubickém kraji v letech 2015 až 2018 v členění dle okresů

	Podíl nezaměstnaných v %				Počet nezaměstnaných osob				Počet volných prac. Míst			
	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018
Okres Chrudim	5,6	4,2	3,0	2,5	4 095	3 145	2 201	1 781	981	972	2 237	2 410
Okres Pardubice	4,3	3,4	2,5	2,1	4 966	4 081	3 094	2 523	2 536	5 032	12 010	24 586
Okres Svitavy	6,8	5,6	3,8	2,7	4 720	3 839	2 671	1 998	1 227	1 144	1 752	2 594
Okres Ústí nad Orlicí	4,6	3,6	2,3	1,7	4 294	3 342	2 186	1 612	1 424	2 539	3 954	6 000
Pardubický kraj	5,1	4,0	2,8	2,2	18 075	14 407	10 152	7 914	6 168	9 687	19 953	35 590

Zdroj: vlastní zpracování dle dat z integrovaného portálu MPSV, statistiky nezaměstnanosti (data k 31. 12. daného období)

11.2 Vývoj počtu nezaměstnanosti rizikových skupin na trhu práce v letech 2015 až 2018

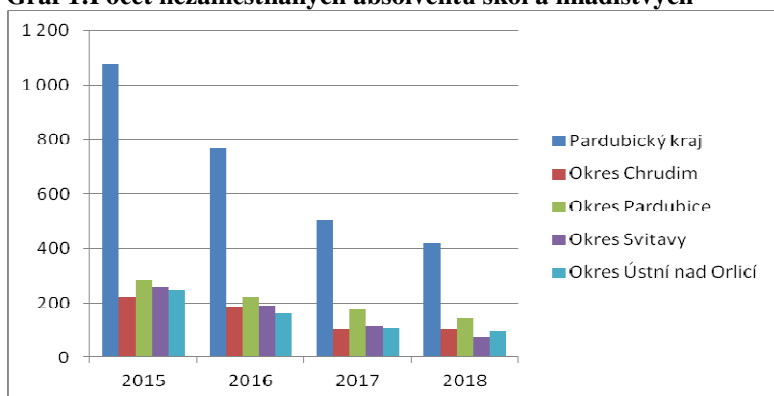
11.2.1 Analýza vývoje počtu nezaměstnaných absolventů škol a mladistvých

V následujícím grafu je zachycen vývoj počtu uchazečů o zaměstnání v rizikové skupině absolventů a mladistvých. V grafu jsou zpracovány údaje jednotlivých okresů Pardubického kraje z důvodu srovnání. Uvedená data jsou v rámci objektivního porovnání vždy k 31. 12. daného roku. Graf i následující tabulka ukazuje, jak je uvedeno v předchozích kapitolách, klesající tendenci. Počet nezaměstnaných z řad mladistvých a absolventů se ve sledovaném období 2015 až 2018 pohyboval v intervalu 420 až 1 080 za Pardubický kraj. V okrese Chrudim v intervalu 104 až 221. Nejvíce absolventů a mladistvých se ucházelo o práci v roce 2015, nejméně pak v roce 2018. Okres Chrudim se s nízkým počtem nezaměstnaných absolventů v Pardubickém kraji řadí na třetí místo. (29)

Tabulka 9: Počet nezaměstnaných absolventů škol a mladistvých

Období (data k 31.12. daného roku)	Počet nezaměstnaných absolventů škol a mladistvých				
	Pardubický kraj	Okres Chrudim	Okres Pardubice	Okres Svitavy	Okres Ústí nad Orlicí
2015	1 080	221	286	256	245
2016	767	185	225	192	164
2017	505	106	175	116	108
2018	420	104	145	73	98

Zdroj: vlastní zpracování z dat MPSV, struktura nezaměstnanosti

Graf 1: Počet nezaměstnaných absolventů škol a mladistvých

Zdroj: vlastní zpracování z dat viz tabulka č. 9

11.2.2 Analýza vývoje počtu nezaměstnaných osob se zdravotním postižením

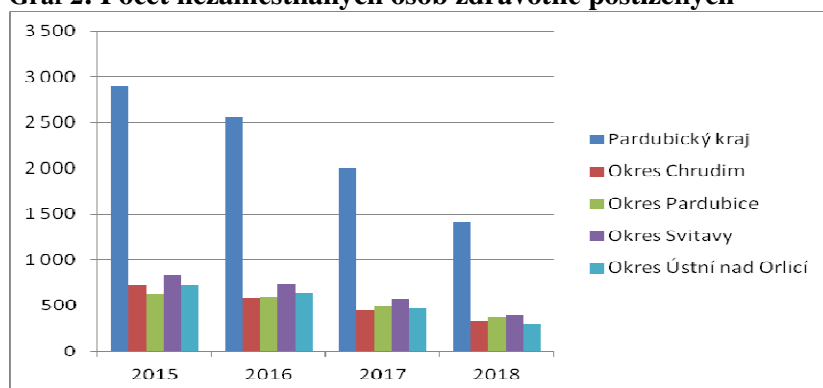
Jak již bylo popsáno v předchozích kapitolách k zařazení zdravotně postižených osob do pracovního procesu napomáhá aktivní politika zaměstnanosti. V následující tabulce a grafu jsou uvedeny údaje za sledované období 2015 až 2018. Z uvedených údajů je patrné, že se od roku 2015 počet nezaměstnaných z řad zdravotně postižených osob snížil v okrese Chrudim více než o polovinu. Nejvíce nezaměstnaných osob bylo v roce 2015 a nejméně v roce 2018. Za uvedené období se počet těchto nezaměstnaných snížil o 378 osob, což je velmi pozitivní jev. Nejnižší počet nezaměstnaných osob se zdravotním postižením byl v roce 2018 v rámci Pardubického kraje v okrese Ústí nad Orlicí a Chrudim. (29)

Tabulka 10: Počet nezaměstnaných osob zdravotně postižených

Období (data k 31.12. daného roku)	Počet nezaměstnaných osob zdravotně postižených				
	Pardubický kraj	Okres Chrudim	Okres Pardubice	Okres Svitavy	Okres Ústí nad Orlicí
2015	2 899	715	627	840	717
2016	2 555	587	592	732	643
2017	1 993	445	495	574	478
2018	1 420	337	380	398	305

Zdroj: vlastní zpracování dle dat z integrovaného portálu MPSV, statistiky nezaměstnanosti

Graf 2: Počet nezaměstnaných osob zdravotně postižených



Zdroj: vlastní zpracování z dat viz tabulka č. 10

11.2.3 Analýza vývoje počtu nezaměstnaných osob starších 50 let

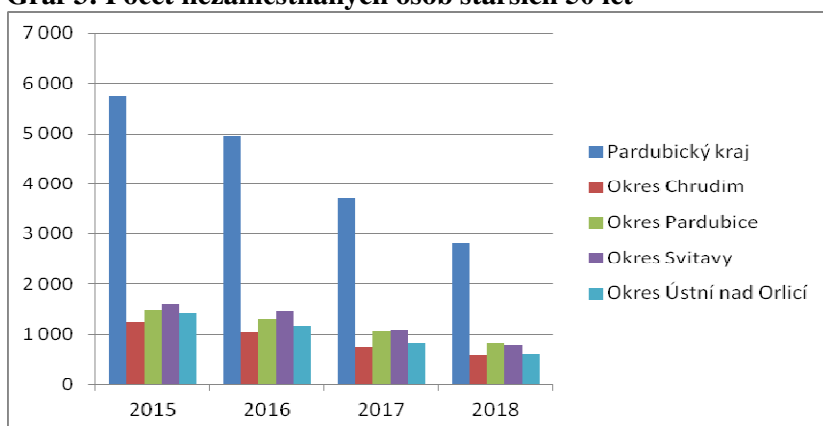
Následující údaje ukazují vývoj počtu nezaměstnaných osob starších 50 let. I zde je na první pohled vidět velmi pozitivní snížení. Zatímco v roce 2015 bylo v rámci Pardubického kraje evidováno 5 760 nezaměstnaných osob starších 50 let. V roce 2018 se tento počet snížil o téměř 3 000 osob. V samotném okrese Chrudim se počet nezaměstnaných osob starších 50 let snížil dvojnásobně. Ještě v roce 2015 patřila tato skupina nezaměstnaných k nejvíce ohroženým na trhu práce. K 31. 12. 2018 bylo v okrese Chrudim evidováno pouze 578 nezaměstnaných osob starších 50 let, což je nejméně za všech okresů Pardubického kraje. (29)

Tabulka 11: Počet nezaměstnaných osob starších 50 let

Období (data k 31.12. daného roku)	Počet nezaměstnaných osob starších 50 let				
	Pardubický kraj	Okres Chrudim	Okres Pardubice	Okres Svitavy	Okres Ústí nad Orlicí
2015	5 760	1 257	1 481	1 614	1 408
2016	4 971	1 034	1 303	1 452	1 173
2017	3 709	743	1 065	1 072	829
2018	2 817	578	839	794	606

Zdroj: vlastní zpracování dle dat z integrovaného portálu MPSV, statistiky nezaměstnanosti

Graf 3: Počet nezaměstnaných osob starších 50 let



Zdroj: vlastní zpracování z dat viz tabulka č. 11

11.2.4 Délka nezaměstnanosti

Z následující tabulky je patrné, že v Pardubickém kraji téměř osmkrát převyšuje krátkodobá nezaměstnanost před dlouhodobou a v okrese Chrudim více než dvanáctkrát, což je velmi pozitivní trend. Oproti roku 2015, kdy podíl krátkodobé nezaměstnanosti byl pouze dvojnásobek. Což ukazuje na skutečnost, že většina uchazečů se snaží najít práci do tří, maximálně šesti měsíců. (29)

Tabulka 12: Délka nezaměstnanosti v Pardubickém kraji a okrese Chrudim v letech 2015 až 2018

Délka nezaměstnanosti (data k 31. 12. daného roku)								
Délka nezaměstnanosti v měsících	2015		2016		2017		2018	
	okres Chrudim	Pardubický kraj	okres Chrudim	Pardubický kraj	okres Chrudim	Pardubický kraj	okres Chrudim	Pardubický kraj
do 3	1 783	6 689	1 169	5 974	1 228	4 935	1 192	4 651
3-6	662	3 079	426	2 677	342	1 708	287	1 500
6-9	293	1 450	203	1 225	159	847	116	597
9-12	215	1 023	143	740	84	509	52	298
Krátkodobá celkem	2 953	12 241	1 941	10 616	1 813	7 999	1 647	7 046
12-24	359	1 757	276	1 291	160	816	64	359
nad 24	783	4 077	446	2 500	228	1 337	70	509
Dlouhodobá celkem	1 142	5 834	722	3 791	388	2 153	134	868

Zdroj: vlastní zpracování dle dat z integrovaného portálu MPSV, statistiky nezaměstnanosti

Uvedené údaje mě přiměly k návštěvě úřadu práce. Chtěla jsem zjistit názory povolaných osob na současnou situaci na trhu práce, na reakci zaměstnavatelů na nedostatek pracovních sil a na vzájemnou spolupráci mezi zaměstnavateli a úřadem práce. Zajímalo mě, proč v době, kdy poptávka po pracovní síle výrazně převyšuje nabídku, je ještě na Chrudimsku tolik nezaměstnaných.

11.3 Názory zástupců úřadu práce

Dle sdělení pracovnice úřadu práce trh práce v současnosti ovlivňuje stabilní rozvoj české ekonomiky. To se projevuje v celkovém růstu volných pracovních míst a setrvalým poklesem podílu osob bez zaměstnání. Velmi pozitivní je i snížení počtu nezaměstnaných osob se zdravotním postižením a počtu nezaměstnaných lidí nad padesát let. (viz tabulka č. 10 a č. 11 a graf č. 2 a č. 3). Rovněž se snižuje podíl dlouhodobě nezaměstnaných osob. (viz délka nezaměstnanosti tabulka č. 12) I tyto klienti tedy mají mnohem větší šanci najít pracovní uplatnění, pokud ovšem projeví o zaměstnání zájem. Dle názorů pracovnice Úřadu práce v Třemošnici, která si přála zůstat v anonymitě, se i v současné době setkávají s klienty, kteří hledají výmluvy, proč nemohou pracovní nabídku přijmout.

Dle sdělení pracovnice Úřadu práce v Třemošnici mají zaměstnavatelé v našem regionu největší zájem o zaměstnance v technických a dělnických oborech. Rovněž stoupá nabídka volných pracovních míst ve zdravotnictví a sociálních službách. Mnoho zaměstnavatelů reaguje na nedostatek pracovních sil úpravou svých požadavků tak, aby odpovídaly současnému trhu práce. Zaměstnavatelé v současné době upřednostňují zájem nových zaměstnanců o danou pozici před kvalifikací a praxí v oboru. Pro zaměstnavatele je rovněž důležitá ochota učit se novým věcem, flexibilita a spolehlivost. V evidenci místního úřadu práce jsou nejčastěji uchazeči o zaměstnání s nízkou kvalifikací, se základním a nedokončeným vzděláním. Dlouhodobě klesá i počet nezaměstnaných absolventů škol všech stupňů vzdělání a mladistvých (viz tabulka č. 9). Na celkové nezaměstnanosti v Pardubickém kraji se podíleli na konci prosince 2018 pouze 5,3%. (27) Všem skupinám ohroženým dlouhodobou nezaměstnaností je věnována úřadem práce zvýšená péče. Velký význam pro podporu nezaměstnanosti mají projekty financované z národních a evropských dotací. Velmi důležitá je i kvalitní zprostředkovatelská práce úřadu práce, úzká spolupráce se zaměstnavateli a efektivní aktivní politika zaměstnanosti. Jedná se zejména o veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa. Veřejně prospěšné práce dlouhodobě nezaměstnaným umožňují, aby získali pracovní návyky a lépe našli stálou práci. Jsou tedy určeny pro dočasné uplatnění uchazečů o zaměstnání. V období dvanácti měsíců (popř. dvacetičtyř měsíců) lze ve výjimečných případech podpořit stejného klienta i opakovaně, zejména pokud se jedná o osobu zdravotně postiženou, uchazeče nad 50 let nebo uchazeče, kterému hrozí sociální vyloučení, protože nemůže najít zaměstnání na trhu práce. Tito lidé jsou zaměstnáváni zejména při úklidu a údržbě veřejného prostranství. Pro osoby se zdravotním postižením

jsou poskytovány úřadem práce prostředky na podporu pracovního uplatnění. Díky tomuto příspěvku mohou být zřizovány tzv. chráněné dílny. Příkladem může být chráněná dílna KOVOLIS HEDVIKOV a.s. K návratu na trh práce rovněž pomáhají rekvalifikační kurzy. Rekvalifikace umožňují fyzickým osobám získat kvalifikaci pro nové zaměstnání nebo udržet stávající zaměstnání.

V okrese Chrudim jsou v současné době nabízeny následné zabezpečené rekvalifikace:

- Rekvalifikační kurzy v oblasti výpočetní techniky
 - Obsluha osobního počítače
 - Obsluha osobního počítače se zaměřením na práci v Excelu
- Rekvalifikační kurzy čtení a kreslení technické dokumentace
- Rekvalifikační kurzy v oblasti řidičských oprávnění
 - Řidičské oprávnění skupiny C
 - Řidičské oprávnění skupiny CE
 - Řidičské oprávnění skupiny D
 - Řidičské oprávnění skupiny T
 - Vstupní školení v rozsahu 140 hodin pro získání profesního průkazu řidiče dle Vyhlášky 150/2006 Sb.
 - Vstupní školení (zvláštní část pro skupinu D) pro získání profesního průkazu řidiče dle Vyhlášky 156/2008 Sb.
- Rekvalifikační kurz základy podnikání
- Rekvalifikační kurzy v oblasti obsluhy elektrovoziků a motovožků
- Rekvalifikační kurzy v oblasti účetnictví a daňové evidence
 - Účetnictví a daňová evidence
 - Mzdové účetnictví
- Rekvalifikační kurz Pracovník v sociálních službách
- Rekvalifikační kurz Nástrojař pro přípravky a měřidla
- Rekvalifikační kurz Nástrojař pro řezné nástroje
- Rekvalifikační kurz Nástrojař pro nástroje k plošnému a objemovému tváření
- Rekvalifikační kurz Nástrojař pro formy na zpracování plastu a tlakové lití kovu
- Rekvalifikační kurzy v oblasti svařování
 - Základní kurz svařování

- Řezání a drážkování kyslíkem

V našem regionu jsou rekvalifikační kurzy mimo jiné zajišťovány místním učilištěm. Místní škola je vzorem spolupráce se zaměstnavateli regionu. Přizpůsobuje nabídku profesních oborů požadavkům trhu práce. Střední odborná škola a Střední odborné učiliště Třemošnice zajišťuje studium ve čtyřletých maturitních oborech a tříletých oborech s výučním listem. Jejím cílem je příprava kvalitních odborníků. Škola významně spolupracuje se strojírenskými a truhlářskými firmami v okolí. V těchto firmách probíhá odborná výuka. Firmy poskytují žákům mimo stipendií a praxe i pracovní oděvy, nářadí, materiál a další potřeby pro výuku na dílnách. Pro dospělé škola nabízí akreditované kurzy obsluhy osobního počítače, počítačové grafiky, rekvalifikační kurzy a tzv. systém profesních kvalifikací vedoucí k možnosti získání výučního listu. Tento systém dává možnost každému (i se základním vzděláním) právo vykonat závěrečnou zkoušku a získat výuční list v daném oboru. V současné době lze na tomto učilišti získat profesní kvalifikaci v oborech strojírní mechanik (opravář strojů a zařízení, montér ocelových konstrukcí, zámečnick, montér strojů a zařízení, kontrolor strojírenských výrobků, dělník ve strojírenské výrobě), truhlář (truhlář nábytkář, stavební truhlář), nástrojař (nástrojař pro formy na zpracování plastů a tlakové lití kovů, nástrojař pro řezné nástroje, nástrojař pro přípravky a měřidla, nástrojař pro nástroje k plošnému a objemovému tváření) a obráběč kovů (soustružení kovových materiálů, frézování kovových materiálů, broušení kovových materiálů, vrtání kovových materiálů, obsluha CNC obráběcích strojů). Místní strojírenské podniky zajišťují těmto absolventům jistotu práce a podniky získávají kvalitní zaměstnance.

Vzhledem k citlivým údajům mi mohla pracovnice úřadu práce sdělit pouze nabízené zabezpečené rekvalifikace v okrese Chrudim, nikoli přesný počet rekvalifikovaných uchazečů a jejich následné uplatnění na trhu práce.

11.4 Názory zástupců firem

Velice mě zajímaly názory zástupců dvou největších firem v regionu, jak se jim daří zajistit dostatek pracovníků a jaký názor mají na spolupráci s úřadem práce. Mezi nejvýznamnější zaměstnavatele regionu patří KOVOLIS HEDVIKOV a.s. a Dako-CZ.

11.4.1 Dako-CZ

Společnost Dako-CZ se zabývá výrobou pneumatických, elektromechanických a hydraulických brzdových systémů pro kolejová vozidla. Společnost zaměstnává více než 500 kmenových zaměstnanců. Dlouhodobě se však potýká s nedostatkem zaměstnanců. Aby zvládli výrobu a uspokojili zakázky, musí nabírat agenturní zaměstnance. Z cizinců zde pracují hlavně Slováci a Poláci. Firma dlouhodobě spolupracuje se středními odbornými školami v regionu a vysokými školami strojírenského zaměření. Cílem této firmy je propojit firmu - školu a studenta. Zástupci firmy navštěvují školy a snaží se motivovat žáky základních škol k výběru studia v oborech se zaměřením na strojírenství. Snaží se propagovat a zatraktivnit zájem o studium. V rámci sponzoringu podporují i SOŠ a SOU technické v Třemošnici. Svým potenciálním zaměstnancům z řad absolventů nabízí stipendium až do výše 5 000 Kč měsíčně.

11.4.2 KOVOLIS HEDVIKOV a.s.

Společnost KOVOLIS HEDVIKOV a.s. je rodinný podnik, který se zabývá strojírenskou výrobou. Ve třísměnném provozu zde pracuje více než 1 000 kmenových zaměstnanců a 200 zaměstnanců dodávaných agenturami práce. I tento podnik se dlouhodobě potýká s nedostatkem pracovníků na trhu práce. I přes náborovou kampaň se nedaří zajistit dostatek pracovníků strojírenských profesí - nástrojařů, zámečníků a techniků. Potřeba pracovníků je řešena využitím agenturních pracovníků s časově omezenými vízy, jejichž zaškolení firmě přináší nemalé náklady. Jedná se zejména o zaměstnance z Ukrajiny. Prostřednictvím agentur zde pracují i Rumuni a Slováci. KOVOLIS HEDVIKOV a.s. plánuje rozšíření výrobních kapacit slévárny a obrobny, což by umožnilo vzniku dalších 500 pracovních míst. Podnik je významným sociálním partnerem regionu Třemošnice. Díky jejich pomoci se v roce 2013 podařilo zachránit místní SOŠ a SOU technické před uzavřením. Společnost v roce 2014 spustila stipendijní program s cílem motivovat studenty k dobrým výsledkům a budoucí spolupráci v zaměstnání.

Následující tabulka ukazuje motivační příspěvek poskytovaný firmou KOVOLIS HEDVIKOV a.s.

Tabulka 13: Měsíční příspěvek poskytovaný firmou KOVOLIS HEDVIKOV a.s.

Možnost čerpání, když se student rozhodne pro práci ve firmě KOVOLIS HEDVIKOV a.s.	Měsíční příspěvek		Délka pracovního závazku (od ukončení studia)
	září - červen (školní rok)	celkem	
v 1. ročníku	od 1 000 Kč	10 000 Kč	6 let
v 2. ročníku	od 1 500 Kč	15 000 Kč	5 let
v 3. ročníku	od 2 000 Kč	20 000 Kč	4 roky
v 4. ročníku	od 2 500 Kč	25 000 Kč	3 roky

Zdroj: vlastní zpracování dle dat poskytnutých KOVOLIS HEDVIKOV a.s.

Díky tomuto motivačnímu programu se podařilo navýšit počet studentů na 200. Zdejší studenti se účastní praktické výuky v KOVOLISU HEDVIKOV a.s. Jsou zařazeni na jednotlivé dílny dle profese. Od druhého ročníku se pod odborným dohledem účastní praktické výuky několik dnů v měsíci. Ve třetím ročníku již přicházejí na pětiměsíční praxi, ve které jim je dle jejich zájmů a schopností nabídnuto zaměstnání. Díky této úspěšné spolupráci získává firma nové zaměstnance. Takto si KOVOLIS HEDVIKOV a.s. každoročně prakticky vyučí přibližně 10 učňů. V KOVOLISU HEDVIKOV a. s. pracuje v současné době 400 absolventů tohoto učiliště.

Obě jmenované firmy si pochvalují spolupráci s úřadem práce a místním učilištěm. Zároveň mě zástupci obou firem potvrdili potřebu agenturních zaměstnanců. Bez jejich pomoci by při současném nedostatku zaměstnanců nemohli dostát svým závazkům ve výrobě.

11.5 Metoda sběru dat

S cílem zjištění názorů nezaměstnaných v okrese Chrudim byl proveden průzkum mezi nezaměstnanými formou dotazníkové šetření. S ohledem k celkovému počtu nezaměstnaných osob nahlášených na Úřadu práce v Chrudimi od září do října 2018 byl zvolen vzorek 10% z celkového počtu nezaměstnaných v tomto okrese. Jednalo se o respondenty náhodně přichozí k budově Úřadu práce v Chrudimi v období konce prosince 2018 a začátkem ledna 2019. Dotazník (viz příloha č. 1) byl, vzhledem k možnostem způsobu vyplnění, zvolen v papírové podobě s možností kroužkování nabízených odpovědí, popř. vyplnění vlastních odpovědí.

Úvodní část dotazníku sloužila k vysvětlení účelu dotazování a ujištění respondentů, že jejich odpovědi jsou zcela anonymní a budou použity pouze k vyhodnocení šetření v rámci diplomové práce. Dotazník celkem obsahoval 19 otázek, z nich dvě otázky

sloužily jako vyřazovací (územní příslušnost a status nezaměstnaného), další tři otázky byly konstruovány k určení demografie vzorku respondentů (věk, pohlaví, vzdělání). Poté následovaly tři otázky zjišťující názor dotazovaných na význam aktivní politiky zaměstnanosti, nejvíce ohroženou skupinu na trhu práce a zaměstnávání cizinců v České republice. Zbylé otázky zjišťovaly názory respondentů na jejich zkušenosti s nezaměstnaností.

Před realizací dotazníkového šetření byl proveden předběžný (pilotní) výzkum na malém vzorku 20-ti dotazovaných, jehož cílem bylo ověření správnosti zadaných otázek a možností odpovědí. Tato pilotní verze byla provedena mezi přáteli a známými, kteří v současné době hledají uplatnění na trhu práce a spadají tedy do cílové skupiny. Po vyhodnocení pilotní fáze bylo upřesněno několik neurčitých otázek a odpovědí.

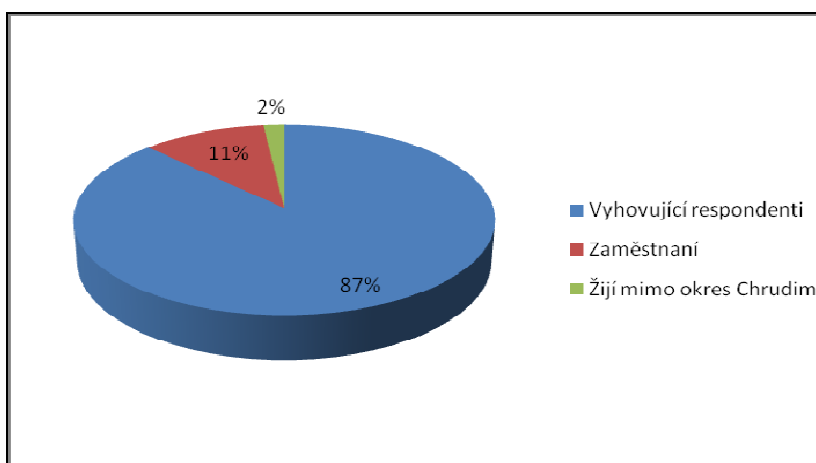
Dotazníkové šetření probíhalo koncem prosince 2018 a počátkem roku 2019, kdy bylo rozdáno 150 dotazníků před budovou Úřadu práce v Chrudimi. Návratnost dotazníků se pohybovala okolo 74 %. Dále následovalo roztřídění a eliminace čtyř nevyhovujících dotazníků, jejichž respondenti nežili v okrese Chrudim a 10 dotazníků, jejichž respondenti nesplňovali kritérium výzkumné skupiny. Následně byly dotazníky převedeny z papírové podoby do programu Excel, zakódovány odpovědi pro vyhodnocování a zpracována získaná data pomocí grafů a kontingenčních tabulek v programu Excel.

11.6 Výsledky vlastního šetření

Otázka č. 1 a č. 2

Tyto otázky sloužily k vyřazení respondentů, kteří pro dotazníkový průzkum byli nevyhovující. Otázky zjišťovaly, zda respondenti žijí v okrese Chrudim a zda patří do skupiny nezaměstnaných osob. V rámci průzkumu bylo získáno celkem 112 dotazníků, ze kterých dle kritérií otázek č. 1 a č. 2 bylo vyřazeno 14 nevyhovujících dotazníků a zbylých 98 dotazníků bylo následně vyhodnocováno. (viz graf č. 4)

Graf 4: Respondenti vhodní k analýze z celkového počtu



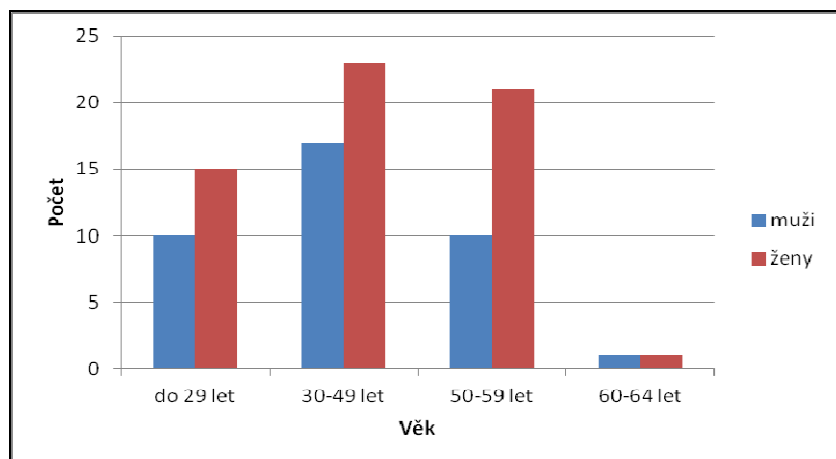
Zdroj: vlastní zpracování dle dat z dotazníkového šetření

Cílem provedeného šetření bylo zjistit názory nezaměstnaných v okrese Chrudim. Cílovou skupinu mohly tvořit pouze osoby, které byly v době provedení průzkumu nezaměstnané a žily v okrese Chrudim.

Otázka č. 3 a č. 4

Tyto otázky se věnovaly pohlaví respondentů a jejich věku. Dle provedené analýzy cílovou skupinu tvořilo 60 žen (61%) a 38 mužů (39%). Nejvíce zastoupenou skupinou (40 %) s ohledem na věkovou strukturu respondentů bylo zahrnuto v kategorii 30 - 49 let, 31 % do kategorie 50 - 59 let a 25 % do kategorie do 29 let. Nejméně početně zastoupenou skupinu tvořili respondenti starší 60 let a to pouhá 2%. Graf č. 5 zachycuje věkovou strukturu vázanou na pohlaví. Z grafu je patrný výkyv hodnot ve věkové struktuře 50 až 59 let, kdy jednoznačně v této kategorii převládají ženy více jak o polovinu.

Graf 5: Pohlaví a věková struktura

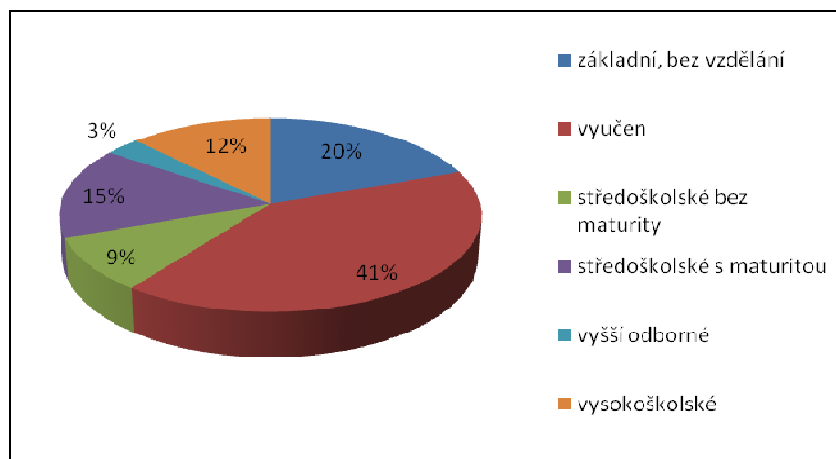


Zdroj: vlastní zpracování dle dat z dotazníkového šetření

Otázka č. 5

Tato otázka se zaměřovala na nejvyšší dosažené vzdělání respondentů. Nejvíce respondentů (41 %) zastávalo nejvyšší dosažené vzdělání vyučen, 20 % základní vzdělání či bez vzdělání, 15 % středoškolské vzdělání zakončené maturitní zkouškou, 12 % vysokoškolské vzdělání, 9 % středoškolské vzdělání bez maturitní zkoušky a pouhých 3 % vyšší odborné vzdělání. Toto rozvrstvení znázorňuje níže uvedený graf.

Graf 6: Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů (otázka č. 5)

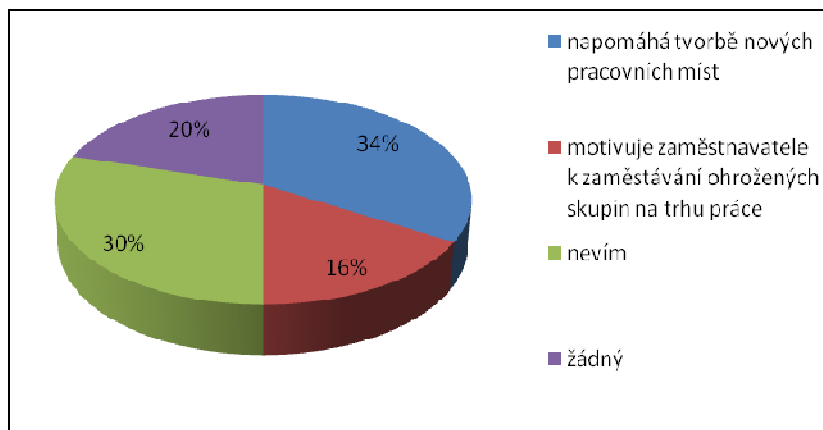


Zdroj: vlastní zpracování dle dat z dotazníkového šetření

Otázka č. 6

Následující otázka zjišťovala názor respondentů na význam aktivní politiky zaměstnanosti při hledání pracovního místa. Rozdělení názorů respondentů představuje graf č. 7.

Graf 7: Význam aktivní politiky zaměstnanosti (otázka č. 6)



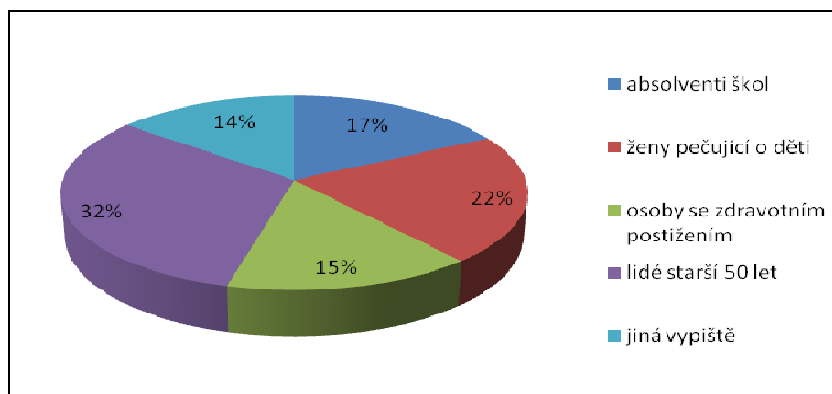
Zdroj: vlastní zpracování dle dat z dotazníkového šetření

Dle grafu č. 7 je zřejmé, že nejvíce respondentů zastává názor, že aktivní politika zaměstnanosti napomáhá tvorbě nových pracovních míst, ovšem další početně zastoupenou odpovědí je nevím (30 %) a žádný (20 %). 16% respondentů označilo odpověď - motivuje zaměstnavatele k zaměstnávání ohrožených skupin na trhu práce. Vzhledem k tomu, že odpovědi „nevím“ a „žádný“ převážně zvolili respondenti spadající do kategorií vzdělání základní (či bez vzdělání) a vyučen, je zřejmě, že se s tímto pojmem při řešení své situace nesetkali.

Otázka č. 7

V této otázce jsem se zabývala názorem na nejvíce ohroženou skupinu na trhu práce. Zjištěné hodnoty zachycuje graf č. 8.

Graf 8: Skupiny ohrožené nezaměstnaností na trhu práce (otázka č. 7)



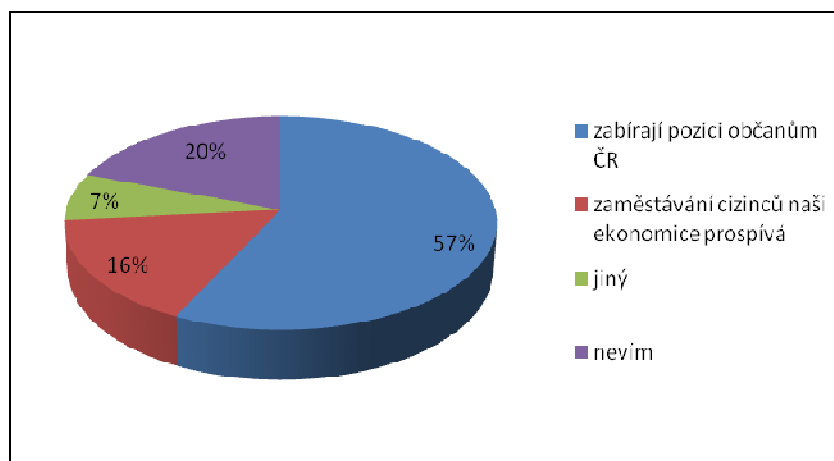
Zdroj: vlastní zpracování dle dat z dotazníkového šetření

Z grafu č. 8 je zřejmé, že nejvíce ohroženou skupinou jsou lidé starší 50 let (32 %), následuje skupina žen pečujících o děti (22 %). Ostatní skupiny byly z hlediska četnosti takřka shodně zastoupeny, a to absolventi škol 17 %, osoby se zdravotním postižením 15 % a jiná odpověď 14 %. Respondenti nejčastěji v rámci otevřené odpovědi uváděli odpovědi, které lze shrnout do dvou kategorií a to ženy bez dětí (ve věku do 30 let) a cizince.

Otázka č. 8

Tato otázka byla zaměřená na konkrétní názor respondentů na zaměstnávání cizinců v České republice, zjištěné odpovědi vystihuje graf č. 9.

Graf 9: Názor respondentů na zaměstnávání cizinců v České republice (otázka č. 8)



Zdroj: vlastní zpracování dle dat z dotazníkového šetření

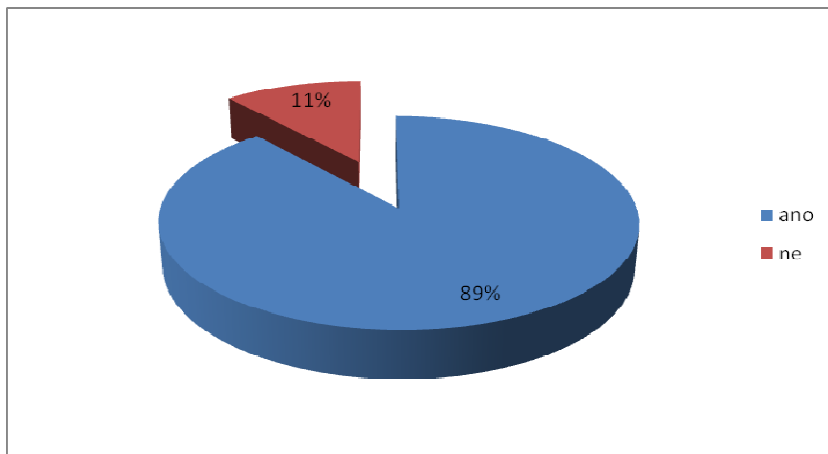
Z grafu č. 9 vyplývá, že ve společnosti neustále převládá negativní názor na zaměstnávání cizinců. Přestože pracovní místo může být obsazeno cizincem až po zákonem stanovené době, kdy je místo nabízeno prostřednictvím úřadu práce registrovaným nezaměstnaným osobám. Převládající negativní pohled na cizince často způsobují agentury práce a jejich leckdy nelegální zaměstnávání pracovní síly, obzvláště občanů Ukrajiny.

Nejvíce respondentů (57 %) je názoru, že cizinci zabírají pracovní pozici občanům České republiky, 20 % uvedlo názor nevím, 16 % zastává názor, že zaměstnávání cizinců naší ekonomice prospívá a 7 % v rámci jiné odpovědi uvedlo, že pracují na pozicích, které není možné obsadit českým občanem.

Otázka č. 9

Otázka č. 9 zjišťovala názor respondentů na aktivitu při hledání nového zaměstnání. Dle analýzy odpovědí je zřejmé, že více jak 89 % nezaměstnaných aktivně hledá zaměstnání a pouhých 11 % nehledá aktivně nové zaměstnání (viz následující graf).

Graf 10: Odpovědi respondentů, zda aktivně hledají zaměstnání (otázka č. 9)

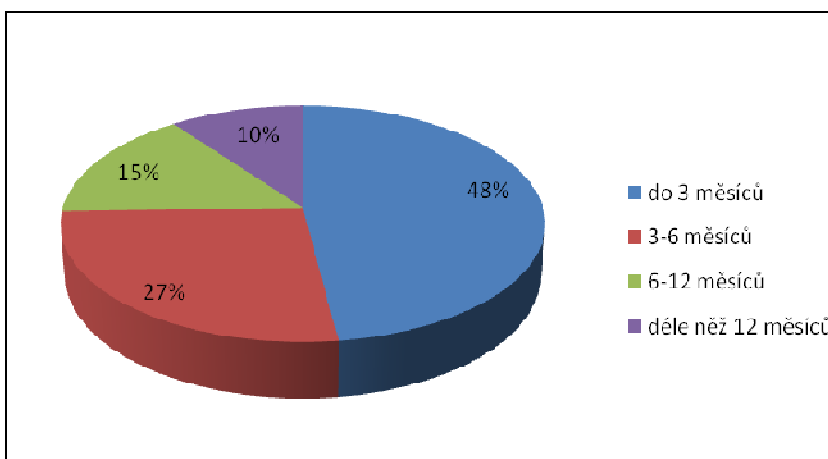


Zdroj: vlastní zpracování dle dat z dotazníkového šetření

Otázka č. 10

Cílem této otázky bylo zjistit dobu hledání nového zaměstnání. Intervaly odpovědí byly rozděleny do čtyř kategorií po třech měsících, aby bylo možné z odpovědí stanovit, zda respondent se potýká s nezaměstnaností krátkodobou či dlouhodobou.

Graf 11: Doba hledání nového zaměstnání (otázka č. 10)



Zdroj: vlastní zpracování dle dat z dotazníkového šetření

Graf č. 11 zachycuje zjištěné odpovědi vztahující se k problematice doby hledání nového zaměstnání. Nejvíce respondentů (48 %) hledalo uplatnění na trhu práce po dobu

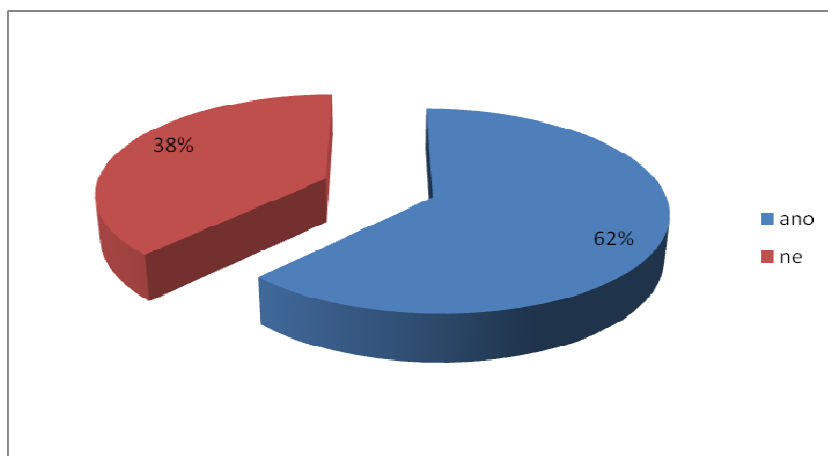
kratší než 3 měsíce, 27 % v rozmezí od 3 do 6 měsíců, 15 % v rozmezí od půl roku do 12 měsíců a 10 % respondentů hledá uplatnění více jak jeden rok.

Další otázky se týkaly oblasti rekvalifikace. Zjišťovaly, zda respondenti mají zájem o rekvalifikace, a zda si myslí, že jim absolvování rekvalifikace přinese větší uplatnění na trhu práce.

Otázka č. 11

Otázka č. 11 zjišťovala ochotu respondentů související s podstoupením rekvalifikace. Z odpovědí bylo zjištěno, že více jak polovina dotazovaných (62 %) je ochotna podstoupit rekvalifikaci, aby získala lepší uplatnění na trhu práce. (viz následující graf)

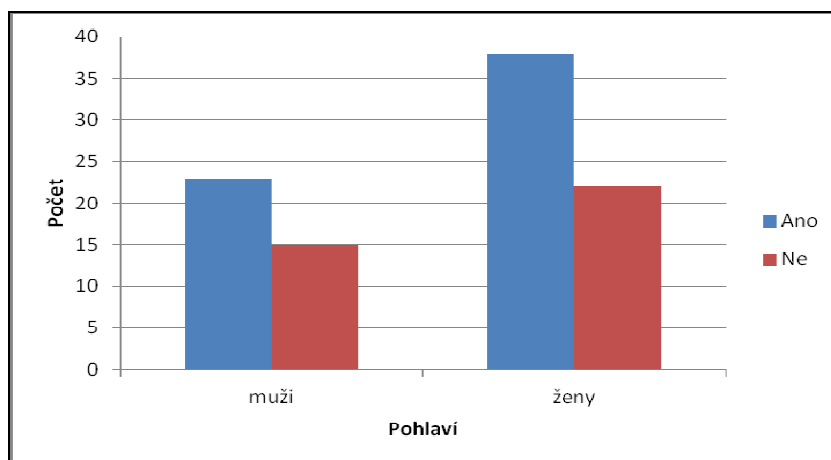
Graf 12: Ochota respondentů podstoupit rekvalifikace (otázka č. 11)



Zdroj: vlastní zpracování dle dat z dotazníkového šetření

Graf č. 13 znázorňuje ochotu podstoupit rekvalifikaci s ohledem na pohlaví. Dle procentuálního zjištění jsou muži a ženy stejně ochotni přijmout či odmítnou rekvalifikaci, nebyl zjištěn žádný výrazný výkyv.

Graf 13: Pohlaví a ochota podstoupit rekvalifikaci (otázka č. 11)

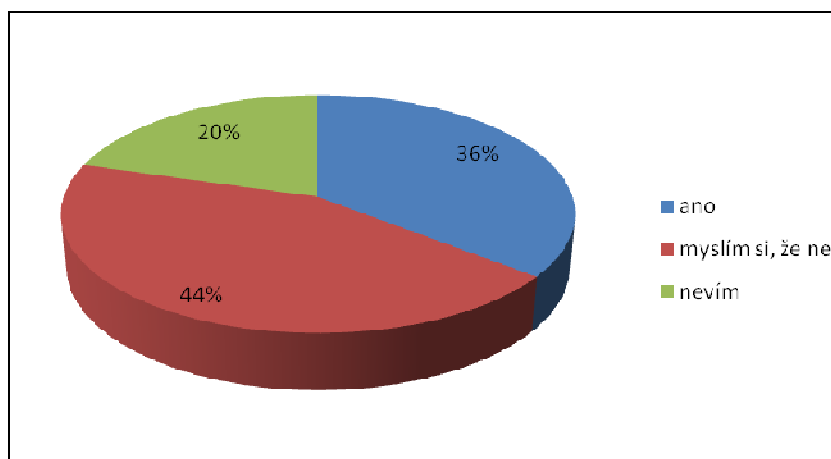


Zdroj: vlastní zpracování dle dat z dotazníkového šetření

Otázka č. 12

Tato otázka řešila názor respondentů, zda absolvování rekvalifikace by jim přineslo větší uplatnění na trhu práce. Následující graf zachycuje četnost odpovědí zvolených dotazovanými.

Graf 14: Uplatnění absolvované rekvalifikace na trhu práce (otázka č. 12)



Zdroj: vlastní zpracování dle dat z dotazníkového šetření

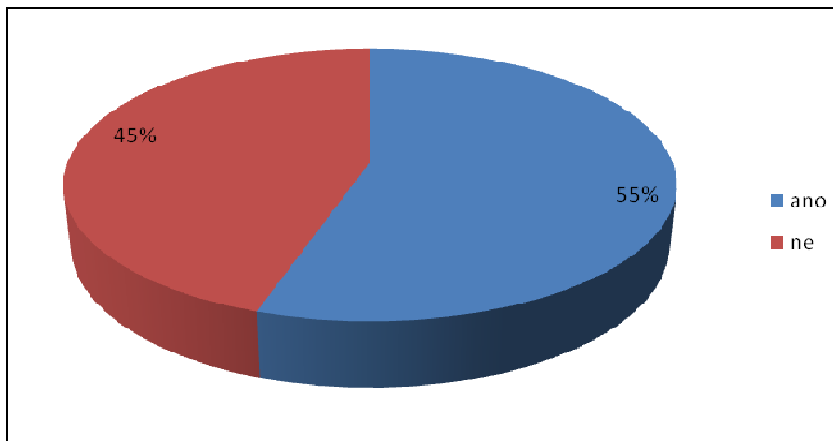
Z grafu č. 14 vyplývá, že 44 % respondentů zastává názor, že jim absolvování rekvalifikace nepomůže k uplatnění na trhu práce, 36 % věří, že ano a 20 % na tuto skutečnost nemá názor (neví). Vzhledem k poměru počtu nezaměstnaných a volných pracovních míst na trhu práce, nejsou v současné době rekvalifikace hojně využívány. Dle sdělení specialistů větších společností v okrese Chrudim si často, z důvodu nedostatku pracovních sil v oboru, zajišťují rekvalifikace nových pracovníků sami

a současně zároveň aktivně spolupracují s úřadem práce a odbornými učiteli v dané oblasti.

Otázka č. 13

Další otázka zjišťovala ochotu respondentů přijmout hůře placenou práci, popřípadě práci s nižší kvalifikací viz graf č. 15.

Graf 15: Ochota respondentů přijmout hůře placenou práci či práci s nižší kvalifikací (otázka č. 13)



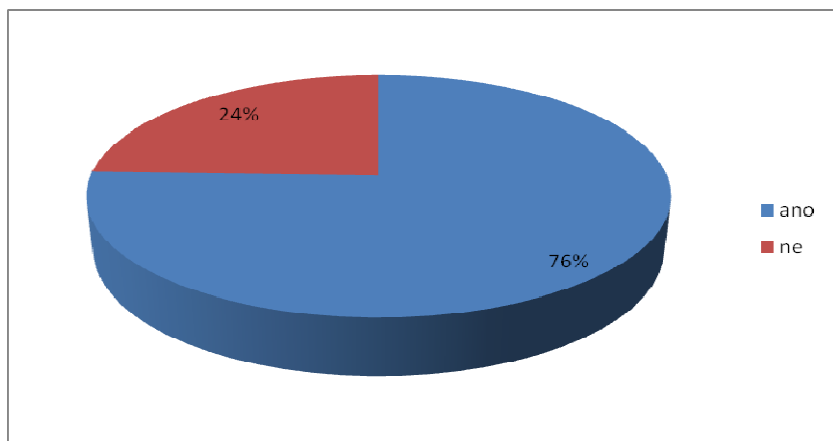
Zdroj: vlastní zpracování dle dat z dotazníkového šetření

Téměř polovina dotazovaných (45 %) není ochotna přijmout hůře placenou práci či práci s nižší kvalifikací, naopak 55 % dotazovaných je ochotno tuto práci přijmout.

Otázka č. 14 a č. 15

S výše uvedenou otázkou, co je nezaměstnaný schopen obětovat a podstoupit, aby získal uplatnění na trhu práce, souvisí také otázka č. 14, která se zabývá ochotou respondentů dojíždět za prací. 76 % dotazovaných zvolilo možnost dojíždět za prací a pouze 24 % nezaměstnaných nikoli.

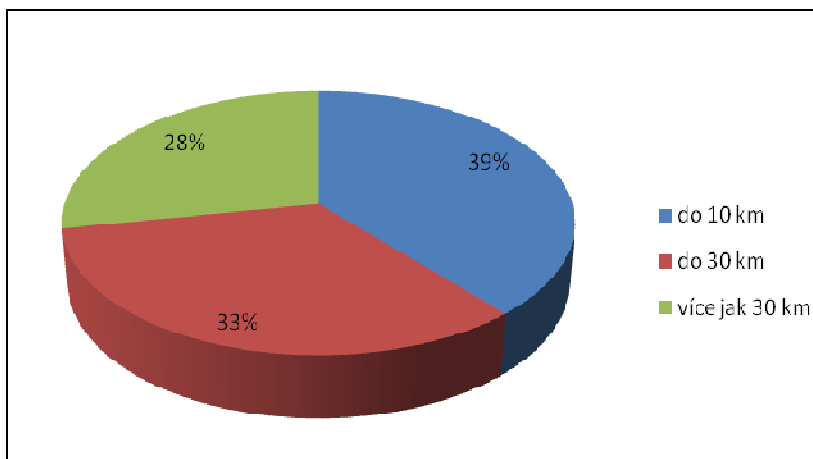
Graf 16: Ochota respondentů dojíždět za prací (otázka č. 14)



Zdroj: vlastní zpracování dle dat z dotazníkového šetření

Navazující otázka č. 15 zkoumala, do jaké vzdálenosti jsou respondenti ochotni dojíždět za prací. Tato otázka byla určena pouze respondentům, kteří byli ochotni v otázce č. 14 dojíždět za prací. Odpovědi zachycuje níže uvedený graf, který vychází ze vzorku 74 respondentů ochotných dojíždět za prací.

Graf 17: Vzdálenost, kterou jsou respondenti ochotni dojíždět do zaměstnání (otázka č. 15)



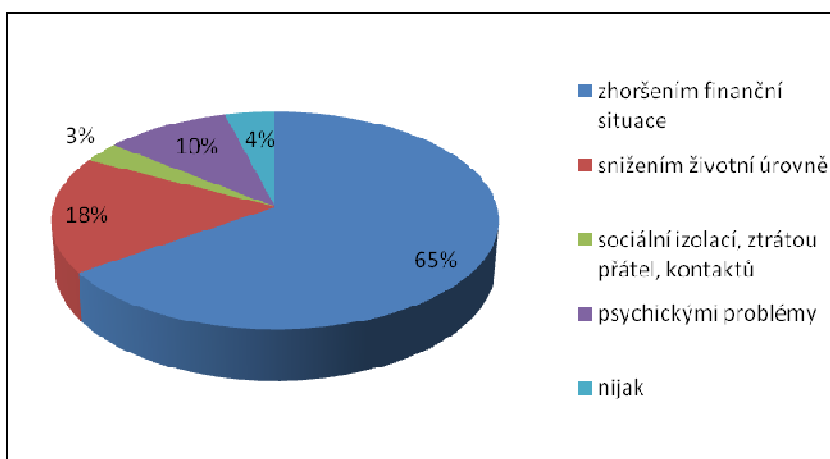
Zdroj: vlastní zpracování dle dat z dotazníkového šetření

Graf č. 17 znázorňuje, že 39 % respondentů z okresu Chrudim je za prací ochotno dojíždět pouze do 10 km, 33 % je ochotno dojíždět do 30 km, 28 % je ochotno dojíždět více než 30 km.

Další otázka zjišťovala, jak se u nezaměstnaných projevila ztráta zaměstnání.

Otázka č. 16

Graf 18: Projevy ztráty zaměstnání (otázka č. 16)



Zdroj: vlastní zpracování dle dat z dotazníkového šetření

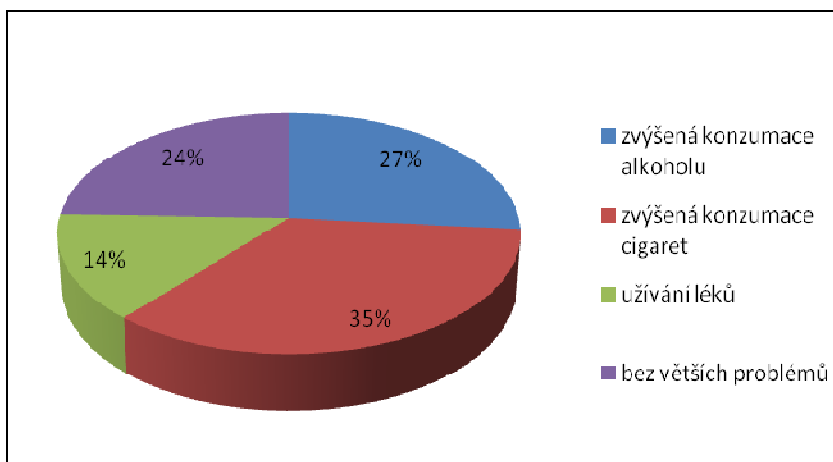
Z odpovědí respondentů (viz předchozí graf) je zřejmé, že u 65 % respondentů došlo vlivem ztráty zaměstnání ke zhoršení finanční situace, u 18 % ke snížení životní úrovně, u 10 % k psychickým problémům a u 3% k sociální izolaci, ztrátě přátel a kontaktů.

U 4 % respondentů se ztráta zaměstnání nijak neprojevila. Z důvodu velké škály variant odpovědí byly respondentům navrženy odpovědi k výběru a záměrně odpověď „jinak“, která byla určená k vlastní formulované odpovědi. Avšak v rámci dotazníkového šetření tuto možnost žádný z respondentů nezvolil.

Otázka č. 17

Tato otázka zkoumala, co způsobila ztráta zaměstnání pro člověka z psychického hlediska.

Graf 19: Zvládání ztráty zaměstnání z psychického hlediska (otázka č. 17)



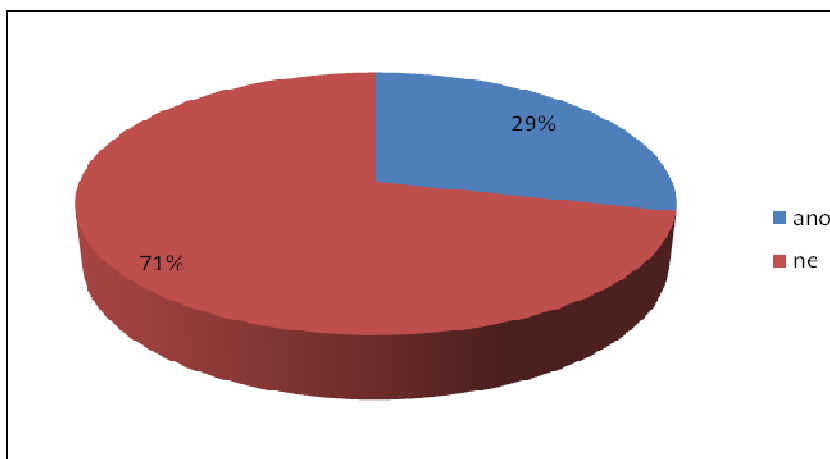
Zdroj: vlastní zpracování dle dat z dotazníkového šetření

Dle zjištěných odpovědí (viz graf č. 19) je zřejmé, že 35 % respondentů zaznamenalo při ztrátě zaměstnání zvýšenou konzumací cigaret, 27 % zvýšenou konzumací alkoholu a 14 % řešilo tuto situaci užíváním léků. 24 % respondentů nezaznamenalo z psychického hlediska žádné větší problémy.

Otázka č. 18

Otázka č. 18 zjišťovala nutnost vyhledání odborné pomoci psychologa vlivem ztráty zaměstnání. Názory respondentů jsou uvedeny v grafu č. 20.

Graf 20: Vyhledání odborné pomoci psychologa (otázka č. 18)



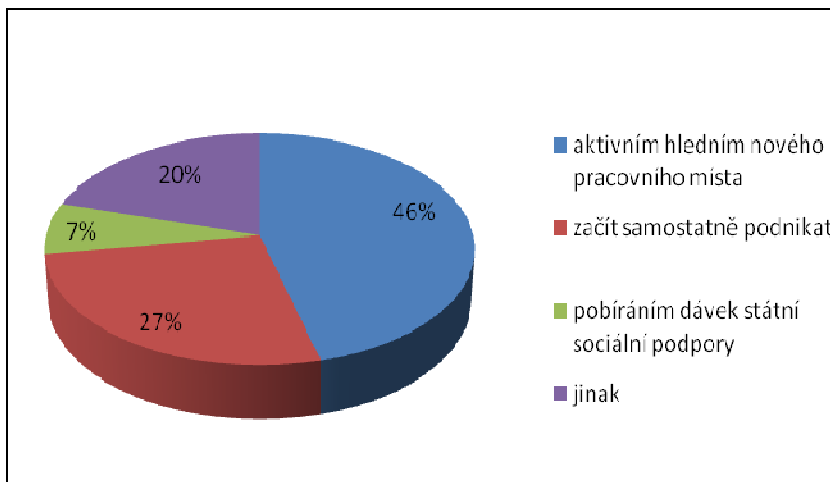
Zdroj: vlastní zpracování dle dat z dotazníkového šetření

Z grafu č. 20 je patrné, že 71 % zvládá nelehkou situaci bez vyhledání odborné pomoci psychologa, zbylých 29 % bylo nuceno přijmout odbornou pomoc.

Otázka č. 19

Na závěr dotazníku byly zjišťovány plány respondentů na řešení nezaměstnanosti jako nelehké životní situace.

Graf 21: Plány řešení nezaměstnanosti (otázka č. 19)



Zdroj: vlastní zpracování dle dat z dotazníkového šetření

Z grafu č. 21 vyplývá, že většina dotazovaných chce hledat aktivně nové pracovní místo (46 %), 27 % chce začít samostatně podnikat, 20 % volilo variantu jinak a 7 % vidí řešení nezaměstnanosti v pobírání dávek státní sociální podpory. Varianta jinak zahrnovala různé škály odpovědí. Tyto odpovědi byly kategorizovány do tří skupin: zvýšením vzdělání, přestěhováním do jiného okresu a ostatní (např. nelegální činnost).

Z odpovědí na otázku č. 19 vyplynulo, že větší část respondentů má snahu a plány, jak získat uplatnění na trhu práce a pouhých 7 % respondentů vidí budoucnost v pobírání dávek státní sociální podpory. Avšak vzhledem k dalším odpovědím na jednotlivé otázky v rámci dotazníkového šetření, obzvláště počtu dlouhodobě nezaměstnaných, neochotě přijmout hůře placenou práci, neochotě dojíždět za prací či podstoupit rekvalifikaci, je zde podstatná skupina respondentů, kteří pro získání uplatnění na trhu práce nedělají téměř nic. Dle mého názoru těmto respondentům pomůže v tomto případě pouze změna legislativy v oblasti zpřísnění poskytování finančních dávek státem.

11.7 Stanovení hypotéz a testování závislostí mezi kvantitativními znaky

Pro ověřování závislostí mezi vybranými kvalitativními znaky byl použit test nezávislosti v kontingenčních tabulkách. Stanovené hypotézy byly testovány na hladině významnosti $\alpha=0,05$.

11.7.1 Závislost ochoty respondentů absolvovat rekvalifikace ve vztahu k pohlaví, věku a vzdělání respondentů

a) ve vztahu k pohlaví

H0: Ochota absolvování rekvalifikace není závislá na pohlaví (nulová hypotéza)

H1: Ochota absolvování rekvalifikace je závislá na pohlaví (alternativní hypotéza)

Tabulka 14: Skutečné četnosti z dotazníkového šetření

Pohlaví	Absolvování rekvalifikace		Celkový součet
	Ne	Ano	
Muž	15	23	38
Žena	22	38	60
Celkový součet	37	61	98

Zdroj: vlastní zpracování dle dat z dotazníkového šetření

Tabulka č. 14 znázorňuje skutečně očekávané četnosti odpovědí respondentů v provedeném průzkumu. Ze získaných dat není jednoznačně zřejmé, zda muži či ženy jsou více ochotni podstupovat rekvalifikace.

Pro výpočet závislosti mezi kvantitativními znaky byla vypočtena tabulka č. 15 očekávaných četností. Tyto četnosti byly vypočteny dle vzorce $(n_i * n_j) / n$, kde n je celková četnost vzorku. Hodnota 14,34693878 byla vypočtena jako $(38 * 37) / 98$. Očekávané četnosti u tabulek velikosti 2x2 nesmí být menší hodnotě 5 a u tabulek větších 2x2 tedy velikosti $r \times s$, počet očekávaných četností s hodnotou menší než 5 nesmí být více než 20 %. Dále platí, že žádná z očekávaných četností nesmí být menší než hodnota 1.

Tabulka 15: Očekávané četnosti

14,34693878	23,65306	38
22,65306122	37,34694	60
37	61	98

Zdroj: vlastní zpracování

Dále byl využit program Excel s funkcí CHITEST, která pracuje s očekávanými a skutečnými četnostmi, vypočte tzv. p-hodnotu. Tato hodnota se porovnává s hladinou významnosti $\alpha=0,05$. Pokud je vypočtená hodnota menší než hodnota α , je nulová hypotéza zamítnuta.

V tomto případě vypočtená p-hodnota je **0,78002**, tedy větší než hodnota významnosti α . Z toho vyplývá, že nulová hypotéza nebyla zamítnuta, a tedy nebyla prokázána závislost mezi pohlavím a ochotou absolvovat rekvalifikaci.

b) ve vztahu k věku

H0: Ochota absolvování rekvalifikace není závislá na věku respondentů

H1: Ochota absolvování rekvalifikace je závislá na věku respondentů

Vypočtené hodnoty skutečných a očekávaných četností znázorňují tabulky č. 16 a č. 17.

Tabulka 16: Očekávané četnosti

Věk	Absolvování rekvalifikace		
	Ne	Ano	Celkový součet
do 29 let	17	8	25
30-49-let	12	28	40
50 až 59	8	23	31
60 a více	0	2	2
Celkový součet	37	61	98

Zdroj: vlastní zpracování dle dat z dotazníkového šetření

Tabulka 17: Očekávané četnosti

9,43877551	15,56122	25
15,10204082	24,89796	40
11,94791667	19,69792	33
0,770833333	1,270833	2
37	61	98

Zdroj: vlastní zpracování

Očekávané četnosti obsahují hodnotu menší než jedna. V tomto případě bude sloučena věková kategorie 50 až 59 let a 60 a více let. Dále musí být znovu vypočteny očekávané četnosti viz tabulka č. 18.

Tabulka 18: Očekávané četnosti po sloučení

9,43877551	15,56122	25
15,10204082	24,89796	40
12,45918367	20,54082	33
37	61	98

Zdroj: vlastní zpracování

Vypočtená p-hodnota je ve výši **0,001282**. Tato hodnota je menší než hladina významnosti 0,05. Nulová hypotéza je zamítnuta a byla prokázána závislost mezi věkem a ochotou absolvovat rekvalifikaci.

c) ve vztahu ke vzdělání

H0: Ochota absolvování rekvalifikace není závislá na nejvyšším dosaženém vzdělání respondentů

H1: Ochota absolvování rekvalifikace je závislá na nejvyšším dosaženém vzdělání respondentů

Skutečné a očekávané četnosti jsou uvedeny v tabulkách č. 19 a č. 20.

Tabulka 19: Skutečné četnosti

Vzdělání	Absolvování rekvalifikace		
	ne	ano	Celkový součet
základní, bez vzdělání	6	13	19
vyučen	13	27	40
středoškolské bez maturity	3	6	9
středoškolské s maturitou	5	10	15
vysokoškolské	7	5	12
vyšší odborné vzdělání	3	0	3
Celkový součet	37	61	98

Zdroj: vlastní zpracování dle dat z dotazníkového šetření

Tabulka 20: Očekávané četnosti

7,173469388	11,82653061	19
15,10204082	24,89795918	40
3,397959184	5,602040816	9
5,663265306	9,336734694	15
4,530612245	7,469387755	12
1,132653061	1,867346939	3
37	61	98

Zdroj: vlastní zpracování

V tabulce č. 20 se očekávané četnosti menší než 5 vyskytují ve čtyřech případech (více než 20%), proto musí být sloučena kategorie vysokoškolské vzdělání a vyšší odborné vzdělání. A nově vypočtené četnosti jsou uvedeny v tabulce č. 21.

Tabulka 21: Očekávané četnosti po sloučení

7,173469388	11,82653061	19
15,10204082	24,89795918	40
3,397959184	5,602040816	9
5,663265306	9,336734694	15
5,663265306	9,336734694	15
37	61	98

Zdroj: vlastní zpracování

Zde byla očekávaná četnost menší než 5 pouze v jednom případě a nepřevyšovala 20% hranici. Vypočtená hodnota CHITESTem je **0,176936**. Tato hodnota je větší než hladina významnosti 0,05. Nulová hypotéza nebyla tedy zamítnuta a nebyla prokázána závislost mezi vzděláním a ochotou absolvovat rekvalifikaci.

Závěr č. 1:

V rámci zjišťování závislostí v souvislosti s podstoupením rekvalifikace byla prokázána závislost pouze ve vztahu k věku respondentů. S rostoucím věkem jsou respondenti spíše ochotni podstoupit rekvalifikaci než respondenti po absolvovaném studiu, kteří se teprve snaží získané vědomosti ze studia uplatnit na trhu práce. Naopak osobám starším 50 let může rekvalifikace sloužit i jako možnost vyrovnání se s vědecko-technickým pokrokem. Závislost na pohlaví a vzdělání nebyla prokázána.

11.7.2 Závislost na vzdálenosti dojíždět za prací ve vztahu k pohlaví, věku a vzdělání respondentů

a) ve vztahu k pohlaví respondentů

Tato hypotéza ověřuje doplňující otázku, týkající se vzdálenosti respondentů, kteří jsou ochotni dojíždět. Z tohoto důvodu byl celkový součet odpovědí 75. Tabulky č. 22 a č. 23 zachycují skutečné a očekávané četnosti.

Tabulka 22: Skutečná četnost

Pohlaví	Ochota dojíždět za prací v km			Celkový součet
	do 10 km	do 30 km	více než 30 km	
Muž	6	12	12	30
Žena	23	13	9	45
Celkový součet	29	25	21	75

Zdroj: vlastní zpracování dle dat z dotazníkového šetření

Tabulka 23: Očekávané četnosti

11,6	10	8,4	30
17,4	15	12,6	45
29	25	21	75

Zdroj: vlastní zpracování

Vypočtená p-hodnota funkcí CHITEST byla ve výši **0,020818**. Je tedy menší než hladina významnosti 0,05. Nulová hypotéza byla v závislosti na tomto zjištění zamítnuta a byla prokázána závislost mezi pohlavím a ochotou dojíždět delší vzdálenost za prací.

b) ve vztahu k věku respondentů

H0: Vyšší ochota respondentů dojíždět delší vzdálenost za prací nesouvisí s jejich věkem

H1: Vyšší ochota respondentů dojíždět delší vzdálenost za prací souvisí jejich věkem

Skutečné četnosti a očekávané četnosti pro ověření hypotéz znázorňují tabulky č. 24 a č. 25.

Tabulka 24: Skutečné četnosti

Věk	Ochota dojíždět za prací v km			Celkový součet
	do 10 km	do 30 km	více jak 30 km	
do 29 let	4	10	10	24
30-49-let	19	6	7	32
50 až 59	5	9	4	18
60 a více	1	0	0	1
Celkový součet	29	25	21	75

Zdroj: vlastní zpracování dle dat z dotazníkového šetření

Tabulka 25: Očekávané četnosti

9,28	8	6,72	24
12,37333333	10,66667	8,96	32
6,96	6	5,04	18
0,386667	0,333333	0,28	1
29	25	21	75

Zdroj: vlastní zpracování

Očekávané četnosti (žlutě zvýrazněné) jsou menší než hodnota jedna, proto musí být kategorie 60 a více let sloučena s kategorií 50 až 59 let. Tabulka č. 26 představuje nově vypočtené očekávané četnosti.

Tabulka 26: Očekávané četnosti po sloučení

9,28	8	6,72	24
12,37333333	10,66667	8,96	32
7,346666667	6,333333	5,32	19
29	25	21	75

Zdroj: vlastní zpracování

Vypočtená p-hodnota je ve výši **0,012181**. V porovnání s hladinou významnosti 0,05 lze konstatovat, že nulová hypotéza byla zamítnuta a byla prokázána závislost mezi věkem a ochotou dojíždět delší vzdálenost za prací.

c) ve vztahu k vzdělání respondentů

H0: Vyšší ochota respondentů dojíždět delší vzdálenost za prací nezávisí na nejvyšším dosaženém vzdělání.

H1: Vyšší ochota respondentů dojíždět delší vzdálenost za prací závisí na nejvyšším dosaženém vzdělání.

Tabulky č. 27 a č. 28 představuje skutečně naměřené a očekávané četnosti odpovědí.

Tabulka 27: Skutečné četnosti

Vzdělání	Ochota dojíždět za prací v km			Celkový součet
	do 10 km	do 30 km	více než 30 km	
základní, bez vzdělání	8	7	1	16
vyučen	12	13	6	31
středoškolské bez maturity	5	2	1	8
středoškolské s maturitou	3	1	4	8
vysokoškolské	1	2	6	9
vyšší odborné vzdělání	0	0	3	3
Celkový součet	29	25	21	75

Zdroj: vlastní zpracování dle dat z dotazníkového šetření

Tabulka 28: Očekávané četnosti

6,18666667	5,333333	4,48	16
11,98666667	10,33333	8,68	31
3,09333333	2,666667	2,24	8
3,09333333	2,666667	2,24	8
3,48	3	2,52	12
0	0	0,84	3
29	25	21	75

Zdroj: vlastní zpracování

Z důvodu vysokého počtu očekávaných četností menších než 5 a očekávaných četností menších než 1 není účelné tento vztah dále testovat. Musely by být kategorie sloučeny, což by ztížilo jakoukoli interpretaci případných výsledků.

Závěr č. 2:

V rámci zjišťování závislostí ochoty dojíždět za prací delší vzdálenost byla prokázána závislost ochoty dojíždět za prací ve vztahu k pohlaví a věku respondentů. Z tabulky je zřejmé, že jsou ochotni větší vzdálenost dojíždět za prací více muži než ženy. To může být způsobeno péčí, kterou ženy věnují svým dětem. Zjištěnou věkovou závislost lze vysvětlit tím, že osoby do 30 let jsou mladí a bez závazků. Toužící po kariéře a jsou tedy ochotni, pro dosažení svých cílů, k dojíždění delších vzdáleností za prací. Osoby v kategorii 30 - 49 let už jsou často vázané péčí a starostmi o děti. Ušetřený čas, který by respondenti ztratili dojížděním, se snaží věnovat rodině. Závislost ochoty dojíždět delší vzdálenost za prací v souvislosti se vzděláním respondentů nebyla prokázána.

11.7.3 Závislost odmítání hůře placené práce, případně práce s nižší kvalifikací ve vztahu k pohlaví, věku a vzdělání

a) ve vztahu k pohlaví respondentů

H0: Ochota respondentů přijmout hůře placenou práci či práci s nižší kvalifikací nezávisí na pohlaví.

H1: Ochota respondentů přijmout hůře placenou práci či práci s nižší kvalifikací závisí na pohlaví.

Skutečné a očekávané četnosti znázorňují tabulky č. 29 a č. 30.

Tabulka 29: Skutečné četnosti

Pohlaví	Ochota přijmout hůře placenou práci či práci s nižší kvalifikací		Celkový součet
	ano	ne	
muž	13	25	38
žena	42	18	60
Celkový součet	55	43	98

Zdroj: vlastní zpracování dle dat z dotazníkového šetření

Tabulka 30: Očekávané četnosti

21,32653061	16,67347	38
33,67346939	26,32653	60
55	43	98

Zdroj: vlastní zpracování

Vypočtená p-hodnota funkcí CHITEST byla **0,000504**. V porovnání s hladinou významnosti $\alpha=0,05$, lze konstatovat, že nulovou hypotézu zamítáme a byla tedy prokázána závislost mezi pohlavím a ochotou přijmout hůře placenou práci či práci s nižší kvalifikací.

b) ve vztahu k věku respondentů

H0: Ochota respondentů přijmout hůře placenou práci či práci s nižší kvalifikací nezávisí na jejich věku.

H1: Ochota respondentů přijmout hůře placenou práci či práci s nižší kvalifikací závisí na jejich věku.

Tabulka č. 31 a č. 32 představuje hodnoty skutečných a očekávaných četností.

Tabulka 31: Skutečné četnosti

Věk	Ochota přijmout hůře placenou práci či práci s nižší kvalifikací		Celkové součty
	ano	ne	
do 29 let	9	16	25
30-49-let	23	17	40
50-59 let	23	10	33
Celkové součty	55	43	98

Zdroj: vlastní zpracování dle dat z dotazníkového šetření

Tabulka 32: Očekávané četnosti

14,03061224	10,96939	25
22,44897959	17,55102	40
18,52040816	14,47959	33
55	43	98

Zdroj: vlastní zpracování

Vypočtená p-hodnota byla ve výši **0,036682**, tedy menší než hladina významnosti $\alpha=0,05$. Nulová hypotéza byla tedy zamítnuta, byla prokázána závislost mezi věkem a ochotou přijmout hůře placenou práci či práci s nižší kvalifikací.

c) ve vztahu ke vzdělání respondentů

H0: Ochota respondentů přijmout hůře placenou práci či práci s nižší kvalifikací nezávisí na jejich nejvyšším dosaženém vzdělání.

H1: Ochota respondentů přijmout hůře placenou práci či práci s nižší kvalifikací závisí na jejich nejvyšším dosaženém vzdělání.

Skutečné a očekávané četnosti zachycují tabulky č. 33 a č. 34. V tabulce č. 33 z důvodu malé četnosti respondentů v kategorii vzdělání vyšší odborné, byla tato kategorie sloučena s kategorií vysokoškolské již před výpočtem očekávaných četností.

Tabulka 33: Skutečné četnosti

Skutečná četnost	Ochota přijmout hůře placenou práci či práci s nižší kvalifikací		
	ano	ne	Celkový součet
Vzdělání			
základní, bez vzdělání	11	8	19
vyučen	24	16	40
středoškolské bez maturity	5	4	9
středoškolské s maturitou	9	6	15
vysokoškolské, VOŠ	6	9	15
Celkem součet	55	43	98

Zdroj: vlastní zpracování dle dat z dotazníkového šetření

Tabulka 34: Očekávané četnosti

10,66326531	8,336735	19
22,44897959	17,55102	40
5,051020408	3,94898	9
8,418367347	6,581633	15
8,418367347	6,581633	15
55	43	98

Zdroj: vlastní zpracování

Očekávaná četnost menší než 5 se vyskytuje v jednom případě (méně než 20%). Mohla být použita funkce CHITEST. Vypočtená p-hodnota byla ve výši **0,745954**, tedy větší než hladina významnosti 0,05. Z tohoto důvodu nulová hypotéza nebyla zamítnuta a nebyla tedy prokázána závislost mezi vzděláním a ochotou přijmout hůře placenou práci či práci s nižší kvalifikací

Závěr č. 3

V rámci analýzy ochoty přijmout hůře placenou práci či práci s nižší kvalifikací byla prokázána závislost ve vztahu s věkem a pohlavím. Z tabulky č. 31 je patrné, že lidé s rostoucím věkem jsou spíše ochotni přijmout hůře placenou práci či práci s nižší kvalifikací, než mladí ambiciózní respondenti. Zde může být důležitým faktorem jejich samostatnost a nevázanost rodinou či dalšími osobami. Závislost s pohlavím lze vysvětlit tím, že mužská populace je na trhu práce stále i přes mnohé snahy více ceněna. Pro zaměstnavatele je muž pracovník, který pravděpodobně nebude ze zaměstnání uvolněn z důvodu mateřství či časté nemoci dětí a této skutečnosti si jsou muži vědomi. Vztah mezi vzděláním a ochotou přijmout hůře placenou práci či práci s nižší kvalifikací nebyl prokázán.

11.7.4 Závislost na délce hledání zaměstnání ve vztahu s nutností vyhledat odbornou pomoc psychologa, ve vztahu ke zvládnání této situace z psychologického hlediska a ve vztahu s ochotou přijmout hůře placenou práci či práci s nižší kvalifikací

a) ve vztahu s nutností vyhledat odbornou pomoc psychologa

H0: Nutnost vyhledat odbornou pomoc psychologa nezávisí na délce doby, po kterou nezaměstnaný hledá uplatnění na trhu práce

H1: Nutnost vyhledat odbornou pomoc psychologa závisí na délce doby, po kterou nezaměstnaný hledá uplatnění na trhu práce

Tabulky č. 35 a č. 36 zachycují skutečné a očekávané četnosti odpovědí.

Tabulka 35: Skutečné četnosti

Délka hledání zaměstnání	Vyhledat pomoc psychologa		Celkový součet
	ano	ne	
méně než 3 měsíce	4	35	39
3-6 měsíců	6	25	31
6-12 měsíců	10	6	16
déle než 12 měsíců	8	4	12
Celkový součet	28	70	98

Zdroj: vlastní zpracování dle dat z dotazníkového šetření

Tabulka 36: Očekávané četnosti

11,14285714	27,85714286	39
8,857142857	22,14285714	31
4,571428571	11,42857143	16
3,428571429	8,571428571	12
28	70	98

Zdroj: vlastní zpracování

Funkce CHITEST vypočetla p-hodnotu **0,0000136**, tato hodnota je menší než hladina významnosti $\alpha=0,05$. Nulová hypotéza byla tedy zamítnuta a byla prokázána závislost mezi nutností vyhledat odbornou pomoc psychologa a délkou doby, po kterou nezaměstnaný hledá uplatnění na trhu práce.

b) ve vztahu k zvládnání ztráty zaměstnání z psychického hlediska (otázka č. 17)

H0: Zvládnání ztráty zaměstnání z psychického hlediska nezávisí na délce doby, po kterou nezaměstnaný hledá uplatnění na trhu práce.

H1: Zvládnání ztráty zaměstnání z psychického hlediska závisí na délce doby, po kterou nezaměstnaný hledá uplatnění na trhu práce.

Skutečné a očekávané četnosti jsou uvedeny v tabulkách č. 37 a č. 38.

Tabulka 37: Skutečné četnosti

Délka hledání zaměstnání	Projevy ztráty zaměstnání				Celkový součet
	Zvýšená konzumace alkoholu	Zvýšená konzumace cigaret	Užívání léků	Bez problémů	
méně než 3 měsíce	13	10	7	17	47
3-6 měsíců	8	11	3	4	26
6-12 měsíců	5	7	2	1	15
déle než 12 měsíců	0	6	2	2	10
Celkový součet	26	34	14	24	98

Zdroj: vlastní zpracování dle dat z dotazníkového šetření

Tabulka 38: Očekávané četnosti

12,46938776	16,30612245	6,714286	12	47
6,897959184	9,020408163	3,714286	6	26
3,979591837	5,204081633	2,142857	4	15
2,653061224	3,469387755	1,428571	2	10
26	34	14	24	98

Zdroj: vlastní zpracování

Vypočtené hodnoty obsahují očekávané četnosti menší než 5 ve více jak 20 %, proto byly spojeny kategorie délky hledání zaměstnání 6-12 měsíců a déle než 12 měsíců. Níže uvedená tabulka znázorňuje očekávané četnosti po sloučení kategorií.

Tabulka 39: Očekávané četnosti po spojení kategorií

12,46938776	16,30612245	6,714286	12	47
6,897959184	9,020408163	3,714286	6	26
6,632653061	8,673469388	3,571429	6	25
26	34	14	24	98

Zdroj: vlastní zpracování

Nově vypočtená tabulka obsahuje četnosti, které splňují pravidlo, a proto byla vypočítána p-hodnota ve výši 0,121205 a porovnána s hladinou významnosti $\alpha=0,05$. V závislosti na výsledcích nebyla nulová hypotéza zamítnuta a nebyla tedy prokázána závislost mezi délkou hledání zaměstnání a zvýšeným užíváním návykových látek.

c) ve vztahu se ochotou přijmout hůře placenou práci či práci s nižší kvalifikací (otázka č. 13)

H0: Ochota přijmout hůře placenou práci či práci s nižší kvalifikací nezávisí na délce doby, po kterou nezaměstnaný hledá uplatnění na trhu práce

H1: Ochota přijmout hůře placenou práci či práci s nižší kvalifikací závisí na délce doby, po kterou nezaměstnaný hledá uplatnění na trhu práce

Tabulka 40: Skutečné četnosti

Délka hledání zaměstnání	Přijmout hůře placenou práci či práci s nižší kvalifikací		Celkový součet
	ano	ne	
méně než 3 měsíce	29	18	47
3-6 měsíců	11	15	26
6-12 měsíců	8	7	15
déle než 12 měsíců	6	4	10
Celkový součet	54	44	98

Zdroj: vlastní zpracování dle dat z dotazníkového šetření

Tabulka 41: Očekávané četnosti

25,89795918	21,10204082	47
14,32653061	11,67346939	26
8,265306122	6,734693878	15
5,510204082	4,489795918	10
54	44	98

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka č. 40 znázorňuje skutečné četnosti získané z dotazníků a tabulka č. 41 očekávané četnosti, kde je jedna hodnota očekávaných četností nižší než 5. Vypočtená p-hodnota je ve výši **0,446406** s ohledem na hladinu významnosti $\alpha=0,05$ nulová hypotéza nebyla zamítnuta, nebyla prokázána závislost mezi ochotou přijmout hůře placenou práci či práci s nižší kvalifikací a délkou doby, po kterou nezaměstnaný hledá uplatnění na trhu práce.

Závěr č. 4

V rámci analýzy závislostí byla prokázána závislost mezi délkou hledání nového zaměstnání a potřeby vyhledat odbornou pomoc psychologa. Tato závislost je patrná, neboť s narůstající dobou, po kterou nemůže nezaměstnaný nalézt práci, narůstá tlak na nezaměstnaného, ať už ze strany rodiny, okolí či samotných pracovníků úřadu práce. Potýká se s finančními problémy a existuje tedy větší riziko psychických problémů a hledání pomoci u psychologů a psychiatrů. Závislost mezi délkou hledání nového zaměstnání a přijetím hůře placené práce či práce s nižší kvalifikací a zvýšeným užíváním návykových látek nebyla potvrzena.

12. Závěr

Cílem diplomové práce bylo vysvětlit pojem nezaměstnanost, analyzovat sociální dopady, které nezaměstnanost přináší a hledat řešení tohoto problému. Svoji pozornost jsem zaměřila na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a nabízené projekty v rámci Evropského sociálního fondu.

Zabývala jsem se problematikou tzv. agentur práce a zaměstnávání cizinců. Ve své práci jsem se zaměřila na Pardubický kraj, konkrétně na okres Chrudim. Jsou zde uvedeny údaje o zastoupeném průmyslu a největších obchodních společnostech. Porovнала jsem i statistické údaje jednotlivých okresů Pardubického kraje. V diplomové práci jsou analyzovány vybrané ukazatele nezaměstnanosti v letech 2015 až 2018 se zaměřením na rizikové skupiny na trhu práce.

Z provedené analýzy bylo zjištěno, že poptávka výrazně převyšuje nabídku pracovních sil na trhu práce, což je ovlivněno stabilním rozvojem ekonomiky. V okrese Chrudim bylo k 31. 12. 2018 evidováno 1 781 nezaměstnaných osob a zároveň 2 410 volných pracovních míst. Největší zájem je zde o zaměstnance v odvětví strojírenském, obchod a služby, v dopravě, zdravotnictví a sociálních službách. Snižuje se i podíl dlouhodobě nezaměstnaných osob. Velmi pozitivní je i snížení počtu nezaměstnaných osob v rizikových skupinách. V samotném okrese Chrudim se počet nezaměstnaných osob starších 50 let a osob zdravotně postižených snížil od roku 2015 více než dvounásobně. Stejný pozitivní trend můžeme sledovat i u absolventů škol a mladistvých. Z uvedených informací vyplývá, že v dnešní době má téměř každý možnost najít uplatnění na trhu práce. Překážkou může být pouze nevyhovující zdravotní stav, případně péče o děti nebo o blízkou osobu. Aktivní politika zaměstnanosti se snaží umožnit každému návrat do pracovního procesu.

Prostřednictvím dotazníku byly zkoumány názory respondentů týkající se nezaměstnanosti. Cílovou skupinu tvořily osoby, které byly v době prováděných průzkumů nezaměstnané a žily v okrese Chrudim. V rámci průzkumu bylo získáno 112 dotazníků. Vyřazeno bylo 14 nevyhovujících dotazníků a zbylých 98 bylo následně vyhodnoceno. Cílovou skupinu tvořilo 60 žen a 38 mužů. Nejvíce zastoupenou skupinou byla kategorie 30 -49 let a to 40 %, s 31 % následovala kategorie 50 - 59 let. Nejvíce respondentů dosáhlo vzdělání vyučen 41 %, následovalo základní vzdělání s 20 % a středoškolské vzdělání zakončené maturitní zkouškou s 15 %. Nejvíce respondentů zastávalo názor, že aktivní politika zaměstnanosti napomáhá tvorbě nových pracovních

míst. Za nejvíce ohroženou skupinu na trhu práce označili respondenti osoby starší 50 let. Dle dotazníkového šetření je patrné, že neustále převládá negativní názor na zaměstnávání cizinců. 57 % respondentů zastává názor, že cizinci zabírají pracovní pozice občanům České republiky. Co se týká rekvalifikace, je 62 % nezaměstnaných ochotných podstoupit rekvalifikaci. Více než polovina dotázaných je ochotna přijmout i hůře placenou práci. S dojížděním za prací souhlasilo 76 % dotazovaných. U 65 % respondentů došlo vlivem ztráty zaměstnání ke zhoršení finanční situace a 29 % respondentů bylo nuceno vyhledat pomoc psychologa. Další otázka zkoumala, co způsobila ztráta zaměstnání pro člověka z psychického hlediska. Nejvíce respondentů potvrdilo zvýšenou konzumaci cigaret, následovala konzumace alkoholu a užívání léků. Pouze 24 % respondentů nezaznamenalo z psychického hlediska žádné větší problémy.

Součástí diplomové práce bylo stanovení hypotéz a testování závislosti mezi kvantitativními znaky. V rámci zjištěných závislostí v souvislosti s podstoupením rekvalifikace byla prokázána pouze závislost ve vztahu k věku. Hypotéza potvrdila, že s rostoucím věkem narůstá i ochota podstoupit rekvalifikaci. V rámci zjišťování ochoty dojíždět za prací byla prokázána závislost ve vztahu k pohlaví a věku. Ochotnější dojíždět za prací jsou muži ve věku do 30 let. Ochota přijmout hůře placenou práci či práci s nižší kvalifikací byla prokázána v souvislosti s věkem a pohlavím. Ochotni přijmout hůře placenou práci jsou více muži s rostoucím věkem. V rámci analýzy byla prokázána závislost mezi délkou hledání nového zaměstnání a potřebou vyhledat odbornou pomoc psychologa. S narůstající délkou hledání nového zaměstnání narůstá i tlak na nezaměstnaného, finanční problémy a tudíž i riziko psychických problémů.

Z uvedených odpovědí je zřejmé, že většina nezaměstnaných se snaží svoji situaci aktivně řešit a k získání nového uplatnění snížit ze svých požadavků i obětovat čas. Je zde však i určitá skupina nezaměstnaných, kteří vidí svoji budoucnost v pobírání dávek státní sociální podpory. Je tedy zapotřebí změnit sociální systém, aby více motivoval k práci. I přes neustále klesající trend je nutné přijmout určitá opatření zejména u rizikových skupin na trhu práce. Je velmi důležité vytvořit kvalitní vzdělávací systém, produkující kvalifikovanou a flexibilní pracovní sílu. Je nutné motivovat mladé lidi ke studiu na technických a přírodovědeckých oborech a přizpůsobit vzdělávací systém vzniku nových profesí. Dále je třeba využít flexibilní formy práce, které umožní vyšší zapojení žen s dětmi a dalších osob, které nemohou pracovat na plný úvazek. Řešením tohoto problému mohou být zkrácené pracovní úvazky, popřípadě práce z domova.

Zároveň je nutné na problematiku zaměstnanosti nahlížet i ze strany zaměstnavatelů, kteří se v době hospodářského růstu potýkají s nedostatkem pracovní síly. Musí omezovat výrobu a přijímat agenturní zaměstnance, často z řad cizinců, což jim přináší nemalé náklady. Přestože velká část obyvatelstva odsuzuje zaměstnávání těchto lidí, jak jsem se mohla přesvědčit, jsou pro naši ekonomiku spíše přínosem. Bez jejich pomoci by docházelo k omezení výroby, popřípadě k uzavírání provozoven pro nedostatek pracovníků, čímž by přišli o práci i čeští zaměstnanci.

Seznam použitých zdrojů

Tištěné dokumenty

- (1) BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.
- (2) ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013, 187 s. ISBN 978-80-247-4282-3.
- (3) JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická, Národohospodářská fakulta, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9.
- (4) VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, KOLIBOVÁ, Helena a KUBICOVÁ, Alina. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Opava: Optys, 2009. 149 s. Studijní materiály pro kombinované studium Veřejná správa a regionální politika. ISBN 978-80-85819-76-2.
- (5) HAVLÍK, Radomír. *Aktuální problémy společnosti z pohledu sociologie*. Vydání I. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2016. 176 s. ISBN 978-80-7452-121-8.
- (6) KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 2013. 242 s. Vysokoškolská učebnice. ISBN 978-80-245-1930-2.
- (7) MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. vyd. 2., dopl. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. 172 s. Studijní texty. ISBN 80-85850-60-5.

Právní předpisy

- (8) ZÁKON Č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Elektronické dokumenty

- (9) MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Analýza nabídky a poptávky na trhu práce, průběžná zpráva – stav k 30. 6. 2018* [online]. [20. 12. 2018]. Dostupné z https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020
- (10) ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY, *Zpráva o činnosti Úřadu práce České republiky za rok 2018, 2018* [online]. (PDF). [30. 6. 2019]. Dostupné z https://portal.mpsv.cz/upcr/oup/zprocin/zprava_o_cinnosti_up_cr_za_rok_2018.pdf
- (11) ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2018 a strategii APZ pro rok 2019* [online]. [25. 4. 2019]. Dostupné z https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/nezamestnanost_v_cislech/roci_zpravy_pardubickeho_kraje

- (12) ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Historie Úřadu práce ČR* [online]. [cit. 30. 7. 2018]. Dostupné z <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup/historie>
- (13) ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Poradenství* [online]. [cit. 30. 7. 2018]. Dostupné z http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/poradenske_sluzby_a_rekvalifikace/poradenstvi
- (14) ŠUBRT, Bořivoj. JUDr. *Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR* [online]. [cit. 30. 7. 2018]. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i., 2008. Dostupné z portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr.../pravni_analyza_agenturniho_zamestnavani_v_cr
- (15) ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Tisková Zpráva, ÚP ČR loni podpořil v rámci APZ téměř 20 tis. uchazečů nad 50 let* [online]. (PDF). [cit. 30. 7. 2018]. Dostupné z https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2018/03/2018_03_13_tz_50plus_brezen_2018.pdf
- (16) ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Manuál k projektu Nový start pro aktivní život v Pardubickém kraji* [online]. (PDF). [cit. 30. 7. 2018]. Dostupné z http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/projekty_esf/projekty_v_realizaci/regionalni_individualni_projekty/novy_start_pro_aktivni_zivot_v_pardubickem_kraji/manual_k_projektu_novy_start_pro_aktivni_zivot_v_pardubickem_kraji.pdf
- (17) ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Podmínky pro zájemce o vstup do projektu podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II* [online]. [cit. 30. 7. 2018]. Dostupné z https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/projekty_esf
- (18) INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. [cit. 30. 7. 2018]. Dostupné z https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/projekty_esf
- (19) ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Záruka pro Mladé* [online]. [cit. 30. 7. 2018]. Dostupné z http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/projekty_esf/projekty_v_realizaci/regionalni_individualni_projekty/zaruky_pro_mlade_v_pardubickem_kraji
- (20) ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Návrat do práce v Pardubickém kraji* [online]. [cit. 30. 7. 2018]. Dostupné z http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/projekty_esf/projekty_v_realizaci/regionalni_individualni_projekty/navrat_do_prace_v_pardubickem_kraji
- (21) ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Cvičná firma v Pardubickém kraji* [online]. [cit. 30. 7. 2018]. Dostupné z http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/projekty_esf/projekty_v_realizaci/regionalni_individualni_projekty/cvicna_firma_v_pardubickem_kraji
- (22) PARDUBICKÝ KRAJ. *Obecné informace*. [online]. [cit. 30. 7. 2018]. Dostupné z <https://pardubicky-kraj-2012.webnode.cz/>
- (23) ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Nezaměstnanost v Pardubickém kraji k 30. červnu 2018* [online]. [cit. 30. 7. 2018]. Dostupné z

<https://www.czso.cz/csu/x/nezamestnanost-v-pardubickem-kraji-k-30-cervnu-2018>

(24) HOSPODÁŘSKÁ KOMORA ČESKÉ REPUBLIKY. *Ukrajínští pracovníci jsou přínosem nejen pro zaměstnavatele, ale i společnost. Přispívají na české důchody i zdravotní péči. Hospodářská komora bude vyjednávat s vládou o zdvojnásobení ročních kvót* [online]. [cit. 4. 8. 2018]. Dostupné z

https://www.komora.cz/tiskova_zprava/ukrajinsti-pracovnici-jsou-prinosem-nejen-pro-zamestnavatele-ale-i-spolecnost-prispivaji-na-ceske-duchody-i-zdravotni-peci-hospodarska-komora-bude-vyjednavat-s-vladou-o-zdvojnásobeni-rocnich-kvot/

(25) ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Tisková zpráva: Nezaměstnanost v červnu* [online]. (PDF). [cit. 5. 8. 2018]. Dostupné z

https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2018/07/2018_07_11_tz_nezamestnanost_cerven_2018.pdf

(26) ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Media* [online]. (PDF). [cit. 10. 2. 2019]. Dostupné z

https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2019/01/2019_01_09_tz_nezamestnanost_prosinec_2018.pdf

(27) ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Měsíční zpráva o nezaměstnanosti Pardubického kraje – prosinec 2018* [online]. [cit. 18. 2. 2019]. Dostupné z

https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/nezamestnanost_v_cislech/statistiky/rok_2018/pardubicky_kraj/prosinec_2018

(28) ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Měsíční statistická zpráva - okres Chrudim - prosinec 2018* [online]. [cit. 18. 2. 2019]. Dostupné z

https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/nezamestnanost_v_cislech/statistiky/rok_2018/okres_c_hrudim/prosinec_2018

(29) ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Statistiky nezaměstnanosti: Měsíční statistika nezaměstnanosti* [online]. [cit. 18. 1. 2019]. Dostupné z

<https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

Dotazník

Vážený pane/paní

Jsem studentkou České zemědělské univerzity v Praze, obor Veřejná správa a regionální rozvoj a ráda bych Vás touto cestou požádala o vyplnění následujícího dotazníku. Výsledky tohoto dotazníku budou použity pouze pro zpracování mé diplomové práce s názvem „Nezaměstnanost jako sociální problém“. Dotazník je zcela anonymní. Vámi vybranou odpověď prosím zakroužkujte.

Za spolupráci předem děkuji.
Bc. Jana Štěpánková

1) Žijete v okrese Chrudim?

- a) ano
- b) ne

2) Patříte mezi nezaměstnané? *Pokud je Vaše odpověď ano, pokračujte prosím následujícími otázkami, v případě že ne, další otázky již nemusíte vyplňovat. Děkuji za Váš čas.*

- a) ano
- b) ne

3) Pohlaví

- a) muž
- b) žena

4) Věk

- a) do 29 let
- b) 30 - 49 let
- c) 50 - 59 let
- d) 60 a více let

5) Nejvyšší dosažené vzdělání

- a) bez vzdělání, základní
- b) vyučen
- c) středoškolské bez maturity
- d) středoškolské s maturitou
- e) vyšší odborné vzdělání
- d) vysokoškolské

6) Jaký význam má, dle Vašeho názoru, při hledání pracovního místa aktivní politika zaměstnanosti?

- a) napomáhá tvorbě nových pracovních míst
- b) motivuje zaměstnavatele k zaměstnávání ohrožených skupin na trhu práce
- c) nevím
- d) žádný

7) Která skupina je, podle Vašeho názoru, nejvíce ohrožená na trhu práce?

- a) absolventi škol
- b) ženy pečující o děti
- c) osoby se zdravotním postižením
- d) lidé starší 50 let
- e) jiná,

vypište.....

- 8) Jaký je Váš názor na zaměstnávání cizinců v České republice?
a) zabírají pozice nezaměstnaných občanů České republiky
b) zaměstnávání cizinců naší ekonomice prospívá
c) jiný názor,
vypište.....
d) nevím
- 9) Hledáte aktivně nové zaměstnání?
a) ano
b) ne
- 10) Jak dlouho hledáte nové zaměstnání?
a) méně než 3 měsíce
b) 3 - 6 měsíců
c) 6 - 12 měsíců
d) déle než 12 měsíců
- 11) Jste ochoten podstoupit rekvalifikaci?
a) ano
b) ne
- 12) Domníváte se, že by Vám absolvování rekvalifikace přineslo větší uplatnění na trhu práce?
a) ano
b) myslím si, že ne
c) nevím
- 13) Jste ochoten přijmout hůře placenou práci, popřípadě práci s nižší kvalifikací?
a) ano
b) ne
- 14) Jste ochoten dojíždět za prací?
a) ano
b) ne
- 15) Jakou vzdálenost dojíždění do zaměstnání jste ochoten akceptovat?
a) do 10 km
b) do 30 km
c) do 50 km
d) více než 50 km
- 16) Jak se u Vás projevila ztráta zaměstnání?
a) zhoršením finanční situace
b) snížením životní úrovně
c) sociální izolací, ztrátou přátel, kontaktů
d) psychickými problémy
f) jinak, vypište
.....
e) nijak
- 17) Jak zvládáte ztrátu zaměstnání z psychického hlediska?
a) zvýšená konzumace alkoholu
b) zvýšená konzumace cigaret

- c) užívání léků
- d) bez větších problémů

18) Byl jste někdy v důsledku ztráty zaměstnání nucen vyhledat odbornou pomoc psychologa?

- a) ano
- b) ne

19) Jak plánujete řešit svoji nelehkou životní situaci?

- a) aktivním hledáním volného pracovního místa
- b) začít samostatně podnikat
- c) pobíráním dávek státní sociální podpory
- d) jinak, vypište

.....