

Univerzita Pardubice  
Fakulta ekonomicko-správní

**Pracovní spokojenost a hrozba nezaměstnanosti**

Lenka Juklová

Bakalářská práce

2010

Univerzita Pardubice  
Fakulta ekonomicko-správní  
Ústav veřejné správy a práva  
Akademický rok: 2009/2010

## **ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE**

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Lenka JUKLOVÁ**

Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**

Studijní obor: **Veřejná ekonomika a správa**

Název tématu: **Pracovní spokojenost a hrozba nezaměstnanosti**

### Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Problematika pracovní spokojenosti

Nezaměstnanost

Změny na trhu práce vlivem změny ekonomické situace

Dotazníkové šetření

---

Rozsah grafických prací: -  
Rozsah pracovní zprávy: cca 30 stran  
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

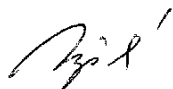
Seznam odborné literatury:

1. BEDRNOVÁ, Eva, NOVÝ, Ivan. Psychologie a sociologie v řízení firmy : cesty efektivního využití lidského potenciálu podniku. Praha : Prospektum, 1994.
2. BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický, a sociální problém. Praha : Grada, 2002.
3. Ekonom (časopis)
4. JEŘÁBEK, Hynek. Úvod do sociologického výzkumu. Praha : Karolinum, 1993.
5. ŠTIKAR, Jiří. Psychologie ve světě práce. Praha : Karolinum, 2003.

Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Josef Duplinský, CSc.  
Ústav veřejné správy a práva

Datum zadání bakalářské práce: 25. června 2009

Termín odevzdání bakalářské práce: 30. dubna 2010



doc. Ing. Renáta Myšková, Ph.D.  
děkanka

L.S.



Ing. Robert Bača, Ph.D.  
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 4. srpna 2009

---

**Prohlašuji:**

Tuto práci jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon a se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne 25.4.2010

Lenka Juklová

**Poděkování:**

Chtěla bych poděkovat vedoucímu své bakalářské práce PhDr. Josefu Duplinskému CSc., za odborné vedení bakalářské práce, cenné rady a čas věnovaný konzultacím.

## **SOUHRN**

Tato bakalářská práce se zabývá problematikou pracovní spokojenosti a hrozbou nezaměstnanosti vlivem ekonomické krize. Teoretická část pojednává o teorii pracovní spokojenosti, faktorech pracovní spokojenosti, nezaměstnanosti, trhem práce v a jeho aktuálními problémy. Praktická část je zaměřena na vyhodnocení dotazníkového průzkumu provedeného na náhodně vybraném vzorku zaměstnaných obyvatel Hlinska.

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

Pracovní spokojenost, faktory pracovní spokojenosti, nezaměstnanost, trh práce

## **TITLE**

Job satisfaction and threat of unemployment

## **ABSTRACT**

This bachelor thesis deals with problems of job satisfaction and the threat of unemployment due to economic crisis. The theoretical part discusses the theory of job satisfaction, factors of job satisfaction, unemployment, labour market and its actual problems. The practical part focuses on the evaluation of the survey which was realized on the random sample of employed people from Hlinsko.

## **KEYWORDS**

Job satisfaction, job satisfaction factors, unemployment, labour market

## **Obsah:**

Úvod.....	7
Pracovní spokojenost.....	8
1. Teorie pracovní spokojenosti.....	8
1.1 Obsahové komponenty.....	8
1.2 Objektivní a subjektivní pracovní spokojenost.....	9
1.3 Pojetí pracovní spokojenosti .....	9
1.4 Spokojenost v práci a spokojenost s prací .....	9
1.5 Charakteristiky a znaky pracovní spokojenosti .....	10
1.6 Přístupy k pracovní spokojenosti .....	11
2. Faktory pracovní spokojenosti.....	12
2.1 Vnější faktory pracovní spokojenosti .....	13
2.2 Vnitřní faktory .....	15
3. Spokojenost a pracovní chování .....	16
3.1 Spokojenost a absentérství.....	17
3.2 Spokojenost a výkon .....	17
3.3 Pracovní úspěšnost.....	17
Nezaměstnanost.....	18
1. Charakteristika práce .....	18
1.1 Motivy k práci.....	18
1.2 Reakce na ztrátu práce .....	19
2. Problematika nezaměstnanosti .....	20
2.1 Rozdíl vnímání nezaměstnanosti mezi muži a ženami .....	20
2.2 Skupiny obyvatel nejvíce ohrožené nezaměstnaností.....	21
3. Druhy nezaměstnanosti.....	23
3.1 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost .....	23
3.2 Druhy nedobrovolné nezaměstnanosti .....	24
4. Pomoc nezaměstnaným .....	26
5. Trh práce v České republice .....	26
5.1 Systém podpor v nezaměstnanosti .....	26
5.2 Politika zaměstnanosti .....	27

5.3 Aktuální problémy na trhu práce .....	28
Praktická část.....	30
1. Cíl výzkumu .....	30
2. Zkoumaný vzorek .....	30
3. Výsledky dotazníkového šetření.....	32
3.1. Spokojenost v práci.....	32
3.2 Hrozba nuceného opuštění zaměstnání.....	34
3.3 Vliv finanční krize na ekonomické situaci jedince .....	36
3.4 Ztráta práce v minulých 24 měsících .....	38
3.5 Změna práce v následujících 12 měsících .....	40
3.6 Obtížnost nalezení nového zaměstnání.....	40
Závěr.....	43
Zdroje .....	46
Seznam tabulek a grafů .....	47
Seznam příloh.....	47



## Úvod

Práce je přirozená součást lidského života zajišťující významnou roli v životě člověka. Zaměstnání v dnešní době neposkytuje pouze způsob finančního zajištění jednotlivce a jeho rodiny, ale i možnost seberealizace, způsob formování vlastní osobnosti a sebevědomí.

Nucené opuštění práce a hledání nové trvající dlouhou dobu, je nepříjemnou událostí pro každého jedince, který má zájem pracovat. Dlouhodobá nezaměstnanost způsobuje změny osobnosti, omezení kontaktu s přáteli a spolupracovníky a mnohdy i ztrátu smyslu života. Nezaměstnanost neohrožuje jedince pouze z ekonomického hlediska tím, že ztratí jistotu pravidelného příjmu, čímž mu poklesne životní úroveň, ale působí negativně na zdravotní stav, psychickou a sociální stránku osobnosti každého člena společnosti. Navíc vysoká míra nezaměstnanosti nepříznivě ovlivňuje nejen společenské klima, ale i hospodářskou situaci státu, spokojenost lidí a jejich zdraví.

Práce jednou z hlavních náplní života člověka, a proto je důležité, aby poskytovala i zdroj uspokojení. Dalo by se říct, že pracovní spokojenost je jednou z podmínek pro efektivní využití pracovního potenciálu zaměstnanců. Usiluje-li zaměstnavatel o to, aby byli zaměstnanci v spokojení v práci, zvyšuje tím jejich výkonnost a loajalitu ke společnosti.

Prvním oddíl této práce se orientuje na teoretické vymezení pracovní spokojenosti, faktory pracovní spokojenosti a vliv spokojenosti na chování pracovníka v zaměstnání. Další část pojednává o charakteristice nezaměstnanosti, definuje pojem práce a druhy nezaměstnanosti a zabývá se trhem práce v České republice a jeho problémy. Praktická část je zaměřena na dotazníkové šetření, které se daného tématu dotýká.

Cílem práce je průzkum pracovní spokojenosti a hrozby ztráty pracovního místa mezi zaměstnanými obyvateli Hlinska v Čechách a provedení srovnání výsledků průzkumu se závěry uvedenými v empirické části.

# Pracovní spokojenost

## **1. Teorie pracovní spokojenosti**

Nakonečný (2006) charakterizuje pracovní spokojenost jako termín popisující pocity, které pracovník prožívá při plnění pracovních povinností. Tento jev významným způsobem ovlivňuje kvalitu života, fyzické a duševní zdraví jedince. Dalo by se říct, že existuje blízký vztah mezi životní a pracovní spokojeností, což je dáno individuálně odlišným významem práce pro jednotlivce.

S touto problematikou se zavádí pojem obecného faktoru pracovní spokojenosti, jenž je spojen s tím, že pokud je pracovník spokojen s některými důležitými podmínkami, pak je spokojený celkově, bez ohledu na ostatní podmínky. Nesmíme však opomenout vazby mezi pracovními podmínkami a rysy osobnosti.

Štikar a kol. (2003) naznačuje, že jako každý jev i pracovní spokojenost má své projevy, jenž jsou formulovány následujícím způsobem:

- emocionální odpověď na pracovní situaci
- reakce na splněné nebo nesplněné očekávání ve vztahu k práci a k pracovním podmínkám
- jev, který vyjadřuje některé vzájemně spjaté postoje.

### **1.1 Obsahové komponenty**

Štikar a kol. (2003) specifikuje obsahové komponenty pracovní spokojenosti. Na pracovní spokojenost lze pohlížet z těchto hledisek:

- spokojenost jako výsledek cyklu chování a hodnocení dosaženého výsledku z hlediska potřeb, cílů a hodnot,
- spokojenost jako součást kontrolního a regulačního systému, nespokojenost s dosaženými efekty vede k hledání možností vlastního zdokonalení,
- spokojenost jako příčina následného chování, dlouhodobá nespokojenost může vést k absentismu zaměstnance, k odchodu z organizace nebo k rizikovému chování.

## **1.2 Objektivní a subjektivní pracovní spokojenost**

Štikar a kol. (2003) říká, že na pracovní spokojenost lze pohlížet ze dvou hledisek. Jedním z nich je objektivní stránka, jež sleduje, jaký vliv má pracovní spokojenost na výkonnost pracovníků, efektivnost a kvalitu výsledků jejich pracovní činnosti. Oproti tomu subjektivní stránka zahrnuje uspokojení z práce jako takové, konkrétně jsou zde zahrnuty podmínky individuální hodnotové orientace, očekávání zaměstnanců, které se vztahuje k jejich práci. Ačkoliv spolu tyto dva aspekty přímo souvisí, neznamena to, že spokojenost s jednou stránkou musí být podmíněna kladným přijetím stránky druhé. Například je-li zaměstnanec spokojen s platem, nutně to neznamena, že pracuje podle jeho maximálních možností.

## **1.3 Pojetí pracovní spokojenosti**

Podle M. Nakonečného (2005) lze rozlišit následující přístupy k pracovní spokojenosti:

- orientovaná na potřeby (motivačně) a orientovaná na pobídky (situačně)
- jednotlivá pracovní spokojenost a celková pracovní spokojenost
- pracovní spokojenost jako přechodný jev a pracovní spokojenost jako časově stabilní reakce
- orientace na minulost a orientace na budoucnost

Pracovní spokojenost je pokládána za příčinou absentismu, setrvání nebo změny zaměstnání. Zjistit míru spokojenosti je velmi obtížné, protože je dána subjektivním pocitem pracovníků.

## **1.4 Spokojenost v práci a spokojenost s prací**

Podle Štikara a kol. (2003) je nutné rozpoznávat různá pojetí pracovní spokojenosti, která se nazývají spokojenost v práci a spokojenost s prací.

- Spokojenost v práci je obsahově širší pojem, jež popisuje spokojenost s prací jako s činností, kterou pracovník vykonává. Jedná se o všechny komponenty spojené s konkrétní prací, počínaje osobnostními kritérii a fyzikálními podmínkám konče. Toto pojetí se užívá mnohem častěji.

- Naproti tomu M. Nakonečný (2005) specifikuje spokojenost s prací jako značně užší pojem, pomocí kterého popisujeme spokojenost spojenou s výkonem konkrétní činnosti, včetně pracovního režimu, společenského ohodnocení a fyzických a psychických nároků, které jsou nutné k jejímu vykonávání.

### 1.5 Charakteristiky a znaky pracovní spokojenosti

Šitkar a kol. (2003) uvádí charakteristiky a znaky, jež se týkají pracovní spokojenosti a jsou důležité jak pro obecné poznatky, tak i pro výzkum a řešení praktických úkolů. Je třeba rozlišovat níže uvedené body.

- Celkovou pracovní spokojenost, která je dána obecným vztahem k práci a spokojeností s jednotlivými faktory. Dílčí i celkový pohled na práci je na sobě závislý. Množina dílčích spokojenosti nebo nespokojeností ovlivňuje celkovou spokojenost a naopak.
- Dalším znakem je pracovní spokojenost, která klade důraz na stálost a intenzitu. Stálostí je myšlen buďto vývoj spokojenosti, která se mění vlivem různých situací, nebo udržování stabilní míry spokojenosti. Zatímco intenzita naznačuje, jaká je míra prožitku, který se pohybuje od úplné spokojenosti k absolutní nespokojenosti.
- Psychologický obsah je pojem jak vztahující se k osobnosti (pohlíží na práci jako na hodnotu, nástroj uspokojování potřeb), tak i zahrnující sociální jev (popisuje vztahy týmů nebo zaměstnanců k aspektům působení v organizaci).
- Aktuální stav sleduje pracovní spokojenost nebo nespokojenost, která souvisí s pracovní situací. Z tohoto úhlu se jeví jako vyvíjející se jev, jenž úzce souvisí s dílčí spokojeností.
- Posledními pojmy jsou situační reakce na měnící se pracovní podmínky a spokojenost jako individuální uspokojení z práce. Z výzkumu vyplývá, že u některých pracovníků se pracovní spokojenost nemění, i když jeho pracovní činnost nebo prostředí projdou určitou změnou. Tento jev může být způsoben genetickými předpoklady, stavem mysli anebo předchozí zkušeností.

## 1.6 Přístupy k pracovní spokojenosti

T. Kollárik (1979) uvádí, že pracovní spokojenost, přestože v tomto oboru panuje jistá nejednotnost názorů, lze rozdělit na dva teoretické přístupy, rozlišující tuto problematiku na jednodimenzionální a dvojdimenzionální přístup.

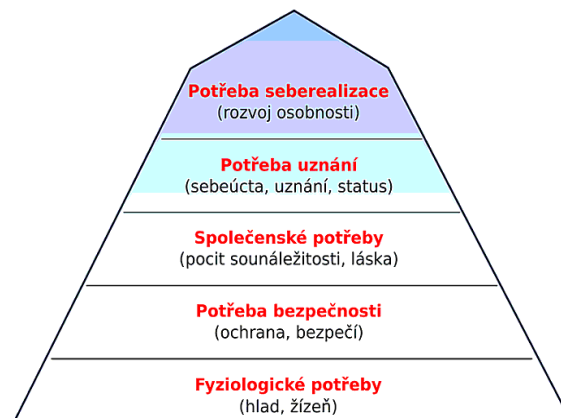
### 1.6.1 Jednofaktorová teorie

Tato myšlenka je založená na tom, že snižováním pocitu nespokojenosti se automaticky zvýší spokojenost. Z toho vyplývá, že spokojenost a nespokojenost jsou krajní stavy jedné dimenze, což znamená, že spokojenost a nespokojenost se pohybuje od extrémní spokojenosti po úplnou nespokojenost. Platí zde přímá úměrnost mezi pracovní spokojeností nebo nespokojeností a růstem či poklesem úrovně pracovních podmínek. Podporu tomuto názoru vyjadřuje Maslowova, Vroomova a Stogillova teorie.

#### 1.6.1.1 Maslowova teorie

Maslowova teorie vychází z hierarchie potřeb (obr. 1). Na dně pyramidy se nacházejí základní lidské potřeby, po jejichž uspokojení člověk požaduje splnění potřeb z vyššího patra a toto pokračuje, dokud nedosáhne samotného vrcholu. Podle tohoto přístupu je práce hlavním nástrojem naplňování většiny uvedených potřeb a přímo ovlivňuje a je zdrojem pracovní spokojenosti. Abraham Maslow došel k závěru, že čím vyš se uspokojená potřeba nachází, tím menší spokojenost s jejím uspokojením vzniká. Pokud má pracovník možnost se plně realizovat, dosahuje maximálního výkonu a je zcela spokojen.

Obr. 1



Zdroj: Zrcadlo.blogspot.com [online]. 2008 [cit. 11.12 2009]. Dostupný z WWW:  
<<http://zrcadlo.blogspot.com/2008/06/maslowova-pyramida.html>>

### 1.6.1.2 Vroomova teorie

Vroomova teorie je založena na konceptu tzv. přitažlivosti cíle nebo výsledku, což znamená, že pracovník je vázán prací a její nevyhnutelnosti, jenž vytváří tlak na zaměstnance, aby v organizaci zůstal. Pokud roste valence pracujícího k jeho práci, jeho produktivita se zvýší, ale jestliže nastane opak, zaměstnanec negativně hodnotí svoji činnost, což způsobuje sklon k absencím a fluktuaci.

### 1.6.1.3 Stogdilova teorie

Stogdilova teorie popírá vztah mezi spokojeností a výkonem zaměstnance. Na jednotlivce se pohlíží v rámci organizace, proto morálka a produktivita jsou závislé na struktuře organizace, jež by měla splňovat očekávání pracovníka a poskytovat mu možnost seberealizace.

## 1.6.2 Dvojfaktorová teorie

Šitkar a kol. (2003) definuje tuto teorii tak, že pracovní spokojenost nebo nespokojenost ovlivňují jiné skupiny faktorů, z čehož vyplývá, že podmíněnost spokojenosti či nespokojenosti je rozdílná. Tyto dva jevy nejsou protikladné a vzájemně se neovlivňují. Tento přístup rozděluje faktory na vnitřní faktory pracovní spokojenosti, faktory související s obsahem práce a vnější faktory pracovní spokojenosti.

### 1.6.2.1 Faktory související s obsahem práce

Faktory související s obsahem práce jsou takové, které určují vztah člověka k předmětu práce a motivují k pracovnímu výkonu. Tato skupina znaků nezpůsobuje nespokojenost, ale pokud chybí, je zodpovědná za nepřítomnost spokojenosti. Patří sem např. úspěch, uznání a možnost postupu.

### 1.6.2.2 Vnější faktory práce

Vnější faktory práce vyvolávají nespokojenost, jestliže jim není věnována dostatečná pozornost. Do této skupiny se řadí pracovní podmínky, plat, mezilidské vztahy, dozor, bezpečí a způsob vedení.

## 2. Faktory pracovní spokojenosti

Šitkar a kol. (2003) uvádí, že velkou mírou na vytváření pracovní spokojenosti přispívají podmínky, za kterých pracovník vykonává svoji činnost. Faktory pracovní spokojenosti se obvykle rozdělují na vnitřní a vnější. Důležitost těchto faktorů při vytváření spokojenosti nebo nespokojenosti závisí na následujících podmínkách:

- typické znaky práce v určitých oblastech společenské praxe, např. školství
- zvláštnostmi jednotlivých profesí a prostředí, v němž jsou vykonávány
- specifiky danými individuálními vlastnostmi a závislémi na osobních preferencích

## 2.1 Vnější faktory pracovní spokojenosti

Jsou takové pracovní podmínky, jenž nezávisí na vůli pracovníka. Patří mezi ně finanční ohodnocení, práce jako taková, pracovní postup, styl vedení, pracovní skupina a fyzikální podmínky.

### 2.1.1 Finanční ohodnocení

Finanční ohodnocení má pouze krátkodobý motivační vliv, neboť si zaměstnanec velmi záhy zvykne a považuje ohodnocení za jakýsi standard připadající k jeho profesi. Ale je-li plat nepříznivý, ve většině případů je pracovní spokojenost velmi nízká. Jistou výjimku tvoří situace, kdy zaměstnanec vykonává práci v podmínkách, které ohrožují zdraví, potom preferuje nezávadnost pracovního prostředí než zvýšení platu. Aby zaměstnanci mohli ke svému platu zaujmout stanovisko, nejčastěji používají následující kritéria hodnocení:

- srovnání svého platu s ostatními zaměstnanci a z hlediska vynaloženého úsilí a dosažených výsledků
- na ocenění pohlíží jako přínos pro organizaci vyjádřenou nadřízenými
- ohodnocení chápe jako význam, prestiž a společenské ohodnocení své profese.

### 2.1.2 Charakteristika práce jako činnosti

Značný význam ve vztahu k pracovní spokojenosti má druh a charakter vykonávané práce. Ale vazba mezi podmínkami a prací je značně problematická, což způsobuje velkou variabilitu profesí a pracovních podmínek, subjektivní hodnocení profese a identifikace s ní, společenské ohodnocení a prestiž jednotlivých profesí. I přesto lze najít některé obecné znaky, které popisují vazbu mezi pracovní spokojeností a obsahem práce. Pracovník hodnotí svoji práci kladně, pokud

- profese vyžaduje vyšší kvalifikaci, což umožňuje plnit zajímavější pracovní úkoly a poskytuje větší míru seberealizace

- zastává řídicí funkci a využívá všech výhod, které toto postavení zahrnuje, např. více informací, pravomocí, samostatné práce, rozhodování apod.
- pracuje na pracovišti, které je zařazené organizačně výše.

### 2.1.3 Pracovní postup

Možnost pracovního postupu působí na pracovníka různými vlivy, jež se odvíjejí podle toho, jaké výhody z něho budou plynout. Z výzkumu je patrné, že větší odměnou je lepší pozice v organizaci, než změny platu. Pracovníci mají větší snahu o povýšení, jestliže znají předpoklady pro pracovní růst.

### 2.1.4 Styl vedení

Způsob vedení je postaven na osobnosti manažera a na stylu řízení, jež preferuje. Z tohoto pohledu pracovní spokojenost pozitivně ovlivňuje, je-li vedoucí zaměřen na podřízené, což se projevuje například tím, že se zajímá o práci podřízených, podporuje jejich odborný růst, akceptuje jejich názor nebo neformální komunikací. Pozitivně je přijímáno, pokud manažer aplikuje participační způsob řízení, který se vyznačuje například vyjadřováním se k záměrům a cílům pracovní skupiny, podílejí-li se zaměstnanci na rozhodnutích, atd. Z výzkumů je zřejmé, že tento způsob řízení ovlivňuje spokojenost více, než když se podřízení účastní pouze rozhodování o dílčích a specifických rozhodnutích. M. Nakonečný (2005) dodává, že participační řízení v některých případech koreluje pozitivně se spokojeností, ale existují i situace, kdy negativně koreluje s výkonem, neboť tento styl řízení není úplně přesně definován, proto někteří manažeři nevěnují tolik pozornosti kontrole a přísnosti, což vede k výraznému poklesu produktivity práce.

### 2.1.5 Pracovní skupina

Velký význam přikládá Šitkar a kol. (2003) kolektivu, ve kterém pracovník vykonává svoji činnost. Pracovní skupina je v každé organizaci velmi důležitá, protože zahrnuje formální i neformální vztahy na pracovišti, vytváří různorodé sociální prostředí a umožňuje vznik různých forem kooperace. Navíc plní funkce poradní, korektivní, její členové zde získávají prestiž, postavení a ocenění za aktivitu a výsledky práce. Pohoda nebo napětí na pracovišti mají velký vliv na emocionální prožitky zaměstnanců při práci. Ztotožňuje-li se pracovník s pracovní skupinou, výrazně to ovlivňuje celkovou pracovní spokojenost. Velký problém nastává, když se pracovník se svojí skupinou nerozumí, neboť je velmi obtížné tento zdroj nespokojenosti vykompenzovat.



### 2.1.6 Fyzikální podmínky

Podle T. Kollárika (1979) fyzikální podmínky vystupují do popředí zájmu, pokud jsou nedostačující. Jsou-li příznivé, umožňují zlepšit produktivitu pracovníků. Mezi nevýznamnější podmínky pracovního prostředí patří:

- osvětlení
- hluk
- barevná úprava
- mikroklimatické podmínky
- bezpečnost práce.

## 2.2 Vnitřní faktory

T. Kollárik (1979) uvádí, že vnitřní faktory jsou reprezentovány individuálními vlastnostmi osobnosti, které jsou ovlivňovány nejenom vztahem a postojem k práci, vyrovnáním se s pracovními podmínkami, ale i s určitými fyzickými znaky, jako je pohlaví nebo věk. Je třeba zdůraznit, že přímo souvisejí s vnějšími faktory. Vnitřní faktory rozdělujeme na objektivní osobní činitele, vlastnosti osobnosti a motivační faktory.

### 2.2.1 Objektivní osobní činitele

Mezi objektivní osobní činitele patří věk, pohlaví, funkce, rodinný stav a délka zaměstnání v podniku.

- Co se týká věku, je prokázáno, že pracovníci do 30 let bývají v práci více nespokojení, protože mají snahu o co nejlepší uplatnění. Ale s přibývajícím věkem spokojenost roste, neboť pracovníci poznají realitu a obvykle už nejsou tolik adaptabilní ke změnám.
- Pohlaví značně ovlivňuje rozdílné očekávání od práce. Zatímco muži obvykle od zaměstnání očekávají plné uplatnění svých schopností, finanční zabezpečení rodiny a morální a finanční ocenění, ženy častěji hledí na pracovní dobu, uznání, sociální vztahy na pracovišti a oblíbenost mezi kolegy.
- Funkce je přímo úměrná spokojenosti. Čím je pozice v organizaci kvalifikovanější, tím je pro zaměstnance zajímavější a poskytuje mu větší možnost seberealizace.

- Rodinný stav se odráží na pracovní spokojenosti podstatným způsobem. Je-li pracovník svobodný, má větší sklony k nespokojenosti, protože nemá takové předpoklady pro osobní a životní stabilitu a vyrovnanost jako člověk, který uzavřel manželství.
- Délka zaměstnání v podniku vypovídá o spokojenosti tím, že pracovníci, kteří v podniku zůstali déle než pět let, našli v práci zdroj uspokojení a ti co se neadaptovali, organizaci opustili.

### 2.2.2 Vlastnosti osobnosti

M. Nakonečný (2005) spojuje problematiku pracovní spokojenosti s vlastnostmi osobnosti, jež jsou chápány jako charakterové rysy, které popisují její vnitřní dispozice chování. Nejznámějším faktorovým modelem je následujících pět faktorů:

- emocionální labilita nebo stabilita
- extroverze nebo introverze
- laskavost a její opak
- spolehlivost a její opak
- kultivovanost (intelekt, vzdělanost) a její opak

### 2.2.3 Motivační faktory

Podle M. Nakonečného (2005) nelze opomenout ani motivační faktory. Motiv je vnitřní činitel procesu, jehož cílem je dosažení uspokojení. Motivace je důležitá, protože vzbuzuje v pracovníkovi vlastní zájem o vykonávanou činnost, což způsobuje, že je více spokojený a výkonný.

## 3. Spokojenost a pracovní chování

Podle Šitkara a kol. (2003) existuje spojitost mezi spokojeností a pracovním chováním. Na první pohled by se mohlo zdát, že pokud je pracovník v práci spokojený, jeho produktivita je maximální a nemá sklony k absentérství a fluktuaci, ale ve skutečnosti to vždy neplatí, neboť zde figuruje velké množství faktorů, jež jsou příčinou chování pracovníka.

V této kapitole bych se chtěla blíže zmínit o vztahu spokojenosti a absentérství, o vazbě mezi spokojeností a produktivitou a o důležitosti pracovní úspěšnosti.

### **3.1 Spokojenost a absentérství**

Vztah těchto pojmů je indikátorem dostatečné nebo nízké adaptace k práci a projevuje se, jestli je splněno očekávání pracovníka nebo zda má o vykonávání práce zájem. Je-li pracovní spokojenost pracujícího vysoká, obvykle nemá sklony k absentérství, jenž často vrcholí fluktuací. Naproti tomu nespokojenost je provázena ztrátou zájmu o činnost, která je podmíněna jak individuálními vlastnostmi, například schopností identifikovat se se společností, tak i situačními faktory, které může představovat situace na trhu pracovních příležitostí.

### **3.2 Spokojenost a výkon**

M. Nakonečný (2005) se mimo jiné zabývá spojitostí spokojenosti a výkonu. Závislost těchto faktorů je velmi problematická a dosud není jednoznačně dán vztah mezi spokojeností a výkonem. Otázkou je, jestli je pracovní spokojenost příčinou nebo důsledkem pracovního výkonu, či zda může být obojí. Jsou-li pracovníci spokojeni a dostávají-li adekvátní odměnu, vzroste jejich úsilí a výkon, nebo zvýšenou produktivitou a platem je dosaženo pracovní spokojenosti.

V této souvislosti se zavádí pojmem intrinsická motivace, což je taková motivace, kterou subjekt provádí sám pro sebe bez ohledu na odměnu. Příkladem, který nejvíce vystihuje tento druh motivace, je hra, ale může jí být také práce, jenž je vysoce kvalifikovaná nebo uznávaná nebo pokud v ní pracovník plně realizuje. Takové zaměstnání pozitivně koreluje se spokojeností a negativně s absentismem a fluktuací.

### **3.3 Pracovní úspěšnost**

Podle M. Nakonečného (2005) je pracovní úspěšnost nejen důležitým činitelem pracovní spokojenosti, ale i podstatným zdrojem vlastního hodnocení pracovní úspěšnosti. V tomto kontextu je zaveden tzv. fenomén ambice, který vyjadřuje, čemu pracovník přisuzuje příčinu úspěchu popř. neúspěchu. Fenomén ambice má dvě formy

- časově stabilní
- časově variabilní

Pochybení může zaměstnanec svalit buďto na nedostatečné schopnosti nebo jej může přisoudit vnějším okolnostem, např. náhodě, což nemá tak závažné důsledky na sebehodnocení, které mohou způsobit ztrátou sebevědomí. Jde o to, že podle úspěchu nebo neúspěchu a emocí tyto stavy doprovázející odvozuje pracovník zvládnutí dalších úkolů

v budoucnosti a od tohoto se odvíjejí motivační popř. demotivační důsledky ve vztahu k pracovnímu výkonu.

Co se úspěchů týká, je důležité, aby si je zaměstnanec přisuzoval sobě, neboť tím dochází k posilování sebevědomí a zvyšování pracovního výkonu.

## **Nezaměstnanost**

### **1. Charakteristika práce**

I. Nový (2006) definuje práci, jako uvědomělou a cílevědomou lidskou aktivitu, pomocí které dochází k přetváření přírody nebo výsledků předchozí pracovní činnosti takovým způsobem, aby mohly sloužit k uspokojování jeho potřeb.

Podle B. Buchtové (2002) práce hraje v životě člověka velmi podstatnou roli, protože umožňuje nejen materiální zabezpečení, ale i seberealizaci, pocit užitečnosti pro společnost, utváří nové sociální vztahy, evokuje snahu o ctižádost a rozvíjí osobní identitu. Pokud jednotlivec o práci přijde, mnohdy ho postihnou negativní sociální, zdravotní a ekonomické důsledky, které jsou způsobovány:

- ekonomickou nejistotou
- změnou obvyklého nečasování dne
- útlumem pracovních návyků a dovedností
- omezením kontaktů se spolupracovníky a přáteli
- narušením integrity osobnosti

Značný problém nastává, když neúspěšné hledání práce trvá dlouho, protože se tato nepříjemná a stresující událost promítne do pocitu nejistoty a strachu z budoucnosti a pochyb o svých schopnostech.

#### **1.1 Motivy k práci**

M. Vágnerová (2004) podporuje důležitost práce pro jednotlivce motivy, pomocí nichž jsou lidé vedeni k získání práce a k jejímu udržení. Mezi ně lze zařadit:

- peníze, které slouží k uspokojování potřeb jedince
- aktivita, již je myšlena smysluplná náplň dne, která pokud z lidského života vymizí, člověk se nudí, v důsledku čehož se u něho může vyvinout nějaký druh deviantního chování,

- seberealizace, která znamená, že práce jedinci poskytuje možnost být úspěšný, užitečný, ukázat svoje schopnosti a upevnit si svoji sociální pozici,
- sociální kontakt - v práci je možnost se setkat s novými lidmi a navázat nové vztahy
- samostatnost, která je často chápána jako potvrzení nezávislosti

## 1.2 Reakce na ztrátu práce

Dle B. Buchtové (2002) je ztráta práce v životě jedince velmi nepříjemnou událostí, jenž má dalekosáhlé negativní důsledky na jak na psychiku člověka, tak i na sociální citění a zdravotní stav. S doručením výpovědi z pracovního poměru jedinec pociťuje strach z toho, zda se bude moct ekonomicky zajistit, ztrácí obvyklé načasování dne, přichází o pracovní návyky a dovedností, dochází k nechtěnému omezení sociálních kontaktů s přáteli a spolupracovníky a nevyhnutelný je i rozklad integrity osobnosti. Navíc jestliže je doba nezaměstnanosti příliš dlouhá, dopadá na jednotlivce nejistota a strach z budoucnosti a začíná pochybovat o svých schopnostech.

Podle M. Vágnerové (2004) způsob, jakým se člověk vyrovnává se ztrátou práce, závisí na způsobu prožívání a hodnocení této zátěže a chování vzplývající z tohoto problému. Změny obvykle přicházejí ve vztahu k vlastní minulosti a očekávané budoucnosti, dochází k pohybu v rozsahu mezi optimismem a pesimismem a aktivitou a pasivitou. V tomto ohledu lze rozlišit fáze reakce na fakt, že člověk přišel o zaměstnání. Délka jednotlivých etap závisí na individuálních vlastnostech jednotlivce. Fáze reakce autorka popsala následujícím způsobem:

1. fáze šoku je první reakcí na výpověď ze zaměstnání, která se projevuje neschopností uvěřit, vztekem nebo úlevou a užívání si množství volného času,
2. fáze optimismu a hledání nového zaměstnání, kdy je člověk plný aktivity a neodradí ho ani počátečný neúspěch,
3. fáze přechodu do stádia dlouhodobé nezaměstnanosti znamená, že jedinec hledá neúspěšně práci více než půl roku, proto začíná si být nejistý sám sebou, častěji se odvrací k minulosti, obává se budoucnosti, v jeho myšlení převládá pesimismus a bohužel klesá jeho aktivita při hledání nového zaměstnání,
4. fáze adaptace na styl života nezaměstnaného je typická ztrátou zájmu o hledání práce, nízkým sebevědomím, rezignací a apatií,

5. fáze přetrvávající nedůvěry, která se objevuje ve chvíli, kdy nezaměstnaný práci najde. V člověku panuje pocit nedůvěry, podezíravosti a nejistoty. Navíc má problém adaptovat se a zvládat nové pracovní činnosti.

## **2. Problematika nezaměstnanosti**

Pro popsání problematiky nezaměstnanosti je nutné definovat pojem zaměstnaný a nezaměstnaný člověk.

Podle D. Brožové (2003) lze za zaměstnaného jedince považovat toho, kdo vykonává jakýkoli druh zaměstnání nebo sebezaměstnání, za něž si nárokuje plat. Navíc zaměstnaní jsou také ti, kteří práci mají, ale v této chvíli nepracují, např. jsou nemocní, na dovolené či stávkují.

Naproti tomu nezaměstnaný je ten člověk, který je schopen pracovat, je ochoten během určité doby do práce nastoupit, nemá placené zaměstnání ani sebezaměstnání a aktivně ho hledá. Patří sem rovněž ti, kteří byli z práce uvolněni a čekají na výzvu k návratu do práce, nebo čekají na nástup do nového pracovního místa. Podmínkou tzv. registrované nezaměstnanosti je zaregistrování se na úřad práce, jehož prostřednictvím práci hledají.

D. Brožová (2003) dále říká, že zaměstnaní a nezaměstnaní jedinci reprezentují ekonomicky aktivní obyvatelstvo, zatímco osoby, které nelze zahrnout do žádné z těchto skupin, jsou ekonomicky neaktivní obyvatelé, patří sem např. studenti, důchodci, atd.

V České republice je nezaměstnanost relativně nový sociální problém, protože komunistický režim, který zde byl do 90. let minulého století, se snažil dosáhnout plné zaměstnanosti. Lidé nemuseli řešit problémy se sháněním zaměstnání, proto při přechodu k demokracii na to nebyli připraveni, což u nich vyvolávalo značné potíže. Naštěstí dnes má Česká republika propracovaný systém pomoci v nezaměstnanosti (M. Vágnerová 2004).

### **2.1 Rozdíl vnímání nezaměstnanosti mezi muži a ženami**

O rozdílném pohledu na nezaměstnanosti pojednává M. Vágnerová (2004). Pro muže, který přijde o zaměstnání, je tato skutečnost velmi stresující, protože tím je významně ohrožena jeho role živitele rodiny, na níž si většina mužů zakládá. Často trpí pocity ztráty dominantního postavení, autority a prestiže. Zatímco ženy na tuto skutečnost reagují defenzivně, většina mužů preferuje aktivní a ofenzivní postoj řešení ztráty práce.

Dalo by se říct, že ženy snášejí ztrátu práce méně dramaticky, neboť se dokáže do jisté míry realizovat péčí o děti a domácnost. Pro některé mladé ženy je to ideální příležitost k otěhotnění a následnou péčí o potomka, jenž je adekvátní náhradou za práci. Ale to neznamená, že by nezaměstnanost byla ženami přijímána pozitivně, protože i u nich tento fakt je podobně jako u mužů doprovázen stresem, úzkostí, strachem z budoucnosti, ekonomickou nestabilitou aj.

## **2.2 Skupiny obyvatel nejvíce ohrožené nezaměstnaností**

Podle B. Buchtové (2002) uplatnění lidí na trhu práce je závislé na mnoha faktorech, z nichž některé značně zhoršují možnost získání práce. Tito jedinci jsou poté nuceni pracovat na sekundárních trzích, kde mají nejistou budoucnost. Na skupiny těchto jedinců je především zaměřena politika zaměstnanosti, profesní a psychologické poradenství. V České republice mezi skupiny obyvatel s nejobtížnějším uplatněním na trhu práce patří mladí lidé ve věku do 30 let, ženy s malými dětmi, zdravotně postižení lidé, lidé starší 50 let, lidé s nízkým vzděláním, romské etnikum a imigranti.

### **2.2.1 Mladí lidé ve věku do 30 let**

Do této kategorie patří hlavně absolventi jak středních tak i vysokých škol, jejichž úlohu na trhu práce zhoršuje fakt, že prozatím nemají žádné pracovní zkušenosti, návyky a kontakty pro lepší orientaci ve výběru zaměstnání. Navíc zde hrozí nebezpečí, že pokud si mladý člověk neosvojí záhy po dokončení studia pracovní návyky, v důsledku nesmyslného naplnění času se vyřazuje ze společnosti a objevují se u něho znaky sociálně patologického chování. Dalším negativním jevem při nezaměstnanosti absolventů je ohrožení rozvoje osobní identity, neustálá závislost na řidičích a problémy akceptovat rodinné hodnoty a hodnoty společnosti.

Aby tento problém nenarostl do nezvladatelných rozměrů, zasahují zde některé státy svojí politikou, jenž je zaměřena na různé druhy rekvalifikací, jazykové kurzy nebo hmotné zabezpečení před nástupem do prvního zaměstnání. Pro udržení vitality, vědomostí a dovedností se absolventovi doporučuje, aby alespoň na čas přijal méně placenou práci, kde získá zkušenosti. Toto doporučení se ovšem neslučuje s cíli mladých lidí, kteří obvykle chtějí založit rodinu, což je velmi ekonomicky náročné.

### **2.2.2 Ženy**

Zaměstnavatelé v mnoho profesích upřednostňují muže proti ženám, protože disponují větší silou, mobilitou a nejsou tolik vázání starostmi o potomky a domácnost. Navíc matky

s malými dětmi jsou u potencionálních zaměstnavatelů negativně hodnoceny kvůli jejich častým absencím z důvodu péče o děti.

Jedním z nejlepších řešení této problematiky by mohlo být zavedení širokého spektra zkrácených úvazků, jenž ovšem vyžaduje politické a legislativní úpravy.

### 2.2.3 Zdravotně postižení lidé

Vzhledem k tomu, že mnoho zaměstnavatelů klade velký důraz na produktivitu pracovníků, mají zdravotně postižení lidé stále menší možnost uplatnění. Tento fakt v této skupině obyvatel může vytvářet pocit méněcennosti a často postrádají smysl života.

Zde hraje důležitou roli sociální, ekonomické a legislativní podmínky, které vytvářejí systém, jenž se podílí na zajišťování jejich základních materiálních potřeb a měl by se podílet na úspěšném integrování těchto lidí do společnosti.

### 2.2.4 Lidé starší 50 let

Způsob, jakým se lidé starší než 50 let vyrovnávají se ztrátou zaměstnání, je dán širokým spektrem podmínek, mezi které patří charakter osobnosti, inteligence, společenské postavení, rodinné poměry atd. Obecně lze říci, že starší lidé obtížně shánějí nové zaměstnání, protože jsou pro zaměstnavatele horší investicí v tom smyslu, že v porovnání s mladšími jedinci mají vyvinuty silné pracovní stereotypy, a proto se hůře přizpůsobují novým situacím. Navíc starší lidé často v nové práci trpí pocity neuspokojení a nevyužití, jenž u nich vyvolává sebelítost, z které pramení přemíra opatrnosti snižující jejich kreativitu.

Řešením pro tuto skupinu obyvatel může být založení vlastního podnikání, ve kterém se plně realizují a využijí své zkušenosti. Toto východisko ovšem znamená zvýšenou fyzickou a duševní zátěž. Pracovník lépe přijme ať už odchod do důchodu nebo ztrátu práce, pokud má jiné zájmy při práci, nevyhýbá se společenským stykům, snaží se pomáhat druhým lidem, rozvíjí tvořivost a aktivně relaxuje.

### 2.2.5 Lidé s nízkým vzděláním

Ze statistik vyplývá, že jedna třetina dlouhodobě nezaměstnaných dosáhla pouze základního vzdělání. Z tohoto faktu vyplývá, že kvalifikace je rozhodující pro uplatnění, neboť čím více dovedností jedinec ovládá, tím větší má možnost volby práce a je atraktivnější i pro zaměstnavatele. Navíc lidem s nejnižším vzděláním hrozí, že jejich práce bude v budoucnu vytlačována stroji.



## 2.2.6 Romské etnikum

Problém Romů získat dlouhodobé zaměstnání spočívá v tom, že mnoho z nich dosáhlo nízkého vzdělání, mají odlišnou kvalitu sociálních dovedností a jsou pod tlakem vlastních kulturních vzorců a hodnot majoritní populace.

Stát se snaží svojí politikou romskou problematiku řešit použitím integrujícího systému, jenž zahrnuje různé skupiny a snaží se snížit rozdíly mezi nimi, a poskytováním dávek životního minima.

## 3. Druhy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je možno rozdělit podle toho, jestli jedinec pracovat chce či nikoli anebo podle příčin, které ji způsobují nezávisle na vůli jedince.

### 3.1 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Podle D. Brožové (2003) je dobrovolně nezaměstnaný takový ekonomicky aktivní obyvatel, jenž není ochoten přijmout práci za mzdu, jenž je běžná na trhu daného odvětví a trpí pocitem, že újma, jež způsobuje pracovní činnost, není dostatečně ohodnocená. Problém je že, za těchto podmínek není nikdo ochoten takového člověka zaměstnat, proto je nucen buď práci přijmout za obvyklých podmínek, nebo se rekvafikovat, změnit profesi a uplatnit se v jiném odvětví. Extremní případ nastane, pokud potenciální uchazeč o zaměstnání preferuje přijímání podpory v nezaměstnanosti, než aby využil nějakou z možností uvedených výše, tehdy se projeví kvalita systému vyplácení sociálních dávek, jež by neměla být takovému jedinci přínosem.

Proti tomu nedobrovolně nezaměstnaní jedinci práci hledají, ale nedaří se jim žádnou najít, i když jsou často ochotni pracovat i za nižší mzdu než je v daném odvětví běžná. Tento typ nezaměstnanosti se obvykle týká pracovníků, jež nemají alternativní příležitosti, pro které je rekvafikace nebo změna povolání velmi obtížná. Mimo to nedobrovolná nezaměstnanost může být způsobena odbory, které se snaží docílit co nejvyšších mezd v situaci převisu nabídky práce, čímž zabraňují tomu, aby mzdy dosáhli rovnovážného stavu, proto zaměstnavatelé nejsou ochotni přijmout více zaměstnanců. Další příčinou této nezaměstnanosti je minimální mzda. Je-li finanční odměna vyšší než rovnovážná, pak zaměstnavatelé nepřijmou tolik pracovníků, kolik by mohli, což je problém hlavně u méně kvalifikovaných oborů, a mladých absolventů, kteří nemají žádné pracovní zkušenosti a zaměstnavatelé je nechtějí za minimální mzdu přijmout.

## 3.2 Druhy nedobrovolné nezaměstnanosti

Kotýnková a Němec (2003) uvádějí, že existují čtyři druhy nedobrovolné nezaměstnanosti, které se označují jako frikční, sezonní, strukturální a cyklickou.

### 3.2.1 Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost tvoří ekonomicky aktivní obyvatelé, kteří opustí své pracovní místo s nadějí, že najdou lepší. Nezáleží na tom, zda se zaměstnání vzdali, protože hledají lepší pracovní podmínky, např. přijatelnější platové ohodnocení, přátelštější klima v pracovním prostředí, nebo odchodem chtěli předejít ohlášenému propuštění, jež je způsobeno snížením produkce společnosti nebo racionalizačními opatřeními společnosti.

Typickým znakem pro tento druh nezaměstnanost je její délka, která obvykle trvá okolo tří měsíců. Tato doba by měla být dostačující pro nalezení vyhovujícího zaměstnání, získání potřebných informací o situaci na pracovním trhu, čas na rozhodování a porovnání s ostatními nabídkami, atd.

Frikční nezaměstnanost je navíc znakem dobré situace na trhu práce a dobrých podmínek pro zaměstnání, neboť málokdo opouští pracovní pozici, pokud ví, že těžko sežene jinou a lepší. Podíl pracovníků, kteří jsou frikčně nezaměstnaní, klesá spolu s úrovní nezaměstnanosti. Navíc tento typ nezaměstnanost je nejen standardním ekonomickým procesem, ale i podmínkou spolehlivého rozdělení pracovních sil do různých oblastí, odvětví, podnikatelských jednotek a dalších organizací národního hospodářství.

### 3.2.2 Sezónní nezaměstnanost

Sezónní nezaměstnanost je taková nezaměstnanost, která se týká odvětví, jež jsou závislá na proměnlivých vlivech počasí, jako např. stavebnictví nebo zemědělství. K jejímu odstranění aplikují některé státy opatření týkající se hlavně stavebnictví, které spočívají ve vyplácení určité části mzdy zaměstnancům úřady práce, aby v období, kdy nemohou z povětrnostních důvodů vykonávat práci, nepřišli o zaměstnání. Tímto opatřením jsou zaměstnavatelé motivováni nepropouštět pracovníky a navíc se dosáhne toho, že

- práce je přerušena pouze, dokud ji neumožní povětrnostní podmínky
- zaměstnanci mají určitou jistotu práce, zatímco zaměstnavatelé mají jistotu pořád stejných, prověřených a sehraných pracovníků
- součet pracovních příjmů a mzdových kompenzací, které jsou způsobeny nepřízní počasí, je vyšší než suma pracovních příjmů a podpor vyplácených v nezaměstnanosti.

Mimo toto opatření se úřady práce snaží bojovat proti sezónní nezaměstnanosti jinými prostředky, např. krytím části nákladů na koupi nebo pronájem ochranných oděvů, pomůcek a technologií, pomocí kterých je možné vykonávat práci i v nepřízní přírodních podmínek.

### 3.2.3 Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost vzniká tehdy, nemá-li nabídka práce použití, které je způsobeno nízkým přizpůsobením pracovníků na strukturu pracovních míst. Obvykle se projevuje vysokou nezaměstnaností a současnou existencí velkého počtu neobsazených pracovních míst. Tento jev je způsoben tím, že poptávka po pracovnících v určitém odvětví roste, v jiném klesá a nabídka práce se nepřizpůsobuje dostatečně rychle. Dalším neoddiskutovatelným znakem tohoto druhu nezaměstnanosti je zvětšující se délka neobsazenosti volných míst a prodlužující se doba trvání nezaměstnanosti.

Příčiny strukturální nezaměstnanosti jsou následující:

- prostorová imobilita pracovních sil, jež ovlivňuje rovnováhu regionálních trhů
- pokles poptávky po pracovnících s určitým druhem vzdělání díky technickým a technologickým změnám, v jejichž důsledku není potřeba tolik lidské práce jako před jejich zavedením
- pokles poptávky po pracovních silách, který je způsobený poklesem konečné poptávky
- růst nabídky pracovních sil, jenž je způsoben politickými nebo ekonomickými příčinami
- pokles poptávky po pracovnících s určitou kvalifikací, který je vymezen rozdílem mezi strukturou mezd a strukturou produktivity práce, následkem čehož dochází ke značnému zdražení určité části pracovních sil.

Strukturální nezaměstnanost postihuje především vdané ženy, rodiče s více dětmi, starší osoby, osoby s nízkou kvalifikací a osoby se změněnou pracovní schopností. Naopak tomuto stavu se nejlépe vyhýbají lidé, kteří jsou flexibilní, nevázaní na rodinu, technicky a duševně mnohostrannější a jak fyzicky, tak psychicky zdatní. Jednou z podmínek hospodářského rozvoje je přizpůsobení struktury pracovních sil struktuře pracovních míst.

K potlačení strukturální nezaměstnanosti je třeba zavést flexibilní mzdový systém, pomoc při začleňování pracovníku na pracovní místa a mzdové dotace, jenž by zlevnili pracovní síly.

### 3.2.4 Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost je taková nezaměstnanost, která je závislá na cyklických změnách národního hospodářství. Tento druh nezaměstnanosti způsobuje stav, kdy makroekonomická poptávka po zboží a službách při daných mzdových sazbách a při dané produktivitě práce nepokrývá zaměstnanost ekonomicky aktivních obyvatel, kteří jsou ochotni pracovat.

Nejčastěji se proti cyklické nezaměstnanosti bojuje snížením týdenních pracovních hodin a rozložením nezaměstnanosti mezi odvětví národního hospodářství zasažených poklesem odbytu, čímž se lze vyhnout rapidnímu zvýšení nezaměstnanosti.

## 4. Pomoc nezaměstnaným

Pomoc lidem, kteří přišli o práci je důležitou a mnohdy velmi diskutabilní politikou každého státu. Podle M. Vágnerové (2004) lze podporu nezaměstnaných do dvou skupin. První z nich je pomoc zaměřená na získání nového místa a další je zacílena na problémy, jež způsobuje nezaměstnanost, např. zdravotní a psychické potíže. Konkrétní pomoc v tomto případě poskytuje:

- úřad práce
- sociální služby
- psychoterapeutická péče

## 5. Trh práce v České republice

### 5.1 Systém podpor v nezaměstnanosti

Nejprve je třeba definovat, co přesně pojem podpora v nezaměstnanosti znamená. Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí (2006) uvádí, že je to finanční výpomoc pro ty, kdo práci nemají, ale zároveň ji aktivně hledají nebo se účastní rekvalifikačních kursů.

Na tento druh sociální dávky nemají samozřejmě nárok všichni občané. Podpora je určena pro uchazeče o zaměstnání, který byl alespoň dvanáct měsíců zaměstnán v posledních třech letech a pokud požádal úřad práce, u kterého je registrován, o podporu. Další podmínkou je, že nepobírá starobní nebo plný invalidní důchod ke dni přiznání dávky. Do doby zaměstnání se počítá i kvalifikace občana se zdravotním postižením k práci, soustavná příprava na budoucí zaměstnání, které trvá maximálně šest měsíců, osobní péče

o dítě, jenž je mladší než 4 roky, osobní péče o osobu závislou na pomoci druhých, doba pobírání plného invalidního důchodu a výkon dlouhodobé dobrovolnické služby, která trvá více než 20 hodin týdně.

Doba, po kterou může nezaměstnaný podporu pobírat, je dána věkem nezaměstnaného. Do 50 let je podpora vyplácena pět měsíců, mezi 50 a 55 má občan právo pobírat podporu 8 měsíců a nad 55 let může inkasovat finanční obnos nejdéle 11 měsíců. Přičemž do této doby se nezapočítává účast na rekvalifikačním kursu, pobyt ve vězení a doba, po kterou nezaměstnaný pobírá nemocenské dávky.

Co se týká velikosti dávky, vypočítává se podle průměrného čistého příjmu uchazeče o zaměstnání následujícím způsobem:

- 65 % průměrného čistého příjmu po dobu prvních 2 měsíců,
- 50 % průměrného čistého příjmu po dobu dalších dvou měsíců,
- 45 % průměrného čistého příjmu po zbytek podpůrní doby,
- 60 % průměrného čistého příjmu po dobu rekvalifikace.

## **5.2 Politika zaměstnanosti**

Podle Integrovaného portálu Ministerstva práce a sociálních věcí (2006) od 1. ledna 2008 začaly platit novely zákonů přijatých v rámci 1. etapy reformy veřejných financí, jež měly za cíl snížení vládního deficitu, zastavení nárůstu vládního dluhu, plošné snížení daňového zatížení, omezení administrativní zátěže, posílení efektivity vládních výdajů a snížení míry jejich přerozdělování. Velkou změnou v této oblasti je zrušení automatické valorizace, jež se ovšem netýká důchodů, s cílem zabránění nekontrolovanému růstu sociálních mandatorních výdajů bez ohledu na stav veřejných financí.

Mezi lety 2008 až 2010 bude Česká republika pokračovat nejen v reformě sociálního a důchodového systému, ale i ve změnách na trhu práce. Reforma trhu práce má za hlavní úkol snížit počet nezaměstnaných, což bude mít vliv na zvýšení hospodářského růstu a dosažení dlouhodobě udržitelného a vyváženého státního rozpočtu. Krokem dopředu je snaha o pružný trh práce, který bude umožňovat vytváření nových pracovních míst, přispěje k udržení a zvýšení konkurenceschopnosti české ekonomiky nejen na evropském, ale i globálním trhu. Zavedení nových sociálních, dávkových, důchodových a daňových systémů, programy aktivní politiky zaměstnanosti a celoživotního vzdělávání přinesou způsob, kterým

umožní aktivním účastníkům trhu práce soběstačnost a seberealizaci. Neméně důležitým cílem je snaha finančně se postarat o ty, kteří pracovat nemohou.

Do roku 2010 budou reformní opatření směřovat k dosažení 70 % zaměstnanosti, 60 % zaměstnanosti žen a 50 % zaměstnanosti občanů věkové skupiny od 55 do 65 let a hlavní cíle pro roky 2008 – 2010 jsou následující:

- zavést motivační prvky pro občany, kteří jsou ohroženi sociálním vyloučením, k aktivnímu a rychlému řešení jejich nepříznivé sociální situace a k začlenění do trhu práce,
- snaha rozvíjet pružný a mobilní trh práce,
- sladění rodinného a pracovního života,
- zjednodušit regulaci podmínek přístupu kvalifikované zahraniční pracovní síly z tzv. třetích zemí na český trh práce,
- zavést plán realizace strategie celoživotního učení,
- zvýšit motivaci zaměstnanců a zaměstnavatelů k účasti na dalším vzdělávání a zlepšit kvalitu pracovní síly v souladu s potřebami trhu práce.

Vývoj míry nezaměstnanosti v roce 2009 zachycuje graf 1.

### **5.3 Aktuální problémy na trhu práce**

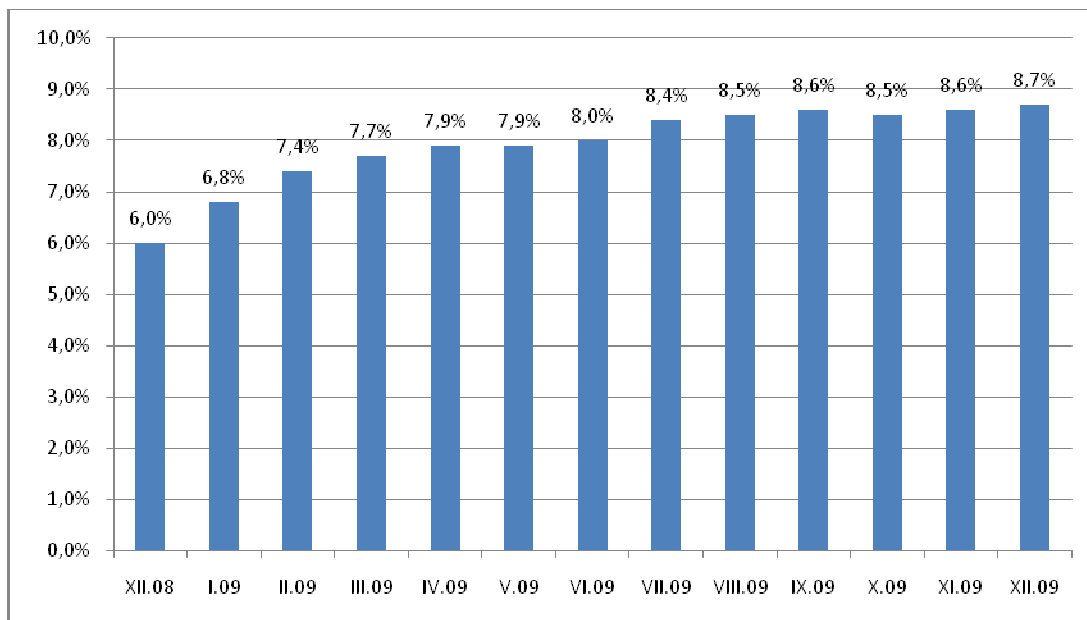
Filipová (2009) uvádí, že současné problémy na trhu práce způsobuje především ekonomická krize, která se dotkla podniků velmi drastickým způsobem. Vyplývá to z průzkumu, který říká, že čtyři z pěti firem hlásí pokles zakázek až o 40%. Hospodářství České republiky zaznamenalo pokles o 3,6%, což je největší pád v novodobé historii.

Podle Šperkerové a Priknerové (2009) útlum ve většině odvětví průmyslu dále pokračoval i do sektoru služeb, neboť zvyšující se nezaměstnanost značně omezila koupěschopnost obyvatel, a proto na sebe nenechalo čekat masivní propouštění. Zatímco počty uchazečů o zaměstnání přibývá, ubývá volných míst. Pro srovnání k 1. lednu 2008 bylo 145,9 volných míst, o která se ucházelo 369,5 nezaměstnaných, ačkoli k 1. lednu o rok později úřady práce evidují 398,1 lidí shánějících práci, což není tak markantní rozdíl, ale volných míst je pouze 68,5.

Dále značných změn doznala i struktura nezaměstnaných, která je značně široká. Stále platí, že nejvíc lidí, kteří se ucházejí o práci, má pouze základní vzdělání, ale začínají se na ně dotahovat i jedinci, kteří mají vyšší kvalifikaci. Firmy propouštějí i kmenové zaměstnance

a pracovníky, kteří jsou těsně před důchodem. Vývoj míry nezaměstnanosti v roce 2009 popisuje graf 1.

Graf č. 1: Vývoj míry nezaměstnanosti v roce 2009



Zdroj: Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí [online]. 2006- [cit. 2009-11-20]. Dostupný z WWW: <[http://portal.mpsv.cz/sz/local/ck\\_info/miranez](http://portal.mpsv.cz/sz/local/ck_info/miranez)>.

Kdo si v této situaci polepšil, jsou zaměstnanci pracovních úřadů, protože v době, kdy se ekonomice dařilo, bylo naplánováno, že se počty úředníků sníží o 9%. Ale v současné době jsou natolik zavalení uchazeči o zaměstnání, že by jejich propuštění ohrozilo chod úřadu.

Filipová (2009) říká, že další skupinou, která si mne ruče, jsou zaměstnavatelé, kteří mají velký výběr z uchazečů. Plné stavy jsou i v oborech, které nejsou oblíbené a do této doby měly problém sehnat pracovníky. V době ekonomického rozkvětu se o novou práci hlásilo méně uchazečů, proto zaměstnavatelům nezbývalo než vybírat zaměstnance, kteří zcela nespĺňovali jejich nároky a pokud chtěli schopného člověka, museli mu nabídnout mnohdy neúnosně vysoký plat. Tento trend značně limitoval malé firmy. Také zaměstnanci, kteří nebyli propuštěni, vykazují mnohem lepší pracovní výsledky, protože si práce více váží a navíc jsou ochotni přijmout i nižší platové ohodnocení.

V současné době platí, pokud se nedaří, pomůže stát, což se projevilo vyšším zájmem obyvatel pracovat v armádě nebo u policie. Zatímco minulý rok se do obranných složek přihlásilo 151 adeptů, letos jejich počet dosáhl 766. Podstav policie se též snížil o 271 lidí.

Bartošová a Šperkerová (2009) uvádí, že v současné situaci na pracovním trhu jsou ve velmi složité pozici absolventi. Podniky propouštějí zaměstnance, kteří zde pracovali řadu let, a pokud chtějí přijmout nového pracovníka, dávají přednost starším s praxí. Zhruba před dvěma lety měl absolvent spoustu pracovních nabídek a možnost pobírat nadprůměrný nástupní plat. Dnes poklesla nabídka volných míst o jednu třetinu. Mladí lidé, kteří dokončili školu, mají velký problém sehnat zaměstnání v oboru, jež vystudovali, proto jsou nuceni přijmout práci v jiném oboru, často i neadekvátní jejich vzdělání s nízkým platem. Toto jednání je pochopitelné, protože chtějí mít alespoň nějaký příjem, a pokud by se evidovali na pracovním úřadě, nebyla by jim vyplácena podpora, neboť neodpracovali rok, který je podmínkou pro nárok na dávku.

Tato situace naštěstí nepostihla všechny obory. Zájem je stále o vysokoškolsky vzdělané IT odborníky, lékaře, obchodní zástupce, ekonomy a inženýry a absolventi s nižší kvalifikací mají největší šanci najít práci ve strojírenství, stavebnictví a gastronomii. Zaměstnavatelé udávají, že nevýhody absolventů spočívají v náročnosti zaškolení a časté fluktuaci, nesamostatnosti, nedostatku zkušeností a přehnanými nároky na plat. Navíc spousta absolventů nedokáže v praxi využít teoretické poznatky, které získali ve škole. Naproti tomu jejich kladnou stránkou je značná flexibilita, tvárnost, neotřelý pohled na svět a fakt, že nemají z předchozího pracovního poměru.

## **Praktická část**

### **1. Cíl výzkumu**

Záměrem práce je realizace dotazníkového průzkumu, jenž je zaměřen na pracovní spokojenost a obavy ze ztráty práce vlivem ekonomické krize obyvatel Hlinska v Čechách v závislosti na pohlaví, věku a vzdělání.

### **2. Zkoumaný vzorek**

Zkoumaný vzorek je tvořen devadesáti náhodně vybranými pracujícími občany Hlinska v Čechách. V náhodném vzorku se vykytuje 51 mužů a 39 žen, jejichž věkové složení a úroveň nejvyššího dosaženého vzdělání prezentuje tabulka číslo 1 a 2.



Tabulka č. 1: Věkové složení zkoumaného vzorku obyvatel

<b>Pohlaví</b>	<b>Věk</b>	<b>Absolutní četnost</b>	<b>Relativní četnost</b>
<b>Muži</b>	do 20	0	0,00%
	21-30	6	11,76%
	31-40	17	33,33%
	41-50	13	25,49%
	51-60	15	29,41%
	60 a více	0	0,00%
<b>Ženy</b>	do 20	0	0,00%
	21-30	9	23,08%
	31-40	7	17,95%
	41-50	17	43,59%
	51-60	6	15,38%
	60 a více	0	0,00%
<b>Celkem</b>		90	200,00%

Tabulka č. 2: Nejvyšší dosažená úroveň vzdělání

<b>Vzdělání</b>	<b>Ženy</b>		<b>Muži</b>	
	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost
<b>Základní</b>	5	12,82%	1	1,96%
<b>Střední (výuční list)</b>	14	35,90%	25	49,02%
<b>Střední (maturita)</b>	17	43,59%	16	31,37%
<b>Vyšší odborné</b>	0	0,00%	0	0,00%
<b>Vysokoškolské</b>	3	7,69%	9	17,65%
<b>Celkem</b>	39	100,00%	51	100,00%

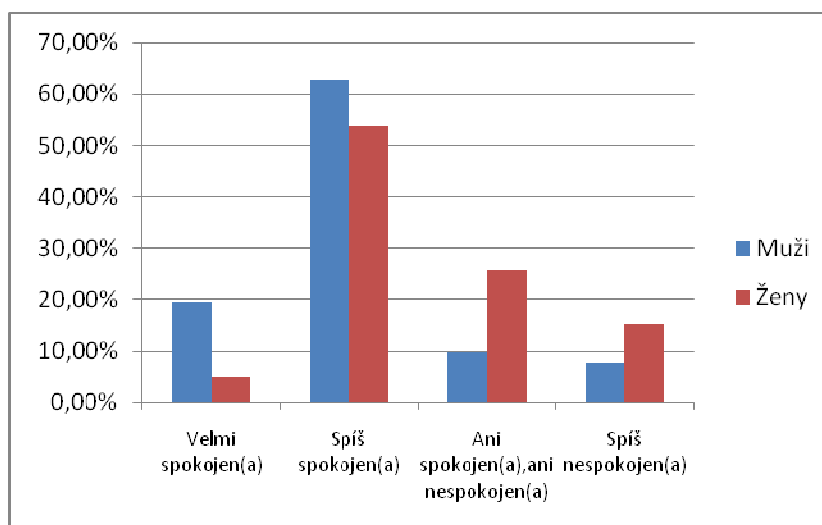
### 3. Výsledky dotazníkového šetření

#### 3.1. Spokojenost v práci

Na otázku, zda jsou respondenti spokojeni s prací, 13,33% dotázaných odpovědělo, že jsou ve svém zaměstnání velmi spokojeni, 58,89% je spíše spokojeno, 16,67% je ani nespokojeno ani spokojeno, 11,11% je spíše nespokojeno a nikdo z pracujících neodpověděl, že je s prací zcela nespokojen.

Z dotazníkového šetření vyplývá, že muži jsou obecně v zaměstnání více spokojeni než ženy. Tento fakt dokládá skutečnost, že 19,61% mužů odpovědělo, že jsou v práci velmi spokojeni, 53,85% je spíše spokojeno, 25,64% nemá vyhraněný názor a 15,38% je spíše nespokojeno. Naproti tomu procento žen, které jsou v zaměstnání velmi spokojeny, činí pouze 5,13%, spíše spokojeno je 53,85% dotázaných žen, 23,08% je ani nespokojeno ani spokojeno a 15,38% je spíše nespokojeno. Spokojenost v práci, jak ji pociťují náhodně vybraní muži a ženy, znázorňuje graf číslo 2.

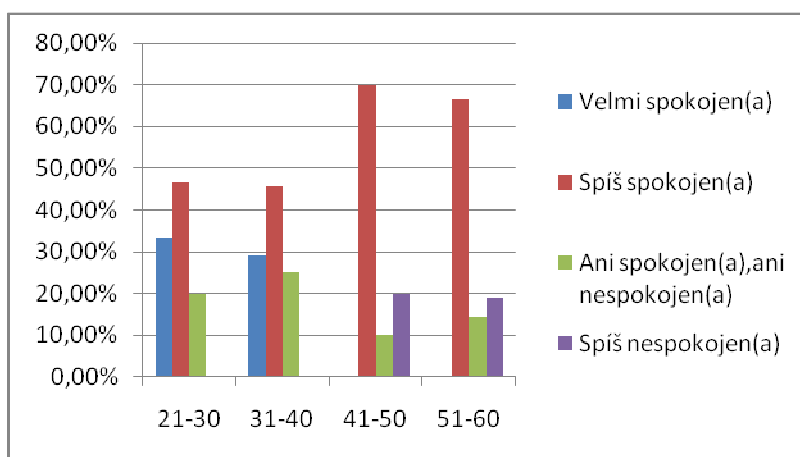
Graf č. 2: Pracovní spokojenost v závislosti na pohlaví



Na grafu číslo 3 je patrné, že velmi spokojeni v zaměstnání jsou zaměstnanci ve věkovém rozmezí 21-40 let. V kategorii od 21 do 30 let se cítí být velmi spokojeno 33,33%, spíše spokojeno 46,67% a ani spokojeno ani nespokojeno 20% dotázaných s tím, že žádný z respondentů nevedl, že je v práci nespokojen. 29,17% pracujících ve věkovém rozmezí 31-40 let uvedlo, že jsou v práci velmi spokojeni, 45,83% z nich je spíše spokojeno a 25% je ani spokojeno a nespokojeno.

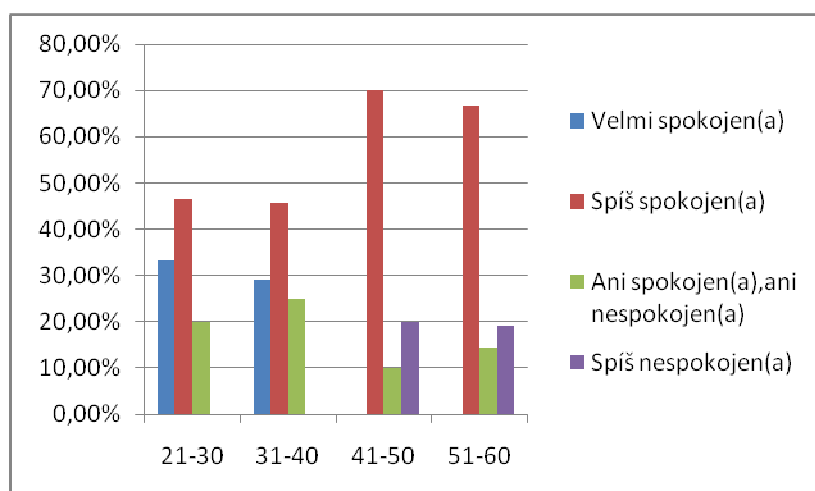
Nikdo z obyvatel v rozmezí 41-60 neopověděl, že je v práci velmi spokojen. Respondenti ve věku od 41-50 let nejčastěji odpovídali, že jsou s pracovním místem spíše spokojeni (70%), 10% se vyjádřilo, že není ani spokojeno ani nespokojeno. V této věkové kategorii se poprvé objevuje negativní pocit z práce, neboť 20% uvedlo, že jsou v práci spíše nespokojeni. 66,67% respondentů ve věku od 51 do 60 let odpovědělo, že je v práci spíše spokojeno, 14,29% je ani spokojeno ani nespokojeno a 19,05% pociťuje mírnou nespokojenost.

Graf č. 3: Pracovní spokojenost v závislosti na věku respondenta



Z dotazníkového šetření vyplývá, že 66,67% obyvatel ze základním vzděláním je v práci spíše spokojeno a dalších 33,33% je ani spokojeno ani nespokojeno. Respondenti, kteří dosáhli výučního listu, nejčastěji odpovídali, že jsou v zaměstnání spíše spokojeni (64,10%), velmi spokojeno je 5,13% a vyhraněný názor nemá 15,38%, což je stejné procento jak těch, kteří jsou mírně nespokojeni. Co se týká jedinců, kteří úspěšně složili maturitní zkoušku, nejvyšší procento odpovědělo, že jsou v zaměstnání spíše spokojeni (51,52%), shodně 18,18% uvedlo, že jsou v práci velmi spokojeni a ani spokojeni ani nespokojeni. Pociťování mírné nespokojenosti prožívá 12,12% dotázaných s touto úrovní vzdělání. 33,33% z vysokoškolsky vzdělaných jedinců uvádí, že jsou velmi spokojeni se svým pracovním místem, 58,33% je spíše spokojeno a 8,33% je ani nespokojeno a ani spokojeno. Závislost spokojenosti s prací a nejvyšší dosažené úrovně vzdělání je patrná na grafu číslo 4.

Graf č. 4: Pracovní spokojenost v závislosti na nejvyšším dosaženém vzdělání

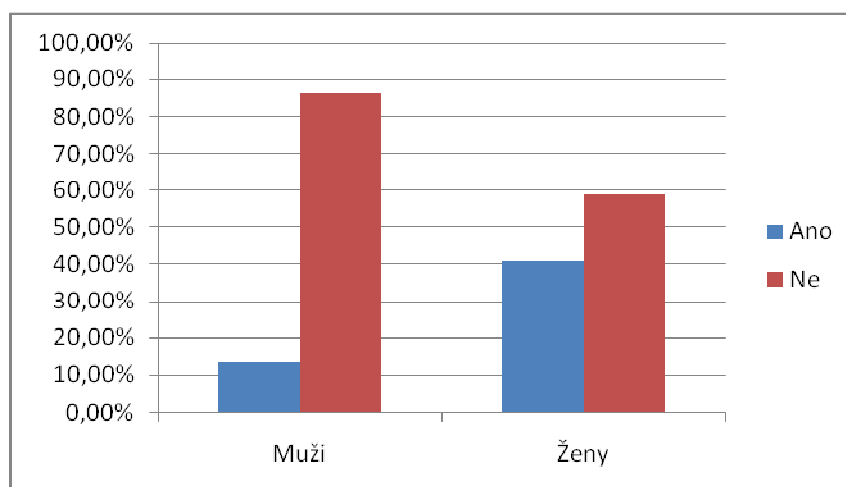


### 3.2 Hrozba nuceného opuštění zaměstnání

Další položená otázka se týkala obav ze ztráty současného zaměstnání. Respondenti, kteří se obávají ztráty zaměstnání, měli ohodnotit tuto hrozbu na stupnici 1 až 7. Z dotázaných 25,56% odpovědělo ano a ne uvedlo 74,44%.

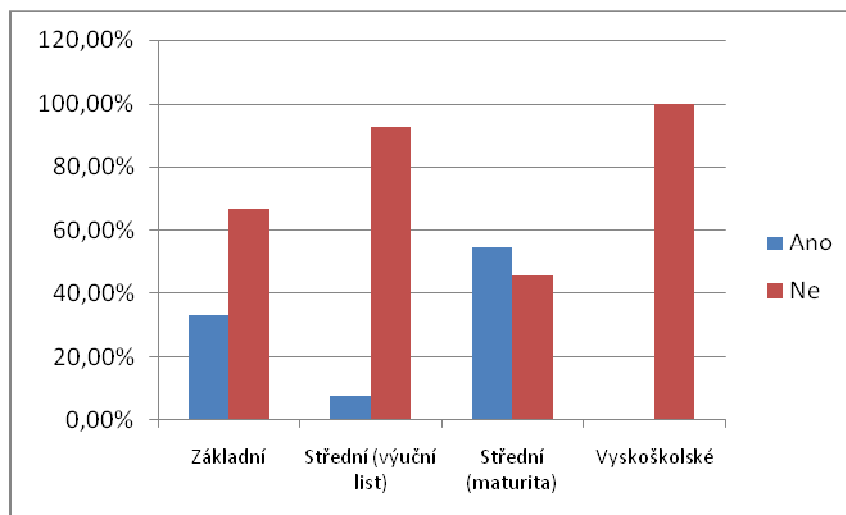
Většina mužů (86,27%) se ztráty současného zaměstnání neobává, opačným pocitem trpí 13,73% a ohodnocují svoji starost průměrně 3 body. Z dotazníkového šetření vyplývá, že ženy mají větší obavy z nuceného opuštění zaměstnání než muži, protože kladně na tuto otázku odpovědělo 41,03%, ale méně intenzivně, neboť průměrný počet bodů činil 2,8. Zbýlých 58,97% nepředpokládá, že by mělo přijít o práci. Hrozbu nuceného opuštění zaměstnání, jak ji vnímají ženy a muži, zobrazuje graf číslo 5.

Graf č. 5: Hrozba nuceného opuštění zaměstnání s ohledem na pohlaví



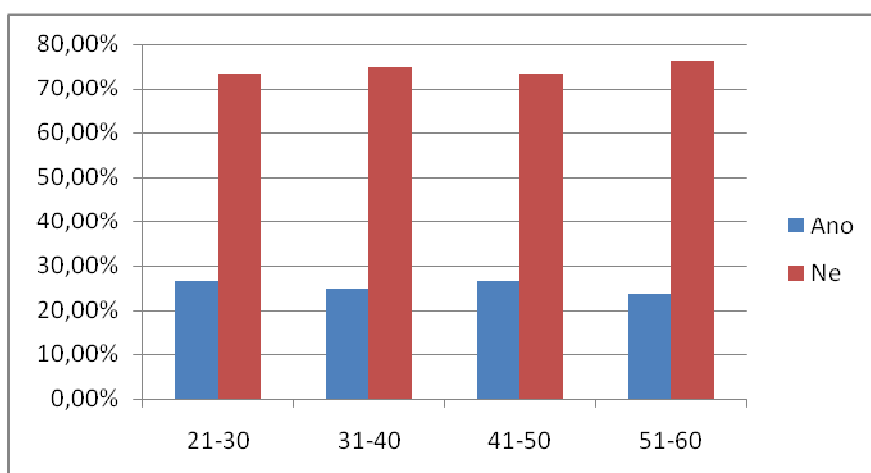
Z průzkumu vyplynulo, že nejvíce se ztráty pracovního místa obávají respondenti, kteří mají maturitu (54,55%) a hodnotí svoje obavy průměrně 2,8 body. Naproti tomu nejmenší hrozbu vnímají jedinci, jež dosáhli výučního listu (7,69%) a ohodnocují ji 4,5 body. Z obyvatel, kteří ukončili základní vzdělání, se obává nuceného opuštění zaměstnání 33,33% a klasifikují ji 3 body. Nikdo z respondentů, kteří vystudovali vysokou školu, se nebojí výpovědi ze zaměstnání. Tuto situaci zobrazuje graf číslo 6.

Graf č. 6: Hrozba nuceného opuštění zaměstnání v závislosti na vzdělání



Rozdělíme-li odpovědi respondentů do skupin podle věku, procenta kladných odpovědí jsou téměř totožná. 26,67% dotázaných ve věku od 21-31 let a ohodnocuje hrozbu ztráty práce průměrně na 1,5 bodu. V kategorii od 31-40 let 25,00% obavu z propuštění klasifikuje v průměru 1,6 bodu, 26,67% ve věku od 41-50 let hodnotí hrozbu ztráty práce v průměru 4,4 bodu a 23,81% ve věkové kategorii od 51-60 vnímá hrozbu průměrně 6 body. Hrozbu nuceného opuštění zaměstnání, jak ji vnímají lidé rozdělené podle věku, zachycuje graf číslo 7.

Graf č. 7: Hrozba nuceného opuštění zaměstnání s ohledem na věk respondenta

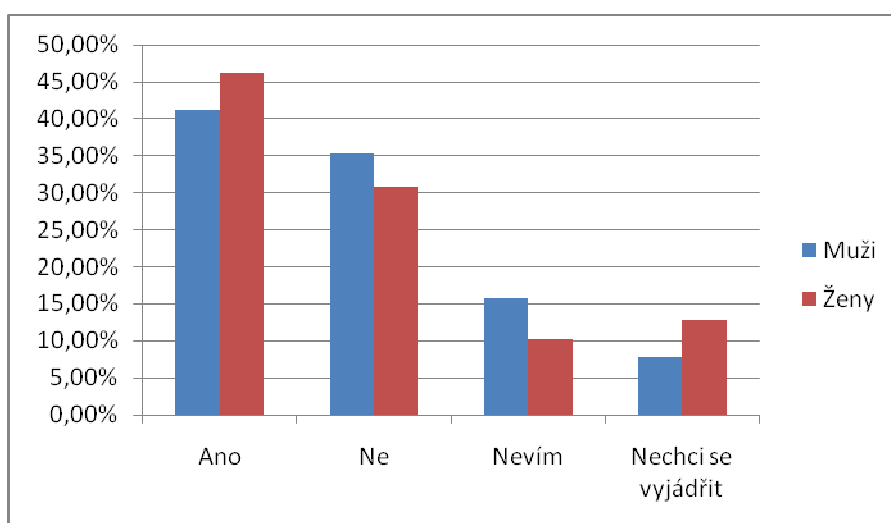


### 3.3 Vliv finanční krize na ekonomické situaci jedince

Další otázka v dotazníku zněla, jestli respondent pocítuje vliv ekonomické krize na své finanční situaci. Největší počet dotázaných (43,34%) odpovědělo, že ekonomickou recesi na svých financích vnímá, opačný pocit má 33,33%, 13,33% neví a 10% se na tento dotaz odmítlo vyjádřit.

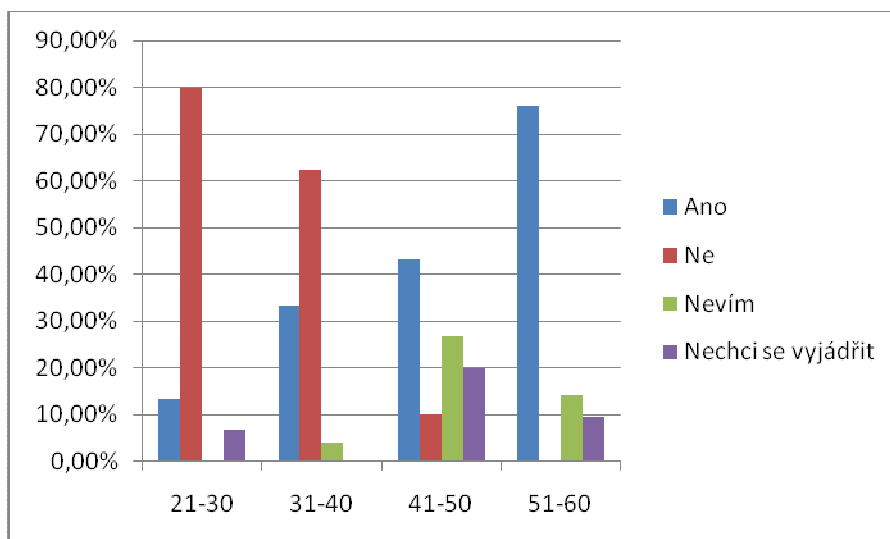
Z průzkumu je zřejmé, že ženy vnímají krizi neparně více než muži, protože 46,15% žen odpovědělo na otázku kladně, 30,77% uvedlo, že osobně ekonomickou recesi nepocítuje a 10,26% neví. Na stejný dotaz se 41,18% mužů vyjádřilo, že na ekonomické situaci krizi pocítují, 35,29% má opačný názor a 15,69% neví, zda krize zasáhla jeho rozpočet. Dále 7,84% mužů a 12,82% žen zakroužkovalo možnost nechci se vyjádřit. Rozdíly mezi ženami a muži ve vnímání ekonomické krize znázorňuje graf číslo 8.

Graf č. 8: Vliv finanční krize na ekonomické situaci v závislosti na pohlaví



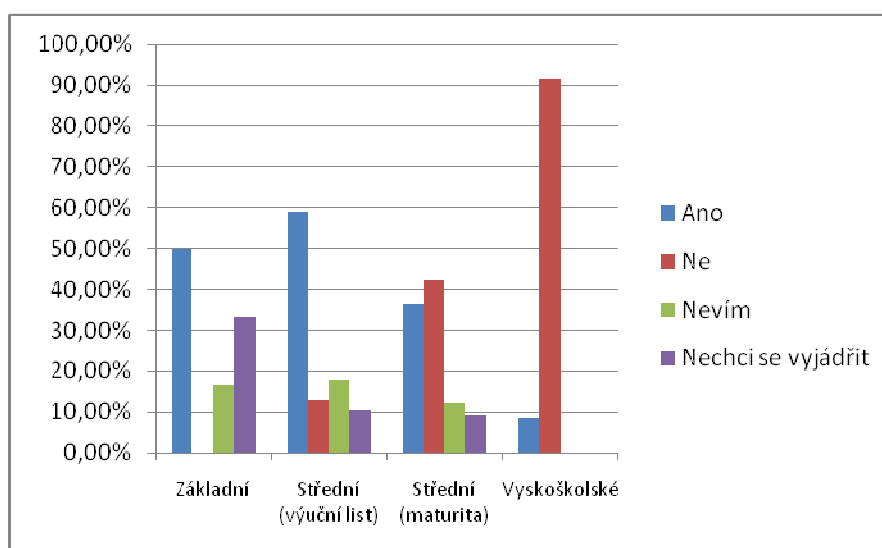
Zajímavé je, že s přibývajícím věkem větší procento pracujících lidí, kteří vyplnili dotazník, pociťuje ekonomickou krizi na svých financích více. Toto tvrzení dokládá zjištění, že 80% z jedinců od 21 do 30 let nevnímá krizi na své finanční situaci, pocit zhoršení vlivem recese má 13,33% a 6,67% se nechtělo vyjádřit. Procento lidí v kategorii 31-40 let, kteří odpověděli, že se jich tento problém dotýká, činí 33,33%, v následující skupině 41-50 let pociťuje dopad krize 43,33% a v posledním věkovém rozmezí tuto problematiku vnímá 76,19%. Nikdo z obyvatel ve věku 51-60 let neodpověděl, že ekonomickou krizi nepociťuje. Naproti tomu touto situací není postiženo 10% dotázaných ve věkovém rozmezí 41-50 let a 62,5% ve věku 31-40 let. Zbylých 26,26% respondentů ve věku 41-50 let nevědělo, zda krize postihla jejich finance, a 20% se nechtělo vyjádřit. Co se týká dotázaných obyvatel ve věku 51-60 let 14,29% uvedlo, že neví a 9,52% nechce se vyjádřit. Odpovědi respondentů, které se týkají souvislosti věku a vnímání ekonomické krize, jsou zobrazeny na grafu číslo 9.

Graf č. 9: Vliv ekonomické krize na ekonomické situaci v závislosti na věku



Graf číslo 10 zobrazuje, jak ekonomickou krizi vnímají jednotlivé skupiny rozdělené podle nejvyššího dosaženého vzdělání. Polovina z dotazovaných se základním vzděláním pociťuje důsledky ekonomické krize na svých financích, 33,33% se odmítlo vyjádřit a 16,17% neví. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že 58,97% respondentů, kteří vlastní výuční list odpovědělo, že pociťují finanční krizi na svých financích, 12,82% odpovědělo, že se jejich financí krize nedotkla, 17,95% neví a 10,26% se odmítlo vyjádřit. Zajímavé je, že naopak 42,42% dotazovaných, kteří mají maturitu, důsledky krize osobně nevnímá, 36,36% má pocit zhoršení finanční situace a 12,12% neví a 9,09% se nechce vyjádřit. Vysokoškolsky vzdělaní obyvatelé nejčastěji odpovídali, že krizi osobně nepociťují (91,67%) a 8,33% má opačný názor.

Graf č. 10: Vliv ekonomické krize podle nejvyššího dosaženého vzdělání

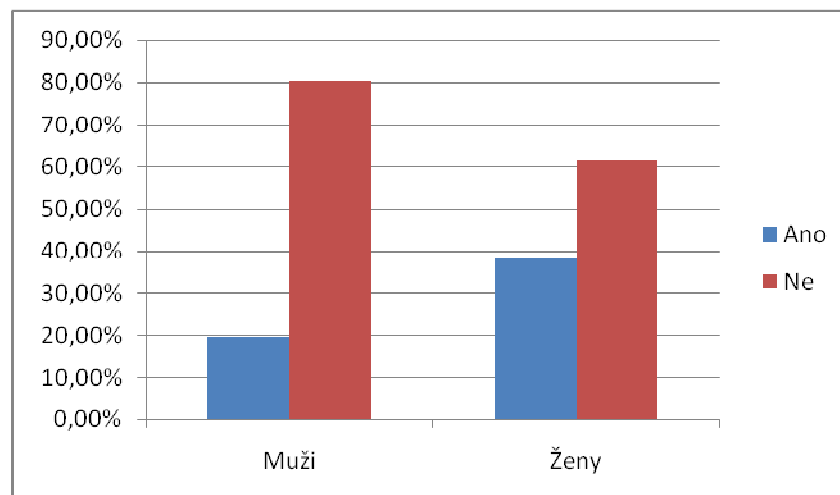


### 3.4 Ztráta práce v minulých 24 měsících

Na otázku, jestli je respondentovi za posledních 24 měsíců stalo, že musel být evidován na úřadu práce, odpovědělo 27,78% ano a 72,22% ne. Pro 81,82% dotazovaných, kteří odpověděli ano, bylo obtížné najít nové zaměstnání s tím, že průměrná doba evidence je 4,5 měsíce. Zbylých 18,18% obyvatel, již byli evidováni na úřadu práce, uvedlo, že neměli problém najít novou práci a doba, po kterou nebyli zaměstnání, trvala průměrně 2 měsíce.

Procento žen, které hledaly práci na úřadě práce, dosahuje 38,49%, přičemž průměrná doba, po kterou nepracovaly, dosahuje 6 měsíců. 19,61% mužů, kteří byli v posledních dvou letech evidováni na úřadu práce, nemohli najít nové zaměstnání průměrně 1,5 měsíce. Procento žen a mužů, kteří byli v minulých 24 měsících evidováni na úřadu práce, zobrazuje graf číslo 11.

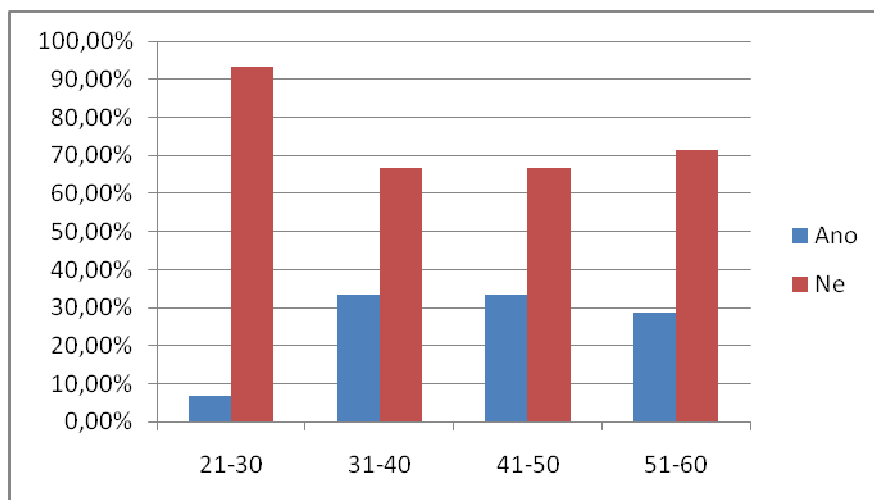
Graf č. 11: Respondenti evidovaní na úřadu práce rozdělení podle pohlaví





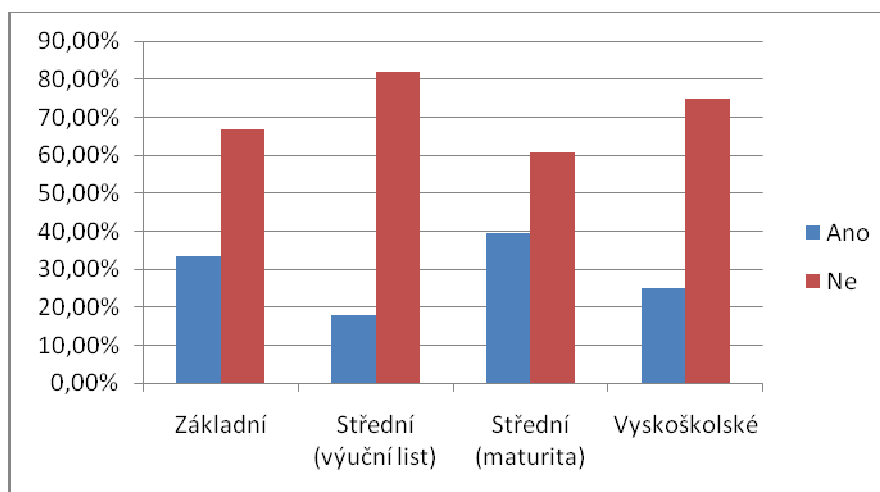
V posledních 24 měsících se ucházelo o práci 6,67% lidí ve věkovém rozmezí 21-30 let a byli nezaměstnaní v průměru 6 měsíců. 33,33% obyvatel 41-50 nemělo ve stanovené době zaměstnání a na úřadu práce byli evidováni průměrně 5,5 měsíců. A v rozmezí 51-60 let shánělo práci 28,57% dotázaných, s tím že jim trvalo najít nové zaměstnání průměrně 8 měsíců. Procentní podíl respondentů, kteří byli registrovaní na úřadu práce, popisuje graf číslo 12.

Graf č. 12: Věkové rozdělení dotazovaných evidovaných na úřadu práce



Za minulých 24 měsíců bylo na úřadě práce evidováno 33,33% jedinců ze základním vzděláním s tím, že získali práci průměrně za 3 měsíce. Lidé, kteří mají výuční list, byli evidováni ve stanovené době 25,64% a najít nové zaměstnání jim trvalo v průměru 11 měsíců. 39,39% absolventů maturitních oborů středních škol využili služeb pracovního úřadu a byli bez práce průměrně 3,5 měsíce. Procento respondentů, kteří mají vysokoškolské vzdělání, dosahuje 25% a tito byli bez práce průměrně 3,5 měsíce. Podíl nezaměstnaných jedinců rozdělených podle vzdělání ukazuje graf číslo 13.

Graf č. 13: Respondenti registrovaní na úřadu práce rozdělení podle vzdělání



### 3.5 Změna práce v následujících 12 měsících

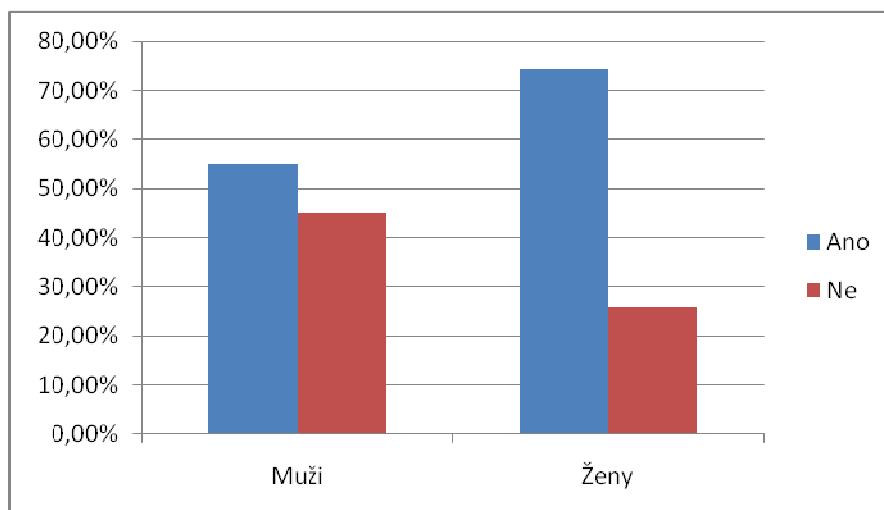
Na otázku, zda respondent zamýšlí v následujících 12 měsících změnit z nějakého důvodu své stávající pracovní místo, odpovědělo 88 dotázaných ne. Pouze jedna žena ve věkovém rozmezí 21-30 let se středním vzděláním zakončeným maturitou odpověděla, že se ve stanovené době bude ucházet o jiné pracovní místo a jako hlavní důvod uvedla, že se cítí nedostatečně finančně ohodnocena. Další osoba, jež se bude ucházet o jiné pracovní místo, je žena ve věkovém rozmezí 31-40 a důvodem jsou přetrvávající nespokojenost se zaměstnavatelem.

### 3.6 Obtížnost nalezení nového zaměstnání

Součástí dotazníku byla též otázka, jestli si respondent myslí, že kdyby byl nucen opustit své stávající zaměstnání, bylo by pro něj problém nalézt nové. 63,33% dotázaných uvedlo, že získat novou práci by pro ně bylo obtížné, zatímco zbylých 36,67% v tom nevidí problém.

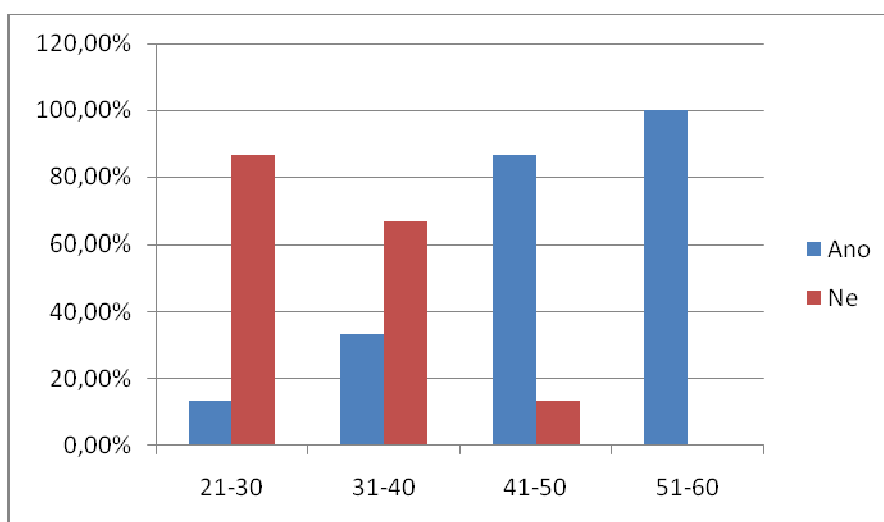
Na tento dotaz muži uváděli téměř vyrovnaně obě možnosti, protože 54,90% si myslí, že najít nové zaměstnání je obtížné a 45,10% má opačný názor. Procento žen, které mají pocit, že získat novou práci je těžké, činí 74,36% a tedy značně převyšuje ty, co v tomto neshledávají problém (25,64%). Toto zjištění zobrazuje graf číslo 14.

Graf č. 14: Obtížnost nalezení nového zaměstnání v závislosti na pohlaví



Rozdělíme-li odpovědi respondentů podle věkových kategorií, zjistíme, že 86,67% občanů města ve věku od 21-30 let si myslí, že získat novou práci není problém a opačný názor má 13,33% mladých lidí. Co se týká jedinců ve věkovém rozmezí 31-40 let, 33,33% si myslí, že najít nové zaměstnání je problematické a 66,67% má protichůdné mínění. Situace se mění u věkové kategorie 41-50, kdy převážná většina soudí, že je složité získat nové pracovní místo (86,67%) a s tímto přesvědčením se neslučuje názor 13,33% dotázaných. Jednoznačnou odpověď na tuto otázku uváděli obyvatelé ve věku od 51-60 let, kdy všichni odpověděli, že by pro ně bylo složité najít novou práci. Náročnost nalezení nového pracovního místa, jak ji pociťují určité věkové skupiny, znázorňuje graf číslo 15.

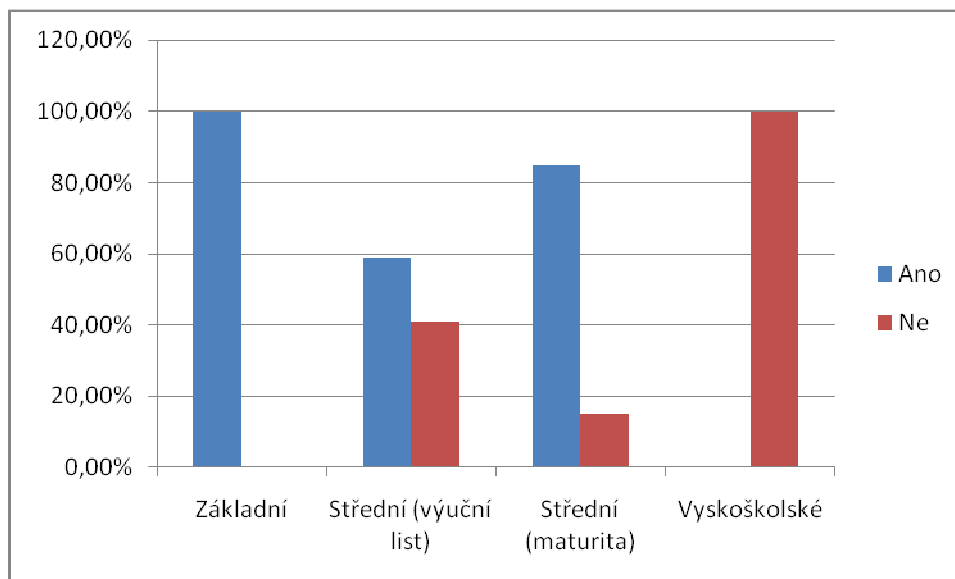
Graf č. 15: Náročnost nalezení nového pracovního místa rozdělená podle věku



Pokud se zaměříme na obtížnost získání nové práce, jak na ni nahlíží náhodně vybraní obyvatelé Hlinska v Čechách, objevují se zde dva extrémy. Zatímco všichni dotázaní

se základním vzděláním odpovídali, že je obtížné najít nové zaměstnání, všichni vysokoškolsky vzdělaní lidé odpověděli, že nevnímají problém s hledáním nové práce. 58,91% respondentů s výučním listem a 84,85% absolventů maturitních oborů středních škol si myslí, že není lehké najít novou práci, a s tímto názorem neztotožňuje 41,03% vyučených a 15,15% obyvatel se středním vzděláním. Výsledek dotazníkového šetření je zobrazen na grafu číslo 16.

Graf č. 16: Náročnost získání nové práce související s nejvyšším dosaženým vzděláním



## Závěr

Pracovní činnost vyplňuje velkou část života člověka, proto je důležité zajistit příznivé podmínky pro její vykonávání. Pracovní spokojenost je termín popisující pocity, které pracovník prožívá při plnění pracovních povinností. Tento jev významně ovlivňuje kvalitu života, fyzické a duševní zdraví jedince. Dalo by se říct, že existuje blízký vztah mezi životní a pracovní spokojeností, což je dáno individuálně odlišným významem práce pro jednotlivce.

Pracovní spokojenost ovlivňuje množství faktorů. Tyto podmínky se obvykle rozdělují na vnější a vnitřní. Vnější jsou takové faktory, které nezávisí na vůli pracovníka, jako jsou fyzikální podmínky, pracovní skupina, styl vedení, pracovní postup, charakteristika práce jako činnosti a finanční ohodnocení. Druhou skupinou jsou vnitřní faktory, které může pracovník ovlivnit. Do této kategorie patří objektivní osobní činitele, vlastnosti osobnosti a motivační faktory.

Bohužel v každé společnosti se vyskytují jedinci, kteří jsou schopni pracovat, ale z nějakého důvodu nechtějí. Proto je velmi důležité pro každý stát stanovit takovou politiku podpor v nezaměstnanosti, aby se tuto skupinu obyvatel podařilo co nejvíce omezit.

Naproti tomu jsou zde jedinci, kteří by pracovat chtěli, ale v současné době vyhovující zaměstnání naleznout nemohou proto, že na trhu práce nemají všichni stejnou možnost získání zaměstnání. Existují skupiny obyvatel, které mají značně zhoršené uplatnění, jako např. romské etnikum, ženy, lidé do 30 let a starší 50 let, jedinci s nízkým vzděláním a jedinci s tělesným postižením.

Problémy současného pracovního trhu jsou spojeny s ekonomickou recesí. Výrobním podnikům významně klesl počet zakázek, což mělo za důsledek masivní propouštění zaměstnanců. Tímto se snížila koupěschopnost obyvatel a krize se přenesla i do sektoru služeb. Nejen, že se rozrostl počet uchazečů o zaměstnání, ale změnila se i jejich struktura. Na úřadech práce jsou nyní evidováni i lidé, kteří do této doby neměli problém najít novou práci, jako např. s vysokým vzděláním. Navíc se situace na pracovním trhu se velmi zhoršila i pro absolventy vysokých škol, kteří velmi těžko získávají zaměstnání v oborech, které vystudovali.

Vlivem situace na pracovním trhu se zvedl zájem o práci u policie a v armádě, kdy se těmto složkám podařilo snížit podstaty zaměstnanců. Též zaměstnavatelé si polepšili, protože si mohou vybrat z mnoha uchazečů, kteří jsou ochotni přijmout horší platové ohodnocení než před ekonomickou krizí.

Z dotazníkového průzkumu vyplývá, že respondenti, kteří si udržují stále stejné zaměstnání, pociťují v práci daleko větší spokojenost než dotázaní, jenž byli nuceni svou stávající práci opustit a hledat si novou. Zde se potvrdilo zjištění, že délka zaměstnání souvisí s pracovní spokojeností a to tak, že čím je zaměstnanec v konkrétní práci déle, tím pociťuje větší spokojenost a naopak.

Obyvatelé, kteří odpověděli, že v poslední době byli propuštěni, častěji uváděli, že se obávají ztráty současné práce, než dlouhodobě zaměstnání. Tento fakt bychom mohli vysvětlit tím, že pokud je pracovník v zaměstnání krátkou dobu, je mezi prvními, kteří jsou propuštěni, pokud je zaměstnavatel z jakéhokoli důvodu nucen redukovat počet pracovníků. Navíc pracuje-li zaměstnanec v podniku dlouhou dobu, je zde zvyklý a má pocit jisté sounáležitosti se zaměstnavatelem, což snižuje subjektivní pocit hrozby ztráty práce.

Dotazníkový průzkum potvrzuje zjištění z teoretické části, že v současné době je na volná pracovní místa daleko větší počet uchazečů, a proto zaměstnanec, který práci má, ji neplánuje měnit a raději přijme stávající pracovní podmínky. Toto tvrzení dokládá fakt, že z devadesáti dotázaných chtějí dobrovolně opustit stávající zaměstnání a ucházet se o jiné pouze dva respondenti.

Zajímavé jsou i zkušenosti dotázaných, kteří byli v poslední době evidováni na úřadu práce. Na otázku, zda pro ně bylo v obtížné najít nové zaměstnání, odpověděla naprostá většina, že pro ně bylo najít novou práci složité. Stejný výsledek uváděli i u dotazu, jestli by pro ně bylo obtížné najít nové zaměstnání v současné době.

Výsledky dotazníkového průzkumu se neshodují s teoretickou částí v tvrzení, že méně spokojeni v práci jsou lidé do 30 let oproti pracovníkům ostatních věkových skupin. Až na zanedbatelné procento dotazovaných v této věkové skupině, které zvolilo možnost ani spokojen, ani nespokojen, všichni odpovídali, že jsou buď velmi spokojeni, nebo velmi nespokojeni. Navíc respondenti ve věku mezi 31-40 lety odpovídali velmi podobně jako dotazovaní do 30 let. Obyvatelé starší 40 let sice nejčastěji uváděli, že jsou se svým

zaměstnáním spíš spokojeni, ale vyskytují se zde i negativní pocity, které u předchozích skupin chybí.

Co se týká vnímání ekonomické krize, z dotazníkového průzkumu vyplývá, že s růstem věku respondentů roste i počet těch, kteří odpovídali, že ekonomickou recesi na svých financích pociťují. Dalo by se říct, že to samé platí i pro nejvyšší dosaženou úroveň vzdělání, kdy vysokoškolsky vzdělaní jedinci pociťují krizi daleko méně než respondenti s ostatními druhy kvalifikace. Tento fakt také do jisté míry nekoresponduje s tvrzením v teoretické části, kde je uvedeno, že by krize měla zasáhnout zaměstnance na všech pracovních pozicích.

## Zdroje

1. BARTOŠOVÁ, Simona, ŠPERKEROVÁ, Marcela. *Učit se, učit se. A co dál?*. Ekonom. 26. 11. 09, č. 47, s. 6.
2. BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha : Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.
3. BUCHTOVÁ, Božena, et al. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha : Grada, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
4. FILIPOVÁ, Hana. *Ideální doba pro zaměstnavatele*. Ekonom. 9.4.09, č. 14, s. 2.
5. FILIPOVÁ, Hana. *Firmy hlásí: není práce*. Ekonom. 21.5.09, č. 20, s. 5.
6. KOLLÁRIK, Teodor. *Psychologické aspekty pracovnej spokojnosti*. Bratislava : Psychodiagnostické a didaktické testy, 1979. 350 s.
7. KOTÝNKOVÁ, Magdalena, NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha : Professional Publishing, 2003. 198 s. ISBN 80-86419-48-7.
8. Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí [online]. 2006- [cit. 2009-11-20]. Dostupný z WWW: <[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni\\_akcni\\_plan/npr2008\\_2010.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/npr2008_2010.pdf)>.
9. Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí [online]. 2006- [cit. 2009-11-20]. Dostupný z WWW: <[http://portal.mpsv.cz/eures/prace\\_v\\_cr/zp\\_vytah/2.pdf](http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_cr/zp_vytah/2.pdf)>.
10. Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí [online]. 2006- [cit. 2009-11-20]. Dostupný z WWW: <[http://portal.mpsv.cz/sz/local/ck\\_info/miranez](http://portal.mpsv.cz/sz/local/ck_info/miranez)>.
11. NAKONEČNÝ, Milan. *Sociální psychologie organizace*. Praha : Grada Publishing, 2005. 228 s. ISBN 80-247-0577-X
12. VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha : Portál, 2004. 870 s. ISBN 80-7178-802-3.
13. ŠPERKEROVÁ, Marcela, PRIKNEROVÁ, Lucie. *Ztráta práce? Realita!*. Ekonom. 26.2.09, č. 8, s. 3.
14. ŠTIKAR, Jiří, et al. *Psychologie ve světě práce*. Praha : Karolinum, 2003. 461 s. ISBN 80-246-0448-5.



## **Seznam tabulek a grafů**

Graf č. 1: Vývoj míry nezaměstnanosti v roce 2009.....	29
Tabulka č. 1: Věkové složení zkoumaného vzorku obyvatel.....	31
Tabulka č. 2: Nejvyšší dosažená úroveň vzdělání.....	31
Graf č. 2: Pracovní spokojenost v závislosti na pohlaví.....	32
Graf č. 3: Pracovní spokojenost v závislosti na věku respondenta.....	33
Graf č. 4: Pracovní spokojenost v závislosti na nejvyšším dosaženém vzdělání.....	34
Graf č. 5: Hrozba nuceného opuštění zaměstnání s ohledem na pohlaví.....	35
Graf č. 6: Hrozba nuceného opuštění zaměstnání v závislosti na vzdělání.....	36
Graf č. 7: Hrozba nuceného opuštění zaměstnání s ohledem na věk respondenta.....	36
Graf č. 8: Vliv finanční krize na ekonomické situaci v závislosti na pohlaví.....	36
Graf č. 9: Vliv ekonomické krize na ekonomické situaci v závislosti na věku.....	37
Graf č. 10: Vliv ekonomické krize podle nejvyššího dosaženého vzdělání.....	38
Graf č. 11: Respondenti evidovaní na úřadu práce rozdělení podle pohlaví.....	38
Graf č. 12: Věkové rozdělení dotazovaných evidovaných na úřadu práce.....	39
Graf č. 13: Respondenti registrovaní na úřadu práce rozdělení podle vzdělání.....	40
Graf č. 14: Obtížnost nalezení nového zaměstnání v závislosti na pohlaví.....	41
Graf č. 15: Náročnost nalezení nového pracovního místa rozdělená podle věku.....	41
Graf č. 16: Náročnost získání nové práce související s nejvyšším dosaženým vzděláním.....	42

## **Seznam příloh**

Příloha 1: Dotazník - pracovní spokojenost a hrozba nezaměstnanosti

Příloha 1:

## **Dotazník - pracovní spokojenost a hrozba nezaměstnanosti**

Jmenuji se Lenka Juklová, studuji na Univerzitě Pardubice a chtěla bych Vás poprosit o vyplnění dotazníku, jehož výsledky použiji pro svou bakalářskou práci na téma Pracovní spokojenost a hrozba nezaměstnanosti. Dotazník je anonymní a data budou zpracována statisticky.

V následujících položkách vyznačte prosím kroužkem na příslušných škálách možnost vystihující nejlépe Vaši vlastní situaci.

1. Pohlaví

- a. Muž
- b. Žena

2. Věk

- a. do 20 let
- b. 21-30 let
- c. 31-40 let
- d. 41-50 let
- e. 51-60 let
- f. 60 a více

3. Nejvyšší dosažené vzdělání

- a. Základní
- b. Střední zakončené výučním listem
- c. Střední zakončené maturitou
- d. Vyšší odborné
- e. Vysokoškolské (Bc.)
- f. Vysokoškolské (Mgr., Ing.)

4. Jste spokojený(á) v současném zaměstnání?

- a. velmi spokojen(a)
- b. spíš spokojen(a)
- c. ani spokojen(a), ani nespokojen(a)
- d. spíš nespokojen(a)
- e. velmi nespokojen(a)

5. Obáváte se, že budete nucen(a) opustit své stávající zaměstnání?

- a. Ne
- b. Ano, ohodnoťte na bodové škále od 1 do 7, kdy 1 je nejméně se obávám a 7 nejvíce se obávám, že budu nucen opustit své stávající zaměstnání? \_\_\_\_\_

6. Pociťujete Vy osobně vliv ekonomické krize na vaši ekonomické situaci?
- Ano
  - Ne
  - Nevím
  - Nechci se vyjádřit
7. Stalo se Vám za posledních 24 měsíců, že jste byl(a) nucena být určitý čas evidován(a) na úřadu práce?
- Ne
  - Ano
- Bylo pro Vás složité najít novou práci?
- Ano
  - Ne
- Jak dlouho Vám trvalo najít nové pracovní místo? \_\_\_\_\_
8. Zamýšlíte v nadcházejících 12 měsících změnit z nějakého důvodu své stávající pracovní místo?
- Ne
  - Ano, z jakého důvodu? \_\_\_\_\_
9. V případě, že byste musel(a) opustit současné zaměstnání, myslíte si, že by bylo pro Vás obtížné nalézt nové?
- Ano
  - Ne