

# **Nezaměstnanost, dlouhodobě nezaměstnaní a způsoby hledání zaměstnání – rozdíly u lidí před a po 50. roce života**

Kamil Malenovský

---

Bakalářská práce  
2011



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2010/2011

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Kamil MALENOVSKÝ**

Osobní číslo: **H07216**

Studijní program: **B 7507 Specializace v pedagogice**

Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Způsoby hledání práce dlouhodobě nezaměstnanými**

Zásady pro vypracování:

**Zpracování rešerše a studium odborné literatury.**

**Vymezení pojmů a teoretických východisek z oblasti nezaměstnanost, dlouhodobá nezaměstnanost, trh práce, zákon o zaměstnanosti.**

**Příprava metodiky výzkumné části.**

**Realizace kvantitativního výzkumu dotazováním.**

**Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.**

**Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.**

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

**BUCHTOVÁ, B. a kol. Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vydání. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.**

**HORA, O. Strategie dlouhodobě nezaměstnaných : vstupní analýza problému : (původní, rozšířená verze). Praha: VÚPSV, výzkumné centrum Brno, 2008. ISBN 978-80-7416-004-2 (brož.).**

**CHRÁSKA, M. Metody pedagogického výzkumu: Základy kvantitativního výzkumu. 1 vydání. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1369-4.**

**KUCHAŘ, P. Trh práce: Sociologická analýza. 1. vydání. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.**

**LEIBLOVÁ, Z. Zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů k 1.4.2009. 5. vydání. Olomouc: Anag, 2009. ISBN 978-80-7263-533-7.**

Vedoucí bakalářské práce:

**PhDr. Hana Včelařová**

Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce:

**25. ledna 2011**

Termín odevzdání bakalářské práce:

**6. května 2011**

Ve Zlíně dne 25. ledna 2011



prof. PhDr. Vlastimil Švec, CSc.  
*děkan*



Mgr. Soňa Vávrová, Ph.D.  
*ředitelka ústavu*

## PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby <sup>1)</sup>;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 <sup>2)</sup>;
- podle § 60 <sup>3)</sup> odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 <sup>3)</sup> odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné;
- na bakalářské práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně ..... 3.5. 2011 .....

..... Kamil Malenovsky .....

*1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:*

*(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.*

(2) *Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.*

(3) *Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.*

2) *zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:*

(3) *Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacího zařízení (školní dílo).*

3) *zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:*

(1) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.*

3). *Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.*

(2) *Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.*

(3) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jim dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlídáne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.*

## **ABSTRAKT**

V teoretické části se zabýváme nezaměstnaností, dlouhodobou nezaměstnaností, jejími psychickými, tělesnými a sociálními důsledky. Charakterizujeme profesní roli v období mladší, střední a starší dospělosti. Nastiňujeme legislativní rámec nezaměstnanosti – Ústavu České republiky, mezinárodní smlouvy, zákony. Pojednáváme o rizikových skupinách nezaměstnaných lidí a způsobech hledání zaměstnání. V praktické části realizujeme kvantitativní výzkum pomocí dotazníku. Srovnáváme věkové skupiny nezaměstnaných pod 50 let a nad 50 let, evidovaných na úřadě práce déle než 5 měsíců, ve způsobech hledání zaměstnání, využívání internetu, aktivitě při hledání zaměstnání a subjektivním prožívání nezaměstnanosti.

**Klíčová slova:** nezaměstnanost, dlouhodobá nezaměstnanost, profesní role, legislativa nezaměstnanosti, rizikové skupiny nezaměstnaných lidí, způsoby hledání zaměstnání, hledání zaměstnání přes internet, aktivita při hledání zaměstnání, subjektivní prožívání nezaměstnanosti

## **ABSTRACT**

The theoretical part deals with unemployment, long-term unemployment and its psychological, physical and social consequences. Characterize the professional role of the young, middle aged and older adults. Outline the legislative framework of unemployment - the Constitution of the Czech Republic, international treaties, laws. We deal with high-risk groups of unemployed people and job search methods. The practice of quantitative research, realized by means of a questionnaire. Compare the age groups of unemployed people under 50 years and over 50 years, registered at the employment office for more than 5 months in job search methods, the use of Internet, job search activity and subjective experience of unemployment.

**Keywords:** Unemployment, long-term unemployment, professional roles, legislation unemployment, high-risk groups of unemployed people, job search methods, job search online, job search activity, the subjective experience of unemployment

Poděkování:

Velmi děkuji své manželce Jitce za citovou podporu při psaní této bakalářské práce. Vedoucí mé bakalářské práce PhDr. Haně Včelařové děkuji za cenné rady a připomínky. Také děkuji pracovníkům Úřadu práce ve Zlíně za spolupráci při realizaci výzkumu, zvláště Bc. Petře Zemanové.

Motto:

„ Práce, která má smysl,  
je hnací silou našeho života.  
Je výrazem naší osobnosti “.

Henk Petr, český publicista

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské/diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně dne 5. května 2011

## OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>10</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>12</b>
<b>1 NEZAMĚŠTNANOST, DLOUHODOBÁ NEZAMĚŠTNANOST, PSYCHICKÉ, TĚLESNÉ A SOCIÁLNÍ DŮSLEDKY</b> .....	<b>13</b>
1.1 DLOUHODOBÁ NEZAMĚŠTNANOST.....	14
1.2 NEZAMĚŠTNANOST Z EKONOMICKÉHO POHLEDU .....	14
1.2.1 Frikční nezaměstnanost .....	15
1.2.2 Strukturální nezaměstnanost .....	15
1.2.3 Cyklická nezaměstnanost .....	15
1.2.4 Plná nezaměstnanost a přirozená míra nezaměstnanosti.....	15
1.3 NEZAMĚŠTNANOST Z PSYCHOLOGICKÉHO POHLEDU .....	16
1.3.1 Nezaměstnanost a její vliv na zdraví.....	17
1.4 NEZAMĚŠTNANOST ZE SOCIOLOGICKÉHO POHLEDU .....	17
<b>2 MLADŠÍ, STŘEDNÍ, STARŠÍ DOSPĚLOST A PROFESNÍ ROLE</b> .....	<b>19</b>
2.1 MLADŠÍ DOSPĚLOST .....	19
2.2 STŘEDNÍ DOSPĚLOST.....	20
2.3 STARŠÍ DOSPĚLOST .....	21
<b>3 LEGISLATIVNÍ RÁMEC NEZAMĚŠTNANOSTI</b> .....	<b>22</b>
3.1 ÚSTAVA ČR A MEZINÁRODNÍ SMLOUVY .....	23
3.2 ZÁKONÍK PRÁCE .....	24
3.3 ZÁKON O ZAMĚŠTNANOSTI .....	24
<b>4 RIZIKOVÉ SKUPINY NEZAMĚŠTNANÝCH</b> .....	<b>26</b>
4.1 NEKVALIFIKOVANÍ .....	27
4.2 ABSOLVENTI.....	28
4.3 ŽENY .....	29
4.4 STARŠÍ 50 LET VĚKU .....	30
4.5 ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÍ.....	31
<b>5 ZPŮSOBY HLEDÁNÍ ZAMĚŠTNÁNÍ</b> .....	<b>32</b>
5.1 SLEDOVÁNÍ INZERÁTŮ .....	33
5.2 HLEDÁNÍ PŘES PŘÁTELE, PŘÍBUZNÉ, ZNÁMÉ .....	33
5.3 OSLOVOVÁNÍ PODNIKŮ, FIREM, ÚŘADŮ .....	35
5.4 PROSTŘEDNICTVÍM PERSONÁLNÍ AGENTURY .....	35
5.5 PROSTŘEDNICTVÍM ÚŘADU PRÁCE.....	36
5.6 SEBEZAMĚŠTNÁNÍ .....	37
<b>II PRAKTICKÁ ČÁST</b> .....	<b>38</b>



<b>6</b>	<b>METODIKA VÝZKUMU .....</b>	<b>39</b>
6.1	CÍL VÝZKUMU .....	39
6.2	VÝZKUMNÝ SOUBOR .....	40
6.3	POUŽITÁ METODA A STRUKTURA DOTAZNÍKU .....	41
<b>7</b>	<b>ANALÝZA A INTERPRETACE.....</b>	<b>43</b>
7.1	ZPŮSOBY HLEDÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ.....	44
7.2	HLEDÁNÍ PROSTŘEDNICTVÍM INTERNETU.....	49
7.3	ÚROVEŇ AKTIVITY .....	53
7.4	ROZDÍLY V PROŽÍVÁNÍ NEZAMĚSTNANOSTI .....	61
7.5	INTERPRETACE K VÝZKUMNÝM CÍLŮM .....	67
	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>69</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....</b>	<b>71</b>
	<b>SEZNAM OBRÁZKŮ .....</b>	<b>74</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>76</b>

## ÚVOD

Nezaměstnanost je fenomén dnešní doby. Může se týkat prakticky každého z nás. Zvláště v dnešní době po hospodářské krizi, kdy se otázka zaměstnanosti a zaměstnání stala důležitou jak pro stát, tak pro každého jednotlivce. Autor této práce se osobně s nezaměstnanými setkává při své práci úředníka soudu, kdy lidé k němu často přicházejí s tím, že nemají momentálně práci, a proto nemohou dostát svým závazkům nebo na jejich mzdu byly nařízeny exekuční srážky a oni byli rozladění z jejich výše a z toho, jak málo jim zbývalo na živobytí.

Během studia sociální pedagogiky měl autor této práce možnost blíže poznat a pochopit psychologické a sociální aspekty chování a prožívání lidí, kteří se nacházejí v tíživé životní situaci, mezi které nezaměstnanost zcela jistě patří. Nejde však jenom o poznání, co člověk v zátěžové situaci prožívá, ale také o pochopení, jak se vyrovnat s zátěží. O teoretických východiscích v oblasti nezaměstnanosti, trhu práce, o psychických a tělesných dopadech nezaměstnanosti na člověka a o společenských souvislostech nezaměstnanosti pojednáváme v první kapitole teoretické části. V této kapitole též uvádíme tradiční definici dlouhodobé nezaměstnanosti a vymezení dlouhodobě nezaměstnaných pro účely naší bakalářské práce – nezaměstnané osoby evidované na úřadu práce déle než 5 měsíců.

Pro pochopení jednání nezaměstnaného člověka je také důležité vědět, jaký postoj má ke své profesi. Postoj k profesi se odráží v profesní roli. Profesní role se mění v průběhu života. O těchto aspektech pojednáváme ve druhé kapitole této práce.

V rámci své studijní stáže při Úřadu práce ve Zlíně se autor blíže seznámil s fungováním této instituce, která byla státem zřízena k naplňování ústavními zákony garantovaného práva občanů na práci. Legislativní rámec nezaměstnanosti, práva na práci a trhu práce nastiňujeme ve třetí kapitole teoretické části.

Při své praxi na úřadu práce se autor účastnil přednášek a dalších skupinových setkání, které pracovníci úřadu práce pro nezaměstnané organizují. Úřad práce ve Zlíně (stejně jako státní politika zaměstnanosti) rozlišuje určité skupiny uchazečů o zaměstnání, kteří vzhledem k určité specifičnosti (například věk, zdravotní postižení a tak dále) mají zhoršenou situaci na trhu práce a obtížněji si hledají zaměstnání. O těchto rizikových skupinách nezaměstnaných, mezi které lidé nad 50 let patří, se zmiňujeme ve čtvrté kapitole teoretické části.

V praxi Úřadu práce ve Zlíně se intenzivnější přístup k rizikovým skupinám projevuje tak, že lidé ve věku nad 50 let jsou řazeni do samostatných skupin účastníků se setkání s pracovními poradci tohoto úřadu.

Získání zaměstnání by však mělo být hlavním cílem uchazečů o zaměstnání, ať už patří, nebo nepatří do rizikové skupiny. Ve kapitole páté teoretické části proto uvádíme přehled nejčastějších způsobů hledání zaměstnání.

Porovnání dlouhodobě nezaměstnaných, jak jsou vymezeni pro účely této bakalářské práce výše, ve věkových skupin pod 50 a nad 50 let v různých způsobech hledání zaměstnání se stalo cílem našeho výzkumu. Dalším cílem výzkumu, vedle zmapování a porovnání způsobů hledání zaměstnání a využití internetu při této činnosti, je také zjistit u těchto věkových skupin aktivitu a psychickou zátěž.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## 1 NEZAMĚSTNANOST, DLOUHODOBÁ NEZAMĚSTNANOST, PSYCHICKÉ, TĚLESNÉ A SOCIÁLNÍ DŮSLEDKY

Dle Buchtové (2002) lze za nezaměstnané považovat osoby produktivního věku, které nemají placené zaměstnání ani příjem ze sebezaměstnání; jsou dočasně uvolněny z práce a očekávají, že budou znovu zaměstnány, aktivně hledají práci a jsou ochotny do práce nastoupit.

Za osobu v produktivním věku lze v zásadě považovat (podle platného právního řádu ČR) osobu starší 15 let. Jak již bylo řečeno, nemusí jít pouze o placené zaměstnání, to jest práci za plat nebo mzdu, ale také o příjem ze sebezaměstnání. Sebezaměstnáním se rozumí soukromé podnikání.

Významnou podmínkou výše uvedené definice je, že osoby aktivně hledají práci a jsou ochotny do práce nastoupit. Nástup do práce upřesňuje metodika Mezinárodní organizace práce tak, že osoba je připravena k nástupu do zaměstnání do 14 dnů. Pokud by nebyla splněna podmínka aktivního hledání práce, pak nejde o nezaměstnaného dle výše uvedené definice.

Hledat práci lze více způsoby. V literatuře se tradičně uvádí hledání prostřednictvím inzerátů, za pomoci sociálních kontaktů (přátelé, příbuzní, známí), oslovováním podniků (firm, úřadů), využitím služeb úřadů práce a další. V rámci naší práce jsme se zabývali též využitím služeb personálních agentur (agentur práce) a sebezaměstnáním.

V této souvislosti je třeba zmínit se o takzvané dobrovolné nezaměstnanosti, kterou uvádí neoklasická ekonomie. „Dobrovolná nezaměstnanost znamená, že je upřednostňován volný čas před konáním práce. Dobrovolně nezaměstnaní mohou mít nabídky pracovních příležitostí, ale aktivně hledají jiné, například lépe placené místo“ (Buchtová, 2002, s. 65).

Dlužno dodat, že pojem dobrovolné nezaměstnanosti, je do značné míry teoretický konstrukt. Ekonomická teorie dále uvádí, že v ideálních ekonomických podmínkách žádná jiná než dobrovolná nezaměstnanost neexistuje. Dobrovolná nezaměstnanost proto není považována za větší ekonomický problém.

## 1.1 Dlouhodobá nezaměstnanost

Závažným problémem ekonomickým i společenským je naopak dlouhodobá nezaměstnanost. Za dlouhodobě nezaměstnaného lze obecně považovat osobu, která je nezaměstnaná řadu měsíců či dokonce roků. Dle zmiňované metodiky Mezinárodní organizace práce je touto hranicí 12 měsíců. V České republice platný právní řád stanoví, že při zprostředkování zaměstnání se zvýšená péče věnuje osobám, které jsou nepřetržitě v evidenci úřadu práce déle než 5 měsíců. Osoby v evidenci úřadů práce déle než 5 měsíců nelze považovat za dlouhodobě nezaměstnané dle výše uvedených časových hranic Mezinárodní organizace práce. Domníváme se však, že tito lidé jsou přesto potencionálně ohroženi důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti v psychologické a sociální dimenzi. Právní úprava, jež ukládá zvýšenou péči u osob evidovaných déle než 5 měsíců, koresponduje i s praxí úřadu práce ve Zlíně, kde jsme prováděli výzkum, který intenzivněji pracuje s osobami, které jsou na úřadu práce evidované delší dobu než 5 měsíců. Z tohoto důvodu jsou pro účely naší bakalářské práce za dlouhodobě nezaměstnané považovány osoby, které jsou v evidenci úřadu práce déle než 5 měsíců.

## 1.2 Nezaměstnanost z ekonomického pohledu

Nezaměstnanost je pojem a problém z podstaty ekonomický. V rámci ekonomické vědy se touto otázkou zabývají ekonomické teorie a řeší ji různými způsoby. S nezaměstnaností úzce souvisí další ekonomický pojem – trh práce. Trh práce je důležitou částí tržního hospodářství. Jeho specifikum spočívá v tom, že nositeli výrobního faktoru – práce – jsou lidé. „Předmětem tržní transakce na trhu práce je koupě a prodej výrobního faktoru práce za cenu, kterou je mzda“ (Buchtová, 2002, s. 60).

Trh práce jako jiný trh podléhá zákonitostem nabídky a poptávky. Nabídkovou stranou jsou domácnosti (jejich členové) a poptávkovou stranou firmy. Vyrovnání poptávky s nabídkou vyjadřuje rovnovážnou situaci na trhu práce. V důsledku protichůdných tendencí poptávky a nabídky je však rovnováha na trhu práce provázána nezaměstnaností.

Mimo dobrovolné nezaměstnanosti, o které jsme se již zmínili, ekonomické teorie rozlišují několik druhů nezaměstnanosti.

### 1.2.1 Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi pracovními místy. Příčiny frikční nezaměstnanosti lze spatřovat hlavně v nepřetržitém zanikání firem, stěhování lidí, hledání lépe placeného místa a v trvalém příchodu nových jedinců na trh práce (zejména absolventi). Frikční nezaměstnanost není považována za závažný problém (Buchtová, 2002).

### 1.2.2 Strukturální nezaměstnanost

Za vážnější problém je považována strukturální nezaměstnanost. V důsledku útlumu výroby v některém odvětví či odvětvích dochází k uvolňování pracovní síly, která však, aby našla jiné pracovní uplatnění, potřebuje jinou kvalifikaci. Strukturální nezaměstnanost je hlavní příčinou nerovnováhy regionálních trhů práce. Podmiňuje ji také omezená mobilita pracovní síly (Buchtová, 2002).

### 1.2.3 Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost souvisí s pravidelným poklesem výkonu ekonomiky. Při hospodářské recesi se nezaměstnanost zvyšuje a v období hospodářského růstu snižuje. Dle ekonomických teorií nepředstavuje ani cyklická nezaměstnanost vážný problém, neboť nabídka a poptávka, jež ve svém působení generuje reálnou mzdu, tento druh nezaměstnanosti odstraňuje (Buchtová, 2002).

V realitě tomu tak není, neboť reálné mzdy nejsou pružné. Stát v rámci své sociální politiky stanovuje minimální mzdu, což je nejvýraznější omezení pružnosti reálných mezd.

### 1.2.4 Plná nezaměstnanost a přirozená míra nezaměstnanosti

Ekonomie se dále zabývá pojmy plná zaměstnanost a přirozená míra nezaměstnanosti. V souladu s keynesyanskou ekonomickou teorií by o plnou zaměstnanost měla usilovat hospodářská politika státu podporou celkové (agregátní) poptávky. Přirozenou mírou nezaměstnanosti se rozumí, taková míra nezaměstnanosti, jež odpovídá rovnovážnému stavu na trhu práce (Buchtová, 2002).

### 1.3 Nezaměstnanost z psychologického pohledu

Ztráta zaměstnání je pro řadu lidí velmi stresující událostí. V naší společnosti se ztráta zaměstnání považovala za životní selhání, jako něco co může postihnout jen člověka neschopného nebo líného.

„Náhlá, neočekávaná ztráta práce je v naší kultuře velkým zásahem do života lidí, je dokonce traumatizujícím existenciálním zážitkem“ (Buchtová, In Buchtová, 2002, s. 76).

Vzhledem k poznatkům o fungování trhu práce je však nasnadě, že určitá míra nezaměstnanosti je přirozená, nejde se jí vyhnout. Skutečnost, že o zaměstnání může přijít opravdu každý, se zvláště projevila v současné době, kdy došlo k většímu propouštění v souvislosti s ekonomickou krizí, a míra nezaměstnanosti se pohybuje takřka kolem 10 % ekonomicky činné populace.

Ztráta zaměstnání přináší pro člověka větší či menší psychickou zátěž, která souvisí s různými faktory, například věk, pohlaví, vzdělání, rodinné zázemí, profese, osobnostní faktory, a tyto faktory způsobují, že lidé snášejí nezaměstnanost rozdílně.

Nezaměstnaní lidé mohou mít aktivní i pasivní přístup k hledání nového zaměstnání. Aktivní přístup lze spatřovat v rozhodnutí začít se soukromým podnikáním, dále to může být snaha o zvýšení kvalifikace či snaha o rekvalifikaci v jiném oboru. Pasivní postoj se naopak může vyznačovat určitou bezradností a spoléháním na úřad práce či rodinné příslušníky, kteří by se měli postarat o znovunalezení zaměstnání. Důvodem pasivního postoje může být například samotný fakt příslušnosti ke znevýhodněné skupině na trhu práce nebo nízké sebevědomí.

Psychická zátěž nezaměstnanosti spočívá také v prohloubení ekonomické nejistoty, neboť nezaměstnanost představuje, pokud člověk nemá dostatečné finanční úspory, pokles životní úrovně. Tato obava je oprávněná vzhledem k výši podpory, kterou nezaměstnaný pobírá od úřadu práce, její časové omezenosti a nižší částce při delším čerpání.

S ekonomickou nejistotou souvisí dle Buchtové (2002) také problémy rodinného soužití. Zvláště pro muže, jenž je považován za živitele rodiny, může být tato situace velmi zatěžující, spojená s obavami z reakce rodinných příslušníků a okolí. Obava může plynout i z možné ztráty autority u dospívajících dětí. U žen lze obecně tuto zátěž spatřovat jako



mírnější, což je dáno také tím, že žena pečuje o domácnost, a tato činnost může na přechodnou dobu nahrazovat pracovní aktivitu, byť bez finanční odměny za práci.

### 1.3.1 Nezaměstnanost a její vliv na zdraví

Jak uvádí Buchtová (2002), nezaměstnanost provází často zhoršení zdravotního stavu. Až u jedné čtvrtiny nezaměstnaných se projeví subjektivní příznaky neurotických potíží, jako je zvýšená únava, nespavost, úzkosti a celkové napětí. U některých se objeví vážnější zdravotní problémy.

## 1.4 Nezaměstnanost ze sociologického pohledu

Při studiu nezaměstnanosti z pohledu sociologického je třeba se zabývat strukturou trhu práce. Pro zjištění, co vše ovlivňuje trh práce, lze vyčlenit několik jeho základních charakteristik, které rozhodující měrou určují celkovou podobu trhu práce. Těmito charakteristikami jsou národnostní struktura, demografická struktura, vzdělanostní struktura, ekonomická struktura a profesní struktura (Kuchař, 2007).

Pod národnostní strukturou trhu práce si lze zjednodušeně představit národnostní složení státu. Národnostní struktura trhu práce se pozvolna mění v důsledku migračních procesů, ať již emigračních (například v ČR v letech 1948, 1968), tak imigračních (vlna přistěhovalců do ČR v prvním desetiletí 21. století).

Na přistěhovaleckou vlnu, kdy do vyspělých evropských zemí přicházejí lidé z třetích zemí, reagují politiky států s určitými problémy. Ukazuje se, že přistěhovalci s výrazně odlišnou kulturou a náboženstvím (zejména z Asie a Afriky) se obtížně etablojí na evropské společenské poměry a setrvávají ve svých náboženských a kulturních tradicích. Na druhé straně je zde snaha hostitelských států kompenzovat, jak úbytek pracovní síly v důsledku všeobecně nízké porodnosti ve vyspělých zemích, tak zvyšování podílu ekonomicky neaktivního obyvatelstva, zejména starých lidí v důchodu.

Vedle národnostní struktury ovlivňuje podobu trhu práce struktura demografická, která s výše uvedenou úzce souvisí a ovlivňuje ji přirozený úbytek a přírůstek obyvatelstva. Jak již jsme uvedli, ve vyspělých státech se zvyšuje podíl ekonomicky neaktivního obyvatelstva, z čehož plynou vážné problémy pro hospodářství vyspělých států.

Vzdělanostní struktura trhu práce je určována vzděláním lidí, jež vstupují, či se nacházejí na trhu práce. „Stačí letmý pohled na strukturu nezaměstnanosti a je jasné, že kumulace takových faktorů, jako je vysoké vzdělání, nízký věk, znalost jazyků a práce na počítači, asertivita a často mužské pohlaví vytváří komplex, jehož efektem může být jedině úspěch“ (Kuchař, 2007, s. 61).

Česká republika oproti vyspělým státům západní Evropy zaostává v podílu vysokoškolsky vzdělaného obyvatelstva, ačkoliv se vývoj v posledních letech obrací, neboť dochází k vyrovnávání s evropskými zeměmi i v této oblasti. Tato skutečnost má příčinu v tom, že v letech komunistického režimu bylo na vysokoškolské vzdělání nahlíženo skepticky, což způsobilo, že ve starších ročnících je v porovnání s Evropou jen málo vysokoškolsky vzdělaných lidí. V posledních letech se u nás tento trend v mladších ročnících mění v důsledku zvyšujícího se podílu lidí, kteří vystudovali vysokou školu. Příčinu toho lze spatřovat ve velkém počtu studentů, kteří se hlásí po ukončení úplného středního vzdělání na vysoké školy a ve velkém počtu absolventů bakalářských oborů studovaných při zaměstnání.

Spornou otázkou tohoto „zmasovění“ vysokoškolského vzdělání zůstává devalvace tohoto stupně vzdělání a snižování úrovně vysokoškolského studia, zejména na soukromých školách.

## 2 MLADŠÍ, STŘEDNÍ, STARŠÍ DOSPĚLOST A PROFESNÍ ROLE

V průběhu života, jak člověk stárne a získává životní zkušenosti, se mění jeho postoj k zaměstnání, které vykonává. Mění se jeho přístup k vykonávané práci v nejširším slova smyslu. Jeho profesní role tak nabývá v různých životních etapách rozdílný charakter.

V další části kapitoly popisujeme dle dělení Vágnerové (2007) charakter profesní role v období mladší dospělosti (od 20. do 40. roku života) v střední dospělosti (od 40. do 50. roku života) a v starší dospělosti (od 50. do 60. roku života).

### 2.1 Mladší dospělost

V tomto období je významná část od 20. roku do 30. roku života, kdy mladý člověk zahajuje svou profesní kariéru.

V této dekádě končí společensky tolerované období, kdy je možné připravovat se na budoucí profesní život a experimentovat. Mladý člověk se v tomto období většinou rozhodne pro určitou profesi, s kterou bude v dalším průběhu života víceméně trvale spjat. Zvládnutí profesní role je považováno za jedno z psychosociálních kritérií dospělosti. Profesní role se stává pro mladého člověka důležitou součástí identity a může uspokojovat rozličné základní psychické potřeby: Potřebu změny a nových zkušeností, potřebu sociálního kontaktu, potřebu seberealizace, potřebu smyslu života, potřebu samostatnosti a nezávislosti, potřebu otevřené budoucnosti (Vágnerová, 2007).

Vynucená nezaměstnanost v období po ukončení přípravy na povolání snižuje sebehodnocení i sebejistotu, ztěžuje rozvoj osobnosti a negativně ovlivňuje návyky a postoje (Vágnerová, 2007).

Nebezpečí plynoucí z ohrožení nezaměstnaností u věkové kategorie do 30. roku života nabývá na vážnosti, uvědomíme-li si, že tato věková skupina patří do rizikové skupiny na trhu práce (dále také kapitola 4 Rizikové skupiny nezaměstnaných, 4.2 Absolventi).

V profesním životě můžeme rozlišit několik fází dle vztahu k profesi. První fázi lze označit jako profesní start, kdy mladý člověk získává první zaměstnání a je konfrontován s realitou odlišnou od školního života. V další, druhé fázi, dochází u mladších dospělých k profesní konsolidaci, smířením se s zaměstnáním a k identifikaci s vykonávanou profesí (Vágnerová, 2007).

V dalším období od 30. roku života dochází obvykle ke změně v sociální situaci, neboť v tomto období člověk většinou žije v rodině, kterou sám založil, z čehož mu plynou závazky vůči ní. Ve svém rozhodování v tomto věku bere větší ohled na ekonomické zabezpečení své rodiny.

Nelze zapomínat na odlišnosti ženských a mužských profesních rolí plynoucí z rozdílných společenských očekávání vůči oběma pohlavím a mateřské úlohy ženy v tomto období života (dále také kapitola 4 Rizikové skupiny nezaměstnaných, 4.3. Ženy).

## 2.2 Střední dospělost

„ Střední věk je vrcholem zralosti, ale i dobou protikladů. Ve středním věku dochází k bilancování dosavadního života, občas až ke krizi středního věku. Čtyřicátník je motivován ke změně svého životního stereotypu nebo o ní alespoň uvažuje. Dochází ke změně v oblasti intimity i generativity. Důležitým projevem generativity středního věku je profesní pozice. Kognitivní funkce se příliš nemění, ale mohou se rozvíjet schopnosti, které jsou podmíněny zkušeností. Dochází ke stabilizaci emočního prožívání a nárustu schopnosti regulace vlastních emocí“ (Vágnerová, 2007, str. 204).

V tomto období dochází ke stabilizaci či ještě rozvoji profesních kompetencí. Lidé v tomto věku většinou dosáhnou vrcholu kariéry a dále již značná část populace o profesní změny či kariérní vzestup neusiluje a se svým postavením je spokojena. V menší míře se však lze setkat u čtyřicetiletých lidí, jak s dobrovolnými změnami v profesi, tak v kariérní hierarchii. Tyto změny mají mnohdy příčinu ve zvýšeném zaměření na práci jako takovou, což je mnohdy pro tento typické a nejen v těchto případech. Tato třetí fáze ve vztahu k profesi je proto označována jako fáze finální diferenciací a stabilizace (Vágnerová, 2007).

Z hlediska nezaměstnanosti se tato věková skupina neřadí do rizikové skupiny. Nutné je však rozlišovat mezi úrovní vzdělanosti u těchto nezaměstnaných. U dělnických profesích se budou čtyřicátníci již potýkat s konkurencí mladších pracovníků, kteří v 30. roce života mají stejné pracovní dovednosti a schopnosti. Pro zaměstnavatele, zejména v dělnických profesích, nebudou lidé po čtyřicítce proto perspektivní a dají přednost mladším pracovníkům. U mnohých lidí v dělnických profesích v tomto věku bude tak změna povolání spíše vynucená.

### 2.3 Starší dospělost

V tomto období zůstává profesní role nadále důležitou složkou osobnostní identity, dochází však k postupnému snižování zájmu o ni. Starší lidé obvykle bilancují profesní kariéru a zpětně ji hodnotí, plány směřují spíše do období po odchodu důchodu (Vágnerová, 2007).

Postoj k profesi v této fázi života se může v závislosti na osobnosti člověka a sociálním kontextu projevat v několika směrech. Na jedné straně dochází i v tomto věku ke zvýšení pracovního úsilí, neboť si lidé uvědomují poslední šanci profesně se uplatnit. Důvodem může být také snaha o potvrzení vlastní sebeúcty a nespokojenost v jiných oblastech života. Protikladem je vyzrálý postoj k vlastní profesi, který se vyznačuje neulpíváním na vysokém výkonu, kdy takovýto člověk více usiluje o to v práci se nestresovat. U některých starších lidí lze pozorovat ztrátu zájmu o profesi v důsledku větší míry vyčerpání a náročnosti profese. Vyčerpání může přejít až k vyhoření projevujícím se lhostejností či odporem k práci (Vágnerová, 2007).

V tomto období se již naplno projevuje rozdíl mezi profesemi vyžadujícími fyzickou sílu a těmi, jejichž podstatou je duševní činnost. V této fázi života jsou lidé také více ohroženi stresem plynoucím z obavy ze ztráty zaměstnání často spojeným s vědomím vlastní neperpektivnosti na trhu práce a úbytku vlastních profesních kompetencí.

V tomto období profesní role uspokojuje základní psychické potřeby staršího člověka, jako je potřeba stimulace a učení, potřeba zázemí, jistoty a bezpečí, potřeba seberealizace, potřeba otevřené budoucnosti.

Lidé v tomto věku patří mezi rizikové skupiny nezaměstnaných (dále také kapitola 4 Rizikové skupiny nezaměstnaných, 4.4 Starší 50 let věku). „Ztráta zaměstnání a nemožnost najít jiné, představuje pro lidi tohoto věku náhlý a neočekávaný konec profesní kariéry. Ten bývá vzhledem ke způsobu jejího ukončení doprovázen pocitem vlastní zbytečnosti a znehodnocení profesních kompetencí“ (Vágnerová, 2007, str. 264).

Starší lidé často nejsou na ztrátu zaměstnání připraveni, neboť vyrůstali a velkou část života žili v době, kdy bylo v naprosté většině případů běžné, že profesi, pro kterou se člověk ve přípravě, pak vykonával celou život, mnohdy v jednom pracovišti. V současné době neustále se měnícího trhu práce nejsou na změny ohledně své profese připraveni. Tuto zkušenost nestálosti zaměstnání získaly až mladší generace.

### 3 LEGISLATIVNÍ RÁMEC NEZAMĚSTNANOSTI

V dnešní době jsme svědky začátku významného kvalitativního obratu v oblasti pracovněprávních vztahů, potažmo pracovněprávní legislativy. Velmi pravděpodobně bude v blízké budoucnosti docházet ke změnám jak v organizaci práce, tak v oblasti řízení personálních vztahů. Lze očekávat, že pracovněprávní předpisy budou modifikovány tak, aby umožňovali zaměstnavatelům zvyšování pracovní výkonnosti jednotlivců a pracovních týmů.

Nutnost modernizace evropského pracovního práva usilující o větší míru jeho flexibility s maximalizací jistot zaměstnání se projevila v dokumentu evropského společenství, v tzv. Zelené knize Rady Evropské unie ze dne 23. listopadu 2006. Vytyčeným cílem tohoto dokumentu je modernizace pracovního práva k řešení globálních výzev 21. století. V evropském měřítku povede snaha o zvýšení konkurenceschopnosti k následujícím trendům: Omezit či vyloučit rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně (kolektivní vyjednávání pouze na podnikové úrovni), umožnit smlouvy o pracovních podmínkách, které půjdou pod úroveň obecných minimálních standardů, umožnit výjimky v pracovních podmínkách malých a středních firem, připustit ve větší míře nové, zvláštní individuální smlouvy, umožnit zaměstnavatelům rozšíření pracovní doby delším vyrovnávacím obdobím pro kalkulaci přesčasů, omezit všechny platby, které nejsou bezprostředně vázány na výkon práce, včetně dovolené, svátků, pracovní neschopnosti (Jakubka, 2010).

Výše uvedené trendy se budou v stále větší míře promítat do základního zákona upravujícího pracovněprávní vztahy – Zákoníku práce.

Státní politika zaměstnanosti, která má za úkol sledovat a vyhodnocovat situaci na trhu práce, zpracovávat prognózy a koncepce zaměstnanosti jak v regionálním, tak v celostátním rozsahu, zůstane zachována i přes výše uvedené trendy do budoucna. Působnost státu v této oblasti upravuje především zákon č. 435/2004 Sb. v platném znění, zákon o zaměstnanosti, který má (mimo výše uvedené úkoly v oblasti zaměstnanosti) za cíl také potírat nelegální práci a ochranu nezaměstnaných osob.

Výše uvedené kapitoly jsme zařadily do naší práce z toho důvodu, že nezaměstnanému evidovanému na úřadu práce vznikají povinnosti související s touto registrací, dále uváděné právní normy mohou ovlivňovat i další jednání nezaměstnaného člověka, například má možnost bránit se proti diskriminaci ze strany zaměstnavatele, vyžadovat náležitosti pracovních smluv, má právo na pomoc ze strany úřadu práce atd. V dnešní době ve větší míře

dochází také ke sdružování nezaměstnaných do spolků za účelem bránění práv nezaměstnaných vyplývajících z ústavních zákonů a mezinárodních smluv.

### 3.1 Ústava ČR a mezinárodní smlouvy

Hospodářská a sociální práva jsou zakotvena v ústavním zákoně č. 2/1993 Sb. o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součást ústavního pořádku ČR, v hlavě čtvrté, pod názvem Hospodářská, sociální a kulturní práva, konkrétně v čl. 26 až 30.

V čl. 26 v odstavci 1 je stanoveno právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost. V odstavci 3 tohoto článku právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací a právo občanů, kteří nemohou bez své viny toto právo vykonávat, na hmotné zajištění v přiměřeném rozsahu.

V čl. 27 je pak garantováno právo svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů, vznik a činnost odborových organizací a právo na stávku.

Čl. 28 přiznává právo zaměstnanců na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky.

V čl. 29 je zaručeno právo žen, mladistvých a osob zdravotně postižených na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky. U zdravotně postižených a mladistvých je navíc stanoveno právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě povolání.

Čl. 30 konečně uvádí, že občané mají právo na přiměřené hmotné zabezpečení ve stáří, při nezpůsobilosti k práci, jakož i při ztrátě živitele a v odstavci 3, že každý, kdo je v hmotné nouzi, má právo na takovou pomoc, která je nezbytná pro zajištění základních životních podmínek.

Z mezinárodních smluv upravujících oblast hospodářských a sociálních práv je to Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech uzavřený roku 1966 v New Yorku. Dále Evropská sociální charta Rady Evropy, uzavřená roku 1961 v Turíně, která hospodářská a sociální práva upravuje obšírněji než uvedený pakt a než Listina základních práv a svobod. Nelze opomenout ani Evropský zákoník sociálního zabezpečení, který byl přijat roku 1964 ve Štrasburku.

### 3.2 Zákoník práce

Pracovní právo je součástí práva soukromého a řídí se proto právními principy práva soukromého. Pracovní právo je převážně upraveno v Zákoníku práce, který ošetřuje vztahy při výkonu závislé práce (práce za mzdu či plat) a stanoví hranici nejvýznamnějšího pravidla pracovního práva, tedy že je dovoleno vše, co zákon nezakazuje. Tuto interpretaci rovněž stvrdil náleží Ústavního soudu ČR č. 116/2008 Sb.

Specifičnost pracovního práva spočívá v tom, že poskytuje ochranu zaměstnanci, jakožto evidentně slabší straně nerovného vztahu zaměstnanec – zaměstnavatel. Meze smluvní volnosti v pracovněprávních vztazích vyjadřují kogentní ustanovení Zákoníku práce (to jest normy, od kterých se nelze odchýlit, anebo pouze ve prospěch zaměstnance).

Bylo by však nad rámec naší bakalářské práce rozebírat systematicky Zákoník práce. Zmíníme proto pouze ty věci, které dle našeho názoru souvisí s hledáním pracovního místa, což je fáze před vznikem pracovního poměru.

V § 30 Zákoníku práce se stanoví, že výběr fyzických osob ucházejících se o zaměstnání z hlediska kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností je v působnosti zaměstnavatele, s výjimkou, že jiný zákon stanoví něco jiného.

Při přijímání uchazečů o zaměstnání je zaměstnavateli zakázáno činit nabídky (i prostřednictvím inzerátů) zaměstnání, které by měly diskriminační charakter. Diskriminací, přímou a nepřímou, zjevnou a skrytou, upravuje zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon. Tento zákon za diskriminační znaky považuje výlučně rasu nebo etnický původ, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženství či víru, nebo to, že je osoba bez vyznání, a dále jiné důvody, zejména jazyk, politické či jiné smýšlení, národnost, členství nebo činnost v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, sociální původ, majetek, rod, manželský a rodinný stav nebo povinnosti k rodině. Naopak o diskriminaci nejde, jedná-li se o takové důvody, jako jsou funkce u zaměstnavatele, kvalifikace, délka praxe, doby zaměstnání a podobně (Jakubka, 2010).

### 3.3 Zákon o zaměstnanosti

Zákona č. 435/2004 Sb., v platném znění, zákon o zaměstnanosti, stejně jako Zákoník práce zakazuje jakoukoliv diskriminaci a stanovuje povinnost rovného zacházení.



Dále blíže specifikuje právo na zaměstnání jako právo člověka, který chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu dle Zákoníku práce. Součástí tohoto práva je taktéž právo na zprostředkování zaměstnání. Zprostředkování zaměstnání zajišťují úřady práce nebo agentury práce. Agentury práce navíc mohou zaměstnávat lidi za účelem výkonu práce pro jiné ekonomické subjekty - slovy zákona uživatele.

Zákon o zaměstnanosti také upravuje hlavní náplň činnosti úřadu práce v oblasti pasivní politiky zaměstnanosti, a to evidenci uchazečů o zaměstnání, vyplácení podpory v nezaměstnanosti a délku podpůrní doby.

Další významnou oblastí je oblast aktivní politiky zaměstnanosti, která je definována jako souhrn opatření směřujících k zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti. Nástroji aktivní politiky zaměstnanosti jsou zejména rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti je také poradenství, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, cílené programy k řešení nezaměstnanosti, poradenské činnosti (Leiblová, 2009).

Zákon o zaměstnanosti upravuje rovněž přístup k zaměstnávání osob, kterým ze zákona věnuje státní politika zvýšenou péči, a to osob se zdravotním postižením. Za osoby se zdravotním postižením se dle zákona považují osoby plně nebo částečně invalidní a osoby zdravotně znevýhodněné (podle dříve platného zákona osoby se změnou pracovní schopností, případně osoby se změnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením).

Stát motivuje zaměstnávání osob se zdravotním postižením nepřímo různými úlevami a přímo dotacemi a příspěvky. Úřady práce ve spolupráci se speciálními rehabilitačními středisky zabezpečují těmto osobám pracovní rehabilitaci, která zahrnuje poradenství, praktickou a teoretickou přípravu a vytvoření podmínek pro výkon pracovní činnosti. K zaměstnávání zdravotně postižených osob jsou zřizovány za spolupráci úřadů práce se zaměstnavateli chráněná pracovní místa a chráněné pracovní dílny.

## 4 RIZIKOVÉ SKUPINY NEZAMĚSTNANÝCH

Sociální politika státu, stejně tak teoretické studie rozlišují určité skupiny nezaměstnaných, jež jsou více ohroženy fungováním trhu práce. „U nás k nim patří mladí lidé, ženy s malými dětmi, zdravotně postižení občané, starší lidé, lidé s nízkým vzděláním, romské etnikum a přicházející imigranti“ (Buchtová, 2002, s. 109).

Dle Kuchaře (2007) mezi skupiny nejvíce ohrožené nezaměstnaností patří nekvalifikovaná pracovní síla, ženy, absolventi škol, lidé v předdůchodovém věku, osoby se zdravotním postižením, Romové.

Podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který upravuje státní politiku zaměstnanosti s cílem zabezpečit plnou zaměstnanost, se zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání věnuje fyzickým osobám se zdravotním postižením (osoby plně invalidní, osoby částečně invalidní a osoby zdravotně znevýhodněné), fyzickým osobám do 20 let věku, zejména mladistvým a absolventům středních škol a učilišť, těhotným ženám, kojícím ženám a matkám do 9. měsíce po porodu, lidem pečujícím o dítě, které je mladší 15 let, lidem nad 50 let věku a osobám, které jsou evidovány na úřadu práce nepřetržitě déle než 5 měsíců (Leiblová, 2009).

Mezi rizikové skupiny na trhu práce patří nesporně nekvalifikovaná pracovní síla. Domníváme se, že lze říci, že tuto skupinu tvoří v podstatě lidé, kteří mají základní vzdělání. Mezi tuto skupinu patří, jak osoby v středních či vyšších věkových kategoriích, tak mladistvé osoby, které neukončily střední školu či učiliště.

Dále pojednáváme o druhé ohrožené skupině – absolventech. Jde převážně o absolventy učilišť a středních škol, v menší míře o vysokoškoláky, u kterých je handicap nulové praxe kompenzován vysokým stupněm vzdělání. Ovšem i v této skupině lze rozlišit absolventy humanitních oborů, kde je velké množství zájemců o zaměstnání a nižší poptávka zaměstnavatelů, a technických oborů, kde je naopak poptávka zaměstnavatelů vyšší než množství vystudovaných absolventů.

Třetí rizikovou skupinou uváděnou v naší práci jsou ženy, které do této skupiny patří především pro svou mateřskou a reprodukční úlohu.

Čtvrtou rizikovou skupinu nezaměstnaných tvoří osoby nad 50 let, lidé v předdůchodovém věku, zejména pro horší zdravotní stav a úbytek profesních kompetencí.

Poslední, pátou skupinou, jsou lidé zdravotně postižení, u kterých, i když jsou většinou materiálně zabezpečeni (dávkami státu), je nutno brát v úvahu otázku smysluplnosti života a integrace do společnosti.

#### 4.1 Nekvalifikovaní

V struktuře dlouhodobě nezaměstnaných jsou největší skupinou nekvalifikovaní pracovníci. Dle Buchtové (2002) tvoří asi jednu třetinu všech nezaměstnaných.

Tato skutečnost není nijak překvapující, neboť kvalifikace, dovednosti a schopnosti, jsou předpokladem pro úspěšné nalezení kvalitního pracovního místa. Vzhledem k rostoucí složitosti vykonávaných povolání a nahrazování jednoduché, manuální práce stroji (výkonnějšími a levnějšími) bude nutnost získání vzdělání a kvalifikace dále stoupat.

Velký podíl nekvalifikované pracovní síly mezi nezaměstnanými má příčinu ve čtyřech faktorech. První faktor je důsledek toho, že v ČR v průběhu ekonomické transformace centrálně řízené socialistické ekonomiky na tržní hospodářství zanikla řada provozů, které obsluhovala nekvalifikovaná pracovní síla a které se ukázaly v nové ekonomické situaci jako neefektivní. Druhý faktor souvisí s otevřením pracovního trhu cizině, kdy pracovníci, zejména z východní části Evropy, nahradili zdejší nekvalifikovanou pracovní sílu. Tito zahraniční pracovníci jsou mnohdy levnější a výkonnější než pracovníci od nás. Třetí faktor spočívá v neochotě části nezaměstnaných bez kvalifikace dále se vzdělávat a rekvalifikovat se. Vedle nezájmu je faktem, že některé nekvalifikované občany v tom jednoduše omezuje nedostatečná intelektuální kapacita. Čtvrtým a posledním faktorem souvisejícím s předchozím faktorem je málo motivující systém sociální politiky. Pro mnohé nezaměstnané je pobírání sociální dávek a podpor výhodnější, než vykonávat ne o mnoho lépe placené místo (Kuchař, 2007).

Zapojení nekvalifikované pracovní síly by bylo žádoucí nejen z hlediska ekonomického, nýbrž i sociálního, neboť její vyřazení z trhu práce má dopady i na život společnosti v širším slova smyslu. Vyřazení nekvalifikovaných občanů z trhu práce bývá totiž hlavní příčinou jejich vyloučení ze společnosti, čímž dochází k sociální exkluzi nejen jednotlivců, ale celých sociálních skupin.

Výše uvedené skutečnosti pak mohou vést k vytvoření třídy deklasovaných „under class“, lidí trvale závislých na podpoře státu ve formě sociálního zabezpečení a podpor. Německý

sociolog Dahrendorf (In Buchtová, 2002) varuje, že ve vyspělých evropských zemích může tuto třídu tvořit až jedna třetina práceschopných.

## 4.2 Absolventi

Absolventi nemají praktické zkušenosti a základní pracovní návyky. U absolventů středních škol a učilišť se s rostoucí délkou nezaměstnanosti může objevit sociálněpatologické chování. V zájmu společnosti je proto předcházet psychosociálním důsledkům nezaměstnanosti u dospívajících lidí řízeným osvojováním pracovních návyků (Buchtová, 2002).

Alternativní životní aspirace a jiné cíle než zaměstnání, jsou příčinou toho, že mladí lidé mají často nižší motivaci k nalezení zaměstnání. Mnozí z absolventů dají přednost nezaměstnanosti před špatně placeným místem v neuspokojivém pracovním prostředí.

V současné době jsme svědky toho, že stále více mladých lidí zůstává delší dobu u svých rodičů. Způsobuje to, že plat mladých lidí (i vysokoškoláků) neumožňuje získat vlastní bydlení, byť formou nájmu. Dále dochází k prodlužování doby studia, například v dalších letech života na vysoké škole při doktorandském studiu či kvůli změně oboru vysokoškolského studia.

Absolventi mnohdy vystudovali obory, v kterých se v současné době obtížně nachází pracovní uplatnění. Nejsou jim nabídnuty pracovní příležitosti, ve kterých by uplatnili svou kvalifikaci a schopnosti. Pro vytvoření a udržení pracovních návyků, nabytých vědomostí a dovedností, je pro mladé lidi důležité přijmout, třeba i na přechodnou dobu, místo hůře placené (Buchtová, 2002).

Praxe v oboru je také často (formální) podmínkou k přijetí do zaměstnání. Nutnost praxe v oboru uvádějí mnohdy i zaměstnavatelé při poptávce po pracovní síle (Hora, 2008).

Zaměstnavatelé nejvíce postrádají u absolventů všech typů škol širší profesní dovednosti, které preferují více než teoretické, úzce zaměřené znalosti. Zaměstnavatelé uvádějí, že absence pracovních návyků není hlavním důvodem, proč odmítají absolventy bez praxe. Zdůvodňují to tím, že skutečný zájemce o obor si může praktické zkušenosti v oboru získat již před skončením studia či učení (Kuchař, 2007).

### 4.3 Ženy

Zaměstnanost žen je celosvětový problém, nejvíce z toho důvodu, že ženy musí skloubit svou mateřskou úlohu a profesní dráhu. Tento problém se vyskytuje ve všech vyspělých zemích, kde je relativně vysoká zaměstnanost žen. Výjimku budou tvořit pouze státy, kde ženy nejsou v takové míře zaměstnané a jejich starost spočívá v péči o děti a domácnost. Lze usuzovat, že půjde o země méně rozvinuté, popřípadě některé islámské země.

Dle Kuchař (2007) v ČR je míra nezaměstnanosti žen v posledních letech vyšší asi o 3 % než u mužů, jinak vyjádřeno, na 10 nezaměstnaných žen připadá 7 nezaměstnaných mužů

Jak uvádí Buchtová (2002) nepříznivé postavení žen na trhu práce u nás je způsobeno tím, že mužská pracovní síla je více územně mobilní a méně zatížena starostmi o děti a domácnost. V dalších letech mají ženy časté pracovní absence, a tím narušují plynulost pracovního procesu.

Ženy odcházejí na 2 roky i více let z trhu práce. Po takové delší době se obtížněji vracejí zpět do zaměstnání. Navíc pro zaměstnavatele, hlavně v soukromé sféře, se nevyplatí po tak dlouhou dobu držet pracovní místo. Ženy bývají také často doma s nemocnými dětmi.

U žen – matek se lze poměrně často setkat i s kumulací znevýhodnění na trhu práce, kdy nejrizikovější a nejohroženější skupinu představují matky – samoživitelky. Tato skupina není nikterak zanedbatelná, neboť naše země se vyznačuje vysokou rozvodovostí a značným počtem neúplných rodin.

Ženy pečující o děti se potýkají s problémy také při hledání zaměstnání. Někdy totiž bývá z jejich strany nemožné vyhovět požadavku zaměstnavatele ohledně pracovní doby, a to z důvodu nemožnosti zajistit péči o dítě či přizpůsobit pracovní dobu podmínkám veřejné péče nebo školní docházky. Největší překážka souvisí s výkonem práce v odpoledních a večerních hodinách či o víkendech, kdy nefunguje veřejná péče, a s dlouhým dojížděním. Z tohoto důvodu ženy pečující o děti, jedná-li se zvláště o menší nebo často nemocné děti, výrazně preferují zaměstnání na zkrácený úvazek. Nutno však dodat, že u žen s nízkým vzděláním a pracujících v určitých oborech, jako je výroba u pásu, je zkrácený úvazek jen obtížně dosažitelný (Hora, 2008).

Jak uvádí Sirovátka (In Hora, 2008) pro ženy s větším počtem dětí a s nízkým potenciálním příjmem může být přijetí zaměstnání ne příliš výhodné.

Výše uvedené skutečnosti se samozřejmě nemusí týkat pouze žen, nýbrž i mužů, pokud mají ve své péči děti. Také se nemusí jednat pouze o děti, ale i o nemohoucího rodiče, který vyžaduje každodenní péči. Typická se však jedná o ženy s dětmi.

#### 4.4 Starší 50 let věku

Dle Buchtové (2002) nejtěživěji prožívají ztrátu zaměstnání lidé ve věku 41 až 50 let. V tomto období bývá ztráta zaměstnání spojena s pocity bezradnosti, strachem, vnitřním napětím, nejistotou a postupnou ztrátou sebedůvěry. V tomto procesu se objevuje i rezignace na společenské aktivity.

Tato skutečnost může být zapříčiněna tím, že v současnosti se lze již ve věku nad 50 let více orientovat na odchod do důchodu, počet zbývajících roků do důchodu je menší, kdežto ve věku něco málo nad 40 let je období zbývajících do důchodu velmi dlouhé.

V celospolečenském měřítku se v posledním desetiletí u nás více než lidé ve věku 41 až 50 let potýkají s nezaměstnaností lidé ve věku 50 až 54 let. U osob v tomto věku dochází k mírnému zvýšení nezaměstnanosti jak u žen, tak u mužů. Po 54. roku života dochází u obou pohlaví k snížení míry nezaměstnanosti na původní úroveň. Tento trend má ve stávající hospodářské situaci stabilní a opakující se tendenci (Kuchař, 2007).

Otázkou zůstává, jak se bude situace vyvíjet v dalších desetiletích. Předpokládá se, že věk odchodu do důchodu se bude zvyšovat, a to vzhledem k celkovému stárnutí populace a nízkému počtu nově narozených dětí. Lidé, kteří mají nyní třicet let, budou odcházet do důchodu pravděpodobně ve věku kolem 70 let. Objeví se tak nová věková kategorie pracovníků, kteří budou setrávat na trhu práce, ucházet se o získání pracovního místa, případně usilovat o udržení dosavadního zaměstnání.

V současné době je zájem o práci po 60. roku věku poměrně velký, zejména u mužské populace. Po 65. roku věku zájem pracovat klesá (Kuchař, 2007).

Nelze však opomíjet psychická specifika starších lidí. Čím je člověk starší, tím více se petrifikují jeho návykové stereotypy. Rovněž se obtížněji a pomaleji přizpůsobuje novým životním situacím (Buchtová, 2002).

Starší lidé obtížněji hledají zaměstnání nejen vzhledem k výše uvedené osobnostní charakteristice, ale mnohdy pro svůj věk jako takový.

Jak uvádí Hora (2007) lze se totiž domnívat, že část nezaměstnaných je odmítána ze strany zaměstnavatelů již při prvním kontaktu, aniž by dále zaměstnavatel zjišťoval informace o vhodnosti staršího uchazeče na obsazované pracovní místo. Tuto skutečnost taktéž uvádějí starší lidé jako subjektivní důvod, proč byli ze strany zaměstnavatele odmítnuti. Zaměstnavatelé takto skrytě (i zjevně) diskriminují starší uchazeče o místo na základě předsudků, které jsou se staršími lidmi spojovány.

#### 4.5 Zdravotně postižení

Se zvyšujícím se akcentem na výkonnost pracovní síly mají zdravotně postižení lidé stále menší šanci uplatnit se na trhu práce. U zdravotně postižených nejde ani tak o získání pracovního místa jako zdroje obživy, neboť stávající systém sociálního zabezpečení do značné míry dokáže zajistit existenční stránku zdravotně postižených lidí, nýbrž o právo těchto lidí žít důstojný život s pocitem vlastní užitečnosti pro společnost.

Práce totiž nemá jen funkci spočívající v zajištění materiální existence, ale také další latentní funkce; funkci seberealizační a osobnostně konstitutivní. V širším slova smyslu význam pro štěstí a zdraví člověka (Buchtová, 2002).

U zdravotně postižených lidí, obecně nejen u nich, se dostáváme k základnímu problému, který tkví v pohledu na lidskou práci. Bere-li se lidská práce pouze jako zboží ve smyslu ekonomických teorií, pak u zdravotně postižených je nasnadě, že o toto „zboží“ nebude většinou zájem. Osobně zastáváme ten názor, že lidská práce by neměla být takto nazírána a máme za to, že každý člověk má mít právo pracovat. Snahou společnosti by měla být integrace zdravotně postižených lidí do pracovního procesu, a to nejen z ekonomických důvodů.

V České republice je 500.000 lidí se zdravotním postižením, byť se nejedná o osoby jen ve věku ekonomické aktivity. Podíl zdravotně postižených na celkovém počtu nezaměstnaných činí asi 2 %. Počet ekonomicky aktivních ve skupině zdravotně postižených lidí se nachází pod 20% hranicí. Tento stav je i důsledkem nízkého vzdělání zdravotně postižených, když jedna třetina z nich má základní vzdělání, necelá polovina jsou vyučení a jen 4 % tvoří vysokoškoláci (Kuchař, 2007).

## 5 ZPŮSOBY HLEDÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ

Způsoby hledání zaměstnání na trhu práce lze dle Granovettera (In Hora, 2008) tradičně rozdělit na formální způsoby a neformální způsoby. Za formální způsoby lze považovat hledání zaměstnání sledováním inzerátů (podání vlastního inzerátu), využitím služeb personálních agentur, zprostředkováním úřadem práce. Za neformální způsoby pak lze označit především hledání zaměstnání prostřednictvím sociálních sítí, příbuzných, přátel, známých a oslovováním podniků, firem, úřadů (bez předchozí informace o volném pracovním místě u tohoto potencionálního zaměstnavatele). Oslovovat podniky, firmy, úřady lze také, je-li zjištěno, že u těchto organizací existuje volné pracovní místo. Poslední fáze hledání zaměstnání navazuje na předchozí způsoby a je jím účast na výběrových řízeních, osobních pohovorech a konkurzech a lze k ní řadit i zaškolení a období zkušební doby pracovního poměru.

Významné může být rozlišení způsobu hledání zaměstnání podle toho, zda se jedná o hledání přes další osoby nebo přímý kontakt s potencionálním zaměstnavatelem (Hora, 2008).

Hledání zaměstnání má často jednu až tři fáze. První fáze je získání informace o existenci pracovního místa (z inzerátu, přes známé). Druhá fáze začíná prvním kontaktem se zaměstnavatelem za účelem zjištění informace o možnosti pracovat (osobní, telefonický a jiný kontakt). Třetí fáze je typická pohovory a konkurzy, případně zaškolením a výkonem práce ve zkušební době – fáze ucházení se o zaměstnání (Hora, 2008).

Toto členění se může jevit jako dosti teoretické, nemající význam pro praxi, nýbrž jen pro vědecké zkoumání. Nicméně pět základních způsobů hledání zaměstnání – prostřednictvím úřadu práce, sledováním inzerátů, prostřednictvím známých, návštěvami podniků a firem, účastí na testech, pohovorech či zkouškách – je monitorováno a vyhodnocováno Českým statistickým úřadem. Z těchto údajů lze například vyčíst, že v letech 2004, 2005, 2006, 2007 byl nejčastější způsob hledání zaměstnání prostřednictvím úřadu práce, kdežto v letech 2008, 2009 je nejčastější způsob hledání zaměstnání prostřednictvím známých. Je tedy zjevné, že období vysoké nezaměstnanosti přimělo lidi více a intenzivněji hledat zaměstnání, kdy za nejlepší způsob považují hledání prostřednictvím sociálních kontaktů.

Hledání zaměstnání může pro mnohé z nezaměstnaných velmi obtížné. Časté odmítání ze strany zaměstnavatelů, řada neúspěšných pohovorů vedou k tomu, že se člověk začne cítit méněcenný. Začíná se vytrácet zájem o absolvování dalších pohovorů, které vedou pouze



k tomu, že je zájemce odmítnut. I přes tuto psychickou zátěž se nezaměstnaní musí pokoušet dostupnými způsoby o nalezení zaměstnání. O čtyřech základních způsobech hledání zaměstnání – inzeráty, prostřednictvím příbuzných, přátel, známých, oslovování podniků, firem, úřadu a prostřednictvím úřadu práce – pojednáváme ve čtyřech podkapitolách a ve dvou podkapitolách se pak zabýváme využíváním služeb personálních agentur a sebezaměstnáním.

## 5.1 Sledování inzerátů

Hledat práci pomocí inzerátů lze klasicky v tištěných novinách či na vývěškách, nebo i v rádiu a v poslední době na internetu. Sledovat lze také inzeráty oficiálně zveřejňované úřadem práce.

Hledání v inzerátech pracovních nabídek může být systematické, kdy nezaměstnaný sleduje inzeráty (na úřadech práce, v inzertních novinách a podobně) plánovitě a podle určitých kritérií rozpoznává vhodné pracovní místo, anebo příležitostné, kdy se jedná o náhodně získanou informaci o existenci pracovního místa. Dále lze vyhledávat inzeráty pouze v určitém (vlastním) oboru a tyto firmy kontaktovat (Hora, 2008).

Nabízet své pracovní schopnosti a dovednosti lze také vlastním inzerátem v některém výše uvedeném médiu.

Způsob hledání zaměstnání sledováním inzerátů je rozšířený způsob, který má však i nevýhody, jimiž jsou rychlé zastarávání informací a často nízká kvalita informací v inzerátech (Hora, 2008).

Stále rozšířenějším u tohoto způsobu hledání se stává sledování inzerátů na internetu, například v internetových novinách, databázi úřadů práce či specializovaných pracovních portálech. Při hledání prostřednictvím internetu lze stanovit kritéria pro výběr pracovního místa, což zvyšuje efektivitu hledání zaměstnání.

Lze se domnívat, že internetu budou využívat spíše mladší uchazeči o zaměstnání a zřejmě i s vyšším vzděláním.

## 5.2 Hledání přes přátele, příbuzné, známé

Tento způsob hledání zaměstnání lze rozlišit jako hledání přes další osoby a jde o způsob neformální. Patří k nejrozšířenějším a nejpoužívanějším způsobům hledání. Jeho podstata

spočívá v získání (poskytnutí) informace o pracovním místě nebo i zprostředkování kontaktu se zaměstnavatelem, což může být také spojeno s přímluvou či doporučením. V souvislosti s možností získat informace o pracovním místě za pomoci sociálních kontaktů se někdy hovoří o tzv. konceptu sociálního kapitálu.

K tomu Granovetter (In Hora, 2008, s. 279) uvádí: „Důvodem pro převahu neformálních způsobů hledání zaměstnání je přitom to, že jak nezaměstnaní, tak zaměstnavatelé tento způsob upřednostňují, protože umožňuje získat mnohem lepší kvalitu informací o potenciálním zaměstnání, respektive zaměstnanci než formální a zároveň takto poskytnutá informace (přes osobní kontakt) je jak pro nezaměstnaného, tak pro zaměstnavatele důvěryhodnější“.

Hledání zaměstnání probíhá častěji přes známé v oboru a bývalé kolegy, než příbuzné. Na druhé straně je si třeba uvědomit, že po odchodu ze zaměstnání mnohdy dochází k zprerhání kolegiálních sítí. Větší význam lze spatřovat v kvalitě sociálních sítí než jejich velikosti.

Problémem marginalizovaných nezaměstnaných bude proto zřejmě nedostatek sociálních kontaktů, a tak u těchto lidí ani mobilizace sociálního kapitálu nevede k získání pracovního místa (Granovetter, In Hora, 2008).

Sociální sítě jsou budované na stratifikačním principu, což znamená, že kontakty jsou udržovány především na obdobné sociální úrovni, respektive profesní a vzdělanostní. Sociálních sítí při hledání zaměstnání nejvíce využívají lidé se středním vzděláním, nejméně se základním vzděláním, ale i vysokoškoláci, což však není způsobeno nedostatkem a kvalitou kontaktů, ale preferováním vlastní aktivity (Kuchař, 2007).

Sociální síť na principu sousedských vztahů, jak se domníváme, bude využitelná spíše tam, kde se lidé více znají (vesnice, předměstí) než v anonymních bytových domech s řadou bytových jednotek.

Jak uvádí Simonyi (In Hora, 2008), hledání zaměstnání přes přátele je na vesnicích sice intenzivnější, avšak šance jsou vzhledem k malé různorodosti informací menší .

K tomuto způsobu hledání Granovetter (In Hora, 2008) konstatuje, že mladší lidé vstupující na trh práce mají oproti starším nevýhodu, neboť nemají dostatečně vytvořené sociální sítě.

### 5.3 Oslovování podniků, firem, úřadů

Oslovování potenciálního zaměstnavatele patří mezi přímé, neformální způsoby hledání zaměstnání a spadá již do druhé fáze hledání zaměstnání, kterou je první kontakt se zaměstnavatelem. Tato fáze, respektive oslovení ekonomického subjektu, kde lze očekávat vhodné pracovní místo, obvykle následuje po zjištění existence pracovního místa, avšak lze jí využít i bez této informace.

První kontakt se zaměstnavatelem má několik základních funkcí: 1) Nezaměstnaní takto zjišťují, zda je pracovní místo ještě volné, nebo zda vůbec volné pracovní místo existuje, 2) zaměstnavatelé i nezaměstnaní si vytvářejí první dojem o druhé straně kontaktu, 3) jsou zjišťovány další informace (požadavky a podmínky), popřípadě jsou zjišťovány informace o průběhu výběrového řízení (Hora, 2008).

První kontakt se zaměstnavatelem může být osobní, telefonický, písemný nebo prostřednictvím internetu.

Osobní kontakt i v dnešní době zůstává nejvýznamnějším prvkem procesu hledání zaměstnání.

### 5.4 Prostřednictvím personální agentury

V tomto způsobu hledání zaměstnání vznikla nedávno nová alternativa zprostředkování zaměstnání k státem zřízeným úřadům práce.

Personální (pracovní agentury) lze rozlišit podle toho, zda přímo zaměstnávají a poté zapůjčují zaměstnance jinému zaměstnavateli, nebo zda zprostředkovávají pro fyzické osoby nalezení pracovního místa (zaměstnání) u zaměstnavatele, který je v tomto případě rozdílným ekonomickým subjektem od personální agentury. Agentury práce se zaměřují na obsazování pozic v managementu, dělnických profesích, ale i na brigády a částečně pracovní úvazky (Hora, 2008).

V naší práci uvádíme většinou název personální agentury jako zprostředkovatele nalezení zaměstnání, byť slovy zákona jde o agentury práce.

Personální agentury mohou také vyhledávat vhodné pracovníky pro obsazení pracovního místa pro zaměstnavatele, a to za úplatu, na rozdíl od bezúplatného zprostředkování za-

městnání pro fyzickou osobu. Personální agentury mohou také zprostředkovávat zaměstnání v zahraničí, zejména ve státech Evropské unie.

Institut agentur práce upravuje zákon o zaměstnanosti. Tyto agentury mohou dle české právní úpravy zaměstnání zprostředkovávat, nebo přímo zaměstnávat a zapůjčovat zaměstnance jiným ekonomickým subjektům na základě smluvních ujednání.

Dle § 14 zákona o zaměstnanosti se zprostředkováním zaměstnání (ve smyslu tohoto zákona) rozumí: Vyhledávání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly, zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení (uživatel), poradenská a informační činnosti v oblasti pracovních příležitostí.

Otázkou je, do jaké míry může pomoci činnost pracovních agentur marginalizované pracovní síle, případně rizikovým skupinám na trhu práce, a zda agentury práce nahradí zprostředkující činnost dosavadních úřadů práce.

## 5.5 Prostřednictvím úřadu práce

Tak jako u způsobu hledání prostřednictvím personální agentury se jedná o způsob formální a prostřednictvím další osoby.

Hledání zaměstnání přes úřad práce je obecně a nejen v ČR považováno za málo efektivní způsob. V prvních fázích nezaměstnanosti (nejedná-li se o opakovanou nezaměstnanost) je očekávání pomoci ze strany úřadu práce vyšší, ovšem po delší době klesá. Někteří zvláště dlouhodobě nezaměstnaní nevěří v nalezení zaměstnání prostřednictvím úřadu práce (Hora, 2008).

S touto skutečností se lze ztotožnit zvláště v současné době vysoké nezaměstnanosti. Funkce úřadu práce bude asi v budoucnu více spočívat v registraci nezaměstnaných, vyplácení nároku na podporu v nezaměstnanosti. Nezasupitelnou funkci však v současné době plní úřad práce v jiných oblastech – poradenství a uskutečňování nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti a dalších. V oblasti hledání zaměstnání tak bude úloha úřadu práce spíše podpůrná.

Jako problém úřadů práce při zprostředkování zaměstnání pro uchazeče se jeví byrokratický přístup, typický pro všechny formální organizace.

„Někteří nezaměstnaní upozorňují na to, že úřady práce se zaměřují především na dodržování určitých formálních pravidel (předpisů, nařízení) a že dodržování těchto pravidel je pro jejich zaměstnance možná důležitější než samotné zprostředkování zaměstnání“ (Hora, 2008, s. 267).

Úřady práce mají funkci kontrolní, neboť podmínkou, aby byl člověk považován za nezaměstnaného, je to, že si aktivně hledá zaměstnání. Úřady práce jsou proto ze zákona vybaveny pravomocí vyřadit nezaměstnaného z registrace, a to pro případ, že si u něj osoby registrované práci nehledají, respektive odmítají bez objektivních důvodů nastoupit na vhodné pracovní místo. Důvodem pro nenastoupení na pracovní místo může být například to, že je pod kvalifikační úrovní nezaměstnaného, což však není důvod objektivní, a může vést k vyřazení z registrace a ke ztrátě nároku na podporu v nezaměstnanosti.

## 5.6 Sebezaměstnání

Zřízení soukromého podnikání se jeví jako další způsob vedoucí k zaměstnání. Jde o vlastně o vytvoření pracovního místa pro sebe samého.

O tom, že se však jedná spíše o možnost teoretickou, svědčí malý zájem mezi nezaměstnanými o zřízení podnikání, či přímo odmítání tohoto způsobu ekonomické činnosti (Hora, 2008).

Ve svém výzkumu Mareš, Sirovátka, Vyhlídal (In Hora, 2008) zjistili, že nejméně uvažují o podnikání osoby se základním vzděláním, a ani mezi vysokoškoláky není o podnikání velký zájem. Celkově dle tohoto výzkumu o podnikání uvažuje ani ne každý desátý dotázaný. O podnikání nejvíce uvažují muži do 35 let s maturitou nebo vysokoškolským diplomem, naopak muži a ženy nad 35 let tuto možnost nejvíce odmítají

Zahájení podnikání vyžaduje znalosti z účetnictví. Administrativa spojená s účetnictvím je technicky a časově náročná i v zaběhnutém podnikání. Tato skutečnost je také nepochybně jednou z příčin, proč je mezi nezaměstnanými malý zájem o provozování podnikání.

## II. PRAKTICKÁ ČÁST

## 6 METODIKA VÝZKUMU

Kvantitativní výzkum pracuje s číselnými údaji, které je možno statisticky zpracovávat. Číselné údaje lze například vyjádřit v procentech, vypočítat průměr či použít složitější matematicko-statistické metody. Hlavním cílem v kvantitativním výzkumu je třídění údajů a vysvětlení příčin existence nebo změn jevů. Přesné údaje lze zevšeobecnovat a vyslovovat předpovědi o jevech. V kvantitativním výzkumu se vybírají osoby, které mají reprezentovat určitou populaci. Poté lze výsledky získané u výběru zevšeobecnovat na celou populaci. V kvantitativním výzkumu jde o ověření nějaké stávající teorie (Gavora, 2000).

Ve kvantitativním výzkumu lze k utřídění dat využít čárkovací metody a údaje uspořádat do tabulek četností a relativních četností, respektive procent (Chráska, 2007).

Výše uvedený postup jsme použili v našem výzkumu, údaje jsme získávali dotazníkem.

Aktuálnost našeho výzkumu zdůvodňujeme několika faktory. V první řadě je to nárůst nezaměstnanosti v posledních letech, na kterou je společnost nucena reagovat. Máme za to, že se to projevuje i v tom, jakým způsobem lidé hledají zaměstnání. Přestávají spoléhat na úřady práce a úsilí směřují k hledání prostřednictvím sociálních kontaktů.

Otevřenou otázkou je, co přinese změna spočívající ve vzniku centrálního úřadu práce. Bude se snad působnost dosavadních úřadů práce omezovat i v oblasti zprostředkování apod.? Dojde v budoucnu k přenesení této činnosti na agentury práce nebo si budou zaměstnání hledat lidé výlučně sami?

Hledání zaměstnání vyžaduje náklady, které spočívají, jak ve vynaloženém času, tak penězích. Tento čas a peníze se jeví racionálnější využít v získání vzdělání či rekvalifikace, což by zvýšilo zaměstnatelnost lidí, zejména rizikových skupin nezaměstnaných. Tyto otázky budou v budoucnu nabývat na důležitosti a bude je nutné řešit. Z těchto důvodů považujeme náš výzkum v této oblasti za přínosný, společenský aktuální.

### 6.1 Cíl výzkumu

Hlavní výzkumný cíl byl zformulován následovně:

Existují nějaké významné rozdíly ve způsobech hledání zaměstnání osobami evidovanými na úřadu práce déle než 5 měsíců ve věkové skupině do 50 let a nad 50 let?

Domníváme se totiž, že příslušnost k věkové skupině nad 50 let a pod 50 let ovlivňuje to, jak hledají lidé zaměstnání. Dáno je to samotným faktem, že osoby nad 50 let jsou znevýhodněnou skupinou na trhu práce, což anticipují všechny subjekty na trhu práce.

V návaznosti na hlavní výzkumný cíl jsme zformulovali dílčí výzkumné cíle:

- 1) Liší se způsoby hledání zaměstnání mezi srovnávanými věkovými skupinami?
- 2) Jaké jsou způsoby hledání zaměstnání prostřednictvím internetu u srovnávaných věkových skupin?
- 3) Liší se úroveň aktivity (včetně vynaloženého času) u srovnávaných věkových skupin?
- 4) Jaké jsou rozdíly v subjektivním prožívání nezaměstnanosti u srovnávaných věkových skupin?

Ve výzkumném cíli ad 1) jsme si chtěli ověřit, zda některá z věkových skupin (z důvodů zmíněných u hlavního výzkumného cíle používá evidentně více některý ze způsobů hledání zaměstnání. Ve výzkumném cíli ad 2) zjišťujeme u některých způsobů hledání zaměstnání, zda srovnávané věkové skupiny využívají internet a v jaké míře. Tento dílčí cíl zdůvodňujeme obecnou domněnkou, že lidé nad 50 let méně umí pracovat s počítačem, potažmo internetem. Ve výzkumném cíli ad 3) jsme zkoumali aktivitu srovnávaných věkových skupin. Aktivita se dle našeho mínění může lišit v důsledku očekávané menší, respektive větší, šance při nalezení zaměstnání. Ve výzkumném cíli ad 4) zjišťujeme, zda se liší subjektivní prožívání nezaměstnaných. Usuzujeme totiž, že ovlivňuje, jak nezaměstnaní k hledání pracovního místa přistupují.

## 6.2 Výzkumný soubor

Výzkumné šetření jsme prováděli v průběhu měsíce března a dubna roku 2011 mezi uchazeči o zaměstnání, kteří se účastnili přednášek v prostorách Úřadu práce ve Zlíně. Těchto přednášek se účastní na základě výzvy úřadu práce uchazeči o zaměstnání, kteří jsou v evidenci úřadu práce nepřetržitě více než 5 měsíců. Přednášek se zvláště účastní nezaměstnaní lidé pod 50 let a zvláště nezaměstnaní nad 50 let. Respondenti z každé věkové skupiny byli osloveni s žádostí o vyplnění dotazníku až k dosažení počtu 50 v každé věkové skupině, tedy dohromady 100 respondentů. Celkem 6 respondentů dotazník vyplňovat odmítlo.



### 6.3 Použitá metoda a struktura dotazníku

Ke zjištění údajů relevantních pro náš výzkumný cíl, resp. výzkumné cíle, jsme zkonstruovali dotazník obsahující 25 položek (otázek). Větší rozsah dotazníku jsme vyvážili větším počtem uzavřených a jednoduchých otázek. O uzavřené otázky se jedná u položek č. 1, 2, 3, 4, 6, 8, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 21, 23, 24. Z toho otázky č. 1, 2, 3, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 21, 23, 24 byly s jednou možnou odpovědí a otázka č. 13 s maximálně dvěma odpověďmi. U otázek č. 5, 7, 9, 11, 22, 25 byla respondentům nabídnuta i odpověď dle vlastního uvážení (otázka polouzavřená). Z těchto otázek jedna odpověď byla možná u otázky č. 5, 9, 25. Více odpovědí bylo možno uvést u otázek č. 7, 11, maximálně 2 odpovědi u otázky č. 22. Konečně u otázky č. 20 byla respondentům nabídnuta forma číselného ohodnocení každého způsobu hledání zaměstnání.

První tři otázky jsou otázky demografické zjišťující pohlaví, věkovou skupinu a vzdělání respondentů. Tyto znaky jsou determinanty, které mohou ovlivňovat to, jaké způsoby volí nezaměstnaný při hledání zaměstnání.

V otázce č. 4, 8, 12, 13, 20 byly zjišťovány údaje rozhodné pro ověření skutečností uvedených ve výzkumném cíli ad 1). Dichotomické otázky č. 4, 8, 12 se tážou na to, zda u vybraných způsobů hledání zaměstnání je respondenti vůbec využívají. Otázka č. 13 pak zjišťuje, které ze způsobů využívají nejčastěji. Konečně otázka č. 20 má ověřit, jak který způsob považují respondenti za efektivní a logicky jak často využívány.

Otázky č. 5, 7, 9, 11 vyvozujeme z výzkumného cíle ad 2). V otázkách č. 5, 7, 9 je internet přímo jednou z odpovědí a v otázce č. 11 je obsažen v odpovědi o zaslání emailem.

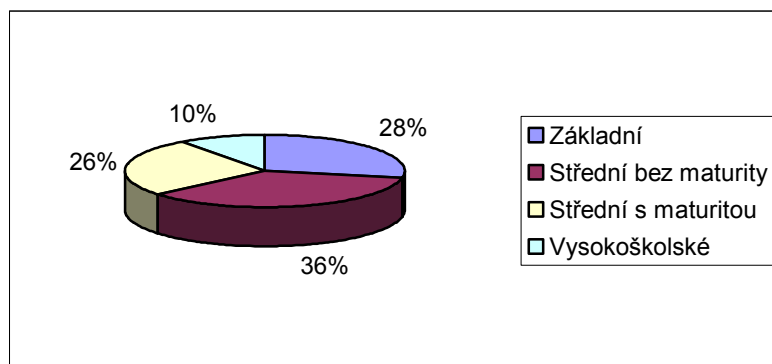
Otázky č. 6, 10, 14, 15, 16, 17, 18, 19 směřují k výzkumnému cíli ad 3). V otázce č. 6 se ptáme na podání vlastního inzerátu, což považujeme za aktivní přístup vyžadující více času a úsilí. Totéž platí o otázce č. 10. Otázky č. 15, 16 se pak přímo dotazují na čas strávený hledáním práce. Otázky č. 16, 17, 19 směřující k soukromému podnikání respondentů. Zahájení vlastní ekonomické činnosti považujeme za aktivní přístup řešení situace nezaměstnaného. Otázka č. 18 pak zjišťuje zájem o rekvalifikaci, což je také iniciativní řešení nezaměstnanosti.

Otázky č. 21, 22, 23, 24, 25 mají vypovědět o prožívání nezaměstnanosti u respondentů. V otázce č. 21 zjišťujeme údaje o psychické zátěži. V otázce č. 22 o konkrétních zátěžových situacích, které působí na nezaměstnaného člověka. V otázce č. 23 vypovídají re-

spondenti o zdravotním stavu. Konečně v otázkách č. 24, 25 se dotazujeme, zda vůbec, případně jakou pozitivní změnu respondenti v souvislosti s nezaměstnaností zaznamenali.

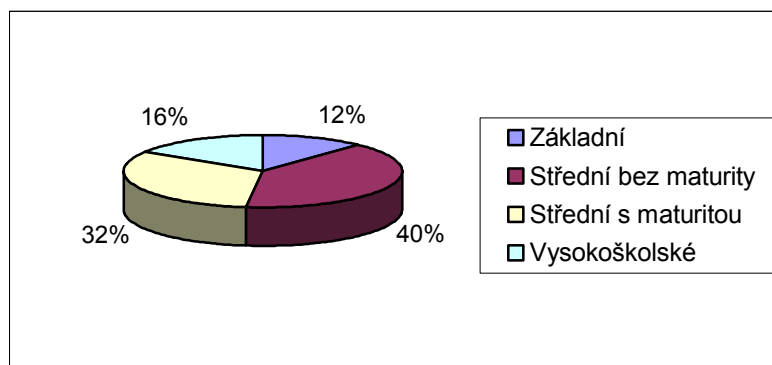
## 7 ANALÝZA A INTERPRETACE

U respondentů nad 50 let bylo 23 mužů a 27 žen. Z počtu 23 mužů byli 4 se základním vzděláním, 10 se středním vzděláním bez maturity, 6 se středním vzděláním s maturitou a 3 s vysokoškolským. U žen bylo 10 se základním vzděláním, 8 se středním vzděláním bez maturity, 7 se středním vzděláním s maturitou a 2 s vysokoškolským.



Obr. 1. Vzdělanostní složení všech respondentů nad 50 let

U respondentů pod 50 let bylo 26 mužů a 24 žen. Z počtu 26 mužů byli 4 se základním vzděláním, 12 se středním vzděláním bez maturity, 6 se středním vzděláním s maturitou a 4 s vysokoškolským. U žen byly 2 se základním vzděláním, 8 se středním vzděláním bez maturity, 10 se středním vzděláním s maturitou a 4 s vysokoškolským.



Obr. 2. Vzdělanostní složení všech respondentů pod 50 let

Složení respondentů dle pohlaví a vzdělání v obou věkových skupinách je srovnatelné, vyšší počet respondentů nad 50 let se základním vzděláním není zásadní.

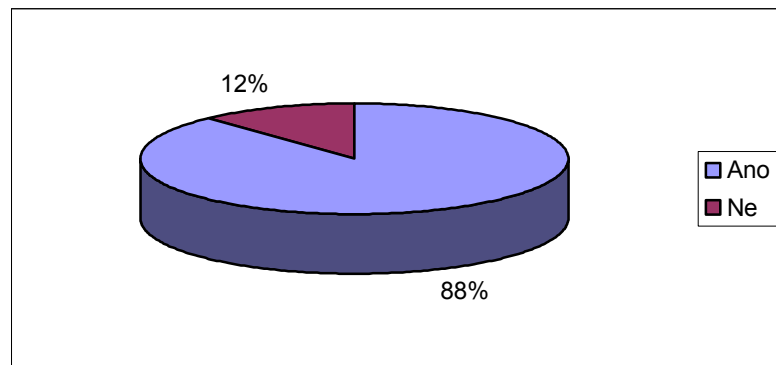
Grafy jsou uspořádány k dílčím výzkumným cílům, což vzhledem k jejich většímu počtu umožňuje vyhodnocení každého dílčího výzkumného cíle. K zachování přehlednosti vý-

sledků, jsou získané údaje v následujících podkapitolách zachyceny pouze v grafech. Tabulky třídění 1. stupně včetně vzdělanostní struktury respondentů jsou v příloze práce.

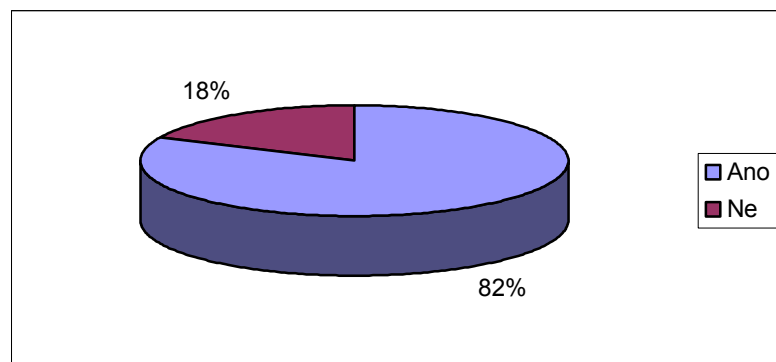
## 7.1 Způsoby hledání zaměstnání

Dílčí výzkumný cíl: Liší se způsoby hledání zaměstnání mezi srovnávanými věkovými skupinami? (Otázky č. 4, 8, 12, 13, 20).

**Otázka č. 4): Hledáte si zaměstnání sledováním inzerátů?**



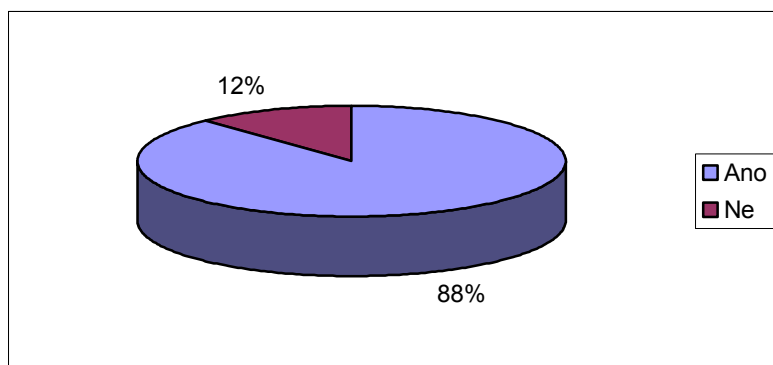
*Obr. 3. Sledování inzerátu - respondenti nad 50 let*



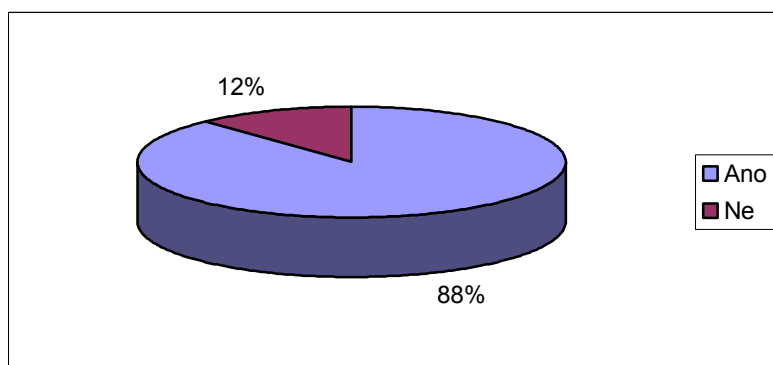
*Obr. 4. Sledování inzerátu - respondenti pod 50 let*

Sledování inzerátů uvedlo 88 % respondentů starších 50 let a 82 % respondentů mladších 50 let. Inzeráty naopak nesleduje 12 % respondentů starších 50 let a 18 % respondentů mladších 50 let. Výsledky jsou přibližně shodné.

**Otázka č. 8): Snažíte se získávat informace o volných pracovních místech prostřednictvím příbuzných, přátel a známých?**

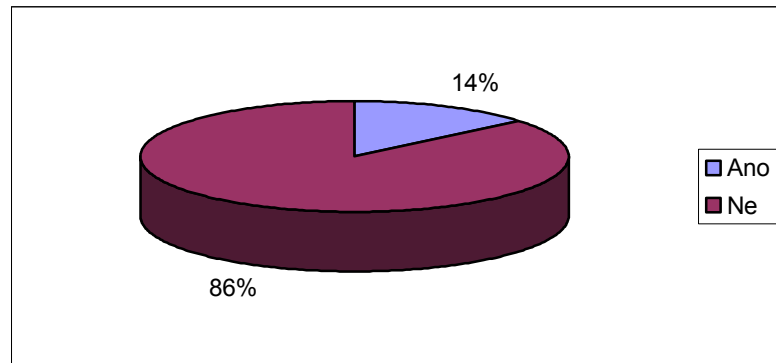


*Obr. 5. Získávání informací prostřednictvím příbuzných, přátel, známých - respondenti nad 50 let*

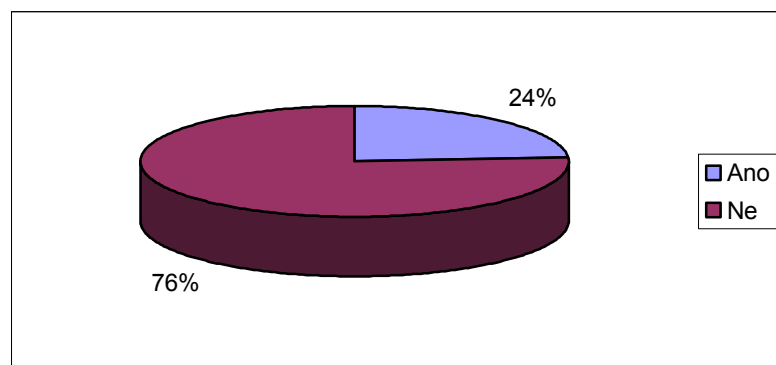


*Obr. 6. Získávání informací prostřednictvím příbuzných, přátel, známých - respondenti pod 50 let*

U obou věkových skupin zcela shodně 88 % respondentů uvedlo, že tento způsob hledání zaměstnání využívá a 12 % respondentů uvedlo, že tento způsob nevyužívá. Nepřekvapuje nás, že tento způsob hledání zaměstnání uvádí vysoké procento respondentů. Výsledek potvrzuje, že tento způsob hledání zaměstnání je jeden z nejefektivnějších a nejrozšířenějších, nabývající na významu zvláště v době vysoké nezaměstnanosti.

**Otázka č. 12): Hledáte pracovní místo prostřednictvím personální agentury?**

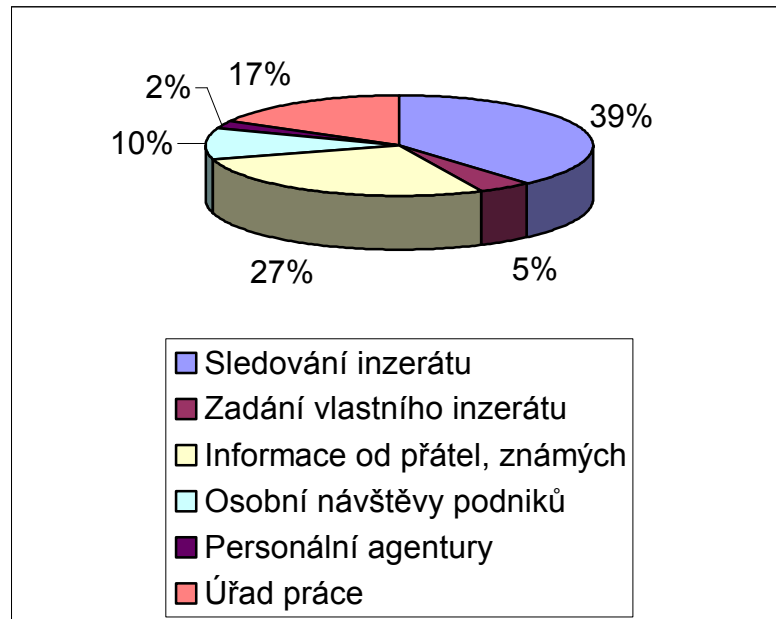
*Obr. 7. Hledání prostřednictvím personální agentury - respondenti nad 50 let*



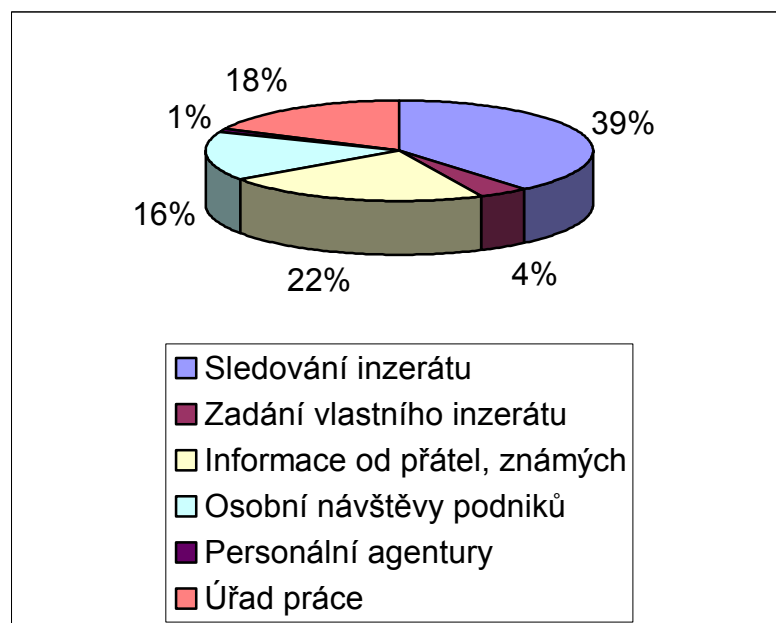
*Obr. 8. Hledání prostřednictvím personální agentur - respondenti pod 50 let*

U tohoto způsobu hledání zaměstnání 14 % respondentů nad 50 let uvedlo, že služeb personálních agentur využívá. Ve věkové skupině do 50 let totéž odpovědělo 24 % respondentů, což jsou odchylné údaje. Většina respondentů ( 86 % starších 50 let, 76 % mladších 50 let) služeb personálních agentur nevyužívá. Nedůvěra v personální agentury a nevyužívání jejich služeb vyplývá také z údajů zjištěných u otázek č. 13 a č. 20.

Otázka č. 13): Který ze způsobů hledání práce používáte nejčastěji?



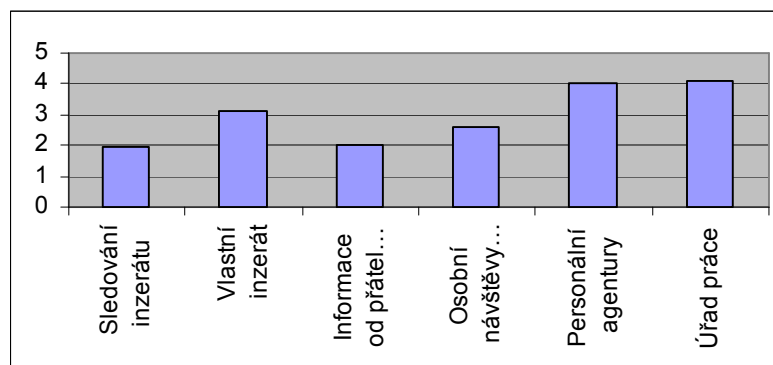
Obr. 9. Nejčastější způsob hledání - respondenti nad 50 let



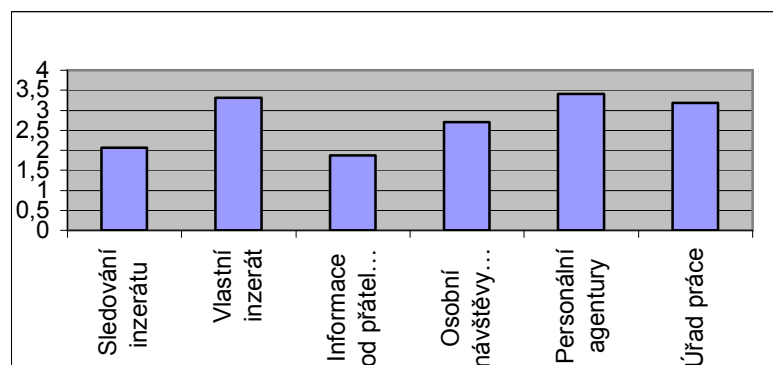
Obr. 10. Nejčastější způsob hledání - respondenti pod 50 let

U otázky č. 13 jsme zaznamenali 88 odpovědí u respondentů nad 50 let a 95 odpovědí u respondentů pod 50 let. Výsledky jsou u obou věkových skupin přibližně stejné.

**Otázka č. 20): Který ze způsobů hledání práce považujete za nejefektivnější ?**



Obr. 11. Nejefektivnější způsob hledání - respondenti nad 50



Obr. 12. Nejefektivnější způsob hledání - respondenti pod 50

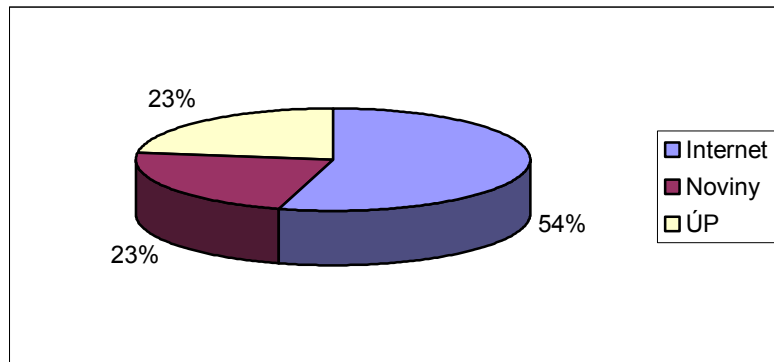
U otázky č. 20 se nám bohužel nepodařilo získat číselné ohodnocení od všech respondentů, neboť značná část respondentů označovala odpovědi křížkem. Odpovědi byly taktéž hodnoceny i číslem 6. Přesto jsme vyhodnotili i tuto otázku, a to aritmetickým průměrem číselných ohodnocení. Výsledky jsou přibližně stejné až na skeptičtější hodnocení personálních agentur a úřadů práce u nezaměstnaných nad 50 let. Potvrzuje se jako u otázky č. 13 preferování hledání zaměstnání prostřednictvím sociálních kontaktů a sledováním inzerátů, a to u všech věkových skupin.



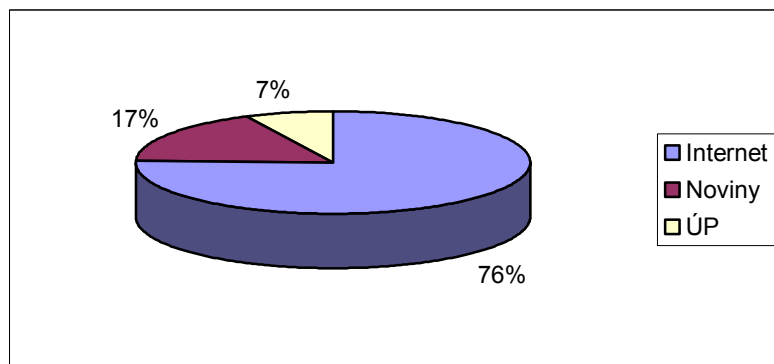
## 7.2 Hledání prostřednictvím internetu

Jaké jsou způsoby hledání zaměstnání prostřednictvím internetu u srovnávaných věkových skupin? (Otázky č. 5, 7, 9, 11)

**Otázka č. 5):** Pokud jste v předchozí otázce zaškrtnuli ano, odpovězte na následující otázku. Kde nejčastěji sledujete inzeráty s pracovními nabídkami?



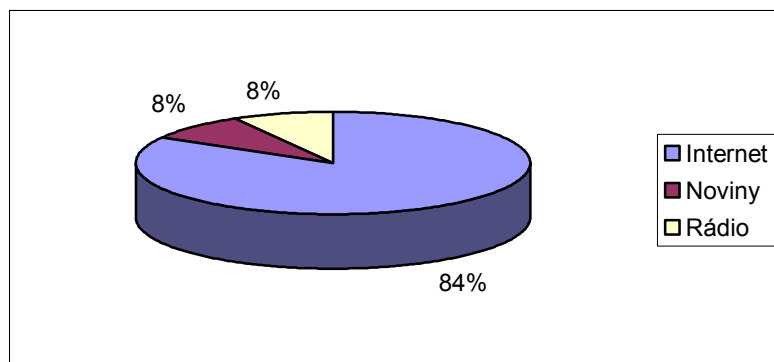
Obr. 13. Kde sledují respondenti nad 50 let inzeráty s pracovními nabídkami



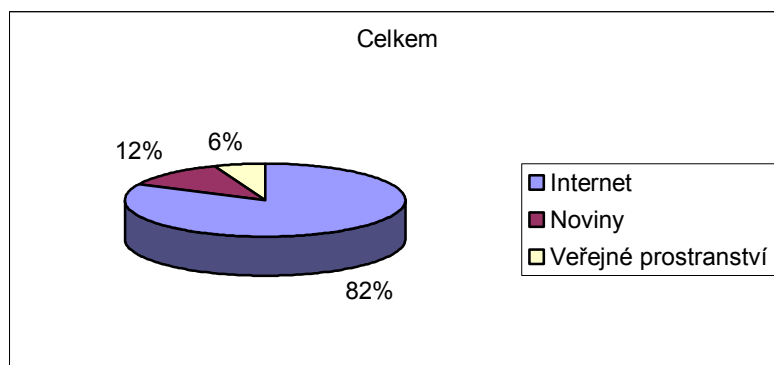
Obr. 14. Kde sledují respondenti pod 50 let inzeráty s pracovními nabídkami

U této otázky ze zjištěných výsledků vyplývá, že respondenti pod 50 let mnohem intenzivněji sledující inzeráty na internetu. Respondenti nad 50 let naopak mnohem více sledující inzeráty na úřadu práce. U novin jsou výsledky u obou skupin respondentů přibližně stejné.

Otázka č. 7): Pokud jste v předchozí otázce zaškrtnuli ano, odpovězte na následující otázku. Kam jste tento inzerát umístil(a)?



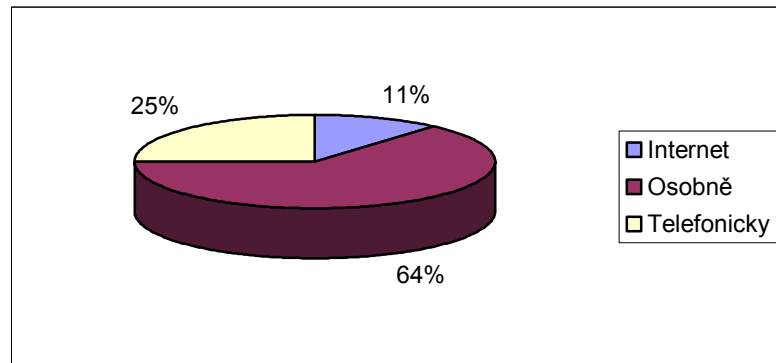
Obr. 15. Umístění vlastního inzerátu - respondenti nad 50 let



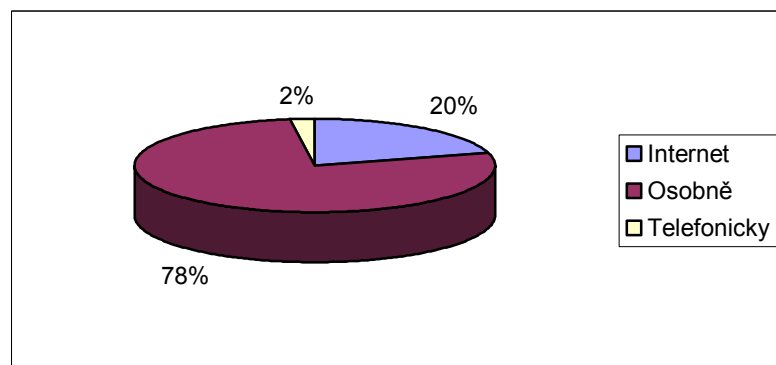
Obr. 16. Umístění vlastního inzerátu - respondenti pod 50 let

U této otázky lze konstatovat, že výsledky jsou u obou srovnávaných věkových skupin přibližně stejné.

Otázka č. 9): Pokud jste v předchozí otázce zaškrtnuli ano, odpovězte na následující otázku. Jakým způsobem se těchto osob na volná pracovní místa nejčastěji dotazujete?



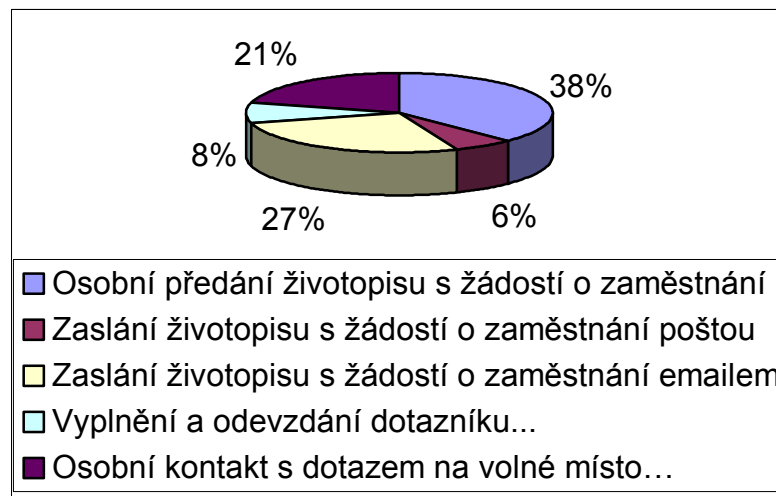
Obr. 17. Dotazování příbuzných, přátel, známých - respondenti nad 50 let



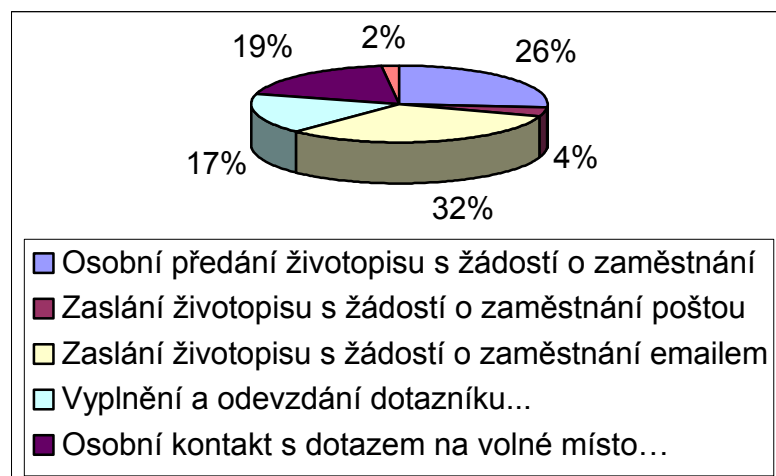
Obr. 18. Dotazování příbuzných, přátel, známých - respondenti pod 50 let

U této otázky bylo zjištěno, že respondenti pod 50 let se více dotazují osobně. Respondenti nad 50 let se oproti tomu více dotazují telefonicky. U internetu je dotazování prostřednictvím tohoto media u respondentů pod 50 let vyšší, ale nelze říci, že mnohem více.

Otázka č. 11): Pokud jste v předchozí otázce zaškrtnuli ano, odpovězte na následující otázku. Jakým způsobem tyto organizace oslovujete?



Obr. 19. Způsob oslovování firem, úřadů - respondenti nad 50 let



Obr. 20. Způsob oslovování firem, úřadů - respondenti pod 50 let

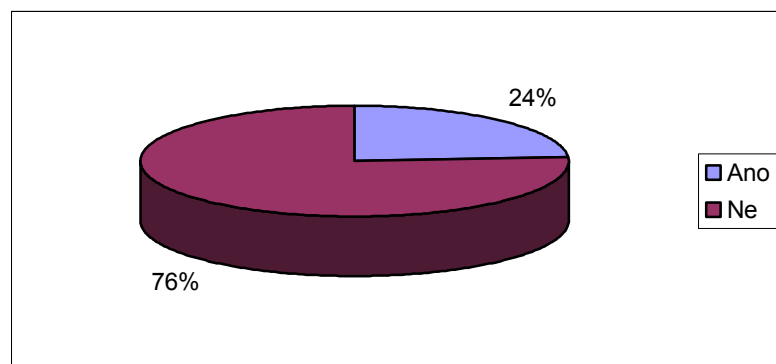
Respondenti nad 50 let více předávají životopis s žádostí o zaměstnání osobně. Zaslání životopisu s žádostí o zaměstnání poštou je u obou skupin respondentů srovnatelně zanedbatelné. Osobní kontakt s dotazem na volné místo bez předání životopisu a žádosti o zaměstnání je také shodný. Zaslání životopisu s žádostí o zaměstnání emailem a vyplnění a odevzdání dotazníku pro zájemce o zaměstnání preferují respondenti pod 50 let, rozdíl je

však oproti respondentům nad 50 let malý. V grafu (Obr. 20) se vyskytla jedna odpověď jinak - telefonicky (2 % respondentů pod 50 let).

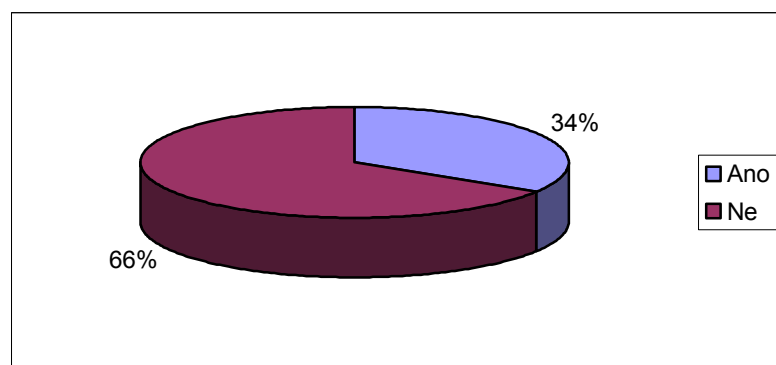
### 7.3 Úroveň aktivity

Liší se úroveň aktivity(včetně vynaloženého času) u srovnávaných věkových skupin? (Otázky č. 6, 10, 14, 15, 16, 17, 18, 19)

**Otázka č. 6): Zadal(a) jste si vlastní inzerát s nabídkou svých pracovních schopností a dovedností?**



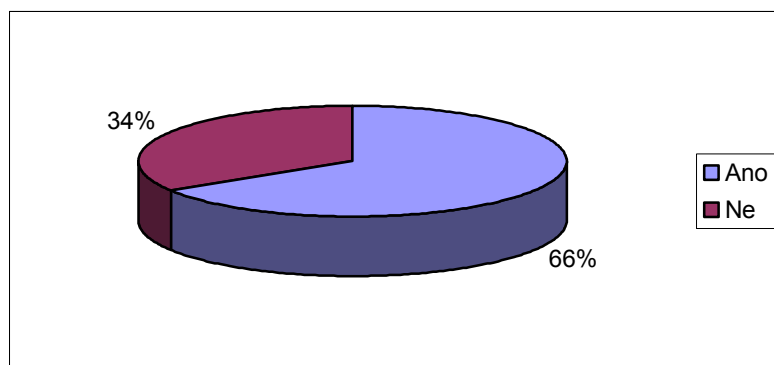
Obr. 21. Zadání vlastního inzerátu - respondenti nad 50 let



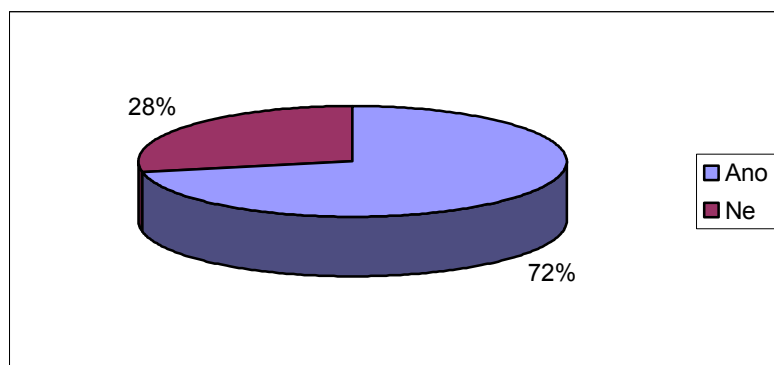
Obr. 22. Zadání vlastního inzerátu - respondenti pod 50 let

U této otázky bylo zjištěno, že respondenti pod 50 let si více podávají vlastní inzerát. Dle našeho mínění je zde rozdíl, který je významný.

Otázka č. 10): Vytipováváte si firmy, úřady, u kterých byste chtěli získat zaměstnání?



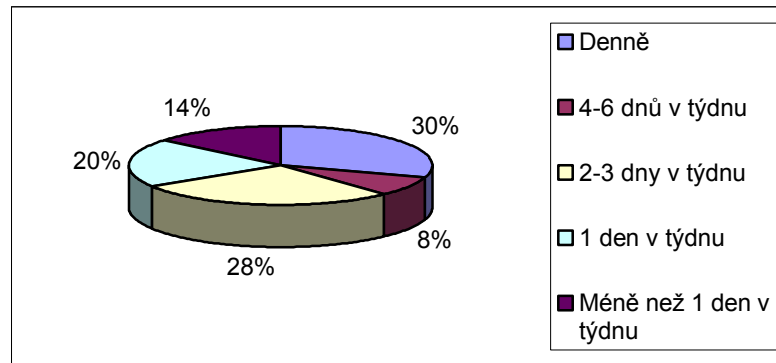
Obr. 23. Vytipování firem, úřadů - respondenti nad 50 let



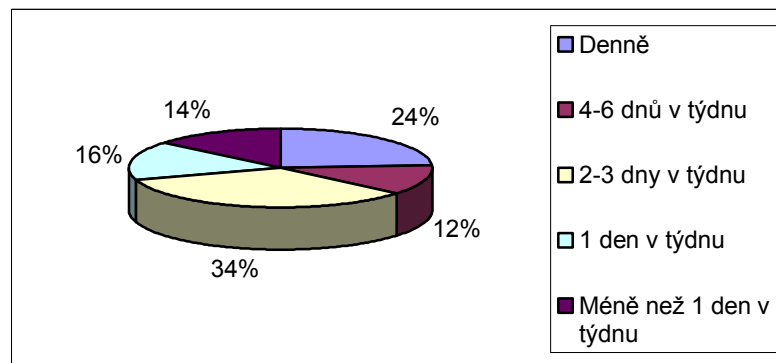
Obr. 24. Vytipování firem, úřadů - respondenti pod 50 let

Respondenti pod 50 let si vytipovávají firmy a úřady jen o málo více než respondenti nad 50 let. Nutno tedy konstatovat, že výsledky jsou u obou věkových skupin přibližně stejné.

Otázka č. 14): Jak často se věnujete hledání práce?



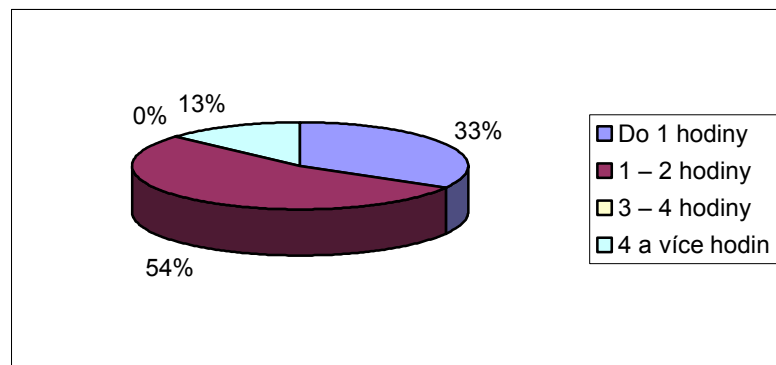
Obr. 25. Čas věnovaný hledání práce - respondenti nad 50 let



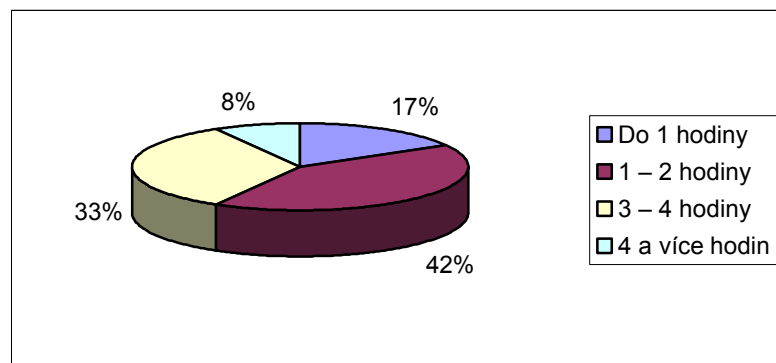
Obr. 26. Čas věnovaný hledání práce - respondenti pod 50 let

I když jsou u odpovědí jisté rozdíly, konstatujeme, že výsledky jsou přibližně stejné, neboť rozdíly považujeme za malé.

**Otázka č. 15): Pokud jste v předchozí otázce zaškrtnuli denně, opovězte prosím na následující otázku. Kolik hodin v průměru denně věnujete hledání zaměstnání?**



*Obr. 27. Počet hodin denně věnovaný hledání zaměstnání - respondenti nad 50 let*

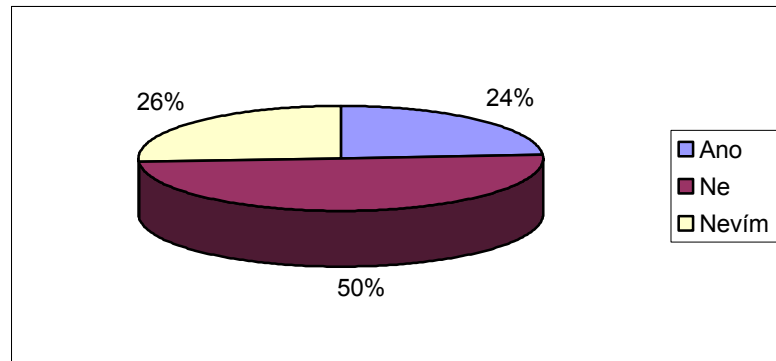


*Obr. 28. Počet hodin denně věnovaný hledání zaměstnání - respondenti pod 50 let*

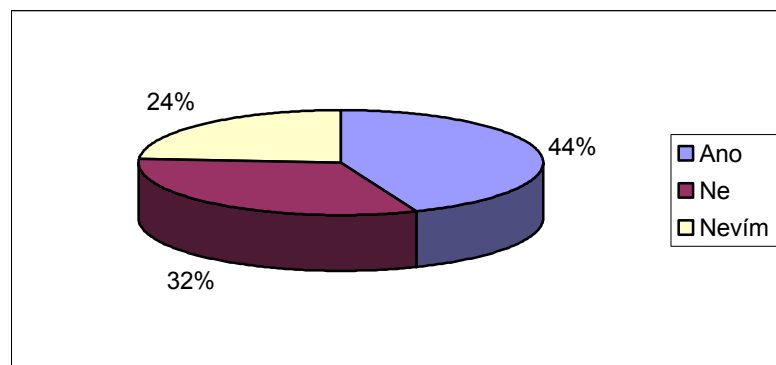
U této otázky jsou odpovědi, které jsou rozdílné. Respondenti pod 50 let více hledají 3 až 4 hodiny denně, kdežto respondenti nad 50 let do 1 hodiny a 1 až 2 hodiny denně. Nutno však vzít v úvahu, že na tuto otázku odpovídalo jen málo respondentů (15 osob nad 50 let, 12 osob pod 50 let). Domníváme se, že u této otázky nelze vyslovit závěr relevantní k výzkumnému cíli.



Otázka č. 16): Byl(a) byste ochotna začít se soukromým podnikáním?



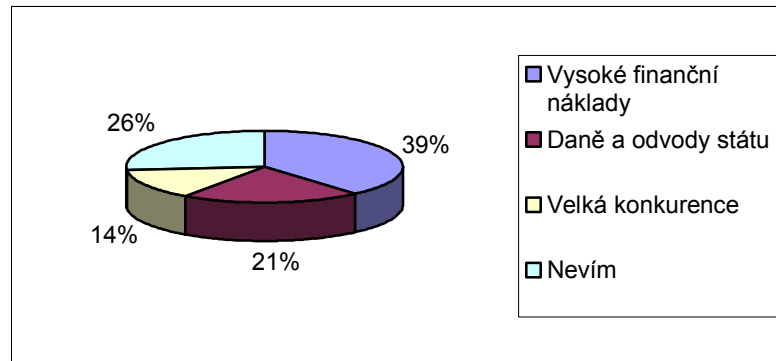
Obr. 29. Ochota k zahájení soukromého podnikání - respondenti nad 50 let



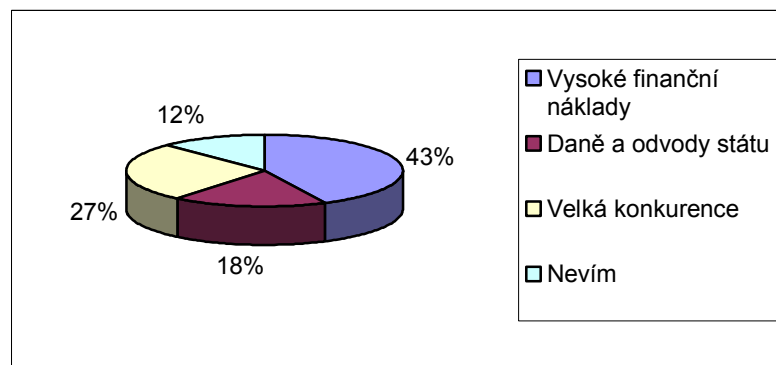
Obr. 30. Ochota k zahájení soukromého podnikání - respondenti pod 50 let

U této otázky je evidentní rozdíl: Respondenti pod 50 let jsou více ochotni začít se soukromým podnikáním. Počet respondentu, kteří neví, je u obou srovnávaných skupin shodný. Polovina oslovených respondentů nad 50 let možnost zahájení soukromého podnikání nepřipouští.

Otázka č. 17): V čem spatřujete největší překážky v zahájení podnikání?

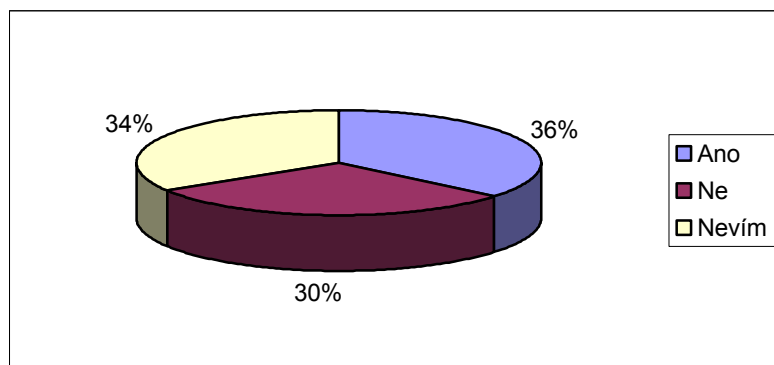


Obr. 31. Největší překážky v zahájení podnikání - respondenti nad 50 let

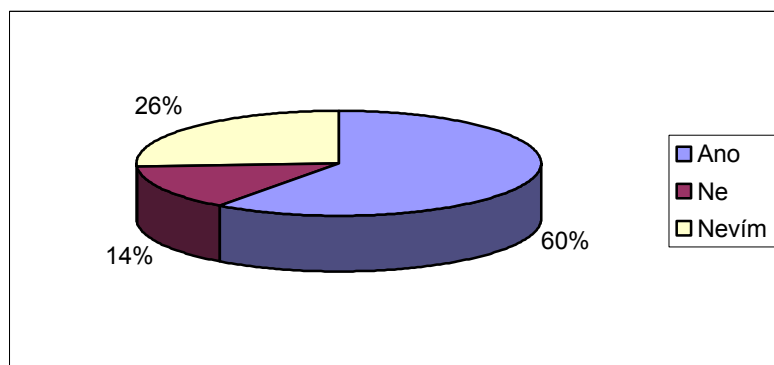


Obr. 32. Největší překážky v zahájení podnikání - respondenti pod 50 let

Odpovědi uváděné respondenty jsou víceméně shodné v odpovědích vysoké finanční náklady a daně a odvody státu. Respondenti pod 50 let více shledávají překážku v zahájení soukromého podnikání ve velké konkurenci. Respondenti nad 50 let ve větší míře uvádějí, že neví (asi jedna čtvrtina z nich).

**Otázka č. 18): Máte zájem o rekvalifikaci?**

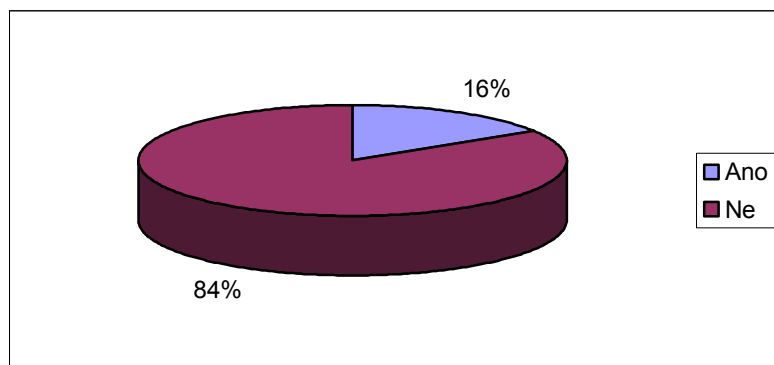
*Obr. 33. Zájem o rekvalifikaci - respondenti nad 50 let*



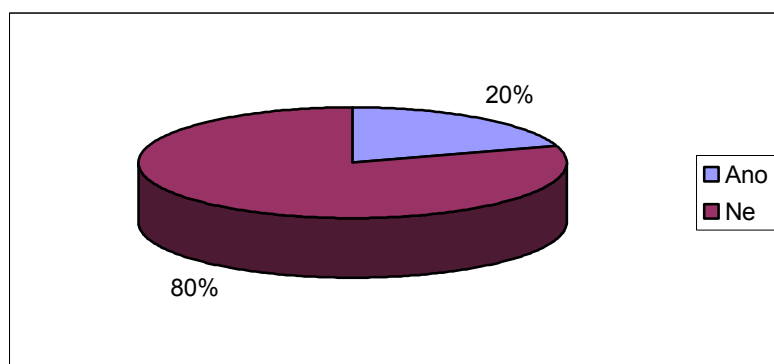
*Obr. 34. Zájem o rekvalifikaci -respondenti pod 50 let*

Domníváme se, že u této otázky bylo jednoznačně zjištěno, že respondenti pod 50 let mají mnohem více zájem o rekvalifikaci než respondenti nad 50 let. Respondenti nad 50 let tuto možnost přímo odmítají (takřka jedna třetina) nebo často neví (asi jedna třetina).

Otázka č. 19): Máte zřízený živnostenský list?



Obr. 35. Zřízený živnostenský list - respondenti nad 50 let



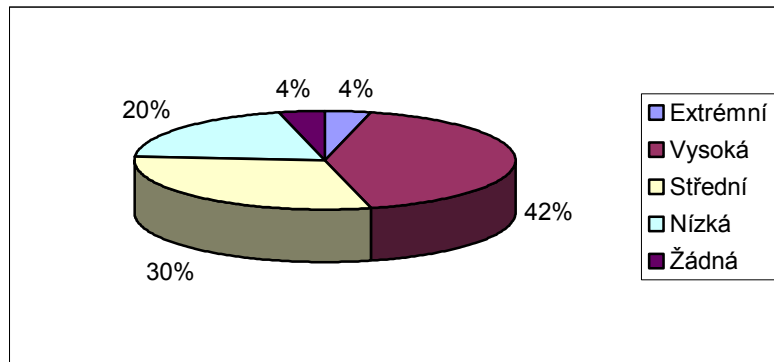
Obr. 36. Zřízený živnostenský list -respondenti pod 50 let

U této otázky bylo zjištěno, že o něco více mají respondenti pod 50 let zřízený živnostenský list, nelze však dle našeho mínění vyslovit závěr o rozdílu významném pro výzkumný cíl.

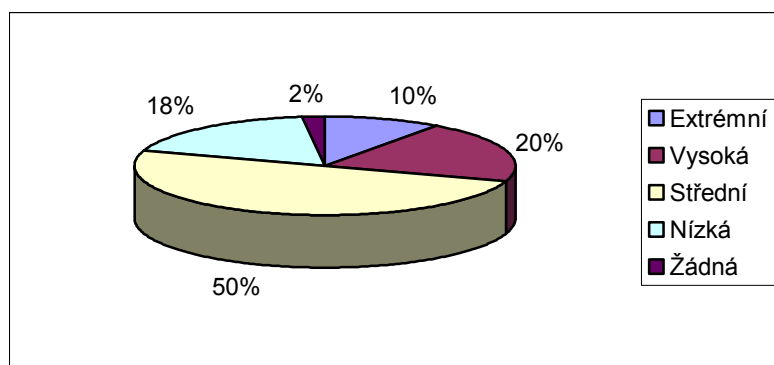
## 7.4 Rozdíly v prožívání nezaměstnanosti

Jaké jsou rozdíly v subjektivním prožívání nezaměstnanosti u srovnávaných věkových skupin? (Otázky číslo 21, 22, 23, 24, 25)

**Otázka č. 21): Jak hodnotíte intenzitu psychické zátěže, kterou prožíváte v souvislosti s Vaší nezaměstnaností?**



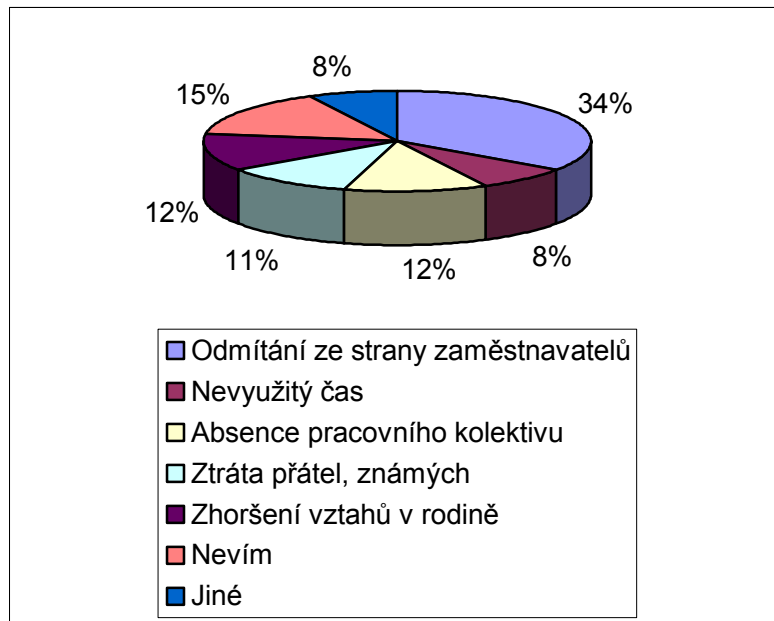
Obr. 37. Intenzita psychické zátěže - respondenti nad 50 let



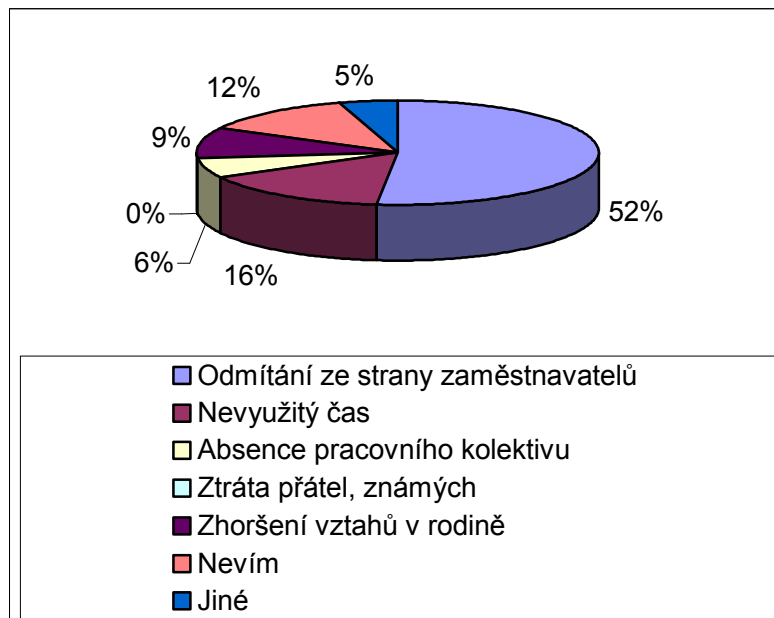
Obr. 38. Intenzita psychické zátěže - respondenti pod 50 let

U této otázky jsou velké rozdíly u odpovědi (intenzita psychické zátěže) vysoká, kterou uvádí dvojnásobně více respondentů ve skupině nad 50 let než ve skupině pod 50 let. Respondenti pod 50 let výrazně více uvádějí odpověď (intenzita psychické zátěže) střední. Ostatní srovnávané odpovědi jsou přibližně stejné.

Otázka č. 22): Která z níže uvedených skutečností v souvislosti s Vaší nezaměstnaností je pro Vás nejobtížnější?



Obr. 39. Nejobtížnější skutečnost - respondenti nad 50 let



Obr. 40. Nejobtížnější skutečnosti - respondenti pod 50 let

Respondenty obou věkových skupin nejvíce tíží odmítání ze strany zaměstnavatelů s tím rozdílem, že u nezaměstnaných starších 50 let to uvádí asi jedna třetina dotázaných a u mladších nezaměstnaných asi jedna polovina. Respondenty dále zatěžuje nevyužitý čas, mladší respondenty o něco více než starší. Starší respondenti o něco více hůře snáší absenci pracovního kolektivu. Zajímavé zjištění vyplývá z odpovědi ztráta přátel, známých, která tíží v nezanedbatelné míře starší respondenty, ale mladší respondenty vůbec ne. Respondenti v srovnatelné míře uvádějí odpovědi zhoršení vztahů v rodině, nevím a jiné odpovědi.

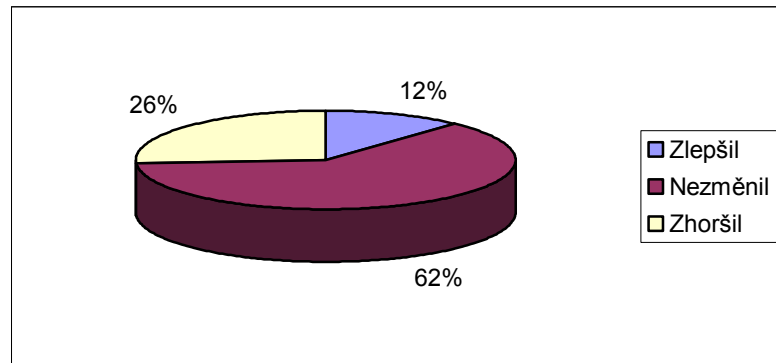
Z jiných odpovědí se vyskytlo pět následujících u respondentů starších 50 let: Žena: „Finance“. Žena: „Bezmoc – nejdůležitější jsou známosti ne znalosti“. Muž: „V tomto státě neplatí stejné zákony pro všechny“. Muž: „Finance“. Muž: „Finanční potíže“.

Z jiných odpovědí dle našeho názoru vyplývá, že starší respondenty tíží také nedostatek financí.

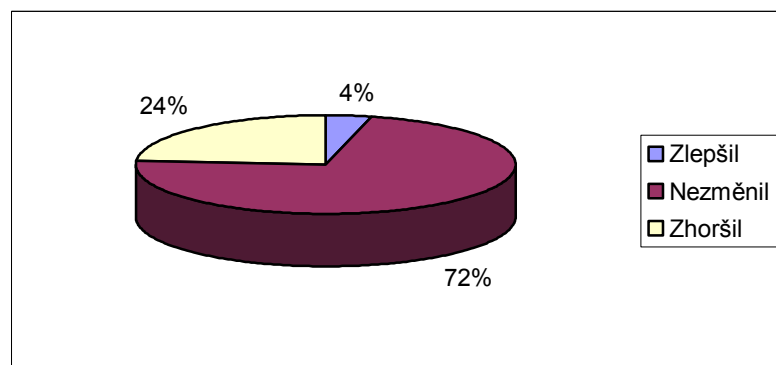
U respondentů mladších 50 let se objevily u této otázky tři následující vlastní odpovědi: Žena: „Hluboké deprese“. Žena: „ Minimální nabídka práce na zkrácený úvazek“. Muž: „Nedostatek financí“.

U těchto odpovědí se opět objevila odpověď respondenta týkající se nedostatku financí. Nepřekvapuje nás ani odpověď poukazující na nedostatek pracovních příležitostí na zkrácený pracovní úvazek.

Otázka č. 23): Váš zdravotní stav se během nezaměstnanosti...?



Obr. 41. Zdravotní stav - respondenti nad 50 let

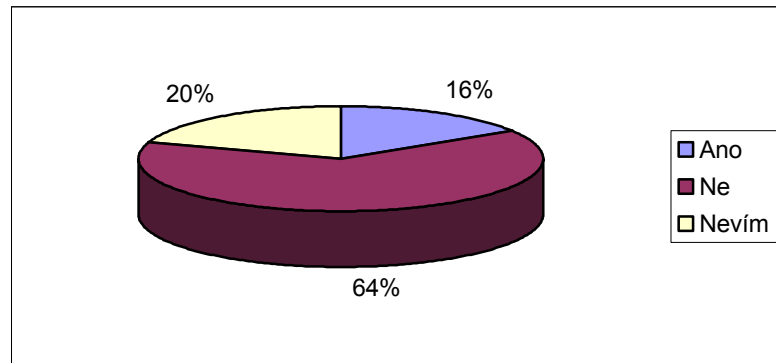


Obr. 42. Zdravotní stav - respondenti pod 50 let

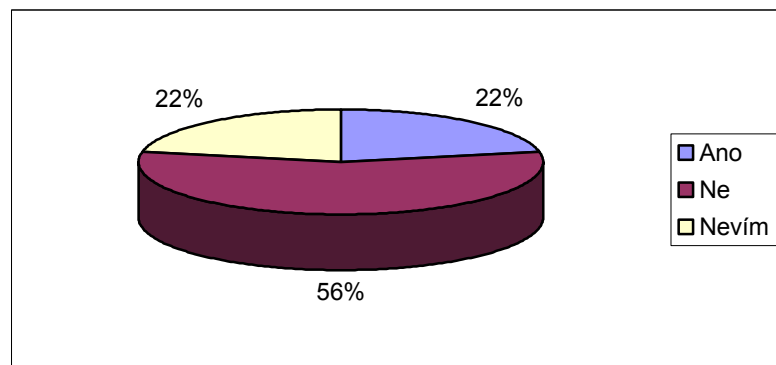
U této otázky 12 % respondentů starších 50 let a 4 % respondentů mladších 50 let odpovědělo, že se jim zdravotní stav během nezaměstnanosti zlepšil. Přibližně jedna čtvrtina respondentů v každé skupině na tuto otázku odpověděla, že neví. Výsledky jsou přibližně srovnatelné, respektive jen o něco více respondentů starších 50 let uvedlo, že se jim zdravotní stav během jejich nezaměstnanosti zlepšil.



Otázka č. 24): Přinesla Vám nezaměstnanost nějakou pozitivní změnu v životě?



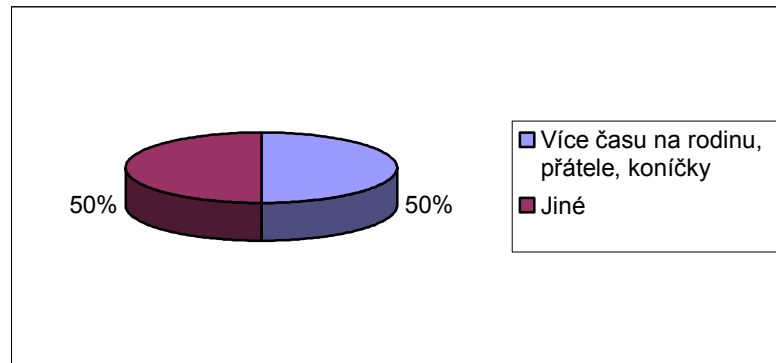
Obr. 43. Pozitivní změna v souvislosti s nezaměstnaností - respondenti nad 50 let



Obr. 44. Pozitivní změna v souvislosti s nezaměstnaností - respondenti pod 50 let

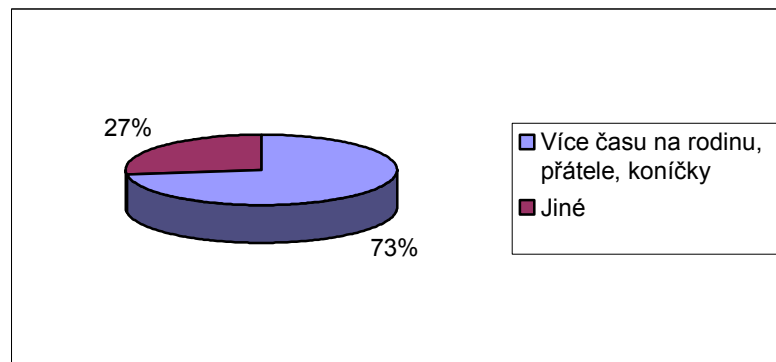
Rozdíly ve všech odpovědích jsou malé. Největší rozdíl lze spatřovat u odpovědi ne (8 %), když tuto odpověď uvedlo 64 % respondentů starších 50 let a 56 % respondentů mladších 50 let.

Otázka č. 25): Pokud jste v předchozí otázce odpověděli ano, uveďte prosím jakou?



Obr. 45. Jaká pozitivní změna v souvislosti s nezaměstnaností  
- respondenti nad 50 let

U odpovědi jiné u respondentů nad 50 let jeden muž odpověděl: „Studium VŠ“. Další muž: „Zdravotní zlepšení“. Jedna žena: „Finanční“. Druhá žena: „Zlepšení zdravotního stavu pod 20 letech podnikání“.



Obr. 46. Jaká pozitivní změna v souvislosti s nezaměstnaností  
- respondenti pod 50 let

U odpovědi jiné u respondentů pod 50 let odpověděla jedna žena: „Jednání mezi lidmi, nebojácnost“. Další žena uvedla: „Samotu, schopnost neobtěžovat svými starostmi jiné,

meditace – práce s psychikou, vstup dovnitř do sebe, vyvažování priorit“. Jeden muž odpověděl: „Více svobody, čas na uvědomění si, co je v životě podstatné“.

Respondenti, kteří uvedli, že jim nezaměstnanost přinesla nějakou pozitivní změnu většinou uvádějí odpověď, že mají více času na rodinu, přátele, koníčky. Častěji to uvádějí respondenti mladší 50 let.

## 7.5 Interpretace k výzkumným cílům

### **Výzkumný cíl: Liší se způsoby hledání zaměstnání mezi srovnávanými věkovými skupinami?**

K výzkumnému cíli, kterým se tážeme na to, zda se liší způsoby hledání zaměstnání mezi srovnávanými věkovými skupinami, jsme zaznamenali významné rozdíly pouze u hledání zaměstnání prostřednictvím personální agentury. Služby personálních agentur více využívají respondenti pod 50 let. Respondenti nad 50 let služby personálních agentur využívají méně. Nevěří, že by jim tento způsob hledání zaměstnání přinesl výsledek.

### **Výzkumný cíl: Jaké jsou způsoby hledání zaměstnání prostřednictvím internetu u srovnávaných věkových skupin?**

K druhému dílčímu výzkumnému cíli, kterým zjišťujeme, jak hledají zaměstnání respondenti prostřednictvím internetu, konstatujeme, že významný rozdíl byl zjištěn u jedné otázky (č. 5), u další otázky částečný rozdíl (č. 9), u další otázky (č. 11) malý rozdíl a u jedné otázky (č. 7) jsou výsledky zhruba stejné. Nutno dodat, že na otázku, kde byl zjištěn významný rozdíl, odpovídali všichni respondenti, na otázku, kde byl zjištěn částečný rozdíl, odpovídalo 88 % všech respondentů a na otázku, kde byl zjištěn malý rozdíl, odpovídalo asi dvě třetiny všech respondentů. Na otázku, kde byly výsledky zhruba stejné (č. 7), odpovídala asi jedna třetina všech respondentů. Celkově nevyslovujeme závěr, že mezi srovnávanými věkovými skupinami jsou rozdíly v používání internetu při hledání zaměstnání.

### **Výzkumný cíl: Liší se úroveň aktivity (včetně vynaloženého času) u srovnávaných věkových skupin?**

U třetího dílčího výzkumného cíle, kterým směřujeme do aktivity respondentů při hledání zaměstnání, byly zjištěny u třech otázek (č. 6, 16, 18) významné rozdíly. Mladší respondenti jsou více ochotni začít s podnikáním, rekvalifikovat se a více podávají vlastní inzerát. U otázek týkajících se času věnovanému hledání zaměstnání (č. 14, 15) nevyplývaly rozdíly.

Jen malý rozdíl mezi respondenty je ve vytipování si možných zaměstnavatelů (č. 10). U hodnocení největších překážek v zahájení soukromého podnikání spatřuje část respondentů mladších 50 let překážku spočívající ve velké konkurenci (č. 17). Přibližně stejná část respondentů starších 50 let volí odpověď nevím. Domníváme se, že tato skutečnost svědčí o tom, že respondenti pod 50 let skutečně více přemýšlejí o možnosti začít podnikat. U otázky o zřízení živnostenského listu jsou rozdíly ve výsledcích nevýznamné. U tohoto dílčího cíle vyslovujeme tvrzení, že aktivněji usilují o zaměstnání osoby mladší 50 let.

**Výzkumný cíl: Jaké jsou rozdíly v subjektivním prožívání nezaměstnanosti u srovnávaných věkových skupin?**

U posledního výzkumného cíle, kterým zjišťujeme rozdíly v prožívání nezaměstnanosti, svědčí otázka na míru psychické zátěže (č. 21) o tom, že respondenti nad 50 let hůře psychicky prožívají nezaměstnanost. Další otázka (č. 22) v odpovědích rozvádí předchozí tak, že respondenty starší 50 let zatěžují i jiné skutečnosti, související spíše s mezilidskými vztahy, než respondenty pod 50 let. Nejvíce se vyskytuje u obou skupin respondentů odpověď - odmítání ze strany zaměstnavatelů. Respondenti z obou věkových skupin u této otázky (č. 22) také uvádějí, že je zatěžují problémy s financemi. U dalších otázek jsou rozdíly mezi respondenty malé (č. 23, 24) a rovněž poslední otázka (č. 25) nepřináší významné rozdíly.

Za úvahu stojí, zda nezaměstnanost u osob starších 50 let, nemůže někdy vést paradoxně ke zlepšení zdravotního stavu, o čemž můžeme usuzovat z výsledků u otázky týkající se na zdravotní stav (č. 23) a z vlastních odpovědí dvou respondentů (muže a ženy) u otázky týkající se pozitivních změn (č. 25). Celkově se domníváme, že nezaměstnanost psychicky hůře snáší osoby nad 50 let věku.

## ZÁVĚR

Teoretická i praktická část naší práce měla za cíl zmapovat, jak si hledají nezaměstnaní lidé pracovní místo, respektive zaměstnání. Vyšli jsme z předpokladu, že nezaměstnaní lidé jsou při hledání zaměstnání ovlivněni především sociální situací a psychickým stavem. Domnívali jsme se, že existuje rozdíl mezi člověkem pod 50 let a nad 50 let při hledání zaměstnání. Ve výzkumu jsme si vytyčili za cíl, zjistit některé tyto odlišnosti.

Z našeho výzkumu vyplývá, že lidé pod 50 let více hledají přes personální agentury, než lidé nad 50 let. Z jakého důvodu to tak je, by stálo za realizaci dalšího výzkumu v této oblasti. Pokud by to byla pouhá neznalost tohoto nového způsobu hledání zaměstnání, pak by bylo možné, aby poradci na úřadech práce upozorňovali i na tuto možnost.

Co vyplývá ze zjištění, že lidé nad 50 let mají malý zájem o rekvalifikaci? Domníváme se, že je to dáno tím, že neočekávají, že by jim to pomohlo k nalezení zaměstnání. Obecně je známo, že starší lidé se hůře učí novým věcem. Účast na rekvalifikačních kurzech však přináší i užitek v tom, že člověk smysluplněji tráví čas a může také získat tak užitečné kontakty na jiné osoby. To by dle nás mohla být motivace pro starší lidi (nemající zájem o rekvalifikaci) k účasti na těchto kurzech.

V našem výzkumu nebylo zjištěno, že by lidé pod 50 let více využívali internet. Máme však za to, že další výzkumy by to prokázali. V každém případě jsme toho názoru, že naučit se pracovat s počítačem je pro starší lidi, a nejen pro ně, bezpochyby správným rozhodnutím. Zjištěné skutečnosti v této oblasti by našly praktické využití v oblasti poradenství.

Z výzkumu plynoucí závěr, že pro starší lidi je situace, kdy se ocitnou bez zaměstnání větší psychickou zátěží, nás dovedl k úvaze, že s lidmi v této věkové kategorii by mělo být jednáno ze strany pracovních poradců s větší citlivostí. Ti by se měli zajímat nejen o základní a nejnutnější informace, nýbrž i o celkovou sociální situaci staršího nezaměstnaného.

K naší práci bychom chtěli rovněž dodat, že součástí pracovního poradenství by mělo být i právní minimum z oblasti pracovního práva, což dle našeho názoru může usnadnit situaci nezaměstnaného při uzavírání smluv se zaměstnavatelem. Jak již jsme zmínili, lze totiž očekávat, že různorodost pracovních smluv poroste. Nepředpokládáme využití znalosti práva v oblasti diskriminace, neboť obrana proti diskriminaci v naší zemi není zatím příliš častá.

Po shrnutí výše uvedeného máme za to, že výsledky tohoto výzkumu mohou být nejen inspirací pro další zkoumání v této oblasti, ale mohly by být přínosem pro pracovní poradenství na úřadech práce, v personálních agenturách či v poradenství v rámci sociálních služeb.

## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

### Monografie:

- [1] BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vydání. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
- [2] GAVORA, P. *Úvod do pedagogického výzkumu*. 1. vydání. Brno: Paido, 2000. ISBN 80-85931-79-6.
- [3] HORA, O. *Strategie dlouhodobě nezaměstnaných: vstupní analýza problému (původní, rozšířená verze)*. 1. vydání. Praha: VÚPSV, 2008. ISBN 978-80-7416-004-2.
- [4] CHRÁSKA, M. *Metody pedagogického výzkumu. Základy kvantitativního výzkumu*. 1. vydání. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1369-4.
- [5] JAKUBKA, J. *Zákoník práce 2010: stručný komentář: možnosti řešení a jejich meze*. 6. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2010. ISBN 978-80-7263-567-2.
- [6] KUCHAR, P. *Trh práce: Sociologická analýza*. 1. vydání. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.
- [7] LEIBLOVÁ, Z. *Zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů k 1.4.2009*. 5. vydání. Olomouc: Anag, 2009. ISBN 978-80-7263-533-7.
- [8] VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie II: dospělost a stáří*. 1. vydání. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1318-5.

### Internetové zdroje:

- [9] *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2011-05-04]. Dostupný z WWW: <http://www.czso.cz/>.
- [10] *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2011-05-04]. Dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/>.

### Právní předpisy:

- [11] Usnesení č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky
- [12] Zákon č. 198/2009 Sb., rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

[13] Nález Ústavního soudu ČR č. 116/2008 Sb.



## SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

ČR Česká republika

č. číslo

Sb. Sbírký

čl. článek

**SEZNAM OBRÁZKŮ**

<i>Obr. 1. Vzdelaností složení všech respondentů nad 50 let.....</i>	43
<i>Obr. 2. Vzdelanostní složení všech respondentů pod 50 let.....</i>	43
<i>Obr. 3. Sledování inzerátu - respondenti nad 50 let.....</i>	44
<i>Obr. 4. Sledování inzerátu - respondenti pod 50 let.....</i>	44
<i>Obr. 5. Získávání informací prostřednictvím příbuzných, přátel, známých - respondenti nad 50 let.....</i>	45
<i>Obr. 6. Získávání informací prostřednictvím příbuzných, přátel, známých - respondenti pod 50 let.....</i>	45
<i>Obr. 7. Hledání prostřednictvím personální agentury - respondenti nad 50 let.....</i>	46
<i>Obr. 8. Hledání prostřednictvím personální agentur - respondenti pod 50 let.....</i>	46
<i>Obr. 9. Nejčastější způsob hledání - respondenti nad 50 let.....</i>	47
<i>Obr. 10. Nejčastější způsob hledání - respondenti pod 50 let.....</i>	47
<i>Obr. 11. Nejefektivnější způsob hledání - respondenti nad 50.....</i>	48
<i>Obr. 12. Nejefektivnější způsob hledání - respondenti pod 50.....</i>	48
<i>Obr. 13. Kde sledují respondenti nad 50 let inzeráty s pracovními nabídkami.....</i>	49
<i>Obr. 14. Kde sledují respondenti pod 50 let inzeráty s pracovními nabídkami.....</i>	49
<i>Obr. 15. Umístění vlastního inzerátu - respondenti nad 50 let.....</i>	50
<i>Obr. 16. Umístění vlastního inzerátu - respondenti pod 50 let.....</i>	50
<i>Obr. 17. Dotazování příbuzných, přátel, známých - respondenti nad 50 let.....</i>	51
<i>Obr. 18. Dotazování příbuzných, přátel, známých - respondenti pod 50 let.....</i>	51
<i>Obr. 19. Způsob oslovování firem, úřadů - respondenti nad 50 let.....</i>	52
<i>Obr. 20. Způsob oslovování firem, úřadů - respondenti pod 50 let.....</i>	52
<i>Obr. 21. Zadání vlastního inzerátu - respondenti nad 50 let.....</i>	53
<i>Obr. 22. Zadání vlastního inzerátu - respondenti pod 50 let.....</i>	53
<i>Obr. 23. Vytipování firem, úřadů - respondenti nad 50 let.....</i>	54
<i>Obr. 24. Vytipování firem, úřadů - respondenti pod 50 let.....</i>	54
<i>Obr. 25. Čas věnovaný hledání práce - respondenti nad 50 let.....</i>	55
<i>Obr. 26. Čas věnovaný hledání práce - respondenti pod 50 let.....</i>	55
<i>Obr. 27. Počet hodin denně věnovaný hledání zaměstnání - respondenti nad 50 let.....</i>	56
<i>Obr. 28. Počet hodin denně věnovaný hledání zaměstnání - respondenti pod 50 let.....</i>	56
<i>Obr. 29. Ochota k zahájení soukromého podnikání - respondenti nad 50 let.....</i>	57

<i>Obr. 30. Ochota k zahájení soukromého podnikání - respondenti pod 50 let .....</i>	<i>57</i>
<i>Obr. 31. Největší překážky v zahájení podnikání - respondenti nad 50 let .....</i>	<i>58</i>
<i>Obr. 32. Největší překážky v zahájení podnikání - respondenti pod 50 let .....</i>	<i>58</i>
<i>Obr. 33. Zájem o rekvalifikaci - respondenti nad 50 let.....</i>	<i>59</i>
<i>Obr. 34. Zájem o rekvalifikaci -respondenti pod 50 let.....</i>	<i>59</i>
<i>Obr. 35. Zřízený živnostenský list - respondenti nad 50 let .....</i>	<i>60</i>
<i>Obr. 36. Zřízený živnostenský list -respondenti pod 50 let.....</i>	<i>60</i>
<i>Obr. 37. Intenzita psychické zátěže - respondenti nad 50 let.....</i>	<i>61</i>
<i>Obr. 38. Intenzita psychické zátěže - respondenti pod 50 let.....</i>	<i>61</i>
<i>Obr. 39. Nejobtížnější skutečnost - respondenti nad 50 let .....</i>	<i>62</i>
<i>Obr. 40. Nejobtížnější skutečnosti - respondenti pod 50 let .....</i>	<i>62</i>
<i>Obr. 41. Zdravotní stav - respondenti nad 50 let.....</i>	<i>64</i>
<i>Obr. 42. Zdravotní stav - respondenti pod 50 let.....</i>	<i>64</i>
<i>Obr. 43. Pozitivní změna v souvislosti s nezaměstnaností - respondenti nad 50 let.....</i>	<i>65</i>
<i>Obr. 44. Pozitivní změna v souvislosti s nezaměstnaností - respondenti pod 50 let.....</i>	<i>65</i>
<i>Obr. 45. Jaká pozitivní změna v souvislosti s nezaměstnaností - respondenti nad 50 let.....</i>	<i>66</i>
<i>Obr. 46. Jaká pozitivní změna v souvislosti s nezaměstnaností - respondenti pod 50 let.....</i>	<i>66</i>

## SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Dotazník

Tab. I: Vzdělanostní složení

Tab. II: Sledování inzerátů

Tab. III: Kde sledují inzeráty

Tab. IV: Zadání vlastního inzerátu

Tab. V: Umístění vlastního inzerátu

Tab. VI: Získávání informací prostřednictvím příbuzných, přátel, známých

Tab. VII: Dotazování příbuzných přátel, známých

Tab. VIII: Vytipování firem, úřadů

Tab. IX: Způsob oslovení firem, úřadů

Tab. X: Hledání personální agenturou

Tab. XI: Nejčastější způsob hledání

Tab. XII: Čas věnovaný hledání práce

Tab. XIII: Počet hodin denně věnovaný hledání práce

Tab. XIV: Ochota k zahájení soukromého podnikání

Tab. XV: Největší překážky v zahájení podnikání

Tab. XVI: Zájem o rekvalifikaci

Tab. XVII: Zřízený živnostenský list

Tab. XVIII: Nejefektivnější způsob hledání

Tab. XIX: Intenzita psychické zátěže

Tab. XX: Nejobtížnější skutečnost v souvislosti s nezaměstnaností

Tab. XXI: Zdravotní stav

Tab. XXII: Pozitivní změna v souvislosti s nezaměstnaností

Tab. XXIII: Jaká pozitivní změna v souvislosti s nezaměstnaností

## PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

### Dotazník

Dobrý den!

Jmenuji se Kamil Malenovský a jsem student 3. ročníku Fakulty humanitních studií Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, obor sociální pedagogika. Prosím Vás o vyplnění tohoto dotazníku, který bude sloužit pouze pro účely výzkumu k mé bakalářské práci o způsobech hledání zaměstnání. Dotazník vám zabere asi 10 minut času. Dotazník je anonymní. Vybrané odpovědi v dotazníku označujte prosím křížkem do vyznačeného rámečku.

Předem velký dík za Váš čas a ochotu.

Kamil Malenovský

1) **Zatrhněte pohlaví.**

Muž

Žena

2) **Označte, do které věkové skupiny patříte.**

do 50 let

50 let a více

3) **Vaše nejvyšší dosažené vzdělání je**

základní

střední bez maturity

střední s maturitou

vysokoškolské

4) **Hledáte si zaměstnání sledováním inzerátů?**  Ano

Ne

5) **Pokud jste v předchozí otázce zaškrtnuli ano, odpovězte na následující otázku. Kde nejčastěji sledujete inzeráty s pracovními nabídkami? Označte prosím jen jednu odpověď.**

Internet

Noviny

Veřejné prostranství

Úřad práce

Rádio

Jinde, prosím napište .....

6) **Zadal(a) jste si vlastní inzerát s nabídkou svých pracovních schopností a dovedností?**

Ano

Ne

**7) Pokud jste v předchozí otázce zaškrtnuli ano, odpovězte na následující otázku. Kam jste tento inzerát umístil(a)? Označte prosím jednu nebo i více odpovědí.**

Noviny     Internet     Veřejné prostranství     Rádio

Jinde, prosím napište .....

**8) Snažíte se získávat informace o volných pracovních místech prostřednictvím příbuzných, přátel a známých?**

Ano                       Ne

**9) Pokud jste v předchozí otázce zaškrtnuli ano, odpovězte na následující otázku. Jakým způsobem se těchto osob na volná pracovní místa nejčastěji dotazujete? Označte prosím jen jednu odpověď.**

Přes internet (email, Facebook, ICQ, Skype apod)     Telefonicky     Osobně

Jinak, prosím napište.....

**10) Vytipováváte si firmy, úřady, u kterých byste chtěli získat zaměstnání?**

Ano                       Ne

**11) Pokud jste v předchozí otázce zaškrtnuli ano, odpovězte na následující otázku. Jakým způsobem tyto organizace oslovujete? Označte prosím jednu nebo více odpovědí.**

Osobním předáním životopisu s žádostí o zaměstnání

Zasláním životopisu s žádostí o zaměstnání poštou

Zasláním životopisu s žádostí o zaměstnání emailem.

Vyplněním a odevzdáním dotazníku pro zájemce o zaměstnání

Osobním kontaktem a dotazem na volné místo bez předání životopisu a žádosti o zaměstnání.

Jinak, uveďte prosím jak.....

**12) Hledáte pracovní místo prostřednictvím personální agentury?**

- Ano                       Ne

**13) Který ze způsobů hledání práce používáte nejčastěji? Označte nejvíce dvě odpovědi.**

- Sledování inzerátů s pracovními nabídkami
- Zadání vlastního inzerátu s nabídkou svých pracovních schopností a dovedností
- Získání informací o pracovním místě prostřednictvím příbuzných, přátel a známých
- Osobními návštěvami podniků, firem či úřadů
- Prostřednictvím personálních agentur
- Prostřednictvím úřadu práce

**14) Jak často se věnujete hledání práce?**

- Denně
- 2-3 dny týdně
- 4-6 dnů týdně
- 1 den týdně
- Méně často než 1 den týdně

**15) Pokud jste v předchozí otázce zaškrtnuli denně, opovězte prosím na následující otázku. Kolik hodin v průměru denně věnujete hledání zaměstnání?**

- do 1 hodiny
- 1-2 hodiny
- 3-4 hodiny
- 4 a více hodin

**16) Byl(a) byste ochoten(na) začít se soukromým podnikáním?**

- Ano
- Ne
- Nevím

**17) V čem spatřujete největší překážky v zahájení podnikání?  
*Zatrhněte prosím jen jednu odpověď.***

- Vysoké finanční náklady
- Náročnost podmínek daní a odvodů státu
- Velká konkurence
- Nevím

**18) Máte zájem o rekvalifikaci?**

- Ano
- Ne
- Nevím

**19) Máte zřízený živnostenský list?**

- Ano
- Ne



**20) ) Který ze způsobů hledání práce považujete za nejefektivnější ? Uved'te prosím u každé odpovědi do rámečku číslo 1 až 5. 1 – nejefektivnější, 5 – nejméně efektivní.**

- Sledování inzerátů s pracovními nabídkami
- Zadání vlastního inzerátu s nabídkou svých pracovních schopností a dovedností
- Získání informací o pracovním místě prostřednictvím příbuzných, přátel a známých
- Osobními návštěvami podniků, firem či úřadů
- Prostřednictvím personálních agentur
- Prostřednictvím úřadu práce

**21) Jak hodnotíte intenzitu psychické zátěže, kterou prožíváte v souvislosti s Vaší nezaměstnaností?**

- Extrémní       Vysoká       Střední       Nízká       Žádná

**22) Která z níže uvedených skutečností v souvislosti s Vaší nezaměstnaností je pro Vás nejobtížnější? Uved'te prosím nejvíce dvě odpovědi.**

- Odmítání ze strany zaměstnavatelů při hledání zaměstnání
- Množství nevyužitého času
- Absence pracovního kolektivu
- Ztráta přátel, známých
- Zhoršení vztahů v rodině
- Nevím
- Jiné, prosím napište.....

**23) Váš zdravotní stav se během nezaměstnanosti**

Zlepšil

Nezměnil

Zhoršil

**24) Přinesla Vám nezaměstnanost nějakou pozitivní změnu v životě?**

Ano

Ne

Nevím

**25) Pokud jste v předchozí otázce odpověděli ano, uveďte prosím jakou?**

Více času na rodinu, přátele, koníčky

Jinou, prosím napište.....

## TAB. I: VZDĚLANOSTNÍ SLOŽENÍ

*Vzdělanostní složení respondentů nad 50 let - četnosti*

<b>Nejvyšší vzdělání</b>	<b>Muži</b>	<b>Ženy</b>	<b>Celkem</b>
Základní	4	10	14
Střední bez maturity	10	8	18
Střední s maturitou	6	7	13
Vysokoškolské	3	2	5

*Vzdělanostní složení respondentů nad 50 let - procenta*

<b>Nejvyšší vzdělání</b>	<b>Muži</b>	<b>Ženy</b>	<b>Celkem</b>
Základní	8 %	20 %	28 %
Střední bez maturity	20 %	16 %	36 %
Střední s maturitou	12 %	14 %	26 %
Vysokoškolské	6 %	4 %	10 %

*Vzdělanostní složení respondentů pod 50 let – četnosti*

<b>Nejvyšší vzdělání</b>	<b>Muži</b>	<b>Ženy</b>	<b>Celkem</b>
Základní	4	2	6
Střední bez maturity	12	8	20
Střední s maturitou	6	10	16
Vysokoškolské	4	4	8

*Vzdělanostní složení respondentů pod 50 let – procenta*

<b>Nejvyšší vzdělání</b>	<b>Muži</b>	<b>Ženy</b>	<b>Celkem</b>
Základní	8 %	4 %	12 %
Střední bez maturity	24 %	16 %	40 %
Střední s maturitou	12 %	20 %	32 %
Vysokoškolské	8 %	8 %	16 %

## TAB. II: SLEDOVÁNÍ INZERÁTŮ

*Sledování inzerátu – respondenti nad 50 let - četnosti*

	<b>Muži</b>	<b>Ženy</b>	<b>Celkem</b>
Ano	21	23	44
Ne	2	4	6

*Sledování inzerátu – respondenti nad 50 let - procenta*

	<b>Muži</b>	<b>Ženy</b>	<b>Celkem</b>
Ano	42 %	46 %	88 %
Ne	4 %	8 %	12 %

*Sledování inzerátu – respondenti pod 50 let - četnosti*

	<b>Muži</b>	<b>Ženy</b>	<b>Celkem</b>
Ano	21	20	41
Ne	5	4	9

*Sledování inzerátu – respondenti pod 50 let - procenta*

	<b>Muži</b>	<b>Ženy</b>	<b>Celkem</b>
Ano	42 %	40 %	82 %
Ne	10 %	8 %	18 %

### TAB. III: KDE SLEDUJÍ INZERÁTY

*Kde sledují respondenti nad 50 let inzeráty - četnosti*

	<b>Internet</b>	<b>Noviny</b>	<b>ÚP</b>
Muži	11	5	5
Ženy	13	5	5
Celkem	24	10	10

*Kde sledují respondenti nad 50 let inzeráty - procenta*

	<b>Internet</b>	<b>Noviny</b>	<b>ÚP</b>
Muži	25 %	11,36 %	11,36 %
Ženy	29,55 %	11,36 %	11,36 %
Celkem	54,55 %	22,72 %	22,72 %

*Kde sledují respondenti pod 50 let inzeráty - četnosti*

	<b>Internet</b>	<b>Noviny</b>	<b>ÚP</b>
Muži	14	5	2
Ženy	17	2	1
Celkem	31	7	3

*Kde sledují respondenti pod 50 let inzeráty - procenta*

	<b>Internet</b>	<b>Noviny</b>	<b>ÚP</b>
Muži	34,15 %	12,2 %	4,89 %
Ženy	41,46 %	4,88 %	2,44 %
Celkem	75,61 %	17,08 %	7,33 %

## TAB. IV: ZADÁNÍ VLASTNÍHO INZERÁTU

*Zadání vlastního inzerátu - respondenti nad 50 let- četnosti*

	<b>Muži</b>	<b>Ženy</b>	<b>Celkem</b>
Ano	9	3	12
Ne	14	24	38

*Zadání vlastního inzerátu - respondenti nad 50 let- procenta*

	<b>Muži</b>	<b>Ženy</b>	<b>Celkem</b>
Ano	18 %	6 %	24 %
Ne	28 %	48 %	76 %

*Zadání vlastního inzerátu – respondenti pod 50 let- četnosti*

	<b>Muži</b>	<b>Ženy</b>	<b>Celkem</b>
Ano	7	10	17
Ne	19	14	33

*Zadání vlastního inzerátu - respondenti pod 50 let- procenta*

	<b>Muži</b>	<b>Ženy</b>	<b>Celkem</b>
Ano	14 %	20 %	34 %
Ne	38 %	28 %	66 %

## TAB. V: UMÍSTĚNÍ VLASTNÍHO INZERÁTU

*Umístění vlastního inzerátu - respondenti nad 50 let-četnosti*

	<b>Internet</b>	<b>Noviny</b>	<b>Rádio</b>
Muži	7	1	1
Ženy	3	0	0
Celkem	10	1	1

*Umístění vlastního inzerátu - respondenti nad 50 let-procenta*

	<b>Internet</b>	<b>Noviny</b>	<b>Rádio</b>
Muži	58,33 %	8,33 %	8,33 %
Ženy	25	0 %	0 %
Celkem	83,33 %	8,33 %	8,33 %

*Umístění vlastního inzerátu - respondenti pod 50 let-četnosti*

	<b>Internet</b>	<b>Noviny</b>	<b>Veřejné prostranství</b>
Muži	5	1	1
Ženy	9	1	0
Celkem	14	2	1



*Umístění vlastního inzerátu - respondenti pod 50 let-procenta*

	<b>Internet</b>	<b>Noviny</b>	<b>Veřejné prostranství</b>
Muži	29,41 %	5,88 %	5,88 %
Ženy	52,94 %	5,88 %	0 %
Celkem	82,35 %	11,76 %	5,88 %

**TAB. VI: ZÍSKÁVÁNÍ INFORMACÍ PROSTŘEDNICTVÍM PŘÍBUZNÝCH, PŘÁTEL, ZNÁMÝCH**

*Získávání informací prostřednictvím příbuzných, přátel, známých – respondenti nad 50 - četnosti*

	<b>Muži</b>	<b>Ženy</b>	<b>Celkem</b>
Ano	21	23	44
Ne	2	4	6

*Získávání informací prostřednictvím příbuzných, přátel, známých – respondenti nad 50 - procenta*

	<b>Muži</b>	<b>Ženy</b>	<b>Celkem</b>
Ano	42 %	46 %	88 %
Ne	4 %	8 %	12 %

*Získávání informací prostřednictvím příbuzných, přátel, známých – respondenti pod 50 - četnosti*

	<b>Muži</b>	<b>Ženy</b>	<b>Celkem</b>
Ano	21	23	44
Ne	5	1	6

*Získávání informací prostřednictvím příbuzných, přátel, známých – respondenti pod 50 - procenta*

	<b>Muži</b>	<b>Ženy</b>	<b>Celkem</b>
Ano	42 %	46 %	88 %
Ne	10 %	2 %	12 %

## TAB VII: DOTAZOVÁNÍ PŘÍBUZNÝCH PŘÁTEL, ZNÁMÝCH

*Dotazování příbuzných, přátel, známých - respondenti nad 50 let – četnosti*

	<b>Internet</b>	<b>Osobně</b>	<b>Telefonicky</b>
Muži	4	10	6
Ženy	1	18	5
Celkem	5	28	11

*Dotazování příbuzných, přátel, známých - respondenti nad 50 let – procenta*

	<b>Internet</b>	<b>Osobně</b>	<b>Telefonicky</b>
Muži	9,09 %	22,73 %	13,64 %
Ženy	2,27 %	40,91 %	11,36 %
Celkem	11,36 %	63,64 %	25 %

*Dotazování příbuzných, přátel, známých - respondenti pod 50 let – četnosti*

	<b>Internet</b>	<b>Osobně</b>	<b>Telefonicky</b>
Muži	5	16	0
Ženy	4	18	1
Celkem	9	34	1

*Dotazování příbuzných, přátel, známých - respondenti pod 50 let – procenta*

	<b>Internet</b>	<b>Osobně</b>	<b>Telefonicky</b>
Muži	11,36 %	36,36 %	0 %
Ženy	9,09 %	40,91 %	2,27 %
Celkem	20,45 %	77,27 %	2,27 %

## TAB. VIII: VYTIPOVÁVÁNÍ FIREM, ÚŘADŮ

*Vytipování firem, úřadů - respondenti nad 50 let - četnosti*

	<b>Muži</b>	<b>Ženy</b>	<b>Celkem</b>
Ano	18	15	33
Ne	5	12	17

*Vytipování firem, úřadů - respondenti nad 50 let - procenta*

	<b>Muži</b>	<b>Ženy</b>	<b>Celkem</b>
Ano	36 %	30 %	66 %
Ne	10 %	24 %	34 %

*Vytipování firem, úřadů – respondenti pod 50 let - četnosti*

	<b>Muži</b>	<b>Ženy</b>	<b>Celkem</b>
Ano	17	19	36
Ne	9	5	14

*Vytipování firem, úřadů – respondenti pod 50 let - procenta*

	<b>Muži</b>	<b>Ženy</b>	<b>Celkem</b>
Ano	34 %	38 %	72 %
Ne	18 %	10 %	28 %

## TAB. IX: ZPŮSOB OSLOVOVÁNÍ FIREM, ÚŘADŮ

*Způsob oslovení firem, úřadů - respondenti nad 50 let - četnosti*

	<b>OPŽ</b>	<b>ZŽP</b>	<b>ZŽE</b>	<b>VOD</b>	<b>OKD</b>	<b>Jinak</b>
Muži	8	1	9	2	7	0
Ženy	10	2	4	2	3	0
Celkem	18	3	13	4	10	0

*Způsob oslovení podniků, úřadů - respondenti nad 50 let - procenta*

	<b>OPŽ</b>	<b>ZŽP</b>	<b>ZŽE</b>
Muži	16,67 %	2,08 %	18,75 %
Ženy	20,83 %	4,17 %	8,33 %
Celkem	37,5 %	6,25 %	27,08 %

*Způsob oslovení podniků, úřadů - respondenti nad 50 let - procenta*

	<b>VOD</b>	<b>OKD</b>	<b>Jinak</b>
Muži	4,17 %	14,58 %	0 %
Ženy	4,17 %	6,25 %	0 %
Celkem	8,34 %	20,83 %	0 %

*Způsob oslovení podniků, úřadů - respondenti pod 50 let - četnosti*

	<b>OPŽ</b>	<b>ZŽP</b>	<b>ZŽE</b>	<b>VOD</b>	<b>OKD</b>	<b>Ji- nak</b>
Muži	8	0	8	5	6	1
Ženy	6	2	9	4	4	0
Celkem	14	2	17	9	10	1

*Způsob oslovení podniků, úřadů - respondenti pod 50 let - procenta*

	<b>OPŽ</b>	<b>ZŽP</b>	<b>ZŽE</b>
Muži	15,09 %	0 %	15,09 %
Ženy	11,32 %	3,77 %	16,98 %
Celkem	26,41 %	3,77 %	32,07 %

*Způsob oslovení podniků, úřadů - respondenti pod 50 let - procenta*

	<b>VOD</b>	<b>OKD</b>	<b>Jinak</b>
Muži	9,43 %	11,32 %	1,89 %
Ženy	7,55 %	7,55 %	0 %
Celkem	16,98 %	18,87 %	1,89 %

Vysvětlivky k tabulkám (Tab. 33. , 34. , 35. , 36. , 37.):

OPŽ – Osobní předání životopisu s žádostí o zaměstnání

ZŽP – Zaslání životopisu s žádostí o zaměstnání poštou

ZŽE – Zaslání životopisu s žádostí o zaměstnání emailem

VOD – Vyplnění a odevzdání dotazníku pro zájemce o zaměstnání

OKD – Osobní kontakt a dotaz na volné místo bez předání životopisu a žádosti o zaměstnání



## TAB. X: HLEDÁNÍ PERSONÁLNÍ AGENTUROU

*Hledání prostřednictvím personální agentury – respondenti nad 50 let - četnosti*

	<b>Muži</b>	<b>Ženy</b>	<b>Celkem</b>
Ano	4	3	7
Ne	19	24	43

*Hledání prostřednictvím personální agentury – respondenti nad 50 let - procenta*

	<b>Muži</b>	<b>Ženy</b>	<b>Celkem</b>
Ano	8 %	6 %	14 %
Ne	38 %	48 %	86 %

*Hledání prostřednictvím personální agentury – respondenti pod 50 let - četnosti*

	<b>Muži</b>	<b>Ženy</b>	<b>Celkem</b>
Ano	7	5	12
Ne	19	19	38

*Hledání prostřednictvím personální agentury – respondenti nad 50 let - procenta*

	<b>Muži</b>	<b>Ženy</b>	<b>Celkem</b>
Ano	14 %	10 %	24 %
Ne	38 %	38 %	76 %

## TAB. XI: NEJČASTĚJŠÍ ZPŮSOB HLEDÁNÍ

*Nejčastější způsob hledání - respondenti nad 50 let - četnosti*

	<b>Sledování inzerátu</b>	<b>Zadání vlastního inzerátu</b>	<b>Informace od přátel, zná- mých</b>
Muži	19	3	9
Ženy	15	1	15
Celkem	34	4	24

*Nejčastější způsob hledání - respondenti nad 50 let - četnosti*

	<b>Osobní ná- vštěvy pod- niků</b>	<b>Personální agentury</b>	<b>Úřad práce</b>
Muži	4	2	7
Ženy	5	0	8
Celkem	9	2	15

*Nejčastější způsob hledání - respondenti nad 50 let - procenta*

	<b>Sledování inzerátu</b>	<b>Zadání vlastního inzerátu</b>	<b>Informace od přátel, známých</b>
Muži	21,59 %	3,41 %	10,23 %
Ženy	17,05 %	1,14 %	17,05 %
Celkem	38,64 %	4,55 %	27,28 %

*Nejčastější způsob hledání - respondenti nad 50 let - procenta*

	<b>Osobní návštěvy podniků</b>	<b>Personální agentury</b>	<b>Úřad práce</b>
Muži	4,55 %	2,27 %	7,95 %
Ženy	5,68 %	0 %	9,09 %
Celkem	10,23 %	2,27 %	17,04 %

*Nejčastější způsob hledání - respondenti pod 50 let-četnosti*

	<b>Sledování inzerátu</b>	<b>Zadání vlastního inzerátu</b>	<b>Informace od přátel, známých</b>
Muži	19	2	9
Ženy	18	2	12
Celkem	37	4	21

*Nejčastější způsob hledání - respondenti pod 50 let-četnosti*

	<b>Osobní návštěvy podniků</b>	<b>Personální agentury</b>	<b>Úřad práce</b>
Muži	9	1	9
Ženy	6	0	8
Celkem	15	1	17

*Nejčastější způsob hledání - respondenti pod 50 let -procenta*

	<b>Sledování inzerátu</b>	<b>Zadání vlastního inzerátu</b>	<b>Informace od přátel, známých</b>
Muži	20 %	2,11 %	9,47 %
Ženy	18,95 %	2,11 %	12,63 %
Celkem	38,95 %	4,22 %	22,1 %

*Nejčastější způsob hledání - respondenti pod 50 let -procenta*

	<b>Osobní návštěvy podniků</b>	<b>Personální agentury</b>	<b>Úřad práce</b>
Muži	9,47 %	1,05 %	9,47 %
Ženy	6,32 %	0 %	8,42 %
Celkem	15,79 %	1,05 %	17,89 %

## TAB XII: ČAS VĚNOVANÝ HLEDÁNÍ PRÁCE

*Čas věnovaný hledání práce - respondenti nad 50 let- četnosti*

	<b>Denně</b>	<b>4-6 dnů v týdnu</b>	<b>2-3 dny v týdnu</b>	<b>1 den v týdnu</b>	<b>Méně než 1</b>
Muži	7	3	7	5	1
Ženy	8	1	7	5	6
Celkem	15	4	14	10	7

*Čas věnovaný hledání práce - respondenti nad 50 let- procenta*

	<b>Denně</b>	<b>4-6 dnů v týdnu</b>	<b>2-3 dny v týdnu</b>	<b>1 den v týdnu</b>	<b>Méně než 1</b>
Muži	14 %	6 %	14 %	10 %	2 %
Ženy	16 %	2 %	14 %	10 %	12 %
Celkem	30 %	8 %	28 %	20 %	14 %

*Čas věnovaný hledání práce -respondenti pod 50 let - četnosti*

	<b>Denně</b>	<b>4-6 dnů v týdnu</b>	<b>2-3 dny v týdnu</b>	<b>1 den v týdnu</b>	<b>Méně než 1</b>
Muži	7	3	6	5	5
Ženy	5	3	11	3	2
Celkem	12	6	17	8	7

*Čas věnovaný hledání práce -respondenti pod 50 let - procenta*

	<b>Denně</b>	<b>4-6 dnů v týdnu</b>	<b>2-3 dny v týdnu</b>	<b>1 den v týdnu</b>	<b>Méně než 1</b>
Muži	14 %	6 %	12 %	10 %	10 %
Ženy	10 %	6 %	22 %	6 %	4 %
Celkem	24 %	12 %	34 %	16 %	14 %

### TAB. XIII: POČET HODIN DENNĚ VĚNOVANÝ HLEDÁNÍ PRÁCE

*Počet hodin denně věnovaný hledání zaměstnání - respondenti nad 50 let - četnosti*

	<b>Do 1 h</b>	<b>1 – 2 h</b>	<b>3 – 4 h</b>	<b>4 a více h</b>
Muži	1	4	0	2
Ženy	4	4	0	0
Celkem	5	8	0	2

*Počet hodin denně věnovaný hledání zaměstnání - respondenti nad 50 let - procenta*

	<b>Do 1 h</b>	<b>1 – 2 h</b>	<b>3 – 4 h</b>	<b>4 a více h</b>
Muži	6,67 %	26,67 %	0 %	13,33 %
Ženy	26,67 %	26,67 %	0 %	0 %
Celkem	33,34 %	53,34 %	0 %	13,33 %

*Počet hodin denně věnovaný hledání zaměstnání - respondenti pod 50 let - četnosti*

	<b>Do 1 h</b>	<b>1 – 2 h</b>	<b>3 – 4 h</b>	<b>4 a více h</b>
Muži	2	3	2	0
Ženy	0	2	2	1
Celkem	2	5	4	1

*Počet hodin denně věnovaný hledání zaměstnání - respondenti pod 50 let -procenta*

	<b>Do 1 h</b>	<b>1 – 2 h</b>	<b>3 – 4 h</b>	<b>4 a více h</b>
Muži	16,67 %	25 %	16,67 %	0 %
Ženy	0 %	16,67 %	16,67 %	8,33 %
Celkem	16,67 %	41,67 %	33,34 %	8,33 %



**TAB. XIV: OCHOTA K ZAHÁJENÍ  
SOUKROMÉHO PODNIKÁNÍ**

*Ochota k zahájení soukromého podnikání - respondenti nad  
50 let - četnosti*

	<b>Muži</b>	<b>Ženy</b>	<b>Celkem</b>
Ano	9	3	12
Ne	8	17	25
Nevím	6	7	13

*Ochota k zahájení soukromého podnikání - respondenti nad  
50 let - procenta*

	<b>Muži</b>	<b>Ženy</b>	<b>Celkem</b>
Ano	18 %	6 %	24 %
Ne	16 %	34 %	50 %
Nevím	12 %	14 %	26 %

*Ochota k zahájení soukromého podnikání – respondenti pod  
50 let - četnosti*

	<b>Muži</b>	<b>Ženy</b>	<b>Celkem</b>
Ano	14	8	22
Ne	7	9	16
Nevím	5	7	12

*Ochota k zahájení soukromého podnikání – respondenti pod  
50 let - procenta*

	<b>Muži</b>	<b>Ženy</b>	<b>Celkem</b>
Ano	28 %	16 %	44 %
Ne	14 %	18 %	32 %
Nevím	10 %	14 %	24 %

**TAB. XV: NEJVĚTŠÍ PŘEKÁŽKY  
V ZAHÁJENÍ PODNIKÁNÍ**

*Největší překážky v zahájení podnikání - respondenti nad 50 let - četnosti*

	<b>Vysoké finanční náklady</b>	<b>Daně a odvody státu</b>	<b>Velká konkurence</b>	<b>Nevím</b>
Muži	11	8	5	4
Ženy	11	4	3	11
Celkem	22	12	8	15

*Největší překážky v zahájení podnikání - respondenti nad 50 let - procenta*

	<b>Vysoké finanční náklady</b>	<b>Daně a odvody státu</b>	<b>Velká konkurence</b>	<b>Nevím</b>
Muži	19,3 %	14,04 %	8,77 %	7,02 %
Ženy	19,3 %	7,02 %	5,26 %	19,3 %
Celkem	38,6 %	21,06 %	14,03 %	26,32 %

*Největší překážky v zahájení podnikání – respondenti pod 50 let - četnosti*

	<b>Vysoké finanční náklady</b>	<b>Daně a odvody státu</b>	<b>Velká konkurence</b>	<b>Nevím</b>
Muži	12	3	8	4
Ženy	12	7	7	3
Celkem	24	10	15	7

*Největší překážky v zahájení podnikání - respondenti pod 50 let - procenta*

	<b>Vysoké finanční náklady</b>	<b>Daně a odvody státu</b>	<b>Velká konkurence</b>	<b>Nevím</b>
Muži	21,43 %	5,36 %	14,29 %	7,14 %
Ženy	21,43 %	12,5 %	12,5 %	5,36 %
Celkem	42,86 %	17,86 %	26,79 %	12,5 %

## TAB. XVI: ZÁJEM O REKVALIFIKACI

*Zájem o rekvalifikaci - respondenti nad 50 let - četnosti*

	<b>Muži</b>	<b>Ženy</b>	<b>Celkem</b>
Ano	7	11	18
Ne	9	6	15
Nevím	7	10	17

*Zájem o rekvalifikaci - respondenti nad 50 let - procenta*

	<b>Muži</b>	<b>Ženy</b>	<b>Celkem</b>
Ano	14 %	22 %	36 %
Ne	18 %	12 %	30 %
Nevím	14 %	20 %	34 %

*Zájem o rekvalifikaci - respondenti pod 50 let - četnosti*

	<b>Muži</b>	<b>Ženy</b>	<b>Celkem</b>
Ano	14	16	30
Ne	3	4	7
Nevím	9	4	13

*Zájem o rekvalifikaci - respondenti pod 50 let - procenta*

	<b>Muži</b>	<b>Ženy</b>	<b>Celkem</b>
Ano	28 %	32 %	60 %
Ne	6 %	8 %	14 %
Nevím	18 %	8 %	26 %

## TAB. XVII: ZŘÍZENÝ ŽIVNOSTENSKÝ LIST

*Zřízený živnostenský list - respondenti nad 50 let - četnosti*

	<b>Muži</b>	<b>Ženy</b>	<b>Celkem</b>
Ano	5	3	8
Ne	18	24	42

*Zřízený živnostenský list - respondenti nad 50 let - procenta*

	<b>Muži</b>	<b>Ženy</b>	<b>Celkem</b>
Ano	10 %	6 %	16 %
Ne	36 %	48 %	84 %

*Zřízený živnostenský list - respondenti pod 50 let - četnosti*

	<b>Muži</b>	<b>Ženy</b>	<b>Celkem</b>
Ano	9	1	10
Ne	17	23	40

*Zřízený živnostenský list - respondenti pod 50 let - procenta*

	<b>Muži</b>	<b>Ženy</b>	<b>Celkem</b>
Ano	18 %	2 %	20 %
Ne	34 %	46 %	80 %

## TAB. XVIII: NEJEFEKTIVNĚJŠÍ ZPŮSOB HLEDÁNÍ

*Nejefektivnější způsob hledání – respondenti nad 50 - ženy*

Způsob	Ohodnocení											Průměr
SI	1	3	1	1	1	5	2	1	2	3	3	2,09
VI	3	2	2	1	2	3	4	4	3	3	-	2,7
IP	1	2	2	3	5	1	2	3	2	2	1	2,4
ON	3	2	2	4	1	1	1	2	1	4	1	2
PA	5	4	4	5	5	5	3	2	1	-	-	3,78
ÚP	5	4	2	5	1	2	5	5	4	4	5	3,82

*Nejefektivnější způsob hledání – respondenti nad 50 – muži*

Způsob	Ohodnocení										Průměr
SI	2	2	2	3	2	1	1	1	-	-	1,75
VI	3	3	3	5	4	3	3	5	-	-	3,63
IP	1	1	1	1	2	3	3	2	-	-	1,75
ON	4	4	4	3	5	1	2	4	-	-	3,38
PA	5	5	5	5	3	4	4	3	-	-	4,25
ÚP	6	6	6	2	2	5	4	5	2	-	4,22

*Nejefektivnější způsob hledání – respondenti pod 50 - ženy*

Způsob	Ohodnocení																Průměr	
SI	1	5	1	1	2	1	1	1	1	3	3	1	3	1	3	4	3	2,06
VI	4	1	1	3	4	2	4	4	5	5	4	1	2	5	3	4	-	3,25
IP	2	3	1	4	3	3	3	1	2	3	1	1	1	1	1	2	-	2
ON	2	1	5	3	1	4	6	4	3	3	2	1	2	3	2	3	1	2,71
PA	4	2	5	2	5	4	5	3	5	4	2	3	-	-	-	-	-	3,67
ÚP	2	1	5	2	5	5	2	4	3	2	4	1	5	3	4	3	5	3,29

*Nejefektivnější způsob hledání – respondenti pod 50 - muži*

Způsob	Ohodnocení												Průměr
SI	4	4	1	1	2	3	1	1	1	2	3	2,09	
VI	4	4	5	3	3	2	3	3	2	5	-	3,4	
IP	1	3	1	2	2	1	4	1	1	1	-	1,7	
ON	3	5	2	2	3	1	1	5	2	3	3	2,7	
PA	3	5	5	3	3	1	3	2	3	3	-	3,1	
ÚP	4	4	1	3	1	4	1	3	3	5	4	2,9	



*Nejefektivnější způsob hledání – všichni respondenti - průměr*

<b>Způsob</b>	<b>Ženy 50+</b>	<b>Muži 50+</b>	<b>Celkem 50+</b>	<b>Ženy 50-</b>	<b>Muži 50-</b>	<b>Celkem 50-</b>
<b>SI</b>	2,09	1,75	1,95	2,06	2,09	2,07
<b>VI</b>	2,7	3,63	3,11	3,25	3,4	3,31
<b>IP</b>	2,4	1,75	2	2	1,7	1,88
<b>ON</b>	2	3,38	2,58	2,71	2,7	2,71
<b>PA</b>	3,78	4,25	4	3,67	3,1	3,41
<b>ÚP</b>	3,82	4,22	3,94	3,29	2,9	3,18

Vysvětlivky k tabulkám (Tab. 69. , 70. , 71. , 72. , 73.):

SI – Sledování inzerátu s pracovními nabídkami

VI – Zadání vlastního inzerátu s nabídkou svých pracovních schopností a dovedností

IP – Získávání informací o pracovním místě

ON – Osobními návštěvami podniků, firem, úřadu

PA – Prostřednictvím personálních agentur

ÚP – Prostřednictvím úřadu práce

## TAB. XIX: INTENZITA PSYCHICKÉ ZÁTĚŽE

*Intenzita psychické zátěže - respondenti nad 50 let - četnosti*

	<b>Extrémní</b>	<b>Vysoká</b>	<b>Střední</b>	<b>Nízká</b>	<b>Žádná</b>
Muži	0	13	5	3	2
Ženy	2	8	10	7	0
Celkem	2	21	15	10	2

*Intenzita psychické zátěže - respondenti nad 50 let - procenta*

	<b>Extrémní</b>	<b>Vysoká</b>	<b>Střední</b>	<b>Nízká</b>	<b>Žádná</b>
Muži	0 %	26 %	10 %	6 %	4 %
Ženy	4 %	16 %	20 %	14 %	0 %
Celkem	4 %	42 %	30 %	20 %	4 %

*Intenzita psychické zátěže - respondenti pod 50 let - četnosti*

	<b>Extrémní</b>	<b>Vysoká</b>	<b>Střední</b>	<b>Nízká</b>	<b>Žádná</b>
Muži	3	2	13	7	1
Ženy	2	8	12	2	0
Celkem	5	10	25	9	1

*Intenzita psychické zátěže - respondenti pod 50 let - procenta*

	<b>Extrémní</b>	<b>Vysoká</b>	<b>Střední</b>	<b>Nízká</b>	<b>Žádná</b>
Muži	6 %	4 %	26 %	14 %	2 %
Ženy	4 %	16 %	24 %	4 %	0 %
Celkem	10 %	20 %	50 %	18 %	2 %

**TAB. XX: NEJOBŤIŽNĚJŠÍ SKUTEČNOST  
V SOUVISLOSTI S NEZAMĚSTNANOSTÍ**

*Nejobtížnější skutečnost v souvislosti nezaměstnanosti-  
respondenti nad 50 let - četnosti*

	<b>OSZ</b>	<b>MN</b>	<b>APK</b>	<b>ZPZ</b>	<b>ZVR</b>	<b>Nevím</b>	<b>Jiné</b>
Muži	9	4	3	3	4	4	3
Ženy	14	1	5	4	4	6	2
Celkem	23	5	8	7	8	10	5

*Nejobtížnější skutečnost v souvislosti nezaměstnaností - re-  
spondenti nad 50 let - procenta*

	<b>OSZ</b>	<b>MN</b>	<b>APK</b>
Muži	13,64 %	6,06 %	4,55 %
Ženy	21,21 %	1,52 %	7,58 %
Celkem	34,85 %	7,58 %	12,13 %

*Nejobtížnější skutečnost v souvislosti nezaměstnaností - re-  
spondenti nad 50 let - procenta*

	<b>ZPZ</b>	<b>ZVR</b>	<b>Nevím</b>	<b>Jiné</b>
Muži	4,55 %	6,06 %	6,06 %	4,55 %
Ženy	6,06 %	6,06 %	9,09 %	3,03 %
Celkem	10,61 %	12,12 %	15,15 %	7,58 %

*Nejobtížnější skutečnost v souvislosti nezaměstnaností-*

*respondenti pod 50 let - četnosti*

	<b>OSZ</b>	<b>MN</b>	<b>APK</b>	<b>ZPZ</b>	<b>ZVR</b>	<b>Nevím</b>	<b>Jiné</b>
Muži	15	7	0	0	3	7	1
Ženy	18	3	4	0	3	1	2
Celkem	33	10	4	0	6	8	3

*Nejobtížnější skutečnost v souvislosti nezaměstnaností-*

*respondenti pod 50 let - procenta*

	<b>OSZ</b>	<b>MN</b>	<b>APK</b>
Muži	23,44 %	10,94 %	0 %
Ženy	28,13 %	4,69 %	6,25 %
Celkem	51,57 %	15,63 %	6,25 %

*Nejobtížnější skutečnost v souvislosti nezaměstnaností-*

*respondenti pod 50 let - procenta*

	<b>ZPZ</b>	<b>ZVR</b>	<b>Nevím</b>	<b>Jiné</b>
Muži	0 %	4,69 %	10,94 %	1,56 %
Ženy	0 %	4,69 %	1,56 %	3,13 %
Celkem	0 %	9,38 %	12,50 %	4,69 %

Vysvětlivky k tabulkám (Tab. 78. , 79. , 80. , 81. , 82.):

OSZ – Odmítání ze strany zaměstnavatelů

MN – Množství nevyužitého času

APK – Absence pracovního kolektivu

ZPZ – Ztráta přátel, známých

ZVR – Zhoršení vztahů v rodině

## TAB. XXI: ZDRAVOTNÍ STAV

*Zdravotní stav - respondenti nad 50 let - četnosti*

	<b>Zlepšil</b>	<b>Nezměnil</b>	<b>Zhoršil</b>
Ženy	4	14	9
Muži	2	17	4
Celkem	6	31	13

*Zdravotní stav - respondenti nad 50 let - procenta*

	<b>Zlepšil</b>	<b>Nezměnil</b>	<b>Zhoršil</b>
Ženy	8 %	28 %	18 %
Muži	4 %	34 %	8 %
Celkem	12 %	62 %	26 %

*Zdravotní stav - respondenti pod 50 let - četnosti*

	<b>Zlepšil</b>	<b>Nezměnil</b>	<b>Zhoršil</b>
Ženy	0	17	7
Muži	2	19	5
Celkem	2	36	12

*Zdravotní stav - respondenti pod 50 let - procenta*

	<b>Zlepšil</b>	<b>Nezměnil</b>	<b>Zhoršil</b>
Ženy	0 %	34 %	14 %
Muži	4 %	38 %	10 %
Celkem	4 %	72 %	24 %

**TAB. XXII: POZITIVNÍ ZMĚNA  
V SOUVISLOSTI S NEZAMĚSTNANOSTÍ**

*Pozitivní změna v souvislosti s nezaměstnaností - respondenti nad 50 let - četnosti*

	<b>Ano</b>	<b>Ne</b>	<b>Nevím</b>
Muži	4	13	6
Ženy	4	19	4
Celkem	8	32	10

*Pozitivní změna v souvislosti s nezaměstnaností - respondenti nad 50 let - procenta*

	<b>Ano</b>	<b>Ne</b>	<b>Nevím</b>
Muži	8 %	26 %	12 %
Ženy	8 %	38 %	8 %
Celkem	16 %	64 %	20 %

*Pozitivní změna v souvislosti s nezaměstnaností - respondenti pod 50 let - četnosti*

	<b>Ano</b>	<b>Ne</b>	<b>Nevím</b>
Muži	5	13	8
Ženy	6	15	3
Celkem	11	28	11

*Pozitivní změna v souvislosti s nezaměstnaností - respondenti  
pod 50 let - procenta*

	<b>Ano</b>	<b>Ne</b>	<b>Nevím</b>
Muži	10 %	26 %	16 %
Ženy	12 %	30 %	6 %
Celkem	22 %	56 %	22 %



**TAB. XXIII: JAKÁ POZITIVNÍ ZMĚNA  
V SOUVISLOSTI S NEZAMĚŠTNANOSTÍ**

*Jaká pozitivní změna v souvislosti s nezaměstnaností - respondenti nad 50 let - četnosti*

	<b>Více času na rodinu, přátele, koníčky</b>	<b>Jiné</b>
Muži	2	2
Ženy	2	2
Celkem	4	4

*Jaká pozitivní změna v souvislosti s nezaměstnaností - respondenti nad 50 let - procenta*

	<b>Více času na rodinu, přátele, koníčky</b>	<b>Jiné</b>
Muži	25 %	25 %
Ženy	25 %	25 %
Celkem	50 %	50 %

*Jaká pozitivní změna v souvislosti s nezaměstnaností - respondenti pod 50 let - četnosti*

	<b>Více času na rodinu, přátele, koníčky</b>	<b>Jiné</b>
Muži	4	1
Ženy	4	2
Celkem	8	3

*Jaká pozitivní změna v souvislosti s nezaměstnaností - respondenti pod 50 let - procenta*

	<b>Více času na rodinu, přátele, koníčky</b>	<b>Jiné</b>
Muži	36,36 %	9,09 %
Ženy	36,36 %	18,18 %
Celkem	72,72 %	27,27 %