

# JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH ZEMĚDĚLSKÁ FAKULTA

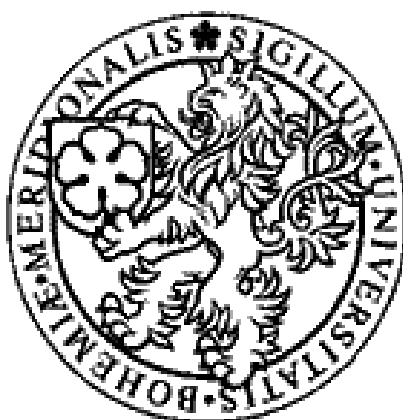
## Katedra práva

---

Studijní program: Zemědělské inženýrství

Studijní obor: Provozně podnikatelský obor

Pracoviště: Ekonomická fakulta, katedra práva



## Vliv ztráty zaměstnání na psychiku člověka

Vedoucí diplomové práce:

Danuše Nichtburgerová, PhDr.

Autor:

Lucie Vávrová

Děkuji PhDr. Danuši Nichtburgerové za odborné vedení a všestrannou pomoc při vypracování této diplomové práce. Dále děkuji zaměstnancům Úřadu práce v Českých Budějovicích a v Písku za poskytnutí informací a za příjemnou spolupráci.

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „**Vliv ztráty zaměstnání na psychiku člověka**“ vypracovala samostatně na základě vlastních zjištění a materiálů, které uvádím v seznamu použité literatury.

V Českých Budějovicích dne 18. 4. 2008

.....  
Lucie Vávrová

# OBSAH

1. ÚVOD.....	6
2. DEFINICE NEZAMĚŠTNANOSTI.....	8
2.1 NEZAMĚŠTNANOST JAKO KRIZOVÁ ŽIVOTNÍ SITUACE.....	9
2.2 VÝVOJ ZKOUMÁNÍ PSYCHOLOGICKÝCH ÚČINKŮ NEZAMĚŠTNANOSTI.....	10
2.3 RIZIKOVÉ SKUPINY NEZAMĚŠTNANÝCH.....	12
2.4 VÝZNAM PRÁCE.....	14
2.5 VLIV NEZAMĚŠTNANOSTI NA RŮZNÉ STRÁNKY ŽIVOTA ČLOVĚKA.....	15
2.5.1 ZTRÁTA SEBEDŮVĚRY.....	15
2.5.2 NEZAMĚŠTNANOST A SOCIÁLNĚ PATOLOGICKÉ CHOVÁNÍ.....	16
2.5.3 NEZAMĚŠTNANOST A ZDRAVÍ.....	16
2.6. ŽIVOTNÍ STRATEGIE NEZAMĚŠTNANÝCH.....	18
2.6.1 CHARAKTERISTIKY OBJEVUJÍCÍ SE U DLOUHODOBĚ NEZAMĚŠTNANÝCH.....	19
2.7. BOJ PROTI NEZAMĚŠTNANOSTI, PSYCHOLOGICKÝ INTERVENČNÍ PROGRAM PRO NEZAMĚŠTNANÉ.....	20
2.8 KARIÉRA.....	22
2.8.1 OSOBNÍ POTENCIÁL, KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ A JEHO VÝVOJ VE SPOLEČNOSTI.....	23
2.8.1.1 Jak zlepšit obraz o sobě samém?.....	25
2.8.1.2 Životní hodnoty.....	26
2.8.1.3 Budoucí perspektivy.....	26
2.8.1.4 Motivace.....	27
2.8.1.5 Rozvoj sítě kontaktů.....	28
2.9 PODPORA KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ.....	29
2.9.1 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁNÍ.....	29
2.10 ZMĚNY NA TRHU PRÁCE.....	31
2.11 KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ V ČR.....	32
3. METODIKA.....	35
3.1 METODICKÝ POSTUP.....	35
4. PŘÍPRAVA A POSTUP PŘI REALIZACI DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....	37
4.1. VÝSLEDKY VÝZKUMU.....	38

4.1.1 VYHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ DOTAZNÍKŮ Z ÚŘADU PRÁCE ČESKÉ BUDĚJOVICE.....	39
4.1.2 VYHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ DOTAZNÍKŮ Z ÚŘADU PRÁCE PÍSEK.....	45
4.1.3 CELKOVÉ VYHODNOCENÍ .....	50
4.2 SHRNUÍ, NAVRHOVANÁ OPATŘENÍ.....	56
5. ZÁVĚR.....	58
6. ABSTRACT, KEY WORDS.....	59
7. PŘEHLED POUŽITÉ LITERATURY.....	60
8. PŘÍLOHY.....	61

*„Každý má právo na volbu povolání a přípravy k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost. Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří tato práva nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje.“ (Listina základních práv a svobod, hospodářská, sociální a kulturní právo, Hlava čtvrtá, článek 26, 1992)*

## 1. ÚVOD

Každý člověk si v průběhu svého života vytváří určitý hodnotový systém. Na jeho předních příčkách jsou zdraví, blahobyt, uznání, rodinná pohoda a zajímavá práce. Jde v podstatě o různé aspekty sociálního života. Tento hodnotový systém se může měnit na základě podmínek, ve kterých žijeme. Jednou z těchto změn, které zasáhnou do života člověka, je nezaměstnanost.

Nezaměstnanost má značný vliv na společenský život i na život nezaměstnaných jedinců. Nejde jen o pokles jejich životní úrovně spojený s poklesem příjmů, ale i hluboké následky nezaměstnanosti pro jejich každodenní život a společenské vztahy a hodnoty. Nezaměstnaní tak vnímají to, že jsou bez práce, ve všech základních sférách - ekonomické, sociální a psychické. Stane-li se člověk nezaměstnaným, a mám teď na mysli dlouhodobou nezaměstnanost, které v následujících kapitolách bude věnována pozornost, ztrácí nejsilnější pouto s realitou, zmocní se ho pochybnost o vlastních schopnostech, nejistota a strach z toho, co přijde. Tím, že přijde o práci mizí nejen odměna jako hlavní zdroj uspokojování životních potřeb, ale zároveň dochází k ničení obvyklého časového rozvržení pracovního dne, ke ztrátě možnosti získávání a udržování pracovních návyků a dovedností, k vytrácení se smyslu života a omezení sociálních kontaktů. To vše má za následek postupnou ztrátu identity a úpadek statusu osobnosti. Všem těmto i dalším aspektům se budu ve své práci věnovat.

Téma nezaměstnanosti bylo vybráno především proto, že se jedná o problém stále aktuální, a může se týkat každého z nás. Díky studiu potřebných materiálů jsem dospěla k přesvědčení, že pokud je jedinec na nezaměstnanost připraven a ví, co od ní očekávat, lépe se s ní vyrovnává. Kromě literatury uvedené v seznamu byly sbírány i aktuální informace na internetu, především na portálu MPSV.

V první části práce bude věnována pozornost nezaměstnanosti, zaměřím se především na to, jaký má ztráta zaměstnání vliv na psychiku člověka. V druhé části vymezím, co je kariéra a jaký přínos spočívá v kariérovém poradenství. V praktické části se budu zabývat prožíváním nezaměstnanosti mužské a ženské části populace starší padesáti let v okrese České Budějovice a Písek.

## 2. DEFINICE NEZAMĚŠTNANOSTI

Definovat nezaměstnanost je velmi složité. Podle Mezinárodního úřadu práce v Ženevě je definice založena na tom, že osoba schopná práce je z možnosti pracovat v placeném zaměstnání vyřazena, se svým vyřazením se však nespokojuje a hledá si nové placení zaměstnání. Na základě této teorie se dá zjednodušeně říci, že nezaměstnaným je ten, kdo není zaměstnaný, ale aktivně práci hledá nebo čeká, až se do práce bude moct vrátit. Nezaměstnaností tak rozumíme existenci skupiny obyvatel, která je práce schopná a nabízí své uplatnění. To však na trhu práce nenachází.

Nezaměstnanost je náročnou životní situací. Tou se člověku jeví taková situace, která je:

- nečitelná, nepřehledná, nejasná. Problém je v tom, že jedinec se nemůže v situaci vyznat, nerozeznává prvky situace a vztahy mezi nimi
- (aktuálně) neřešitelná, jedinci chybí představa řešení situace (záměr, koncepce)
- nezvládnutelná. V tomto případě jedinec obvykle mívá náhled do situace i představu o tom, za jakých okolností by byla řešitelná, ale má pocit, že mu chybí prostředky potřebné k řešení
- ohrožující, což znamená, že změna situace může znamenat buď aktuálně, nebo následně ohrožení jedince, jiných vztažných hodnot nebo osob ( Řezáč, 1998)

Nezaměstnanost má negativní ekonomické a sociální důsledky, způsobuje ztrátu statků a služeb, které by mohly být nevyužitými pracovníky vytvořeny. Současně zatěžuje státní rozpočet, protože jsou z něho vypláceny dávky v nezaměstnanosti, přináší celou řadu negativních sociálních důsledků a způsobuje pokles životní úrovně nezaměstnaných. Z uvedených vět je zřejmé, že nezaměstnanost může být příčinou individuálních problémů, jejichž přetrvání může přerůst v problémy celospolečenské. Člověk, který ztratí zaměstnání, může například nadměrně užívat léky, na které doplácí státní zdravotnictví, v extrémním případě užívat návykové drogy, což může vést ke kriminální činnosti, může přijít o bydlení, rodinu... Společnost je v této souvislosti zatížena tím, že musí poskytnout nezaměstnanému jednak nejnutnější prostředky pro přežití, jednak prostředky, jejichž potřeba vznikla v důsledku problémů spojených s nezaměstnaností (lékařská péče, léky, náklady na rozvodová



řízení, likvidace důsledků zvýšené kriminality...) Nejen tento výčet je tedy důvodem, proč je nezaměstnanost záležitostí celé společnosti, která by se tímto problémem měla zabývat.

## 2.1 NEZAMĚSTNANOST JAKO KRIZOVÁ ŽIVOTNÍ SITUACE

Nezaměstnanost je zátěžová, krizová životní situace<sup>1</sup> a to, jak se s ní člověk vyrovná, záleží na mnoha faktorech. K těm nejdůležitějším počítejme celkovou finanční situaci, míru sociální podpory v rodině a širším sociálním okolí, fyzické a psychické zdraví, vzdělání, kvalifikaci a její uplatnění, z individuálních faktorů vztahující se k nezaměstnanému člověku pak sehrávají důležitou roli věk, pohlaví, odolnost vůči zátěži, aktivita, motivace k práci a její subjektivní význam. Pro muže bývá ztráta zaměstnání obvykle závažnější než pro ženu, ta se totiž může, na rozdíl od muže, obhájit tím, že se stará o domácnost a o děti, od muže se pak očekává, že bude rodinu chránit a živit. Nejlépe se s nezaměstnaností vyrovnávají lidé, kteří byli v předchozím zaměstnání nespokojeni či mají naspořeno dostatek finančních prostředků. Největší problémy s přizpůsobením se novému statusu nezaměstnaného mívají lidé ambiciózní.

Z hlediska návratu klienta do pracovního procesu je důležitá délka trvání nezaměstnanosti, krátkodobá nezaměstnanost nezanechává takové důsledky jako nezaměstnanost dlouhodobá. Ta jednak naruší duševní rovnováhu, snižuje rodinnou soudržnost. Obecně pak platí, že čím déle trvá, tím je menší šance opět práci najít. Znovuzařazení dlouhodobě nezaměstnaných vyžaduje vyšší náklady než zprostředkování práce osobám, pro které je nezaměstnanost jen krátkou životní epizodou. Dlouhodobě nezaměstnaný člověk není totiž schopen ihned po nástupu do nového zaměstnání podávat takové výkony, které podával v zaměstnání předchozím, a které se od něj očekávají. V nejhrošším případě s sebou tento typ nezaměstnanosti přináší vyřazení z pracovního procesu, a tento fakt s sebou přináší řadu problémů, jako ztrátu pracovních návyků a kvalifikace, sociální izolaci, alkoholismus, drogy. Obecně platí, že čím déle člověk práci hledá a čím více má za sebou neúspěšných pokusů, tím více se u něj projevuje klesající zájem o práci. Řada

---

<sup>1</sup> Řezáč (1998) zmiňuje termín náročná životní situace. Pojem náročnost podle něj vyjadřuje do značné míry spíše subjektivní stránku vztahu člověka a okolí. Člověku se obvykle jeví jako náročné to, na co mu chybí dostatek sil nebo jiných vnitřních předpokladů. Na druhé straně se lze shodnout na tom, že některé životní situace jsou pro člověka náročné především vlivem vnějších okolností, sem právě patří ztráta zaměstnání. Náročná životní situace je pak taková situace, která je nečitelná, neřešitelná, nevládnutelná a ohrožující.

nezaměstnaných se ocitá na okraji společnosti a stává se tak prakticky nezaměstnatelnou skupinou osob. Dlouhodobá nezaměstnanost má nepříznivé důsledky nejen pro nezaměstnaného jedince, ale pro celou společnost. To se může týkat zatížení státního rozpočtu, nárůstu sociálně patologických jevů, nestability společnosti. Právě proto se dlouhodobá nezaměstnanost ocitá v centru pozornosti společnosti.

## **2.2 VÝVOJ ZKOUMÁNÍ PSYCHOLOGICKÝCH ÚČINKŮ NEZAMĚŠTNANOSTI**

Jedny z prvních studií, které se zabývaly psychologickými důsledky nezaměstnanosti jsou ty, které vznikly ve třicátých letech 20. století. I když vznikaly v době hospodářské krize, dosáhly věhlasu klasických výzkumů a jsou inspirací a východiskem pro další metodologická poučení a poznatky. Jedním z prvních výzkumů je ten, který se realizoval pod vedením sociologického semináře Masarykovy univerzity v Brně právě v první polovině třicátých let. Výsledkem byla Zwickerova studie, která podává obraz o materiálních, psychologických a sociálních dopadech nezaměstnanosti. Jedná se o výpověď 200 případů nezaměstnaných z brněnského regionu, kteří tak poskytly údaje o svém zdravotním stavu, obtížném zvládnutí nároků rodinného života i názor na hodnocení péče o nezaměstnané ze strany státu. Toto hodnocení bylo převážně negativní

Bohatým zdrojem myšlenek pro následné výzkumy psychologickým účinků nezaměstnanosti byla klasická sociografická studie Marenthal. Jedná se o název rakouské vesnice, kde byla ve třicátých letech uzavřena továrna na výrobu lnu. Podrobně se této problematice věnuje M. Jahodová (1933). Ta sumarizovala tamní situaci takto:

- finance: redukce již dříve nízkých příjmů na cca 60%
- změna materiální stránky životního stylu: drastické úspory všeho, cca 90% rozpočtu rodin na stravu, takže např. oprava bot apod. se stala problémem
- zdravotní stav: obecně zhoršen, u dospělých i dětí
- emocionální stav: apatie a deprese dospělých, časté rozpady manželství
- personální vztahy: pozitivní výjimky: více času pro rodinu, jisté omezení alkoholismu díky nedostatku prostředků. Obecnější obrat však spočívá v nárůstu sporů, úniků ze sociálních vztahů a přátelství

- sociální zájmy a aktivity: všeobecný pokles. Nejen tam, kde aktivity vyžadovaly jisté finance, ale i pokles frekvence procházek, nebo setkání přátel. Prudký pokles výpůjček v místní knihovně
- politické aktivity: pokles členstva ve všech organizacích

Pozdější šetření se zaměřila více na stránky psychologické také proto, že příprava obyvatelstva na nezaměstnanost se od té doby zásadně změnila.

Během třicátých let vedla Jahodová další sociografickou studii psychologických důsledků nezaměstnanosti v jižním Walesu. Ve srovnání s Marienthalskou studií, která popisuje proces postupné rezignace nezaměstnaných od beznaděje po naprostou apatii, v této studii převažoval u nezaměstnaných postoj rezignace. Autorka vysvětluje, že reakci jedinců v této lokalitě ovlivnila hlavně výše a četnost dávek v nezaměstnanosti.

Hlavní výzkumné trendy, které se objevují v pracích M. Jahodové a například E.W. Bakemmy, který studoval psychologické důsledky nezaměstnanosti ve třicátých a čtyřicátých letech, nalzáme i ve studiích P. Eisenberga a P.F. Lazarsfelda, kteří formulovali tzv. teorii stádií. Jedná se o popis postupných změn v psychice a chování nezaměstnaných, a to od počátečního šoku přes střídání fází optimismu a pesimismu až po stadium rezignace, přičemž jsou zdůrazňovány individuální rozdíly jako věk, pohlaví či ekonomický a sociální status jedinců.

Do jednotlivých fází se dostávají nezaměstnaní velmi individuálně, po různých obdobích. Nemusí projít všechna období, protože to závisí na jejich celkové situaci, na tom, jak rychle najdou zaměstnání apod. První etapou bývá obvykle šok jako počáteční reakce člověka, kdy odmítá přijmout skutečnost, že se stal nezaměstnaným. Následuje optimismus, nezaměstnaní obvykle mobilizují své síly a snaží se situaci změnit. V této době, která obvykle trvá tři měsíce, hledají usilovně nové zaměstnání, budoucnost vidí v pozitivním světle. Problém nastává v okamžiku, kdy nenaleznou žádnou práci, žádné řešení, dostávají se tak do stádia pesimismu, rezignace, upadají do apatie. Tato fáze, trvající tak půl roku, je typická poklesem aktivity v hledání zaměstnání, nástupem pocitů méněcennosti, snížením sebeúcty. Poslední fázi můžeme označit jako fatalismus, ta se projevuje nárůstem apatie vůči společnosti, odmítáním základních lidských a občanských hodnot. Jak již bylo uvedeno, záleží velice na osobě a osobnosti nezaměstnaného jedince, můžeme však říci, že lépe snášejí nezaměstnanost lidé s dostatečnými úsporami, vyšším vzděláním a oporou svých nejbližších. Velice špatné jsou účinky starších jedinců, kteří mají menší šance na znovuzískání pracovních

příležitostí a u nejmladších nezaměstnaných osob. Důsledkem nezaměstnanosti je pak postupný úpadek, ztráta sebedůvěry a společenského statusu, ztráta smyslu každodenní činnosti, konflikty v běžném sociálním styku, zhoršení psychického i fyzického stavu.

Dalšími, kdo se zabývali psychologickými účinky nezaměstnanosti byli G.E. O'Brien (1986), D.M. Fryer a R.L. Payne (1986). Ti používali již širší repertoár metod než byl ve třicátých letech, nejčastěji užívány jsou ankety, dotazníky, rozhovory či různé druhy psychologických stupnic.<sup>2</sup> Autoři berou v úvahu právě veličiny, které ovlivňují „psychickou pohodu“ jedince. Jedná se o délku nezaměstnanosti, věku, pohlaví, sociální třídu, zaujatost pro práci, finanční tíseň, zkušenost z předchozího zaměstnání a sociální podporu. „Autoři docházejí k závěru, že nezaměstnanost má pro jedince negativní následky, a to jak v oblasti psychického, tak i fyzického zdraví.“ (Výrost, Slaměnik, 2001)

V devadesátých letech byly předloženy výzkumy z Holandska, které provedli G. Engbersen, G. Schuyt a K. Timmer. Výsledkem byla studie Kultura nezaměstnanosti (Leyden, 1990), která stanovila, že velkou roli v reakcích na nezaměstnanost hraje společenské a místní prostředí. „Výzkumy totiž ukazovaly, že systém sociálního zabezpečení jakoby paradoxně udržoval nezaměstnané na svých místech. Zůstávají pasivní, s malou snahou změnit předcházející pracovní místo.“ (Výrost, Slaměnik, 2001)

## 2.3 RIZIKOVÉ SKUPINY NEZAMĚŠTNANÝCH

Položme si otázku, koho se dlouhodobá nezaměstnanost týká. Na tuto otázku bychom si mohli odpovědět, že jde především o lidi nekvalifikované, mladé bez praxe, zdravotně postižené, ženy s malými dětmi, ale i lidi starší, přicházející emigranty, Romy, atd. Čeští autoři zabývající se problematikou nezaměstnanosti (Blatníková, Mareš, Buchtová a jiní) se shodují v tom, že kromě uvedených postihuje dlouhodobá nezaměstnanost i jedince, kteří byli předtím zaměstnání dlouhodobě a jejich pracovní místo bylo stabilní, osoby s kumulovanými handicap (rodinné a zdravotní problémy), osoby ze zaostávajících a venkovských oblastí či osoby dříve trestané. Hodaňová (1997) doplňuje tuto skupinu o osoby nevhodné pro dlouhodobé umístění v důsledku nespolehlivosti a snížené přizpůsobivosti (poruchy chování, agresivita, alkoholismus). Pod pláštěm dlouhodobé nezaměstnanosti se zároveň koncentrují

---

<sup>2</sup> Zajímavé jsou výzkumy Američanů Cobba a Kasla (1977), kteří v rámci svých fyziologických měření nezaměstnaných využili též biochemickou analýzu vzorku moče a krve a dotazníky ke zjištění subjektivního pocitu zdraví

osoby bez skutečného zájmu trvale pracovat. Podle průzkumů (Vavrečková, 1998) v průměru asi třetina dlouhodobě nezaměstnaných měla zájem trvale pracovat, asi 20 % mělo zájem o krátkodobou nebo příležitostnou práci a asi 45 % se práci vyhýbalo nebo zájem o práci pouze předstíralo. Častým důvodem nepřijetí nabízeného zaměstnání je nízká mzda ve vztahu k sociálním dávkám (oficiálně jsou často uváděny jiné, společensky přijatelné důvody). Pro nezaměstnané, kterým chybí vnitřní motivace uspokojovat vyšší sociální potřeby prostřednictvím zaměstnání (seberealizace, profesní růst, profesní kariéra), je jediným motivem k práci zajištění vyšší úrovně spotřeby. V případě, že to vzhledem k nízké mzdě není možné, je výhodnější nepracovat. Asi pětina dlouhodobě nezaměstnaných nemá zájem trvale pracovat z důvodu přivydělávání si mimo oficiální trh práce. Tito nezaměstnaní se na úřadě práce registrují účelově, neboť tak nemusejí platit zdravotní a sociální pojištění a mají nárok na finanční podporu od státu.

Můžeme tedy říci, že nezaměstnanost ohrožuje určité skupiny populace. Tuto teorii potvrzuje zkušenost téměř ze všech průmyslově vyspělých zemí. Je zřejmé, že právě na tyto skupiny musí být zaměřena politika zaměstnanosti. Tyto cílové skupiny potřebují kromě toho zvýšenou pomoc pracovně profesního a psychologického poradenství.

Absolventi středních a vysokých škol, kteří se ucházejí o místo, jsou mezi ostatními uchazeči značně znevýhodněni. Nemají zkušenosti ani pracovní nároky, postrádají též určité pracovní kontakty, které by jim usnadnily lepší orientaci na trhu. „S nezaměstnaností absolventů středních škol a mladistvých bez zájmu o získání zaměstnání se objevují i závažné výchovné a psychologické problémy.“ (Výrost, Slaměník, 2001) Neosvojení pracovních návyků a nuda může vést k sociálně patologickému chování a tím pádem i vyřazení ze společnosti. Inspiraci k řešení této situace můžeme hledat v zahraničí, kde jsou poskytovány mladistvým programy výcviků, kde získají kvalifikaci a první zkušenosti pro získání trvalého zaměstnání. Pro mladé lidi do 20 let jsou pak zaměřeny systémy podpor pro zaměstnavatele, kteří je přijmou do zaměstnání.

Ani ženy to nemají s postavením na trhu práce snadné. Zaměstnavatelé často nepřihlížejí k výkonnosti a schopnosti žen, ale přijímají raději muže, protože ti nejsou zatíženi péčí o děti a domácnost. „Ekonomicky ohrožené jsou v současné době zejména neúplné rodiny.“ (Výrost, Slaměník, 2001)

Vzhledem ke stále se zvyšujícímu důrazu na produktivitu a výkon současné společnosti mají čím dál menší šanci uplatnit se v zaměstnání i lidé zdravotně postižení. I když dosavadní systém sociálního zabezpečení se podílí na zajišťování jejich základních materiálních potřeb, je nutné se zaměřit i na společenskou integraci těchto lidí.

V současné struktuře dlouhodobé nezaměstnanosti jsou největší skupinou nekvalifikovaní pracovníci, jejichž část tvoří i absolventi základních škol. Jde zejména o lidi obtížně vzdělavatelné, často s malým zájmem o práci. Patří sem i alkoholici, recidivisté či lidé propuštění z výkonu trestu. To, že o ně nebude na trhu práce zájem může být jednou z příčin, proč se stanou potenciálním kriminálním společenským problémem.

„Vzhledem ke zvyšujícím se nárokům uplatnění pracovní síly na trhu práce, kde výraznou roli sehrává úroveň kvalifikace a rozsah a kvalita sociálních dovedností, bude romské etnikum stále obtížněji získávat zaměstnání. Většina Romů totiž absolvuje pouze základní vzdělání a nezískává další kvalifikaci; značná část žáků této populace dokonce neukončí ani základní vzdělání.“ (Výrost, Slaměník, 2001)

Byly zde jmenovány rizikové skupiny nezaměstnaných, nejtěživěji však prožívají ztrátu zaměstnání lidé ve věku 41-50 let (Buchtová, 1992). Obecně platí, že čím je člověk starší, tím obtížněji a pomaleji se přizpůsobuje novým životním situacím. Lidé v této věkové kategorii prožívají ve větší intenzitě pocity bezradnosti spojené se strachem, psychickou tenzí, nejistotou a postupnou ztrátou sebedůvěry. Spolu s pracovní rezignací se projevuje i rezignace na společenskou aktivitu.

Osoby, které mají znevýhodněné postavení na trhu práce, se většinou vyznačují nízkou úrovní vzdělání, nedostatečnou motivací k jeho rozšiřování, málo podnětným sociálním zázemím a zdravotními problémy.

Nezaměstnaného může postihnout ztráta kontaktů, finanční problémy, ztráta společenské prestiže, ztráta autority v rodině, nebezpečí podlehnoutí smutku a depresím, častější návštěvy psychologů a psychiatrů, ztráta sebevědomí, nebezpečí podlehnoutí alkoholu a dalším drogám. Řešení nezaměstnanosti není žádným jednoduchým a řešitelným problémem a samotné sociální a psychické aspekty jsou fakty, které hledání zaměstnání neusnadňují. Dříve než se budu věnovat sociálně - psychologickým aspektům nezaměstnanosti, považuji za důležité uvést, jaký význam má vlastně práce pro člověka, aby bylo zřetelné, co všechno člověk ztrácí, pokud se stává nezaměstnaným.

## **2.4 VÝZNAM PRÁCE**

Práce sehrává v životě lidí důležitou roli. Již vzdělání mladého člověka je chápáno jako příprava na jeho budoucí povolání. O svém zaměstnání člověk hovoří i jako o jedné

z předních věcí, pokud se má představit. Hodnota práce je ve slovanské společnosti postavena v žebříčku hodnot vysoko. Lidé si čím dál tím více uvědomují, jak velký význam pro ně práce má, mít zaměstnání, na rozdíl od předchozích let, dohání v hodnotovém žebříčku rodinu, přátele či zdraví.

Konkrétní význam práce pro člověka je několikerý, významný je význam sociální, ekonomický a kulturní. Práce je mimo jiné zdrojem prostředků pro zajištění nejzákladnějších potřeb. Umožňuje kontakt s lidmi, udržuje člověka v činnosti a životní aktivitě, dává pocit seberealizace, užitečnosti a potřebnosti, umožňuje něco dokázat a převést schopnosti, zajišťuje potřebný příjem, dává zapomenout na soukromé starosti. Z daného výčtu je zřejmé, že práce neposkytuje jen prostředky pro život, ale souvisí i s rovinou společenského uznání, ocenění a s rovinou sociálního zařazení.

## **2.5 VLIV NEZAMĚSTNANOSTI NA RŮZNÉ STRÁNKY ŽIVOTA ČLOVĚKA**

Problém nezaměstnanosti je nejen otázkou psychologickou, ale i právní, administrativní, etickou, je otázkou aktivity, kulturnosti a strategie odborů, otázkou rodiny dotčeného pracovníka a jejich sociálního prostředí atd. Zkrátka jde o problém široký. V následujících kapitolách však s ohledem na téma a cíl práce zaměřím především na psychologické aspekty. Z těch ostatních je však potřeba zmínit změnu statusu, zátěž rodinných vztahů, snížení životní úrovně, změnu vnímání času, sociální izolace, ztráta zájmu o život ve společnosti atd.

### **2.5.1 ZTRÁTA SEBEDŮVĚRY**

Pokud člověk nemůže delší dobu sehnat vhodné zaměstnání, dochází přirozeně ke snížení či ztrátě jeho sebedůvěry. Nezaměstnaný ztrácí sebeúctu a jeho sebevědomí je narušené. K tomuto jevu dochází nezávisle na tom, jestli si nezaměstnaný způsobil svou situaci sám či ne. Čím déle nezaměstnanost trvá, tím více ztrácí člověk nejen důvěru v nalezení zaměstnání, ale i sám v sebe. Mnoho nezaměstnaných považuje své negativní

postoje, neadekvátní způsob jednání a nepříznivé životní okolnosti za něco nezměnitelného. Ztrácejí jistotu, mají zábrany svobodně se vyjadřovat. Problémy s komunikací vedou často k pocitu bezmocnosti a silným zábranám, které negativně ovlivňují jejich ucházení se o místo. Snížené sebevědomí a další okolnosti vedou tedy k tomu, že se nezaměstnaní neumějí ani dobře „prodat“ jako pracovní síla.

## **2.5.2 NEZAMĚSTNANOST A SOCIÁLNĚ PATOLOGICKÉ CHOVÁNÍ**

Sociálně - psychologické důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti se v chování člověka projevují tedy i nárůstem dysfunkčního chování. To se projevuje například zvýšenou konzumací alkoholu, léků a drog, kriminalitou, zvyšující se delikvencí a počty sebevražd či pokusů o ně. Tento typ sebevražd (zvaný též parasuicid neboli demonstrativní sebevražda ) je výrazem psychických potíží, jakýmsi voláním o pomoc. Jedinec nezná vlastně ani jiný způsob, jak ostatním naznačit, že má problém. Také ve Slovenské republice stoupá počet případů sebevražd v souvislosti se ztrátou práce. Statistiky potvrzují výše zmíněnou hypotézu, že nejčastěji dobrovolně odcházejí lidé ve věku 40-50 let, následují je starší občané.

Strach z nezaměstnanosti už v minulosti vyvolal také několik rasových a meziskupinových konfliktů. Například podle výzkumů ve Velké Británii jsou dělníci z odvětví a území, kde dochází k velké migraci na trhu pracovních sil, více zastoupeni mezi militantními fotbalovými fanoušky.

## **2.5.3 NEZAMĚSTNANOST A ZDRAVÍ**

Rozsáhlá literatura dokládá, že řada tělesných nemocí je spojena se sociálním stresem. Byla vyvinuta řada nástrojů k měření důsledků životních událostí jako Social Readjustment Rating Scale nebo Life Events Inventory, byla navržena řada modelů vysvětlujících jejich působení. Vcelku je přijato, že mezi závažné životní události patří i ztráta zaměstnání. „Mezi nezaměstnanými je více nemocných, méně adjustovaných a méně šťastných lidí, než mezi zaměstnanými. (Štikar, Rymeš, Riegel, Hoskovec, 2003)

Souvislost mezi zhoršením fyzického zdraví lidí a nezaměstnaností prokázaly již výzkumy ve třicátých letech. Marie Jahodová (1933) ve své Marienthalské studii



dokumentuje, že víc než jedna třetina dětí z nezaměstnaných rodin měla zhoršený zdravotní stav a pouze 16% dětí nemělo vážnější zdravotní diagnózu. Také výsledky výzkumů ve Velké Británii dokumentují (Jahodová, 1982), že výskyt nemocnosti byl v rodinách nezaměstnaných o 48% vyšší.

Zwickerova studie zabývající se postižením materiálních, psychologických a sociálních dopadů nezaměstnanosti v Brně dokumentuje, že více než jedna polovina všech nezaměstnaných „pocívala celkovou ochablost, zhoršení fyzického a psychického zdraví.“ (Výrost, Slaměník, 2001) Zatímco dřívější fyzické strádání spojené se ztrátou práce se týkalo nedostatečné výživy a často i podvýživy, dnes díky sociálnímu zabezpečení je výskyt nemocí spojený převážně se stresem. Tomu se dříve nepřikládalo tak veliký vliv. Dnes se však již ukazuje, že stres dokáže měnit řadu funkcí lidského organismu, o nichž se to dříve nepředpokládalo. Podle míry psychické zátěže je ztráta zaměstnání na čtvrtém místě tabulky stresových situací ihned za úmrtím partnera, rozvodem či uvězněním (T.H. Holmes, 1967) Právě vysoká hodnota závažnosti v seznamu životních událostí potvrzuje předpoklad, že ztráta práce je pro mnoho lidí událostí traumatizující.

Stav, ve kterém se nezaměstnaný nachází, je pro něho stresovým stavem. Ten je popisován jako „silná frustrace, vzniklá tehdy, působí-li na člověka nadměrně silný podnět dlouhou dobu nebo ocitne-li se v nesnesitelné situaci, jíž se nemůže vyhnout, a setrvává-li v ní.“ (Křivohlavý, 1994)

Dlouhodobý stres má za následek narušení imunitního a kardiovaskulárního systému člověka. Buchtová (2006) uvádí, že vlivem stresu dochází například ke snížení imunity protiinfekční a nádorové, ke snížení odolnosti buněčných membrán proti poškození, ke změnám metabolismu řady látek s dopadem na zvýšený výskyt alergií, diabetu, astmatu a dalších onemocnění. S.V. Kasl (1975) uvádí souvislost mezi stresem z nezaměstnanosti a zdravím nepříznivými návyky- kouření, alkohol, léky, drogy a kardiovaskulárními onemocněními. „Ukazuje se také, že zpočátku subjektivně pocíťované neurotické potíže jsou prvními symptomy a impulzem závažnějších, často chronických, onemocnění.“ (Výrost, Slaměník, 2001)

Mezi nezaměstnanými dochází také ke zvýšenému výskytu nemocí dýchacího ústrojí, dále plicních a ischemických srdečních obtíží. Prožívání stresu ovlivňuje negativně CNS, což se projevuje hypertenzí či zvýšenou hladinou cholesterolu nebo sacharidů v krvi. Buchtová (1999) uvádí, že při výzkumu, který vedla, uváděla více než polovina respondentů v souvislosti se ztrátou práce subjektivní příznaky neurotických potíží projevujících se úzkostí, vnitřním neklidem, podrážděností, migrénami, bolestmi hlavy, nespavostí, zvýšenou

unavitelností, žaludečními potížemi atd. , přičemž častěji se neurotické příznaky vyskytovaly u žen, ovšem podle studií z roku 2002 byly ve skupině nad 40 let častější u mužů (77%). Lidé, kteří trpěli zdravotními problémy ještě před ztrátou zaměstnání pak uvedli, že se jejich zdravotní stav následkem nezaměstnanosti zhoršil.

Vztah mezi nezaměstnaností a zdravotním stavem, posuzovaným objektivně, je ovlivněn několika faktory:

- 1) Zaměstnaní lidé méně navštěvují lékaře, méně pobývají v nemocnicích a lázních, protože se bojí o své pracovní místo a zároveň nechtějí přijít o plnou mzdu.
- 2) Mezi nezaměstnanými bývá více uznaných nemocí, než odpovídá skutečnosti. Lékaři přiznávají nemoc spíše lidem bez zaměstnání než lidem zaměstnaným.
- 3) Nepřímý vliv na zhoršení zdravotního stavu má nadměrné požívání nikotinu, alkoholu a drog během nezaměstnanosti
- 4) Nepřímý vliv má také vzrůstající finanční nouze a problémy v partnerství. Výsledky statistických analýz Kesslera a kol. (1988) potvrdily, že při absenci finanční tísně v období nezaměstnanosti se zdravotní důsledky snižují na polovinu.

Zvládání situace dlouhodobé ztráty práce je dramatický proměnlivý proces, který se liší od běžného adaptivního chování. Mezi zdroje, které mohou tlumit účinky stresu a pomoci člověku vyrovnat se s danou situací, patří jeho zdraví a životní energie, jeho motivace, cíle, hodnoty, ale i zkušenosti a obratnost při řešení problémů. Dále sem můžeme zařadit i společenskou přizpůsobivost jedince, způsob a míru jeho společenské podpory, zejména rodina a přátelé.

## **2.6 ŽIVOTNÍ STRATEGIE NEZAMĚSTNANÝCH**

„Nezaměstnanost významně modifikuje sociální chování člověka, které se projevuje ve specifických životních strategiích, jak promyšlených, tak i intuitivních. Cílem těchto strategií je adaptivně se vyrovnat se situací ztráty zaměstnání takovým způsobem, aby byla co nejméně ohrožena psychická rovnováha jedince.“ (Plesník, V. a kol., 2001)

Každý nezaměstnaný má jiné adaptační schopnosti, které vedou k volbě různých životních strategií. (Lazarus 1984, Bollová 2000) a (Kuhl 1994, Bollová 2000) popisují dva typy nezaměstnaných: Aktivní se snaží neustále vyhledávat nové informace ze všech dostupných

zdrojů, pasivní se novým informacím vyhýbá, vyčkává, že se situace vyřeší sama o sobě, snaží se nemyslet na svoji situaci, nezaměstnanost si nepřipouští. Je možné, že se z aktivního typu člověka stane po měsících marného snažení typ pasivní.

Mareš (2002) uvádí tři základní typy životních strategií nezaměstnaných:

- strategie spojené s hledáním nového zaměstnání

-strategie související s přežitím v nových podmínkách (omezení spotřeby, postupné zřeknutí se původního rozsahu potřeb, hledání alternativních způsobů uspokojování potřeb, ať už legálními či nelegálními prostředky, rezignace a apatie)

-strategie překonávání stigmatu spojeného s nezaměstnaností (vytěsnění nepříznivé situace z vědomí, úniku do sociálního prostoru, kde nezaměstnanost není stigmatizací, zatajování situace nezaměstnanosti, plnění obecných očekávání spojených s rolí nezaměstnaného, chápání své situace jako situace způsobené vnějšími okolnostmi, což umožňuje udržení sebevědomí, rozvíjení aktivit volního času, účast na aktivitách zaměřených do budoucna, např. rekvalifikace, vzdělávání, únik do pozice se společensky hodnotnějším statutem (budoucí matka, žena v domácnosti, student, předčasný důchodce).

Pokud si nezaměstnaný nenajde práci včas, nejlépe do 6měsíců, dochází k takovým změnám v osobnosti, motivaci a psychickém stavu, které ztěžují znovu zapojení do pracovního procesu (Bolla, 2001). Po delším období nezaměstnanosti jsou deficity postižení tak velké, že životní dráha nezaměstnaných může končit nemocí, případně invalidním důchodem.

## **2.6.1 CHARAKTERISTIKY OBJEVUJÍCÍ SE U DLOUHODOBĚ NEZAMĚSTNANÝCH**

Podle českých průzkumů (Buchtová, 2002) se u dlouhodobě nezaměstnaných setkáváme s faktory, které jsou dědictvím minulého vývoje naší společnosti.

Posuzování vlastních schopností je značně neobjektivní, chybí reálná představa o aktuálních i potencionálních pracovních předpokladech pro trh práce. Lidé nevědí ani to, co by mohli trhu práce nabídnout, ani to, jaká je poptávka trhu práce. Jsou bezradní v rozhodování o tom, které profesní dovednosti a znalosti by mohli začít rozvíjet. Jsou příliš

zatížení představou vlastních odborných schopností potvrzených v minulém zaměstnání. Je jim cizí i samotná myšlenka nutnosti celoživotního vzdělávání a aktivního úsilí o vlastní profesní rozvoj.

- nedostatečná pracovní sebereflexe

- snížený pocit odpovědnosti, ten nezaměstnaní přenášejí na společnost a její instituce

- neprožitá zkušenost změny zaměstnání či ztráty práce spočívající v nepřipravenosti na tuto situaci

- nedostatečné právní vědomí. Podle průzkumu Buchtové, 66 % pracovníků nemělo jakékoliv informace o právech a povinnostech nezaměstnaného.

- odborná nekompetentnost pracovníků úřadů práce. Jednání pracovníků úřadu práce postrádá individuální přístup, chybí zde i spolupráce jednotlivých služeb v rámci ÚP.

- nedostatečné využívání zdrojů informací

Velká část nezaměstnaných nemá žádnou zkušenost vyhledáváním informací na internetu.

## **2.7 BOJ PROTI NEZAMĚSTNANOSTI, PSYCHOLOGICKÝ INTERVENČNÍ PROGRAM PRO NEZAMĚSTNANÉ**

Zvládání situace ztráty zaměstnání je velmi individuální a je, jak jsem již uvedla, podmíněno odolností konkrétního člověka vůči psychické zátěži vůbec. Cílem psychologického intervenčního programu pro nezaměstnané by měla být „redukce stresu nezaměstnaného, podnětění jeho aktivity k flexibilitě, k získání větší sebejistoty, k osvojení si potřebných sociálních dovedností. Například jde o dovednost hledat práci, o schopnost představit se a nabídnout se na trhu práce. Jde také o problém, co dělat, je-li žádost o zaměstnání odmítnuta, o problém, jak řešit aktuální i dlouhodobou ztrátu práce.“

Buchtová (1999) představila efektivní osobní strategii pro překonání krizového období ztráty práce. Patří sem:

- neztrácet naději, nepodléhat tlaku nepříznivé situace
- využít čas k možnosti zhodnocení dosavadních životních i pracovních zkušeností
- naplánovat si pravidelné denní aktivity, člověk by neměl přestat o sebe pečovat, neměl by se stranit svých blízkých, čas by měl věnovat rodině i koníčkům
- seznámit se s právy a povinnostmi nezaměstnaných
- srovnat si své vědomosti, znalosti, schopnosti a dovednosti, vědět, jak je využít
- neuzavírat se do sebe, sledovat dění kolem sebe, udržovat kontakt s trhem práce
- udržovat a pěstovat kontakty s širším sociálním okolím, přátelé, bývalí kolegové mohou být zdrojem včasné a kvalitní informace o možnosti zaměstnání
- přijmout i práci méně placenou, i tu, která neodpovídá výšce kvalifikace, hlavně nezůstávat v nečinnosti
- promyslet úspornou životní strategii
- důsledně pečovat o své zdraví

Za důležitou považují skutečnost, že je nutné, aby se předcházelo takovým situacím, kdy bude hledání práce bude méně systematické, méně pravidelné a méně intenzivní. V této souvislosti je třeba co nejdříve začít s přeškolením, rekvalifikací či zvyšováním kvalifikace. V současné době je pracovní trh u nás omezený a je třeba vycházet z toho, že nezaměstnaní mají problémy zejména ve svém osobním životě. Mnozí z nich nejsou bez pomoci schopni najít si vůbec trvalou práci. Většina nezaměstnaných získá trvalou práci jedině tehdy, jestliže změní svůj postoj a své chování. Mnoho nezaměstnaných považuje své negativní postoje, neadekvátní způsob jednání a nepříznivé životní okolnosti za něco nezměnitelného. Dávají si všechno líbit, protože se proti vlivům vnějšího světa sami nepostaví. Bez odporu akceptují cizí programování a programování prostředí. Nezaměstnaní postrádají jistotu, mají zábrany svobodně mluvit. Ukázalo se, že často neříkají nic, i když by měli co říci. Mají problémy s komunikací, což často vede k pocitu bezmocnosti a silným zábránám, které negativně

ovlivňují jejich ucházení se o místo, zejména první kontakt (přijímací pohovor). Nezaměstnaní se nedovedou dobře prodat jako pracovní síla. Když jde o to, hledat si a přijmout novou práci, pro nezaměstnaného vyvstane často problém, že se musí v mnoha ohledech předělat. Nezaměstnanost je zátěžová, krizová životní situace, se kterou se různí jednotlivci vyrovnávají velmi rozmanitě. Adaptace závisí od celkové osobní a životní situace jednotlivce a od jeho osobnosti. V životní situaci jsou nejzávažnějšími faktory celková finanční situace, míra sociální podpory v rodině a širším sociálním okolí, dobré fyzické a psychické zdraví, uplatnitelnost vzdělání. Z individuálních, osobních faktorů sehrávají nejdůležitější úlohu věk, pohlaví, odolnost vůči zátěži, pružnost a aktivita člověka, motivace k práci a subjektivní význam práce.

## 2.8 KARIÉRA

„Kariéra je věcí přirozenou, která spočívá v plném využití osobního potenciálu a která obohacuje člověka novými zkušenostmi a rozvíjí jeho osobnost.“ (Bělohlávek, 1994). Je vždy považována za dráhu, za postup, který se odehrává na časové ose, prochází řadou stádií. Rozvoj kariéry má dvě složky, plánování kariéry, což souvisí s úsilím jednotlivce a nalezení a uskutečnění své vlastní cesty a management kariéry, což je spojováno s úsilím organizace, která umožňuje pracovníkům růst v souladu s jejich potenciálem. Kariéru na základě uvedených tezí definuje Bělohlávek jako „dráhu životem, zejména pak profesionální, na které člověk získává nové zkušenosti a realizuje svůj osobní potenciál.“ (Bělohlávek, 1994)

V průběhu kariéry dochází k přesunům, člověk mění místo, zaměstnavatele, postupuje na vyšší nebo naopak na nižší post ve firmě, přechází z jednoho oddělení do druhého. Těmto přesunům říkáme kariérový pohyb.

Začátek kariéry spadá do doby značných změn v životě člověka. Ten přestává být závislý na rodičích, osamostatňuje se. První pracovní období absolventa školy je poznamenáno nejistotou a zklamáním, zjišťuje totiž, jak se teorie odlišuje od praxe a mnohdy má problémy své znalosti aplikovat, v některých případech je zklamání stejně velké jako počáteční nadšení a pracovní nasazení. Lidé středního věku dosahují relativně stálého a jistého pracovního postavení. Někteří bilancují svoji dosavadní kariéru a mnozí jsou zklamáni, protože vidí, že jejich velké cíle nejsou na cestě ke splnění. V některých se objevuje tzv. kariérové plató, zastavení dosavadního postupu. Lidé reagují na plató různými způsoby

seberealizace, jiní si hledají nové zaměstnání. Tento jev označujeme jako druhá kariéra. U starších lidí můžeme často sledovat jev, kdy se nedokáží vyrovnat s představou konce pracovního života, zaměstnání, jejich seberealizace je pak často spojena s mentorstvím, což spočívá v jakési poradenské činnosti, zaškolování nového pracovníka.

### **2.8.1 OSOBNÍ POTENCIÁL, KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ A JEHO VÝVOJ VE SPOLEČNOSTI**

Zabývala jsem se typologiemi kariéry, je však potřeba i poznat, zda mají určití lidé pro výkon dané práce předpoklady, tzn. nadání, schopnosti, dovednosti a vlastnosti úspěšného výkonu. Souhrn těchto charakteristik osobnosti tvoří potenciál člověka, který se vyvíjí a zvyšuje s novými úkoly a zkušenostmi. Kariérové poradenství má tři úkoly a vedle studia daného člověka je to právě vymezení potenciálních pracovních příležitostí a přiřazení zvolené možnosti k danému člověku. Tato teorie, zvaná též Trait - and Factor Tudory, kterou rozpracoval Parsons, se stala východiskem pro celou řadu kariérových poradců a ze všech teorií kariérových poradců přetrvává nejdéle. Rozvoj profesní dráhy podle teoretika Ginzberga prostupuje celým životem člověka. Znamená to, že kariérové poradenství se dotýká celé řady jeho aspektů- politických, ekonomických, vzdělávacích, filozofických a sociálních změn. Určujícím faktorem je právo člověka na rozvíjení sebe sama a právo na změnu. Profesionální rozvoj definuje Americká poradenská asociace jako: „Celkové nastavení psychologických, sociologických, vzdělávacích, fyzických, ekonomických a náhodných faktorů, které společně působí a ovlivňují charakter a význam práce v průběhu celého života každého jednotlivce.“ (Nilsson, Åkerblom, 2002) Tato definice rozšiřuje pohled na smysl kariérového poradenství. V knize Změna politiky trhu práce z roku 1994 zahrnuje kariérové poradenství následující činnosti:

- budování na určitých základech, sem patří například vzdělávání
- určování cesty vhodným vedením
- poskytování podpory

Předpokládá se, že bude mít stále větší význam při řešení životních situací mnoha lidí. Píší poradenství, respektive poradenství pro volbu povolání, tento termín vznikl v 80. letech a jako ekvivalent lze použít termín vedení či ukazování cesty. Tato definice však u mnohých nezaměstnaných může vyvolat pocit, že kariéroví poradci převezmou odpovědnost za jejich

životy a vše za ně zařídí. Důležité ovšem je, aby se uchazeči o zaměstnání naučili být zodpovědní sami za sebe, byli aktivní.

Již zmiňovaní autoři (Nilsson, Åkerblom, 2002) volí jako pracovní název svého projektu termín Praktické kariérové poradenství, samotné kariérové poradenství pak definují jako:

„Vývojový model zaměřený na rozvoj člověka na základě jeho zdrojů a možností, který současně podněcuje člověka k tomu, aby převzal zodpovědnost za svůj vlastní život. Kariérové poradenství se soustředí na motivaci člověka, jeho obraz o sobě samém, životní hodnoty, budoucí perspektivy a rozvíjení kontaktů s ostatními lidmi.“ (Nilsson, Åkerblom, 2002) V rámci kariérového poradenství není uplatňován jen individuální přístup, kdy nezaměstnaní uvádějí své potřeby a přání spolu se svými preferencemi, používá se totiž i přístup sociálního, kdy jsou obsazována volná pracovní místa a poskytovány poradenské služby a zaměstnanecký přístup, kdy zaměstnavatelé kladou na uchazeče o zaměstnání stále vyšší požadavky. Jak je zřejmé, uvedené přístupy jsou někdy protichůdné, je proto nutné najít rovnováhu mezi pohledy ze strany zaměstnavatele, nezaměstnaného a poradce, tedy tím, který vede, radí, pomáhá, podněcuje, motivuje, inspiruje nezaměstnané, aby přijali odpovědnost za své životy. „Musíme radit a učit naše nezaměstnané, jakým způsobem mají definovat své vlastní potřeby, odkrývat vlastní zdroje a začleňovat tyto faktory do svých životů. Musíme nezaměstnaným pomáhat, aby získali hlubší pohled na život, učit je vidět život v jeho celistvosti. Je to záležitost dlouhodobého plánování.“ (Nilsson, Åkerblom, 2002) Jedna z nových úloh kariérového poradce tedy spočívá v tom, že musí začlenit poradenství do celoživotního plánování příslušného jedince. Jakmile si člověk uvědomí, že změna je celoživotní proces, k novým požadavkům bude přistupovat s nadějí.

Dlouhodobě nezaměstnaní lidé a lidé s nízkou úrovní dosaženého vzdělání mají omezené možnosti. Předpokládá se, že na trhu práce budou mít v budoucnu problémy. Jednou z možností, jak rozšířit škálu potenciálních zaměstnání, a tudíž posílit svobodu, je vzdělávání a odborná příprava. Vyšší vzdělání znamená vyšší osobní zdroje a vědomosti, a s tím souvisí i širší možnost volby. Pokud má poradce úspěšně pomoci určitému člověku, musí zcela jednoznačně věřit v jeho schopnosti a růst. Za nepostradatelnou v této souvislosti považujeme motivaci, na kterou se kariéroví poradci snaží u nezaměstnaných působit. Využívá se též podpory a názorů přátel, příbuzných či blízkých. „Lidé usilují o to, čemu věří, a jejich osobnost se odráží v očích lidí, se kterými se setkávají.“ (Nilsson, Åkerblom, 2002)

Změny ve společnosti jsou příčinou změn v kariérovém poradenství. Příkladem mohou být informační technologie. Přesto, že mají nezaměstnaní možnost komunikovat s počítačem



zastáváme názor, že lidé mají stále potřebu hovořit o svých problémech s dalším člověkem, který mu bude nejen naslouchat, ale na základě své odbornosti i schopen poradit. S tím souvisí i otázka, jaký by měl být kariérový poradce. Měl by být součástí kvalifikovaného týmu specialistů a poradců, vysokoškolsky vzdělaný, se znalostmi z oblasti psychologie a sociologie.

V následující kapitole bude popsán model autorů Nilssona, Åkerbloma, 2002 Praktické kariérové poradenství. Je založen na principu, že člověk přejímá odpovědnost za vlastní jednání prostřednictvím práce s pěti faktory: motivace, hodnoty, budoucí perspektivy, obraz o sobě samém a rozvoj sítě kontaktů. Tyto faktory tvoří ucelený pohled na prostředí, ve kterém člověk žije. Po utřídění faktorů sociálního prostředí je model úplný.

### **2.8.1.1 Jak zlepšit obraz o sobě samém?**

Člověk získává představu o sobě samém tehdy, jestliže hovoří o svých zájmech, hodnotách, nadání, životních postojích a osobnostních rysech s ostatními lidmi. Pomoci mu může při tvoření obrazu o sobě samém pohled a rozbor minulosti. Rozbor vlastního „já“ lze provádět i prostřednictvím vyplňování různých formulářů nebo s pomocí odborníků. Díky tomu se naučí přebírat zodpovědnost za změny, které chce ve svém životě udělat. Přitom je důležité podrobně analyzovat současnou životní situaci. Nezaměstnaný by si měl díky tomu uvědomit, že určité věci nelze změnit či ovlivnit.

„Lidé by měli jít cestou vlastní odpovědnosti. Nasměrovat je můžeme tím, že jim umožníme lépe porozumět sobě samým a svým schopnostem a lépe vidět možnosti, jak převzít kontrolu nad svými životy. Opakem je být předmětem péče a přijímat rozhodnutí, která za nás učiní někdo jiný. Vytvořením realistického obrazu o sobě samém je člověk schopen vnímat své možnosti a stavět na svých schopnostech.“ (Nilsson, Åkerblom, 2002) Člověk by si měl naučit překonávat překážky a začít od sebe, protože sám je sobě největší překážkou. K tomu je potřeba dostatek sebedůvěry, ta spočívá v tom, že člověk věří svým schopnostem, věří tomu, že vytyčeného cíle dosáhne.

### **2.8.1.2 Životní hodnoty**

Každý člověk má jiné životní hodnoty, ty se mění v průběhu času. Člověk posuzuje, co je pro něj důležité, co potřebuje pro kvalitní život. Může to být zdraví, peníze, rodina, štěstí atd. K tomu, aby člověk dokázal formulovat své životní hodnoty, musí se zamyslet nad svým dosavadním životem a nad svými plány. Nic není důležitějšího než mít v životě smysluplný cíl. Není dobré postavit život na jedné činnosti, totiž ve chvíli, kdy tato přestane existovat, riskuje člověk, že ztratí pevný bod ve svém životě.

### **2.8.1.3 Budoucí perspektivy**

Stanovení cílů je první krok při vytváření vlastní budoucnosti. Tu nelze nikdy předpovídat, je to něco, co vytváří každý člověk sám. „Je to jedinečný smysl, který dáváme životu. Budoucnost je to, co považujeme za důležité, cesta, kterou si zvolíme k dosažení cílů, které jsme si stanovili.“ (Nilsson, Åkerblom, 2002) Vidí-li člověk své budoucí perspektivy negativně, malé překážky se velice snadno mohou změnit v neřešitelné problémy. Člověk například nemá praxi, a tak se neuchází o určitou práci. Pokud se o ni neuchází, nedostane ji. Pokud se člověk neodvažuje zvolit si cestu, zůstává na místě.

Svou budoucnost nemůžeme předpovědět, ale můžeme o ní hovořit a řídit ji tak, že si stanovíme životní cíle. Úsilí o dosažení vlastních cílů je velmi důležité. Lidé, kteří žijí kvalitní život a cítí se spokojeně, jsou ti, kteří mají životní cíle a perspektivy. Cíle je však potřeba neustále přehodnocovat. Tím, že si je člověk stanoví vlastně přebírá zodpovědnost za svůj život, poradci doporučují si tyto cíle sepsat, člověk se tak vlastně zaváže plnit dohodu, kterou sám se sebou uzavřel. K tomu, aby byly cíle splněny je potřeba dostatečné sebekázně. Pokud chce člověk něco dokázat, musí být odhodlán něco obětovat. Nejtěžší jsou první kroky, tím, že je však člověk udělá, začne se cítit lépe, postupně získává sílu ze zkušeností a začíná si vytvářet nové návyky. Povzbuzování a sebedůvěra jsou v tomto případě nepostradatelné.

## 2.8.1.4 Motivace

Kariérový poradce musí znát definici motivace. Když chceme někoho- ať už jednotlivce, nebo tým, inspirovat k tomu, aby pracoval tak, že dosáhne optimálních výsledků, musíme být i dobrým psychologem a položit si otázku, jak motivovat? Koho? A co vlastně ta motivace je?

Slovo motivace vzniklo z latinského moveo, movere – pohybovat, měnit, dojímat. Slovník cizích slov nám říká, že motivace je: „dynamicky uspořádaný soubor vnitřních faktorů, které ve formě aktuálních či trvalých pohnutek k chování (jednání) podněcují člověka k činnosti a usměrňují tuto činnost.“ ( Klimeš, 1981)

Když si tedy klademe otázku – Co je to motivace? – můžeme si odpovědět, že proces, který má vztah ke změnám, činnosti. Pokud se ptáme po otázce motivace, ptáme se po tom, proč se lidé chovají různými způsoby.

Motivace se tedy vztahuje k příčinám neboli k „proč“ chování. Nicméně je tu problém, který spočívá v tom, že motivaci nelze přímo měřit, nelze ji vidět, cítit, může být pouze vydedukována na základě pozorování chování.

Motivace je vnitřní pohon a je důležité si uvědomit, že motivovat můžeme nejen ostatní, ale především sami sebe. Podle Maslowa (1954) je motivace „snaha člověka žít svůj život tak, aby byl co možná smysluplný a dával možnost seberealizace“. K tomu je potřeba, aby člověk převzal odpovědnost za své činy a využil svých schopností a možností. Kariéroví poradci mohou přihlídnout k určitým tezím, které vycházejí z pozitivního pohledu na lidstvo. S pomocí teoretických východisek pro motivaci lze dojít k následujícím závěrům:

- neexistují beznadějné případy
- neexistují beznadějné situace

„Na těchto závěrech můžeme stavět, protože lidé ve své podstatě mají tendenci přizpůsobovat se podmínkám a hledat cíl, o který by mohli usilovat. Vycházíme- li z tohoto předpokladu, musí se poradci naučit hledat řešení tak, že dostanou klienty do situace, která je bude nutit hledat vlastní motivační sílu.“ (Nilsson, Åkerblom, 2002)

Motivace tedy spočívá v odhalení potřeb, tužeb a přání člověka. Motiv a zájem mohou vyjít pouze z člověka samého. S tím pak souvisí již zmiňované hodnoty a cíle. Při dosahování cílů pomáhá vytváření pozitivních představ a pěstování žádaných pocitů a myšlenek. Railio (1992) pojednává o vztahu mezi ctižádostí a trémou. Tento vztah určuje, do jaké míry jsme

schopni využít vlastních zdrojů, talentu, dovedností a vědomostí. Ctižádost je pozitivní síla, zatímco tréma negativní. Síla ctižádosti a síla trémy závisí na situaci, ve které se nacházíme, otázkou je, která z těchto sil má převahu.

Hilmansson (1998) tvrdí, že „každý člověk je schopen rozvoje, každý člověk se může poučit se svých nedostatků, každý člověk je odpovědný za své činy a každý má právo ovlivňovat svou vlastní životní situaci.“

Jednou z nejvýznamnějších povinností kariérového poradce je pomáhat nezaměstnaným, aby objevili svou vnitřní motivaci. Tento proces může zahrnovat hledání životních cílů a hodnot nebo zjišťování vlastních potřeb, zájmů a nadání. Cílem je přesvědčit nezaměstnané, aby uvěřili ve svůj potenciál a motivovat je k činům

### **2.8.1.5 Rozvoj sítě kontaktů**

V nadpise této kapitoly je užito slova síť. Tu můžeme chápat jako navazování smysluplných kontaktů, osobních či pracovních, s jinými lidmi. Jde o společenské vztahy, které přetrvávají. Nezaměstnaný nesmí ztratit kontakt se světem, který jej obklopuje. Důležité je vědět, že vztahy nestačí jen navázat, ale i udržovat a budovat.

Určitým zázemím je pro nezaměstnaného rodina, příbuzní a přátelé, další kontakty může nezaměstnaný navázat jen tak, že bude aktivní. Ano, vyžaduje to úsilí, ale mám za to, že čas a energie do toho vložená se vyplatí. Často totiž právě na základě takových neformálních kontaktů získá člověk práci.

Je potřeba být stále aktivní a nečekat, až člověka osloví někdo jiný. Na trhu práce vyhrávají lidé, kteří mají dobře fungující síť kontaktů. Takoví lidé získávají práci spíše přes tyto kontakty než prostřednictvím svého místního úřadu práce. Měli bychom vědomě pěstovat všechny navázané kontakty a věnovat čas a energii vytváření kontaktů nových. Právě jejich prostřednictvím můžeme najít zaměstnání.

## **2.9 PODPORA KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ**

Kariérové poradenství se mění a jeho záběr se rozšiřuje. Podpora kariérového poradenství, by - jako součást prevence nezaměstnanosti absolventů škol - měla patřit mezi priority nejen v regionech, které se potýkají s problémem vysoké nezaměstnanosti. Lidé, kteří si vybudovali pevné osobní názory a hodnoty, někdy obtížně přijímají nové myšlenky. Chtějí zůstat v prostředí, které znají a kde cítí jistotu. Samozřejmě, že jsou schopni změny, nejsou ji však schopni tak lehce přijmout. Jsou- li konfrontováni s rozsáhlými společenskými posuny, které nemohou nijak ovlivnit, nebo se cítí ohroženi, je pro ně změna názorů a hodnot ještě obtížnější. Lidé, kteří přijdou o práci, se dostávají do podobných situací a jsou nuceni celou řadu věcí přehodnotit. Musí v zásadě změnit svůj pohled na život a na fungování společnosti. Povolání nebo profese, kterou vykonávali, se změnila nebo vytratila úplně. Z toho vyplývá, že pokud se člověk aktivně chopí příležitosti, má možnost vybudovat zcela odlišnou profesní dráhu. Nezaměstnaní mají dnes mnoho možností, mohou se seznámit s novými technologiemi, které v době, kdy byli ve škole, neexistovaly, například počítače či procesy, které vyžadují vyšší úroveň znalostí a dovedností. Na trhu práce v poslední době značně klesá počet pracovních míst, které vyžadují pouze jednoduché pracovní úkony.

Velký význam je v této souvislosti připisován celoživotnímu vzdělání.

### **2.9.1 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁNÍ**

Na trhu práce již teď vítězí lidé, kteří investují do svého vzdělávání a odborné přípravy, lidé s motivací ke změnám a se sociálními dovednostmi.

Princip celoživotního vzdělávání získává ve vzdělávací politice EU na důležitosti. Rok 1996 byl dokonce vyhlášen Evropským rokem celoživotního vzdělávání. Cílem EU bylo vyvolat diskusi a rozšířit vědomí obyvatel o celoživotním učení, stanovit hlavní úkoly.

Nástrojem, pomocí kterého Evropská unie podporuje spolupráci nejen mezi jednotlivými státy, ale i mezi vzdělávacím sektorem a podnikovou sférou, výzkumem i vývojem, jsou vzdělávací programy EU: Socrates, Leonardo da Vinci a Mládež. Pod program Socrates, který jako Socrates II platil do konce roku 2006, byl zahrnut celý soubor aktivit. Jedním z nich byl program v rámci všeobecného vzdělávání Comenius, nazýván též

nejdůležitější částí programu. S účinností od 1.1.2007 vznikl nový evropský vzdělávací program celoživotního učení - Lifelong Learning Programme (LLP), který nahrazuje původní programy Leonardo da Vinci a Socrates. Aktivity obou programů, včetně programu Comenius, plynule přechází do nového programu LLP.

Termín celoživotní učení je dle OCED z roku 2000 definováno takto: „Celoživotní učení spojuje individuální i společenský rozvoj ve všech směrech a prostředcích- v rámci formalizovaném, tedy ve školních institucích, v zařízeních odborné přípravy; terciárním vzdělávání, vzdělávání dospělých; v prostředí neformálním, tedy doma, v zaměstnání a v jiných společenských celcích.“<sup>3</sup> Jak již z názvu vyplývá, nejedná se zde o určitý, časově ohraničený cyklus získávání nových informací, nýbrž o proces probíhající v kterékoli fázi života dle přání či potřeby každého jedince. Celoživotní učení (resp. vzdělávání), označované též jako vzdělávání kontinuální, permanentní či učení všeživotní můžeme tak chápat jako jev, který umožňuje přechod mezi vzděláváním a zaměstnáním s možností rozšiřovat si kvalifikaci v průběhu života, a to i mimo tradiční vzdělávací systém. Poskytuje lidem možnost vzdělávat se v různých etapách svého života, a to v souladu s vlastními zájmy a potřebami. Tento druh vzdělávání je propojen např. s oblastí sociální politiky či politiky zaměstnanosti apod. Celoživotní učení se ve své podstatě shoduje s pojmem „další vzdělávání“, s kterým operuje školský zákon. Nabízí však tedy širší pojetí těchto vzdělávacích programů a navíc je ve stanovení jednotlivých forem daleko konkrétnější. Pod celoživotní učení se zpravidla zahrnují tyto aktivity, které jsou organizované či podporované nejvyšším článkem školské soustavy – Ministerstvem:

Rekvalifikační programy

Jazykové programy

Distanční vzdělávání

Univerzity třetího věku

Vzdělávání azylantů

Program na podporu činnosti občanských sdružení působících v oblasti regionálního školství

Celoživotní učení se tedy stalo jednou z priorit všech vyspělých zemí. Jak již bylo předesláno, v současné době už nelze pracovat pouze s informacemi získanými studiem na vysoké škole a dále je nerozvíjet. Pokud by se takovouto cestou chtěla některá organizace či

---

<sup>3</sup> Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy [online] URL <<http://msmt.cz>

její pracovníci ubírat, jsou zcela jistě odsouzeni k nezdaru. Každá instituce a každý pracovník musí být informováni o novinkách v oblasti, ve které působí.

Celoživotní učení zahrnuje školské i různé neškolské alternativy vzdělávání. Vzdělání se stává nutnou součástí rozvoje všech jednotlivců, ta jim umožňuje lépe se uplatnit na trhu práce, protože poptávka trhu práce se stále více orientuje na vzdělání zaměstnance.

## 2.10 ZMĚNY NA TRHU PRÁCE

Společenské změny v posledních letech byly skutečně obrovské, zcela zásadně se změnila práce a pracovní činnosti. Práce nabyla i zcela jiného významu. Český trh práce prošel od roku 1990 zásadními změnami. Došlo k poklesu počtu obyvatel, k nárůstu obyvatelstva v produktivním věku a k poklesu ekonomické aktivity obyvatelstva v postproduktivním věku. Trh práce výrazně ovlivňovaly dopady probíhající restrukturalizace ekonomiky projevující se v poklesu počtu pracovních míst a ve změně požadované struktury kvalifikace. Zejména z těchto příčin vzrostla od druhé poloviny 90. let míra nezaměstnanosti.

Nezaměstnanost u nás se pohybuje kolem 6%.<sup>4</sup> Jak bylo uvedeno, má tato skutečnost vliv na mnoho stránek života člověka. Podniky se dnes řídí novými zásadami, snižují se stavy, na zaměstnance se kladou vyšší nároky, měli by být flexibilní, a to nejen z hlediska pracovní doby, ale i znalostí. Na trhu práce budou vítězit lidé, kteří investují do svého vzdělávání a odborné přípravy, lidé s motivací ke změnám a se sociálními dovednostmi, tedy těmi, které jim „umožňují pracovat v týmech, přebírat iniciativu a svědomitě řešit problémy a pracovní úkoly.“ (Nilsson, Åkerblom, 2002) Tito lidé jsou empatičtí, emocionálně inteligentní, dokážou ovlivňovat ostatní a spolupracovat. Máme za to, že v budoucnu vzroste poptávka po lidech podnikavých, orientovaných na profesní rozvoj. Lidé se znalostmi a schopnostmi získají určitou míru svobody, rozšíří si možnost vyzkoušet si během profesního života různá povolání a zaměstnání.

Z hlediska dlouhodobé konkurenceschopnosti je nezbytné, aby Česká republika rozvíjela kvalifikovanou, adaptabilní a mobilní pracovní sílu. Uplatnění na trhu práce závisí hlavně na vzdělání, kvalifikaci, ochotě dále se učit a rekvalifikovat. Zvýšení úrovně vzdělanosti prostřednictvím moderního, kvalitního a flexibilního systému vzdělávání a odborné přípravy je tak nezbytnou podmínkou růstu. Znalostní ekonomika vyžaduje po

---

<sup>4</sup> Údaj z ledna 2008, zdroj *Hospodářské noviny*

pracovní síle zejména jazykové dovednosti, schopnost pracovat s informacemi a ovládat informační a komunikační technologie a jejich využívání na odpovídající uživatelské úrovni. V důsledku stárnutí populace a tedy prodlužování aktivního života bude do budoucna stále více aktuální přizpůsobování programů dalšího vzdělávání potřebám střední a starší generace, a to tak, aby bylo možné lépe sladit pracovní, studijní a osobní život.

## 2.11 KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ V ČR

Na začátku této kapitoly se znovu zaměřím na termín kariérové poradenství, vymezím jeho obsah a pokusím se zdůraznit jeho význam.

„Kariérové poradenství je systém poradenských služeb k podpoře profesní orientace, k volbě povolání, k volbě optimální vzdělávací a profesní dráhy v průběhu celého života. Pomáhá jedincům jakéhokoliv věku při rozhodování v otázkách profesní orientace, volby povolání a rozvoje kariéry.“<sup>5</sup> Patří sem aktivity realizované na školách, které mají pomoci studentům orientovat se ve světě práce, dále sem patří individuální nebo skupinové poradenství zaměřené na volbu vzdělávací či profesní dráhy, volbu prvního zaměstnání či změnu nebo návrat do zaměstnání. Vcelku lze tedy říci, že kariérové poradenství představuje služby a aktivity, jejichž smyslem je pomoci všem jedincům v každém věku a v každém bodě života. Jde o to, aby dokázali identifikovat své schopnosti, kompetence a zájmy, smysluplně se rozhodovali v oblasti vzdělávání, dalšího vzdělávání a zaměstnání, řídili svou individuální životní dráhu. Smyslem kariérového poradenství je to, že učí lidi plánovat a rozhodovat se o práci a učení.

Služby kariérového poradenství zahrnují:

- zpracování a poskytování informací o možnostech zaměstnání
- shromažďování kariérových informací
- nástroje hodnocení a sebehodnocení
- poradenské interview
- vzdělávací programy
- programy hledání práce
- služby při přechodech

---

<sup>5</sup> Národní ústav odborného vzdělávání [online]URL<<http://nuov.cz>



Pokud máme mluvit o formě, zahrnuty jsou i služby poskytované prostřednictvím informačních technologií a on- line služby.

Je tedy zřejmé, že se jedná o souhrn služeb jak pro absolventy, tak pro všechny ty, kteří již zaměstnání jsou. Společným jmenovatelem všech služeb je seberealizace jedince neboli rozvoj kariéry v kterékoliv fázi jeho života.

Otázkou zůstává, kdo poskytuje tyto služby. V České republice jsou to dva vedle sebe působící systémy, jeden je součástí resortu MPSV a druhý MŠMT, v této souvislosti je potřeba zdůraznit význam pedagogicko - psychologických poraden, speciálně - pedagogických center či výchovných poradců a metodiků prevence působících na školách.

Poradenství v rámci MPSV funguje především díky úřadům práce, konkrétně prostřednictvím oddělení zprostředkování, oddělení poradenství a informačního a poradenského střediska (IPS). Poradenská péče v této oblasti poskytuje služby související s volbou povolání, řešení problému přechodu mezi školou a prací, vyhledávání optimálního pracovního uplatnění, informace o možnostech získání zaměstnání, odborné přípravy a rekvalifikace, seznamy vhodných pracovních míst v dané lokalitě. IPS nabízí publikace o vzdělávací nabídce, přehledy škol, informační letáky škol, firem a kurzů dalšího vzdělávání, PC programy pro volbu vzdělávání a pro volbu povolání, on- line služby apod.

Kvalitní kariérové poradenství na školách považují za významný nástroj prevence nezaměstnanosti. Žákům základních i středních škol totiž chybí informace, které by měli při volbě profesní dráhy zohlednit, pedagogickým pracovníkům chybí odpovídající informační zázemí, pociťují nedostatek metodických a didaktických pomůcek pro výuku Výchovy k volbě povolání a Úvodu do světa práce. Cílem projektů pro školy je zajistit informační, metodickou a vzdělávací podporu kariérového poradenství a vzdělávání realizovaného ve školách. Studentům tak jsou poskytnuty informace nejen o vzdělávací nabídce škol, oborech odborného vzdělávání, ale i o trhu práce (např. o oborech, jejichž absolventi se dobře uplatní na trhu práce). Proč se zaměřujeme na studenty? Ti se totiž podílí z velké části na celkové nezaměstnanosti. Za hlavní příčiny nezaměstnanosti mladých na trhu práce lze považovat, nedostatečné jazykové znalosti a neochotu absolventů vykonávat určitá zaměstnání, především však nedostatečné praktické znalosti a zkušenosti a pracovní návyky absolventů, nízkou kvalifikaci. Ministerstvo financí se již před čtyřmi lety vyjádřilo, že považuje za prioritní, aby byli absolventi škol a mladí lidé do 25 let zapojováni do projektů, které slouží k výměně zkušeností, rozšíření a prohloubení jazykové gramotnosti. Informační a poradenská střediska úřadů práce mají za úkol poskytovat poradenství pro volbu povolání - zejména pro žáky a studenty škol, jejich rodiče a pro širokou veřejnost mají podávat informace o vývoji na

příslušném trhu práce a očekávané potřebě kvalifikovaných pracovních sil. Současně nabízí vzdělávací programy všech středních a vysokých škol, popisy jednotlivých povolání, a to jak v písemné tak i v audiovizuální podobě, a nabízet počítačové i internetové programy, které umožní zjistit soulad mezi představami a předpoklady jednotlivých klientů, a povedou k výběru optimální vzdělávací dráhy. Úřady práce tak mimo jiné poskytují rekvalifikační aktivity, pomocí kterých je řešena nerovnováha mezi kvalifikační strukturou uchazečů o zaměstnání a požadavky na kvalifikaci pracovní síly na trhu práce - pro mladé jsou to zejména kurzy praktické rekvalifikace, nespécifické rekvalifikace, doplňkové a rozšiřující kvalifikace a specifické rekvalifikace.

Mám-li být konkrétní, Národní ústav provozuje internetový informační systém ISA, který má za úkol pomoci mladým lidem při volbě vzdělávací dráhy a učitelům právě při poskytování kariérového poradenství. Propojuje informace o školách a oborech vzdělání s poznatky o uplatnění absolventů škol na trhu práce a o potřebách zaměstnavatelů. Tento projekt je financován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem ČR.

Je zde možné najít informace o všech učebních a studijních oborech otevíraných v následujícím školním roce na středních, vyšších odborných a vysokých školách, adresy škol a potřebné kontaktní údaje. Zájemce zde najde termíny dne otevřených dveří, podrobnosti o přijímacím řízení, včetně údajů o počtu přihlášených a přijímaných v minulém školním roce, zjistí, zda se platí školné, jaké jsou podmínky studia handicapovaných uchazečů či možnosti studia při zaměstnání. K dispozici jsou zde také popisy oborů středoškolského a vyššího odborného vzdělání, doplněné profilem absolventa a příležitostmi pokračování ve studiu na vysokých a vyšších odborných školách. Informace jsou cenné nejen pro studenty, ale i pro dospělé, kteří si chtějí doplnit vzdělání ve školském systému (ve večerním či dálkovém studiu), kteří chtějí pokračovat ve studiu na vyšším stupni nebo chtějí svou původní kvalifikaci změnit. Mohou je však využít i zaměstnavatelé, kteří se potřebují dobře zorientovat ve vzdělávací nabídce škol (např. u oborů, které souvisejí s činností podniku), případně se dozvědět potřebné informace mapující situaci absolventů na trhu práce.

Kariérové poradenství má svůj smysl, považuji ho za důležitou prevenci nezaměstnanosti. Pominu-li důležitý přínos studentům posledních ročníků škol, zůstává hlavní náplní kariérových poradců uvádění nezaměstnaných do pracovního života, jejich motivace a vedení. V neposlední řadě jsem cítila potřebu zdůraznit celoživotní vzdělání, které je v současném prostředí a době nepostradatelné.

### **3. METODIKA**

Cílem této práce je zhodnotit vliv ztráty zaměstnání na prožívání kvality života. Tuto problematiku jsem zkoumala na Úřadu práce v Českých Budějovicích a v Písku.

V první části diplomové práce jsou na podkladě studia literárních pramenů zmapovány poznatky týkající se nezaměstnanosti, jejího vlivu na psychiku člověka a přínosu kariérového poradenství v této oblasti.

V hlavní (praktické) části této práce jsem provedla empirické šetření na náhodně vybraných Úřadech práce v Českých Budějovicích a v Písku. Anonymní dotazník o 10 položkách (viz. příloha 1) jsem osobně zadala 25 ženám a 25 mužům starších 50 let na každém z výše jmenovaných Úřadů práce a poté ho zpracovala jednoduchými statistickými metodami.

V závěru práce jsou uvedena výsledná data a jejich zhodnocení a vzájemné porovnání a jsou stanovena vhodná doporučení pro praxi.

#### **3.1 METODICKÝ POSTUP**

V praktické části budu provádět dotazníkové šetření. Vzhledem k tomu, že v dostupné literatuře neexistuje validizovaný dotazník, který by vyhovoval cílům mé práce, byl sestaven vlastní dotazník, který svými otázkami pokrývá sledovanou problematiku. Kromě základních údajů byl zaměřen na otázky týkající se registrace na ÚP, zájmu o rekvalifikační kurzy, kariérové poradenství a osobnosti respondenta. Skutečnosti, které byly zjišťovány, se týkaly především změn, které nastaly v životě respondentů v souvislosti se ztrátou zaměstnání, důraz byl dán i na příčiny nezaměstnanosti, další vzdělávání nezaměstnaných či případné využití služeb kariérového poradce.

Byl osloven náhodný vzorek nezaměstnaných na ÚP v Písku a v Českých Budějovicích. V dotazníkovém šetření pak bylo analyzováno 100 dotazníků. Studie se zúčastnilo 50% žen a 50% mužů. Pro dotazníkovou metodu, jež slouží k hromadnému získávání údajů, a to pomocí písemných otázek, jsem se rozhodla především proto, že byla pro respondenty nejméně časově náročná a já mohla získat vzorek většího počtu respondentů najednou. Co se týká administrace dotazníků a způsobů jejich předkládání, přiklonila jsem se

ve svém konkrétním výzkumu k osobnímu předání, abych získala zájem respondentů a měla možnost vysvětlit důvody.

## 4. PŘÍPRAVA A POSTUP PŘI REALIZACI DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ

Pro realizaci dotazníkového šetření bylo nezbytné předjednat podporu ÚP, to bylo seznámeno se smyslem šetření a se základními cíli průzkumu.

### Vypracování pracovního harmonogramu

#### 1. Přípravná fáze:

- zhotovení dotazníku
- příprava programu na zpracování dotazníků
- návrh grafických výstupů
- návrh osnovy hodnotící zprávy

Proces přípravy dotazníkového šetření trval zhruba týden.

2. Realizační fáze (vyplňování a sběr dotazníků) - k vyplňování měli respondenti k dispozici 20 minut.
3. Vyhodnocovací fáze zahrnovala dobu potřebnou pro zpracování dotazníků, ta činila asi týden.
4. Za jiných okolností by byla vhodná prezentace výsledků, vzhledem k tomu, za jakých podmínek dotazníkové šetření vznikalo, to možné nebylo.

### Způsob sestavení dotazníku

Dotazník byl sestaven z jednoduchých a jednoznačně formulovaných otázek, čas, určený k vyplnění byl 20 minut. Dotazník byl konstruován v papírové podobě.

### Instrukce k vyplňování dotazníku

Spolu s dotazníkem dostali respondenti podrobné a srozumitelné instrukce k vyplňování dotazníku. Opět byla v této souvislosti zdůrazněna anonymita dotazníkového šetření. Tato instrukce dále obsahovala místo odevzdání dotazníků, srozumitelně popsaný způsob vyplňování dotazníků.

## Organizační zabezpečení dotazníkového šetření

Respondenti měli k dispozici obálku, do které mohli vložit vyplněný dotazník. Ke shromažďování vyplněných dotazníků bylo vymezeno pro respondenty dobře přístupné místo, jako nejlepší řešení se pak jevílo vhazování dotazníků do zapečetěné krabice.

## Zpracování hodnotící zprávy, interpretace výsledků

Úvodní část:

- vysvětlení smyslu a základních cílů dotazníkového šetření
- popis průběhu a organizačního zabezpečení dotazníkového šetření,
- způsob využití a prezentace výsledků,
- hodnocení účasti na dotazníkovém šetření, úspěšnost získání odpovědí v rámci třídících kategorií.

Analytická část:

- základní zjištění
- kapitoly interpretace výsledků jednotlivých tematických podoblastí,
- závěrečné shrnutí, eventuálně doporučení.

Prezentace výsledků

Zjištěné skutečnosti by měly být podnětem k dalším diskusím, námětům, navrhování změn. Pro veřejnost jsou závěry dotazníkového šetření zdrojem informací.

## **4.1. VÝSLEDKY VÝZKUMU**

Výzkum, který byl koncipován především jako dotazníkové šetření u 100 respondentů byl zaměřen do následujících tematických oblastí:

- vnímání nezaměstnanosti
- důvody nezaměstnanosti

- možnosti rekvalifikačních kurzů, další vzdělávání
- možnosti využití kariérového poradenství

Na základě toho byl výzkum nazván „Vnímání nezaměstnanosti a zájem o další vzdělávání“, jeho cílem bylo zjištění motivace k dalšímu vzdělávání, zájem o rekvalifikační a motivační kurzy a kariérové poradenství v závislosti na pohlaví a vzdělání nezaměstnaných starších 50 let.

#### 4.1.1 VYHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ DOTAZNÍKŮ – ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ BUDĚJOVICE

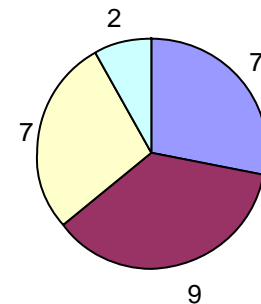
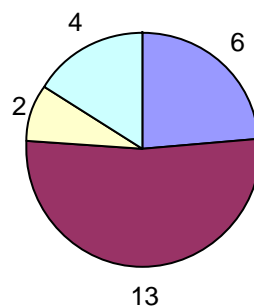
OTÁZKY:

MUŽI

ŽENY

##### 2. Vzdělání:

- základní
- střední odborné
- střední s maturitou
- vysokoškolské

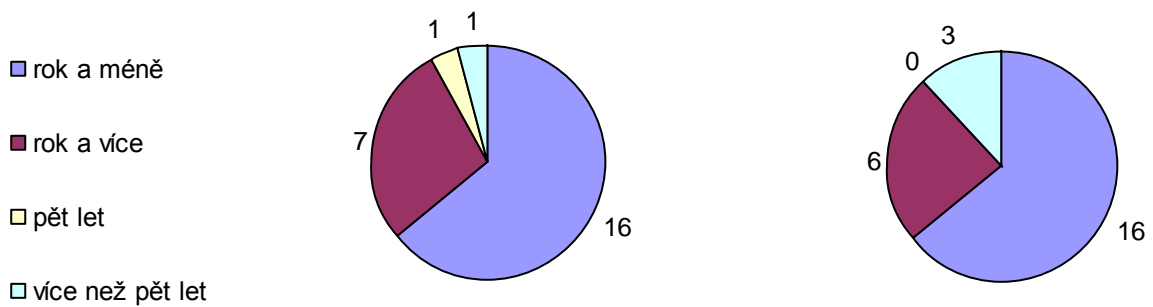


Zdroj: Vlastní výzkum

Nejmenší ochota spolupracovat v dotazníkové studii byla zaznamenána u mužů a osob s nižším vzděláním. Na tento problém však upozorňuje i literatura. Je to spojeno zejména s neochotou mužů hovořit o svých prožitcích v souvislosti s nezaměstnaností.

Co se týče vzdělání, grafy ukazují vzdělanostní strukturu respondentů. Nejvíce byli zastoupeni lidé se střední odborným vzděláním, nejméně pak, což opět odpovídá informacím obsaženým v teoretické práci, bylo respondentů s vysokoškolským vzděláním.

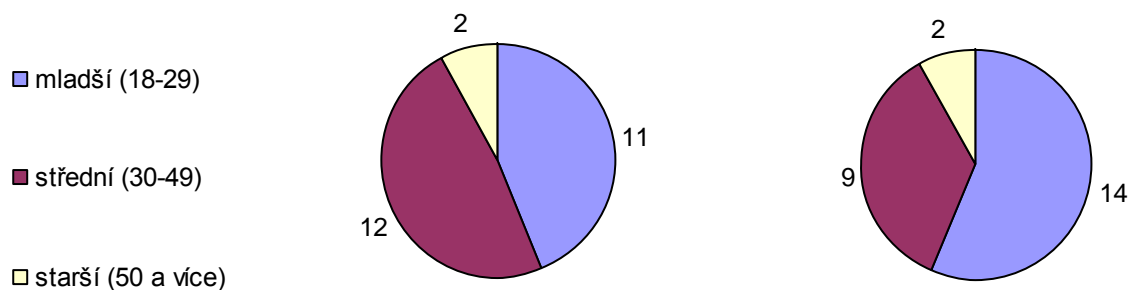
### 3. Jak dlouho hledám nové zaměstnání:



Zdroj: Vlastní výzkum

Většina respondentů uvedla, že je bez práce méně než rok. S délkou nezaměstnanosti klesá pravděpodobnost návratu do placeného zaměstnání. Bylo zjištěno, že osoby, které zůstaly déle než 15 měsíců nezaměstnanými, ve srovnání s osobami, které byly zaměstnané jen 3 měsíce, mají jen třetinovou pravděpodobnost úspěchu nalezení vhodného zaměstnání. Jak bylo uvedeno v teoretické části, při dlouhodobé nezaměstnanosti začíná klesat zájem o nástup do práce.

### 4. Zaměstnavatelé dle Vašich zkušeností preferují:

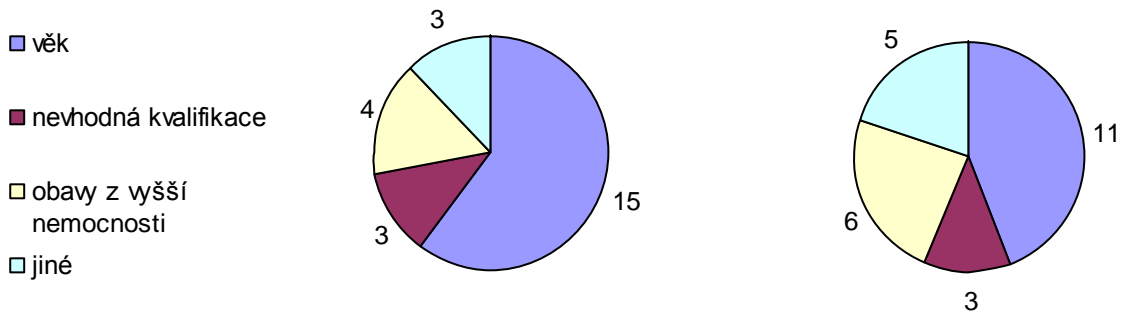


Zdroj: Vlastní výzkum

I zde se, ve shodě s teoretickou částí potvrdilo, že zaměstnavatelé dávají přednost lidem mladšího a středního věku, zájem o starší zaměstnance je podle názorů respondentů velmi malý.



## 5. Důvodem Vaší nezaměstnanosti je:



Zdroj: Vlastní výzkum

Největší část respondentů uvedla, že opustila své zaměstnání z důvodu věku. Dalšími důvody byly nevhodná kvalifikace, obavy z vyšší nemocnosti, organizační změny, nevyhovující pracovní podmínky, zbývající část z jiných důvodů.

### Jako jiné důvody byly uvedeny:

**muži:** výpověď z organizačních důvodů, ukončení podnikání pro nedostatek zakázek, zrušení místa

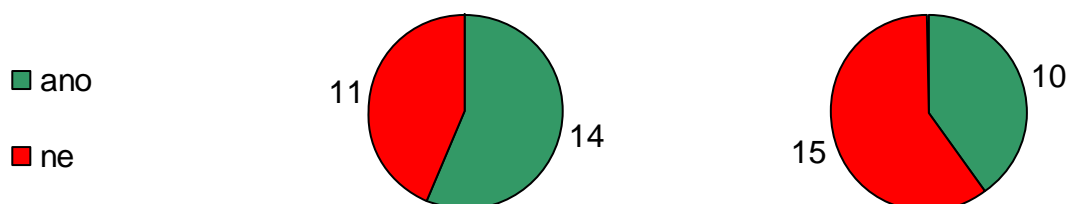
**ženy:** ukončení živnosti, zrušení výroby, nedostatek pracovních příležitostí, částečný invalidní důchod, zdravotní stav

OTÁZKY:

MUŽI

ŽENY

## 6. Měl(a) byste zájem o rekvalifikační kurzy, když by bylo zřejmé, že po jejich absolvování získáte práci?



Zdroj: Vlastní výzkum

Zájem o rekvalifikační kurzy je obecně vyšší u lidí mladších. V mém dotazníkovém šetření se sice převažující část respondentů vyjádřila, že by zájem o prohloubení kvalifikace měla, s tím, že by z časových důvodů upřednostnila krátkodobé kurzy a semináře, avšak nedá

se říci, že by se jednalo o propastný rozdíl mezi těmi, kteří zájem mají a těmi, kteří, ať už z jakýchkoliv důvodů, o rekvalifikační kurzy nestojí.

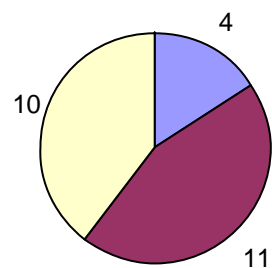
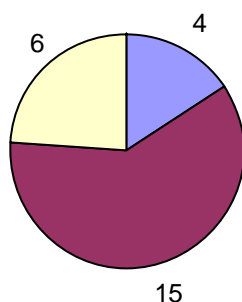
### 7. O jaké zaměstnání mám nyní zájem:

**muži:** 2 x finance, 4 x nevím, 2x skladník, 3x odpovídající vzdělání, státní sektor, řidič, vodohospodářství, 2 x vrátný, 2 x zedník, ředitel, 2 x dělník, strojník, logistika, management, učitel, disponent dopravy, masér

**ženy:** knihovnice, 5 x administrativa, vedoucí prodejny, telefonistka, 4 x uklízečka, 3 x kuchařka, masérka, 2 x dělnice, odpovídající vzdělání, 5 x nevím

### 8. Má nezaměstnanost mě:

- netrápí
- velice trápí
- nevím, nepřemýšlím o tom

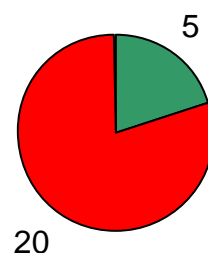
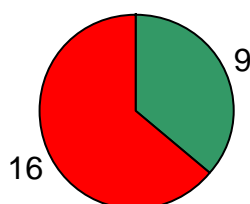


Zdroj: Vlastní výzkum

Lidé většinou vnímají svou nezaměstnanost jako ztrátu životních jistot, je to pro ně zásah do života. Pro některé naopak znamená či ji vnímají jako přechodné období, podle všeobecných průzkumů jen necelých sedm procent lidí nevnímá nezaměstnanost jako zásah do života a některým dokonce vyhovuje.

### 9. Absolvoval(a) jste v minulosti motivační kurz?

- ano
- ne

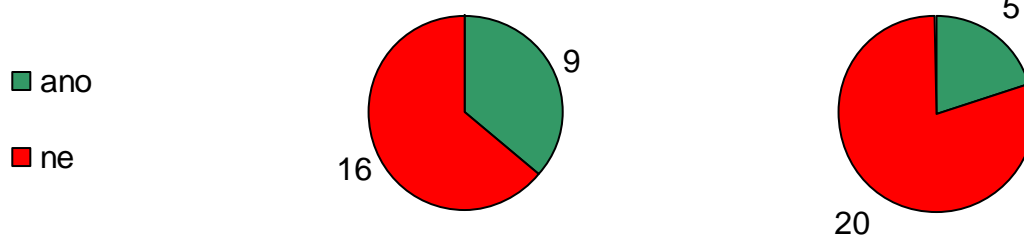


Zdroj: Vlastní výzkum

Opakovaný neúspěch při hledání nového zaměstnání vede mnoho nezaměstnaných ke ztrátě zájmu a snahy nalézt si novou práci. Upadají do depresí a většinou trpí pocity méněcennosti. Právě tyto negativní postoje mohou být mnohdy příčinou jejich neúspěchu. Při účasti na motivačním kurzu mohou účastníci tyto své pocity zkonzultovat s dalšími nezaměstnanými v podobné situaci, mohou se poradit s odborným lektorem o způsobu řešení.

Navzdory tomu většina respondentů uvedla, že motivační kurz neabsolvovala, u žen to bylo dokonce 80%. Přitom právě motivační kurzy vedou ke získání schopnosti řešit situace spojené s hledáním práce, lidé si rozšíří povědomí o volných místech a možnostech kontaktování zaměstnavatelů, celkově se zlepší jejich situace na uplatnění a zvýší si dovednosti, které jsou na současném trhu práce požadovány.

### 10. Měl(a) byste zájem o využití služeb kariérového poradce?

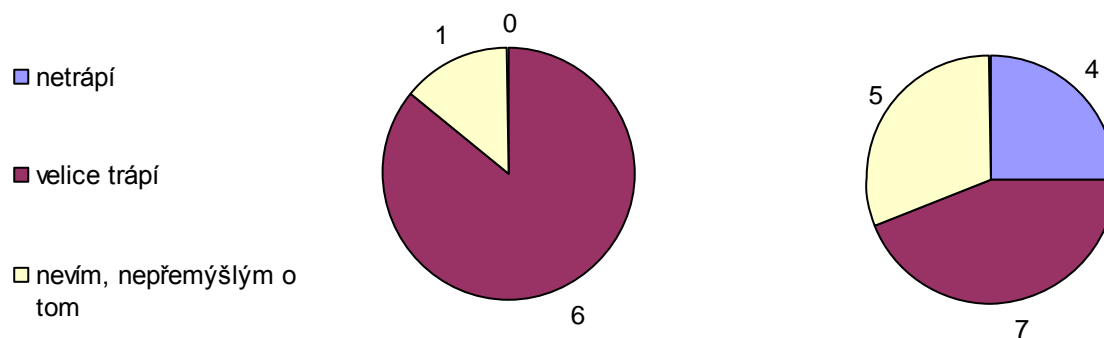


Zdroj: Vlastní výzkum

Z výsledků je zřejmé, že většina respondentů o využití služeb kariérového poradce zájem nemá, u žen je to dokonce 80%. Můžeme to přičítat různým důvodům, počínaje tím, že lidé přesně nevědí, s čím se kariérové poradenství spojuje a jak by jim jeho služby mohly pomoci.

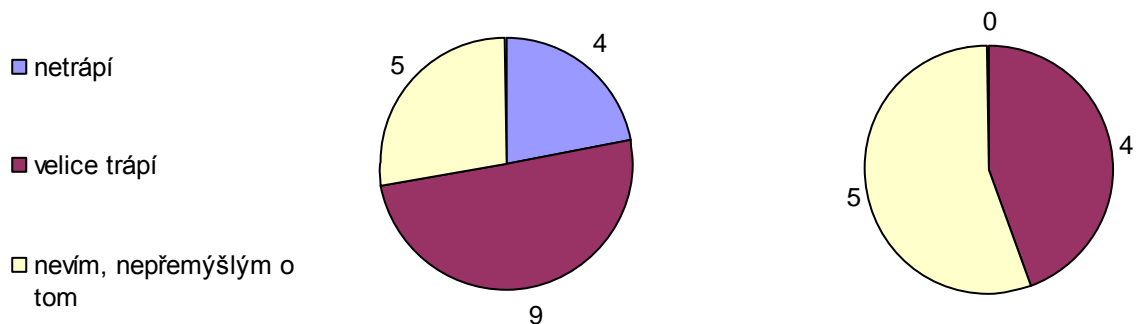
### Vyhodnocení otázky č. 8 v závislosti na vzdělání

respondenti se vzděláním bez maturity (základní a střední odborné)



Zdroj: Vlastní výzkum

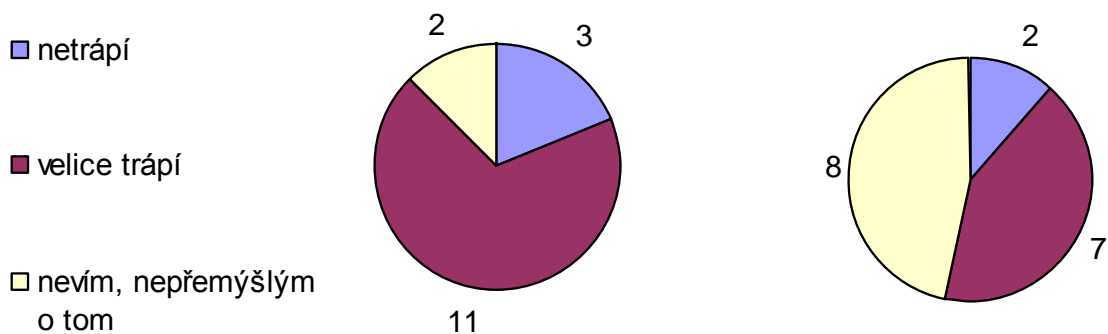
**respondenti se vzděláním s maturitou (střední s maturitou a vysokoškolské)**



Zdroj: Vlastní výzkum

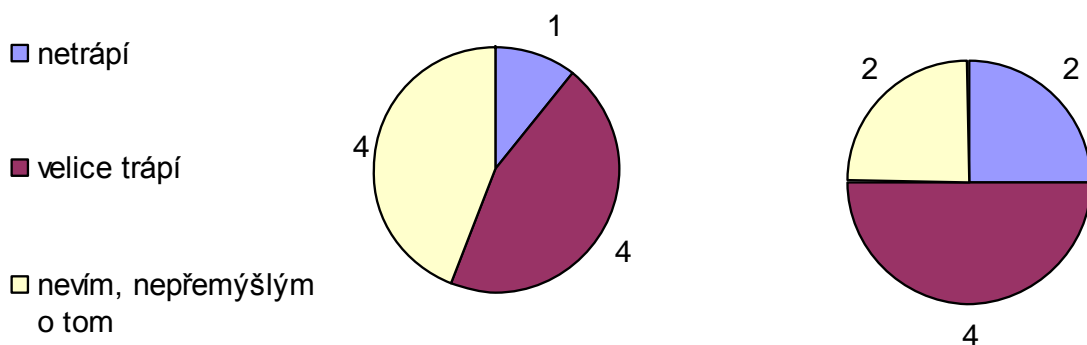
**Vyhodnocení otázky č. 8 v závislosti na době trvání nezaměstnanosti**

**respondenti hledající zaměstnání po dobu kratší než 1 rok**



Zdroj: Vlastní výzkum

**respondenti hledající zaměstnání déle než 1 rok**



Zdroj: Vlastní výzkum

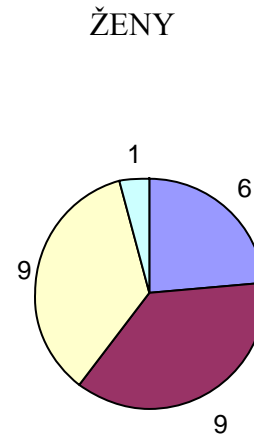
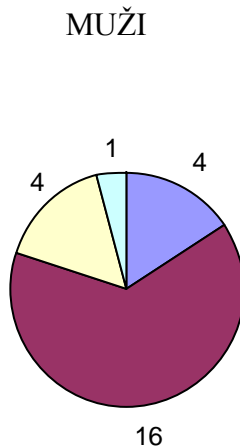
Jak je zřejmé, muži hledající zaměstnání dobu kratší než jeden rok jsou svojí situací více frustrováni než ti, kteří hledají zaměstnání delší dobu. Zarážející je i vysoká četnost odpovědí „nevím, nepřemýšlím o tom.“

## 4.1.2 VYHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ DOTAZNÍKŮ – ÚŘAD PRÁCE PÍSEK

OTÁZKY:

### 2. Vzdělání:

- základní
- střední odborné
- střední s maturitou
- vysokoškolské

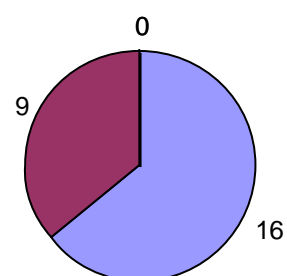
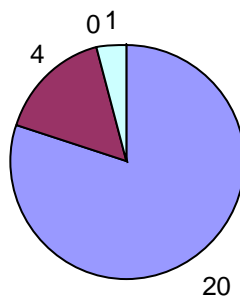


Zdroj: Vlastní výzkum

Grafy ukazují vzdělanostní strukturu respondentů, nejvíce byli zastoupeni lidé se střední odborným vzděláním, nejméně pak, což opět odpovídá informacím obsaženým v teoretické práci, bylo respondentů s vysokoškolským vzděláním.

### 3. Jak dlouho hledám nové zaměstnání:

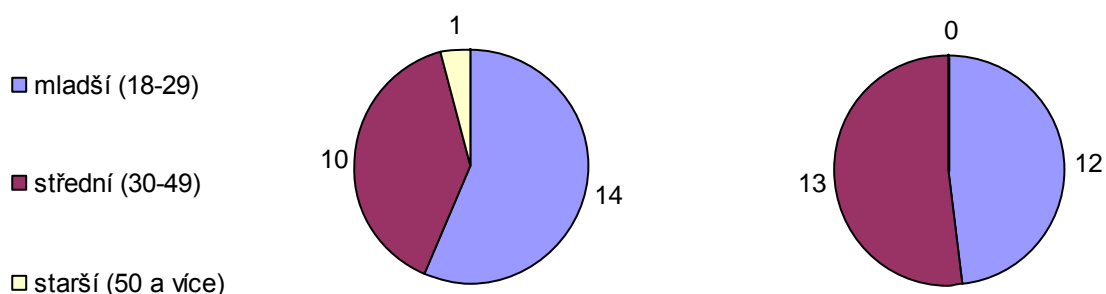
- rok a méně
- rok a více
- pět let
- více než pět let



Zdroj: Vlastní výzkum

Většina respondentů uvedla, že je bez práce méně než rok, nejméně bylo těch, kteří jsou nezaměstnaní více než pět let, konkrétně jeden muž.

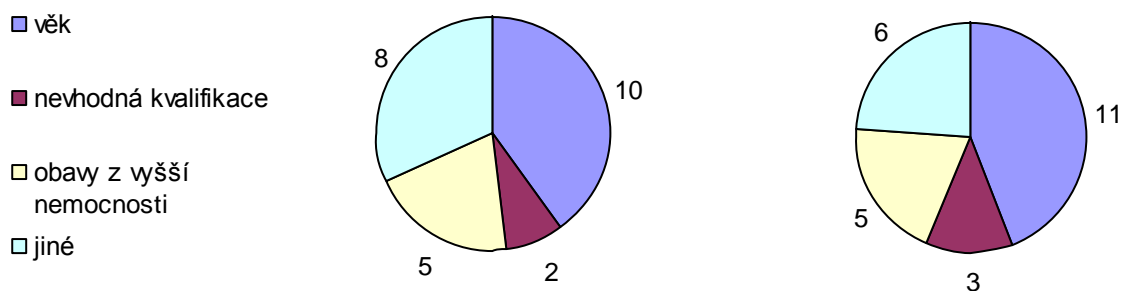
#### 4. Zaměstnavatelé dle Vašich zkušeností preferují:



Zdroj: Vlastní výzkum

I zde se, ve shodě s teoretickou částí potvrdilo, že zaměstnavatelé dávají přednost lidem mladšího a středního věku, zájem o starší zaměstnance je podle názorů respondentů velmi malý. U žen dokonce o zlomek převládly odpovědi ve prospěch středního věku.

#### 5. Důvodem Vaší nezaměstnanosti je:



Zdroj: Vlastní výzkum

Největší část respondentů uvedla, že opustila své zaměstnání z důvodu věku. Dalšími důvody byly nevhodná kvalifikace, obavy z vyšší nemocnosti, organizační změny, nevyhovující pracovní podmínky, zbývající, avšak podstatná část z jiných důvodů.

#### Jako jiné důvody byly uvedeny:

**muži:** péče o rodiče, zrušení místa, dojíždění, neznalost jazyků, sezónní práce – zájezdový řidič, uzavření závodu, stát, částečný invalidní důchod

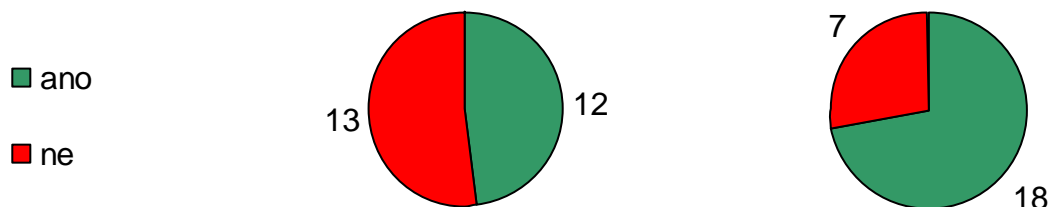
**ženy:** likvidace prodejny, 2 x částečný invalidní důchod, neznalost jazyků, dojíždění, zrušení výroby

OTÁZKY:

MUŽI

ŽENY

**6. Měl(a) byste zájem o rekvalifikační kurzy, když by bylo zřejmé, že po jejich absolvování získáte práci?**



Zdroj: Vlastní výzkum

Převážná část respondentů se vyjádřila, že by zájem o prohloubení kvalifikace měla, s tím, že by z časových důvodů upřednostnila krátkodobé kurzy a semináře. Zajímavý je podíl odpovědí mužů a žen. Zatímco u mužů byl poměr odpovědí víceméně vyrovnaný, ženy projevily větší ochotu se vzdělávat, zájem o rekvalifikační kurzy by měly, upřednostňovaly by krátkodobé kurzy a semináře, a to z časových důvodů.

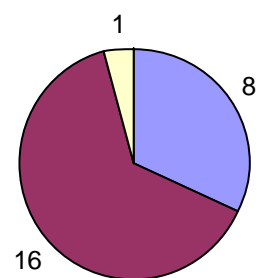
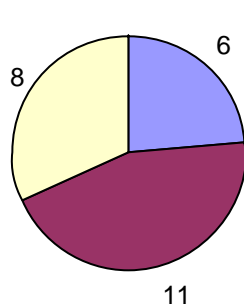
**7. O jaké zaměstnání mám nyní zájem:**

**muži:** dělník, 4x hlídač/strážný, přiměřené kvalifikaci, 3x řidič, tesař, stavebnictví, distributor/obchodní zástupce, truhlář, brusič nástrojů, , 2 x dělník kovo, kontrolor, skladník, 6 x nevyplněno, za přiměřený plat a pracovní dobu

**ženy:** 2 x odpovídající zdravotnímu stavu, THP, 4 x prodavačka, pomocná kuchařka/uklízečka, předčasný důchod, lesnictví, úklid/doplňování zboží, 3 x administrativa, dělnice v zemědělství, 2 x cokoliv, práce s PC, pomocný pedagogický pracovník, žádné, údržba, 4x nevím/nevyplněno

## 8. Má nezaměstnanost mě:

- netrápí
- velice trápí
- nevím, nepřemýšlím o tom

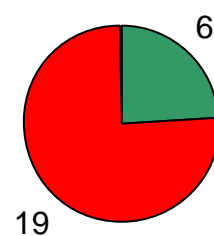
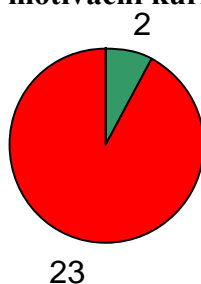


Zdroj: Vlastní výzkum

Lidé většinou vnímají svou nezaměstnanost jako ztrátu životních jistot, je to pro ně zásah do života. Pro některé naopak znamená či ji vnímají jako přechodné období. I v této otázce lze zaznamenat rozdíly ve vnímání nezaměstnanosti u mužů a žen. Většina respondentů se vyjádřila v tom smyslu, že je jejich nezaměstnanost velice trápí, zatímco jen jedna žena odpověděla, že o tom nepřemýšlí, u mužů stoupla četnost odpovědí na osm. Je však třeba brát v úvahu skutečnost, že mnoho mužů nerado o svých problémech hovoří, nedávají najevo a neprojevují své skutečné emoce.

## 9. Absolvoval(a) jste v minulosti motivační kurz?

- ano
- ne

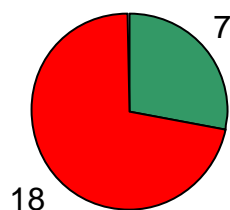
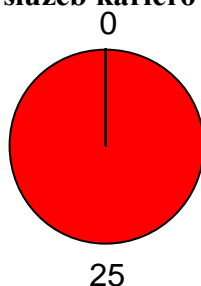


Zdroj: Vlastní výzkum

Většina respondentů neabsolvovala motivační kurz, u mužů záporné odpovědi převládaly.

## 10. Měl(a) byste zájem o využití služeb kariérového poradce?

- ano
- ne



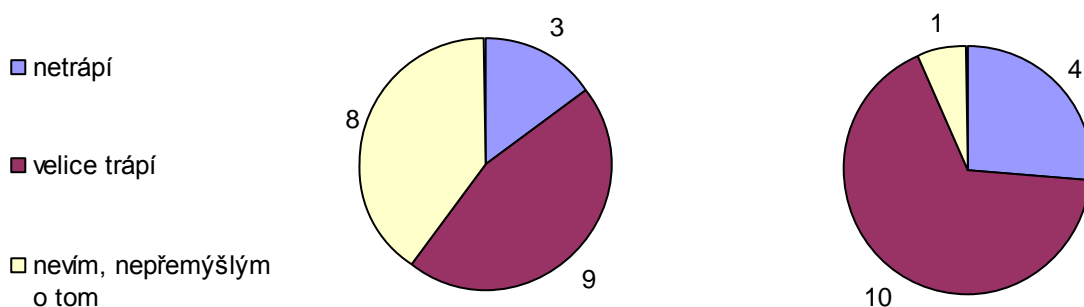
Zdroj: Vlastní výzkum



Většina respondentů nemá zájem využití služeb kariérového poradce, kladnou odpověď neuvedl dokonce ani jeden muž v našem výzkumu.

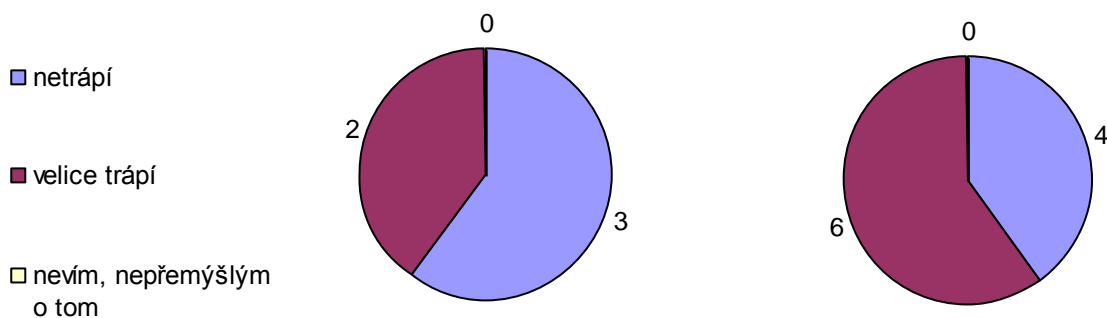
### Vyhodnocení otázky č. 8 v závislosti na vzdělání

#### respondenti se vzděláním bez maturity (základní a střední odborné)



Zdroj: Vlastní výzkum

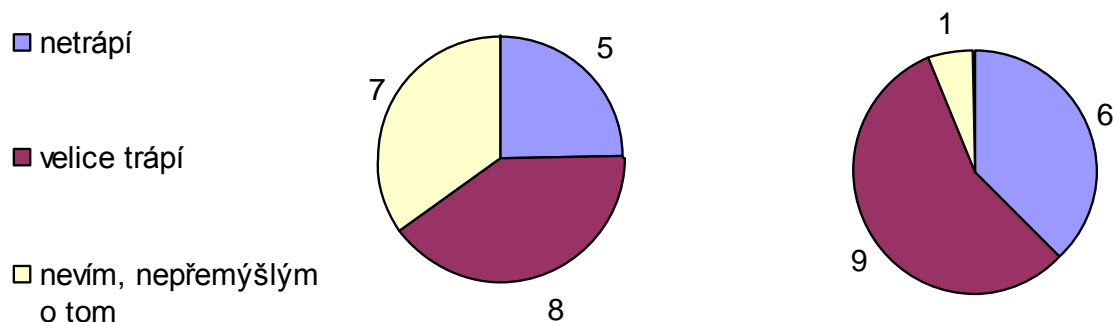
#### respondenti se vzděláním s maturitou (střední s maturitou a vysokoškolské)



Zdroj: Vlastní výzkum

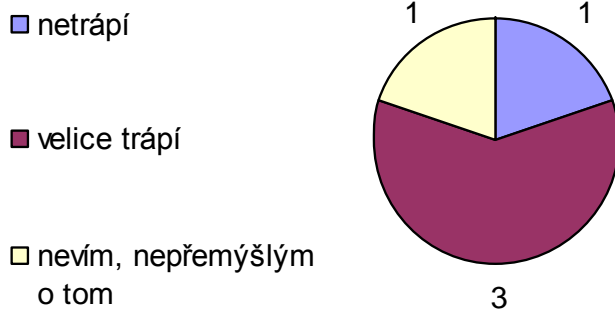
### Vyhodnocení otázky č. 8 v závislosti na době trvání nezaměstnanosti

#### respondenti hledající zaměstnání po dobu kratší než 1 rok



Zdroj: Vlastní výzkum

### respondenti hledající zaměstnání déle než 1 rok

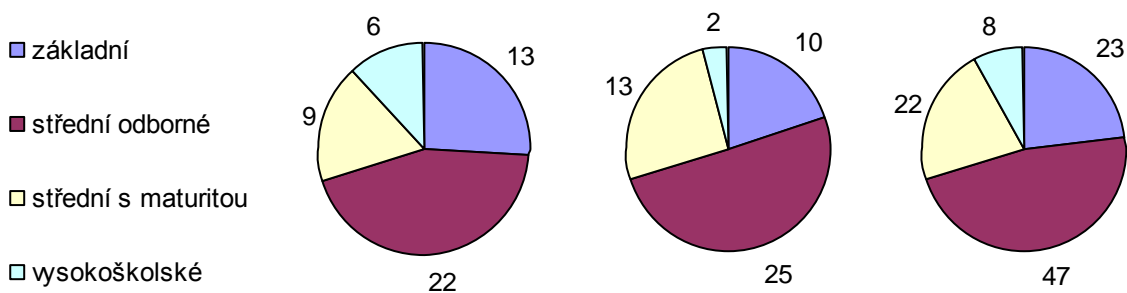


Zdroj: Vlastní výzkum

## 4.1.3 CELKOVÉ VYHODNOCENÍ

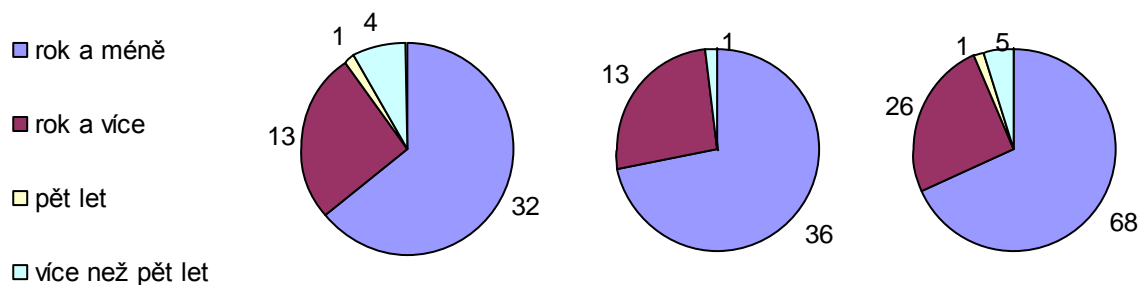
OTÁZKY: ČESKÉ BUDĚJOVICE PÍSEK CELKEM

### 2. Vzdělání:



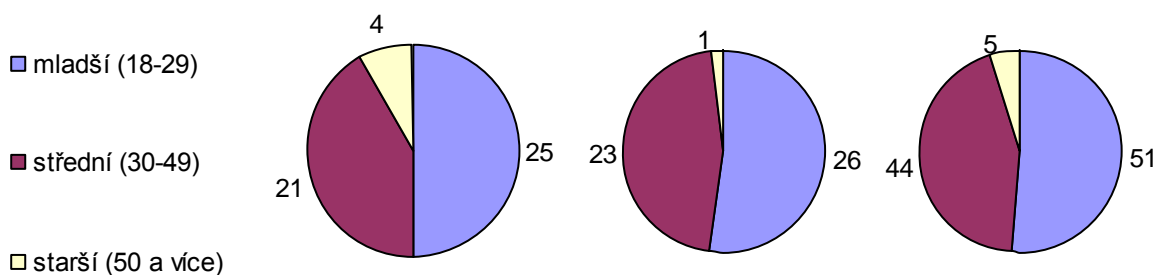
Zdroj: Vlastní výzkum

### 3. Jak dlouho hledám nové zaměstnání:



Zdroj: Vlastní výzkum

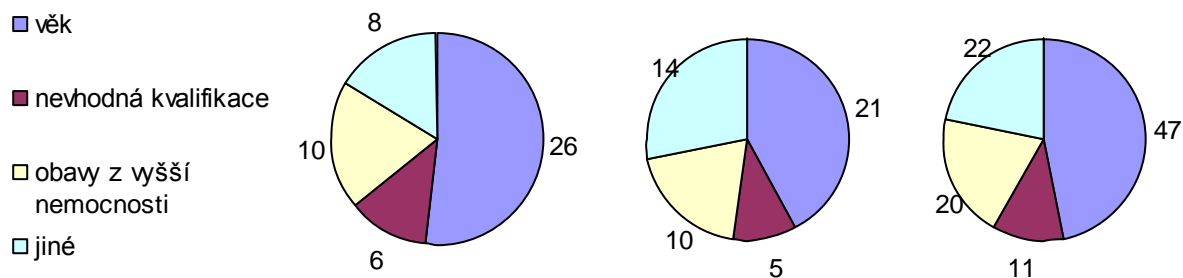
#### 4. Zaměstnavatelé dle Vašich zkušeností preferují:



Zdroj: Vlastní výzkum

Lze říci, že většina dotazovaných se podle těchto výsledků cítí být zaměstnavateli znevýhodňována oproti mladším uchazečům. To má samozřejmě nepříznivý vliv na jejich sebevědomí a sebehodnocení a tím snižuje kvalitu prožívání života těchto lidí.

#### 5. Důvodem Vaší nezaměstnanosti je:



Zdroj: Vlastní výzkum

Tyto výsledky opět potvrzují výše zmiňovanou skutečnost, že zaměstnavatelé preferují uchazeče nižšího a středního věku. I když, abych zhodnotila, zda skutečně dochází k věkové diskriminaci uchazečů o práci ze strany zaměstnavatelů, musela bych zjistit věk uchazečů přijatých. Dá se ovšem usuzovat, že takto velké procento odpovědí vychází z objektivních příčin, a to především proto, že při kontaktování zaměstnavatelů je jim jako důvod odmítnutí naznačen vyšší věk. Je to ovšem chyba zaměstnavatelů, neboť tyto lidé mívají dobré kvalifikační předpoklady a především zkušenosti, o něž se tím pádem zaměstnavatelé sami připravují.

Ve velké míře (20 %) je též zastoupena jako důvod nezaměstnanosti obava z vyšší nemocnosti. Tato příčina je také spojena s věkem. To má opět neblahý vliv na prožívanou kvalitu života.

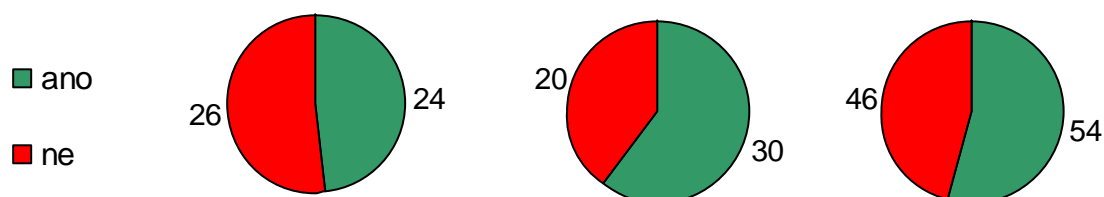
### Jako jiné důvody byly uvedeny:

**muži:** výpověď z organizačních důvodů, ukončení podnikání pro nedostatek zakázek, 2 x zrušení místa, péče o rodiče, dojíždění, neznalost jazyků, sezónní práce – zájezdový řidič, uzavření závodu, stát, částečný invalidní důchod

**ženy:** ukončení živnosti, 2 x zrušení výroby, nedostatek pracovních příležitostí, zdravotní stav, likvidace prodejny, 3 x částečný invalidní důchod, neznalost jazyků, dojíždění

OTÁZKY:            ČESKÉ BUDĚJOVICE            PÍSEK            CELKEM

### 6. Měl(a) byste zájem o rekvalifikační kurzy, když by bylo zřejmé, že po jejich absolvování získáte práci?



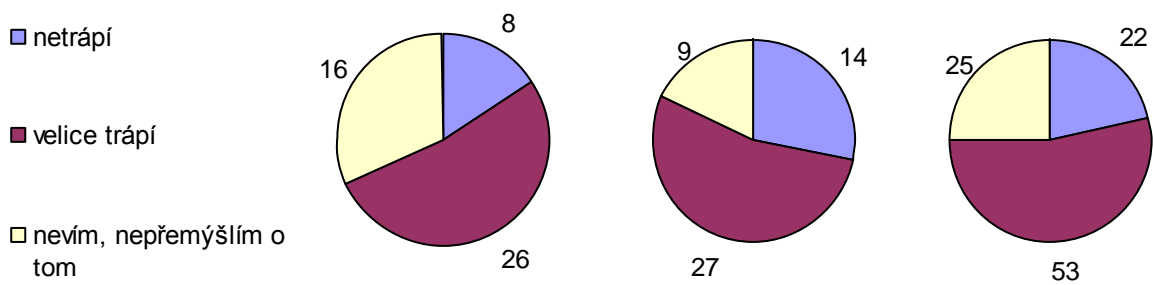
Zdroj: Vlastní výzkum

### 7. O jaké zaměstnání mám nyní zájem:

**muži:** 2 x finance, 3 x skladník, 4 x odpovídající vzdělání/kvalifikaci, státní sektor, řidič, vodohospodářství, 2 x vrátný, 2 x zedník, ředitel, 3 x dělník, strojník, logistika, management, učitel, disponent dopravy, masér 4x hlídač/strážný, 3x řidič, tesař, stavebnictví, distributor/obchodní zástupce, truhlář, brusič nástrojů, , 2 x dělník kovo, kontrolor, za přiměřený plat a pracovní dobu, 10 x nevím/nevyplněno

**ženy:** knihovnice, 8 x administrativa, vedoucí prodejny, telefonistka, 4 x uklízečka, 3 x kuchařka, masérka, 2 x dělnice, odpovídající vzdělání, 2 x odpovídající zdravotnímu stavu, THP, 4 x prodavačka, pomocná kuchařka/uklízečka, předčasný důchod, lesnictví, úklid/doplňování zboží, dělnice v zemědělství, 2 x cokoliv, práce s PC, pomocný pedagogický pracovník, žádné, údržba, 9 x nevím/nevyplněno

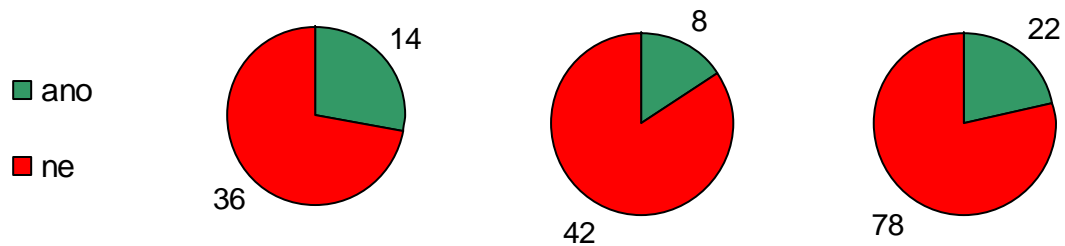
## 8. Má nezaměstnanost mě:



Zdroj: Vlastní výzkum

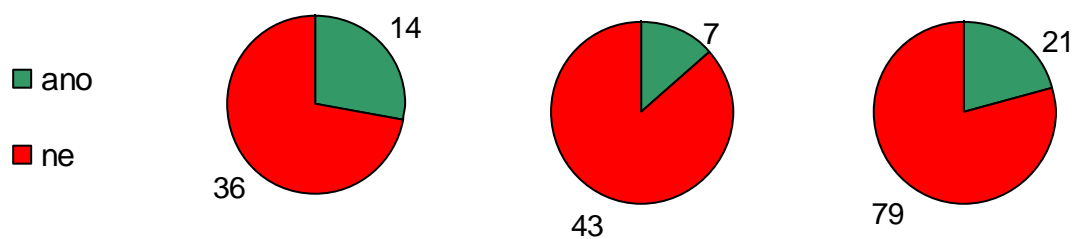
Tato otázka je ve vztahu ke kvalitě prožívání života jedna ze zásadních. Nadpoloviční většina dotazovaných uvádí, že je nezaměstnanost velmi trápí. Z toho je naprosto patrné, že nezaměstnanost ve značné míře negativně ovlivňuje psychický stav člověka, což může vést nejen k psychickým poruchám, ale i ke zvýšení rizika vzniku psychosomatických a civilizačních chorob.

## 9. Absolvoval(a) jste v minulosti motivační kurz?



Zdroj: Vlastní výzkum

## 10. Měl(a) byste zájem o využití služeb kariérového poradce?



Zdroj: Vlastní výzkum

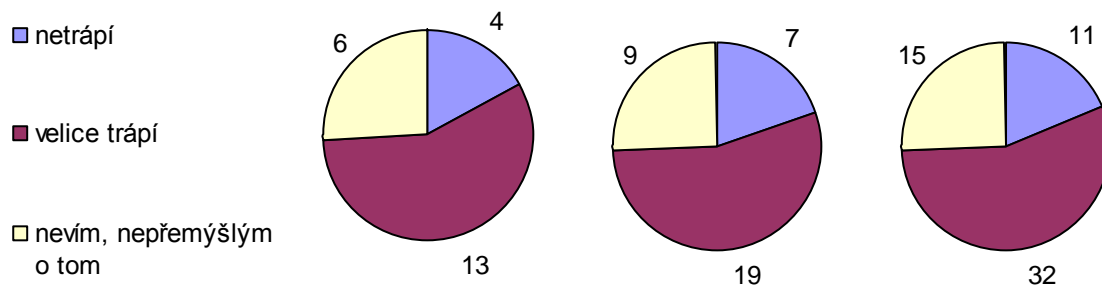
Domnívám se, že to, že většina dotazovaných by neměla zájem o služby kariérového poradce, je způsobeno tím, že nejsou o této možnosti dostatečně informováni a nevědí, co si pod tímto pojmem představit a jaké výhody by jim tato možnost případně přinášela.

## Vyhodnocení otázky č. 8 v závislosti na vzdělání

Ve své diplomové práci jsem se rovněž rozhodla zhodnotit, zda se projevuje v prožívání nezaměstnanosti vzdělání a doba trvání nezaměstnanosti. V prvním případě jsem spojila do jedné skupiny respondenty, kteří mají jen základní vzdělání a kteří jsou vyučeni, a do druhé skupiny respondenty, kteří absolvovali střední školu, případně učební obor s maturitou, a absolventy vysokých škol. Toto rozdělení jsem považovala za nutné z hlediska toho, že podrobnějším rozdělením by vznikly skupiny (viz otázka č. 2), které by byly příliš malé (především skupina vysokoškolských absolventů) a projevovaly by se v nich tudíž příliš individuální vlastnosti jednotlivých respondentů, což je pro objektivní zhodnocení dané problematiky nežádoucí.

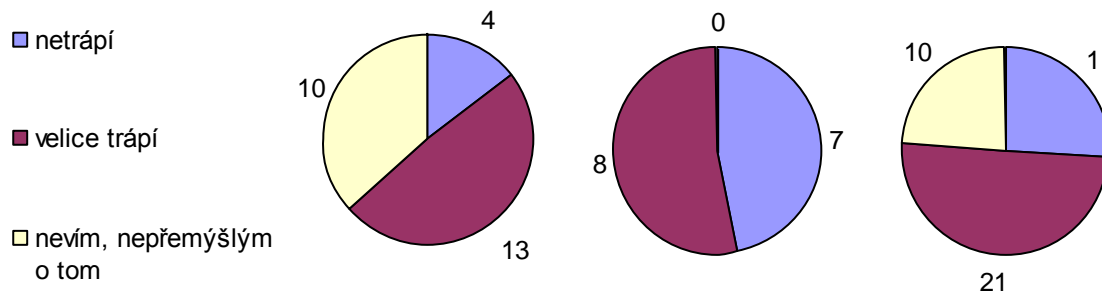
Obdobně jsem provedla rozdělení dotazovaných do skupin pro zhodnocení prožívání nezaměstnanosti z hlediska doby jejího trvání. V tomto případě by se jevily příliš málo zastoupeny skupiny uchazečů hledajících zaměstnání pět a déle než pět let.

### respondenti se vzděláním bez maturity (základní a střední odborné)



Zdroj: Vlastní výzkum

### respondenti se vzděláním s maturitou (střední s maturitou a vysokoškolské)



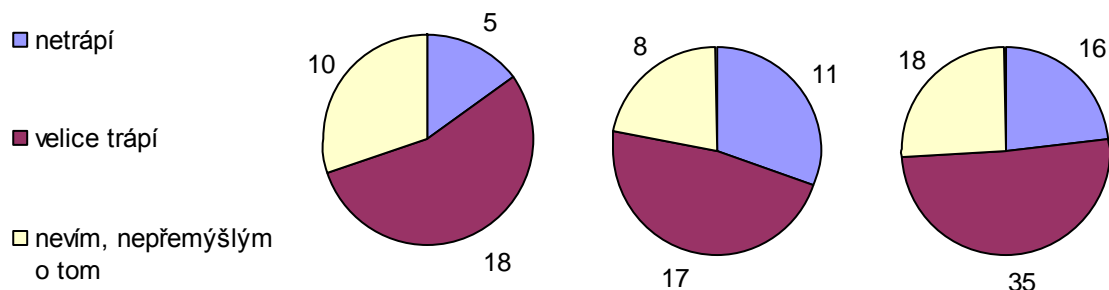
Zdroj: Vlastní výzkum

Výsledky respondentů se vzděláním bez maturity jsou z obou oblastí velmi vyrovnané. Totéž však nelze říci o výzkumu mezi uchazeči s vyšším vzděláním, kde výsledky z Úřadu

práce v Českých Budějovicích se v procentuálním složení liší od výsledků z Úřadu práce v Písku. Ovšem po jejich součtu dostáváme bilanci, která už je dobře porovnatelná s výsledky uchazečů bez maturity. I když je v tomto porovnání patrné o něco menší psychické zatížení nezaměstnaností u uchazečů s vyšším vzděláním, je pravděpodobně chybné přičítat tento rozdíl vzdělání. Naopak, mohu konstatovat, že stupeň dosaženého vzdělání nemá vliv na to, zda uchazeči vnímají nezaměstnanost jako trápení či nikoli.

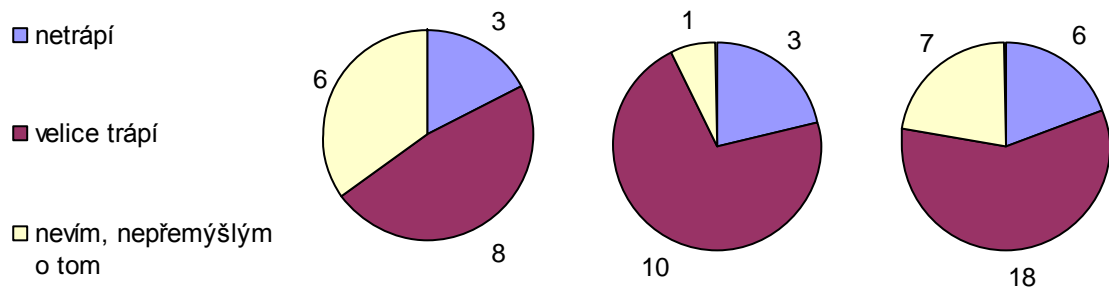
### Vyhodnocení otázky č. 8 v závislosti na době trvání nezaměstnanosti

#### respondenti hledající zaměstnání po dobu kratší než 1 rok



Zdroj: Vlastní výzkum

#### respondenti hledající zaměstnání déle než 1 rok



Zdroj: Vlastní výzkum

V tomto případě bychom mohli předpokládat, že nejhůře na tom budou po psychické stránce respondenti, kteří jsou již déle nezaměstnaní. Podobně by na tom ovšem mohli být i ti, kteří jsou nezaměstnaní čerstvě, přičemž se stali nezaměstnanými nedobrovolně. Výsledky však v tomto případě nejsou nijak zvlášť signifikantní.

## 4.2 SHRnutí, NAVRHOVANÁ OPATŘENÍ

Nezaměstnanost je téma velmi široké. V první části práce jsem definovala nezaměstnanost, charakterizovala jsem ji jako náročnou životní situaci, zaměřila jsem se na rizikové skupiny nezaměstnaných. Napsala jsem, že nezaměstnanost má vliv na různé stránky života člověka, připomeňme, že jde o změnu statusu, ztrátu sebedůvěry, snížení životní úrovně, změny vnímání času, sociálně patologické chování, zdraví, sociální izolaci, například o ztrátu zájmu o život společnosti. Důsledek ztráty zaměstnání se netýká jen dotyčného člověka, který tímto ztrácí svoji autoritu odvozenou z jeho zaměstnání a příjmů do rodinného rozpočtu, ale celé jeho rodiny. A nejen jí...

V této práci jsem se tímto snažila ukázat, že nezaměstnanost není jen ekonomickým, ale i sociálním a kulturním problémem. Vysoká nezaměstnanost má neblahý dopad na porodnost, výchovu a vzdělávání dětí, na kriminalitu atd., tedy je jevem celospolečenským.

Zvýšená pozornost byla věnována rekvalifikaci, vzdělávání a kariérovému poradenství. Na to byl ostatně zaměřen i výzkum, který byl koncipován jako dotazníkové šetření na náhodně vybraných Úřadech práce v Českých Budějovicích a v Písku. Cílem tohoto šetření bylo zjištění motivace k dalšímu vzdělávání, zájem o rekvalifikační a motivační kurzy a kariérové poradenství v závislosti na pohlaví a vzdělání nezaměstnaných starších 50 let.

Česká republika je součástí Evropské unie, v této souvislosti je nutné předeslat, že právě EU klade důraz především na celoživotní vzdělávání a odbornou výuku, čímž se nezaměstnaným zvyšují šance najít práci. Hlavní odpovědnost je však na každém z nás, musíme sami zlepšovat své znalosti a dovednosti, abychom dokázali najít takové uplatnění na trhu práce, které by nám vyhovovalo.

Řešit problém nezaměstnanosti je nucen svou podstatou stát. Odpovězme si nyní na otázku, jaké jsou jeho prostředky. V prvé řadě je to organizování přeškolovacích kurzů, dále se tak děje pomocí finanční podpory nebo i zásahů do kurzu měny, snaží se podporovat umírněný populační růst, například daňovou politikou, čímž zajistí rovnováhu mezi ekonomicky aktivní a pasivní populací, zároveň legislativně omezuje množství přistěhovalců. V moci státu je i školství. Je třeba zajistit takovou jeho úroveň a strukturu, aby mladí lidé co nejdříve a nejsnáze nacházeli zaměstnání. Dále stát mapuje trh práce a v závislosti na výsledcích zasahuje do souvisejících odvětví. Hájí práva zaměstnanců, právně povazuje zaměstnavatele dodržovat kvóty pro počet hůře uplatnitelných pracovníků, reguluje minimální mzdy a upravuje pracovní podmínky.



Své prostředky má i úřad práce, ten vede evidence a poskytuje lidem informace o možnostech získání zaměstnání, odborné přípravy a rekvalifikace, na druhé straně zaměstnavatelům poskytuje informace o volných zdrojích pracovních sil. Uchazečům o zaměstnání před nástupem poskytuje hmotné zabezpečení, poskytuje poradenství pro občany a zaměstnavatele v oblasti zaměstnanosti, rekvalifikace atd. Jelikož je problematika nezaměstnanosti starostí státu a není v jeho moci udržet plnou zaměstnanost aniž by výrazně poškodil trh práce a hodnotu práce jako takové, ustanovil sociální dávky, podporu v nezaměstnanosti. Ta zmírňuje dopady nezaměstnanosti na jedince a udržuje jeho životní úroveň na přípustné hranici.

Zaujala mě kniha Petra Mareše Sociologie nerovnosti a chudoby. Autor, sociolog a univerzitní profesor se zabývá konkurencí mezi mzdou a podporou. Podle některých názorů je podpora nemotivující. Lidé bez práce tak mají tak prostředky na živobytí, ale žádnou motivaci, aby se o tyto prostředky nějak přičinili. Jestliže rozdíl mezi výší podpory a výší minimální mzdy není dostatečně velký, jsou pilní lidé vlastně jakýmsi způsobem trestáni za to, že vydělávají, zatímco méně pilní jsou nemotivováni získávat prostředky na živobytí vlastním úsilím. Jeho závěr je tedy takový, že řešit problém chudoby nelze tak, že nezaměstnaným zvýšíme sociální dávky.

Vraťme se ale zpátky k našemu problému a položme si otázku, jak mohou přispět ke zvýšení zaměstnanosti města. Odpovědí a příkladem mohou být sezónní práce. Města by mohla vytvořit např. takový systém, kdy lidé zaregistrovaní na pracovním úřadě budou muset vykonávat určitý druh práce, zadané městem, jejichž odměnou bude mzda. V případě odmítnutí by nedostali podporu v nezaměstnanosti. Tím by se ukázalo, kteří lidé opravdu pracovat chtějí a kteří jen říkají, že pracovat chtějí. Existuje totiž mnoho těch, kteří jsou se sociální podporou spokojeni a tato situace jim vyhovuje, hlavně „když nemusí pracovat“.

Již z tohoto důvodu můžu napsat, že nezaměstnanost je téma nejen široké, ale i citlivé a problematické. Netýká se jen dotyčného člověka, ale celé společnosti. Je jevem, který s sebou přináší negativní ekonomické a sociální důsledky a právě proto patří k největším problémům tržních ekonomik.

Dlouhodobá nezaměstnanost se ocitá stále v centru pozornosti společnosti. Zasahuje nepřímou či přímo do života jednotlivců, rodin, společností, států. Aby bylo možné se tomuto jevu účinně bránit a předcházet jeho důsledkům, je nutné znát jeho podstatu, následky i způsoby řešení. I k tomu by měla přispět tato práce.

## 5. ZÁVĚR

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 100 osob registrovaných na Úřadě práce v Písku a v Českých Budějovicích. Ženy projevíly více ochoty spolupracovat. Soustředila jsem se na otázky, které měly ozřejmit situaci a prožívání nezaměstnaných, zaměřila jsem se na problematiku prožívání nezaměstnanosti a kariérového poradenství.

Co se týká vzdělání, většinu tvořili respondenti se středním odborným vzděláním, nejméně byli zastoupeni vysokoškoláci. Většina respondentů je na Úřadě práce registrována dobu kratší než jeden rok, to se samozřejmě projevilo v odpovědích na otázky v mém dotazníku. Většinu respondentů nezaměstnanost podle jejich slov velice trápí, zanedbatelný nebyl ani počet odpovědí neutrálních, „nevím, nepřemýšlím o tom.“ Je třeba brát v úvahu, že mnoho nezaměstnaných si svoji skutečnou situaci nepřipustí, známý je fakt, že například muži o svých problémech neradi hovoří.

Nezaměstnaní projevíli víceméně nízkou ochotu se dále vzdělávat či získat potřebnou rekvalifikaci, dle jejich názoru zaměstnavatelé upřednostňují uchazeče mladšího či středního věku, věk hrál také rozhodující úlohu při uvádění důvodu opuštění zaměstnání. Většina respondentů se vyjádřila v tom smyslu, že nemá zájem o služby kariérového poradce. Na druhé straně mnoho dotazovaných by mělo zájem rekvalifikační kurzy, když by bylo zřejmé, že po jejich absolvování získá práci.

I když si uvědomuji, že tento výzkum pracoval jen s malým počtem respondentů, považuji výsledky za přínosné, protože víceméně potvrdily skutečnosti, které byly uvedeny v teoretické části práce. Je potřeba, aby byla nezaměstnaným věnována větší pozornost a zájem ze strany odborníků a výzkumníků, a to především v souvislosti s existencí vazby nezaměstnanosti na sociální, psychické a zdravotní problémy. Nezaměstnanost totiž nemůže být pokládána pouze za věc osobní, za starost jednotlivce, ale za sociální problém, jehož řešení je v zájmu celé společnosti.

## **6. ABSTRACT**

The main goal of my thesis is to assess the psychological influence of losing employment.

It is necessary to give more attention to unemployed people from the side of specialists. Unemployment is not namely a problem of individual, but it is a social problem, whose solution is in interest of whole society.

In the first part of my dissertation work are processed theoretical knowledges regarding unemployment and carrer counselling.

In the second part of my thesis I performed a questionnaire research in employment agency in České Budějovice and Písek and analysed unemployment and its impact on people who are fifty and more years old.

### **Key words**

Unemployment, carrer counselling, psychological influence

## 7. PŘEHLED POUŽITÉ LITERATURY

- 1) **Bělohávek, F.:** Osobní kariéra. Praha: Grada, 1994. ISBN 80-7169-083-X .
- 2) **Buchtová, B.:** Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada Publishing, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
- 3) **Eliáš, K., Nový, J.:** Sociální psychologie. Vybrané kapitoly z obecné a sociální psychologie. Praha: SPN, 1982. ISBN: 17-085-82.
- 4) **Hatina, P., Votruba, O., Čejka, Z.:** Nezaměstnanost a její vliv na psychiku člověka, 2000. (internetové zveřejnění)
- 5) **Křivohlavý, J.:** Jak zvládat stres. Praha: Grada, Avicenum, 1994. ISBN: 80-7169-121-6.
- 6) **La Roche, L.:** Jak zvládat stres. Praha: Motto, 2000. ISBN: 80-7246-051-X.
- 7) **Machač, M., Macháčová, H., Voskovec, J.:** Emoce a výkonnost. Praha: SPN, 1985. ISBN: 14-467-85.
- 8) **Mareš, P.:** Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Sociologické nakladatelství, řada Studijní texty, 2002, 172 s., ISBN 80-86429-08-3.
- 9) **Mareš, P.:** Sociologie nerovnosti a chudoby. Praha: Slon, 1999. ISBN: 80-85850-61-3.
- 10) **Nakonečný, M.:** Základy psychologie. Praha: Academia, 1998. ISBN: 80-200-0689-3.
- 11) **Nillson, P., Akerblom, P.:** Kariérové poradenství pro život. Brno: P.F.art, spol. s.r.o., 2001. ISBN: 80-238-8363-1.
- 12) **Řezáč, J.:** Sociální psychologie. Brno: Paido, 1998. ISBN: 80-85931-48-6.
- 13) **Štikar, J., Rymeš, M., Riegel, K., Voskovec, J.:** Psychologie ve světě práce. Praha: Karolinum, 2003. ISBN: 80-246-0448-5

## 8. PŘÍLOHY

Příloha 1    Dotazník

Příloha 1.

## DOTAZNÍK

*Dobrý den, jmenuji se Lucie Vávrová a jsem studentkou Zemědělské fakulty Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích. Vyplněním tohoto dotazníku mi pomůžete k získání údajů do mé diplomové práce, která se zabývá nezaměstnaností. Dotazník je anonymní.*

Věk: 50 let a více

### 1. Pohlaví:

MUŽ / ŽENA

### 2. Vzdělání:

- a) základní
- b) střední odborné
- c) střední s maturitou
- d) vysokoškolské

### 3. Jak dlouho hledám nové zaměstnání:

- a) rok a méně
- b) rok a více
- c) pět let
- d) více než pět let

### 4. Zaměstnavatelé dle Vašich zkušeností preferují:

- a) mladší (18 – 29)
- b) střední věk (30 – 49)
- c) starší (50 a více)

### 5. Důvodem Vaší nezaměstnanosti je:

- a) věk
- b) nevhodná kvalifikace
- c) obavy z vyšší nemocnosti
- d) jiné, uveďte co:

.....

.....

.....

.....

.....

**6. Měl(a) byste zájem o rekvalifikační kurzy, když by bylo zřejmé, že po jejich absolvování získáte práci?**

- a) ano
- b) ne

**7. O jaké zaměstnání mám nyní zájem:**

.....

**8. Má nezaměstnanost mě:**

- a) netrápí
- b) velice trápí
- c) nevím, nepřemýšlím o tom

**9. Absolvoval(a) jste v minulosti motivační kurz?**

- a) ano
- b) ne

**10. Měl(a) byste zájem o využití služeb kariérového poradce?**

- c) ano
- d) ne

**Děkuji, že jste věnovali čas tomuto dotazníku.**