

**Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Teologická fakulta
Katedra praktické teologie**

Bakalářská práce

NEZAMĚSTNANOST A JEJÍ DOPADY NA JEDNOTLIVCE

Vedoucí práce: RSDr. Ján Mišovič, CSc.

Autor práce: Michaela Pelcová
Studijní obor: Sociální a charitativní práce
Forma studia: kombinovaná
Ročník: 3

2007

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně s využitím uvedených pramenů a literatury.

.....

**Děkuji váženému panu RSDr. Jánu Mišovičovi, CSc. vedoucímu bakalářské práce
za cenné připomínky, rady, metodické vedení práce a výbornou spolupráci.**

OBSAH

ÚVOD	6
1 NEZAMĚŠTNANOST A MOŽNOSTI JEJÍHO SNIŽOVÁNÍ	
1.1 Nezaměstnanost a její vývoj	9
1.1.2 K hlavním rysům nezaměstnanosti v české společnosti	10
1.1.3 Typy nezaměstnanosti	11
1.2 Státní politika zaměstnanosti	12
1.3 Národní akční plán sociálního začleňování na léta 2004 – 2006: Skupiny obyvatel znevýhodněných na trhu práce	14
1.4 Veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, chráněné pracovní místo a chráněná pracovní dílna	15
2 NEZAMĚŠTNANOST A ZDRAVÍ JEDNOTLIVCE	
2.1 Práce a člověk	16
2.2 Reakce na ztrátu zaměstnání	17
2.2.1 Změny v chování a prožívání nezaměstnaného	19
2.3 Vliv nezaměstnanosti na psychické a fyzické zdraví jednotlivce	20
2.3.1 Některé druhy psychických onemocnění souvisejících se ztrátou zaměstnání.....	21
2.3.2 Druhy somatických onemocnění nezaměstnaných v souvislosti s nezaměstnaností	22
3 NEZAMĚŠTNANOST A JEJÍ DOPADY NA ŽIVOT A VZTAHY NEZAMĚŠTNANÉHO	
3.1 Práce a její hodnota pro jednotlivce	23
3.2 Nezaměstnanost jako sociální událost	25
3.3 Ztráta sociálního statusu - nová sociální role nezaměstnaného	27
3.3.1 Životní úroveň nezaměstnaného	27
3.3.2 Sociální izolace	28
3.3.3 Subjektivní vnímání ztráty zaměstnání u nezaměstnaného	29

3.4	Vliv nezaměstnanosti na rodinné vztahy a vazby jednotlivce	30
3.5	Sociálně negativní jevy v souvislosti s nezaměstnaností	31
3.6	Kasuistika nezaměstnaného člověka nad 50 let věku a individuální plán péče o něj	32
3.6.1	Možnosti intervence nezaměstnaným nad 50 let věku	34
3.7	Doporučení – co dělat při ztrátě zaměstnání.....	35
ZÁVĚR		38
Seznam použitých zdrojů (literatury).....		40
Seznam použitých zkratk.....		43
Příloha.....		44
Abstrakt (v českém jazyce)		45
Abstrakt (v anglickém jazyce)		46

ÚVOD

Tato bakalářská práce má v úmyslu přiblížit čtenáři jeden z fenoménů novodobé historie České republiky a to nezaměstnanost, která doprovází celou dnešní globalizovanou společnost. Cílem bakalářské práce je poukázat na dopady nezaměstnanosti, které se projevují v životě jednotlivce, měla by podat nástin toho, jakou úlohu představuje v každodenním životním rytmu, jaký význam pro něj práce má. Téma jsem si zvolila z důvodu stále vysoké aktuálnosti. Jedná se o často diskutovanou problematiku jak v médiích, tak i mezi lidmi samotnými, v běžném životě. O lidech, kteří ztratili zaměstnání, kterým se ze dne na den změnil pohled na celý svět, jsou rozporuplné názory – od politování, že nemají štěstí, až po zatracení, že jsou líní a práci se vyhýbají. Někteří lidé však mohou vnímat vyřazení z pracovního procesu i jako zpochybnění svých vlastních schopností uplatnit se ve složitých společenských vztazích a být tak plnohodnotným členem společnosti. Což má jistě vliv na psychické a fyzické zdraví jednotlivce.

Ztráta zaměstnání se může stát jedním z nejvíce zátěžových období v životě jednotlivce. Jen málokoho nechá ztráta zaměstnání chladným. Psychický otřes prožívá snad každý, kdo ztrátu zaměstnání pocítil sám na „vlastní kůži“, nebo když pocítil tuto nepříjemnou událost někdo z jeho blízkého okolí. Někteří lidé se se ztrátou zaměstnání vyrovnají snáze, jiní hůře. Záleží na osobnostním založení, zejména na míře stresové odolnosti, na věku, pohlaví i na skutečnosti, zda jde o první nebo opakovanou nezaměstnanost.

Každý jednatlivec si v průběhu svého života vytváří určitý žebříček hodnot. K základním životním hodnotám patří zpravidla zdraví, blahobyt, uznání, rodinné štěstí, zajímavá práce. Náš hodnotový systém se může měnit pod vlivem podmínek, ve kterých žijeme. Jednou z těchto podmínek, které mohou pronikavě zasáhnout do života jednotlivce, je právě nezaměstnanost. Lidská práce a pocit smysluplnosti práce patří k základním a důležitým hodnotám jedince, je nezbytná k přežití (je zdrojem obživy), ale nabývá i sociální hodnoty.

V této práci bude nastíněna situace člověka, který většinou nedobrovolně získá status nezaměstnaného a je nucen tuto svojí novou životní situaci řešit a potýkat se s nově vzniklými problémy. Budou zde rozebrány oblasti života nezaměstnaného, na které má nezaměstnanost dopad.

Práce je členěna na tři kapitoly. V první kapitole je blíže specifikována a definována nezaměstnanost, její vývoj, její typy, státní politika zaměstnanosti a možnosti snižování nezaměstnanosti. Dále je zde zmíněn Národní akční plán sociálního začleňování, který zpracovává a vydává Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. Tento dokument

klade důraz na podporu regionů se strukturálními problémy a především na podporu zaměstnanosti, která je považována za nejlepší ochranu před sociálním vyloučením. Dále jsou zde krátce zmíněny některé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které obsahuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

V druhé kapitole jsou sledovány vazby mezi nezaměstnaností a zdravím jednotlivce. Zde je vyslovena otázka, zda existuje souvislost mezi nezaměstnaností a jejím vlivu na zdraví jednotlivce. Kapitola začíná pojednáním o významu práce pro člověka, zabývá se reakcemi jednotlivce na ztrátu zaměstnání, jeho změnami v chování a prožívání. Obsahuje zjištění týkající se změny chování nezaměstnaného v souvislosti s nezaměstnaností. Pokračuje souvislostmi mezi psychickým zdravím a nezaměstnaností, a končí charakteristikami některých druhů onemocnění spojených se ztrátou zaměstnání.

Třetí, nejobsáhlejší kapitola, pojednává o nezaměstnanosti a jejím vlivu na sociální postavení, vztahy a vazby jednotlivce ve společnosti. Zabývá se ztrátou sociálního statusu, novou sociální rolí nezaměstnaného a společenskými vztahy. Zmiňuje se o životní úrovni nezaměstnaného, sociální izolaci, subjektivním vnímání a pocitech jednotlivce ze ztráty zaměstnání. Rovněž nastiňuje vliv nezaměstnanosti na rodinné vztahy a vazby jednotlivce a sociálně patologické jevy, které se objevují v souvislosti s nezaměstnaností. Dále je zde uvedena pro praktickou představu kasuistika nezaměstnaného člověka nad 50 let věku a individuální plán péče o něj. Kapitola se orientuje i na možnosti intervence nezaměstnaným nad 50 let věku. Jsou v ní obsaženy i závěry z odborných výzkumů, které se zabývaly otázkami spojenými s nezaměstnaností. Mezi tyto otázky například patří dotazy a zjištění týkající se ztráty pracovních návyků, spokojenosti nezaměstnaných se svojí životní úrovní a toho, co je pro nezaměstnané na ztrátě zaměstnání nejhorší. Zabývá se subjektivním vnímáním ztráty zaměstnání jednotlivcem, který byl po téměř celou dobu svého života zaměstnan. Odpovědi na tyto otázky byly získány z výzkumů Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí a Klubů sociologů a psychologů. V závěru jsou obsažena doporučení, co dělat při ztrátě zaměstnání.

V příloze jsou pro představu o tom, jak závažný problém představuje nezaměstnanost uvedeny statistické údaje Ministerstva práce a sociálních věcí ČR o stavu počtu nezaměstnaných v České republice. Údaje vypovídají o vývoji nezaměstnanosti v ČR od druhé poloviny roku 2004 po první čtvrtletí roku 2007 – celkový počet uchazečů o zaměstnání je rozdělen na muže, ženy, osoby se zdravotním postižením a absolventy škol. Tato statistika MPSV ČR uvádí v měsíci březnu roku 2007 celkový počet uchazečů o zaměstnání, jedná se celkem o **430 474 osob**.

V práci budou použity dostupné informační zdroje z oblasti sociální práce, sociální politiky, státní politiky zaměstnanosti, psychologie a metodiky Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a další.

1 NEZAMĚŠTNANOST A MOŽNOSTI JEJÍHO SNIŽOVÁNÍ

1.1 Nezaměstnanost a její vývoj

Nezaměstnanost představuje fenomén vyjadřující jak nedostatečný odbyt produkce či služeb, tak problémy v pracovním a osobním životě bývalých zaměstnanců. Jandourek definuje nezaměstnanost jako stav:

„kdy lidé chtějí pracovat a hledají si práci, která je pro ně běžně zdrojem obživy, nemohou žádnou přiměřenou a placenou práci získat. Nezaměstnanost vzniká poklesem potřeby pracovních sil. Příčinami mohou být ekonomické potíže podniku, celého odvětví nebo národní ekonomiky, zmenšená poptávka po dané kvalifikaci. Kritéria pro zařazení osoby mezi nezaměstnané se v různých zemích liší. Zjevná nezaměstnanost označuje výskyt osob bez práce, registrovaných i neregistrovaných, které si hledají práci pomocí institucí nebo samy. Skrytá nezaměstnanost se vyskytuje tehdy, když zaměstnavatel zaměstnává nadbytečný počet pracovníků, popř. zaměstnává na částečný úvazek osoby, které chtějí pracovat na plný úvazek. Vysoká míra nezaměstnanosti a nezaměstnanost dlouhodobá je považována za vážný sociální problém.“¹

Jako sociální problém se nezaměstnanost „aktualizovala ve vývoji sociálních států v několika etapách a vždy to znamenalo určitý posun v přístupu k ní. Vznik sociálních států, spojený s vytvářením prvních soustav sociálního pojištění v Německu a Rakousku, neponechal stranou ani pojištění v nezaměstnanosti, i když bylo zavedeno až jako poslední stupeň za pojištěním nemocenským, úrazovým a penzijním s delším zpožděním začátkem 20. let minulého století.“² Jednalo se o dobrovolné i povinné systémy pojištění pro případ nezaměstnanosti, zpočátku však omezené jen na průmyslové pracovníky nebo na specifická průmyslová odvětví. Povinná pojišťovací schémata zavedly hned od počátku jen čtyři státy a to Německo, Rakousko, Itálie a Velká Británie. Za velké hospodářské krize ve 30. letech 20. století se problém nezaměstnanosti vyhroutil nejvíce a později v 70. a 80. letech 20. století v souvislosti s ropnými krizemi. Na vývoji nezaměstnanosti 70. a 80. let 20. století byla znepokojující nejen její dlouhodobost, která zasáhla část nezaměstnaných, ale především to, že s určitým ekonomickým oživením 80. let 20. století úroveň nezaměstnanosti klesla jen

¹ JANDOUREK, J. *Sociologický slovník*, s. 170 – 171.

² VEČEŘA, M. *Sociální stát: východiska a přístupy*, s. 94.

částečně a pokles se brzy zastavil. Desetiprocentní míra nezaměstnanosti se v řadě zemí stala po delší čas hroživou sociální realitou. Výsledkem tohoto vývoje byla změna nazírání na nezaměstnanost a orientace na aktivní politiku zaměstnanosti v řadě sociálních států od poloviny 70. let 20. století.³

1.1.2 K hlavním rysům nezaměstnanosti v české společnosti

Nezaměstnanost vytváří nové situace, s nimiž se naše společnost ve zvýšené míře setkává od druhé poloviny 90. let 20. století. Po roce 1990 se u nás pozvolna začal vytvářet trh práce, na němž je cena práce určována velikostí nabídky práce a poptávky po ní. Existence trhu přinesla nové společenské problémy mezi nimi i nezaměstnanost. „Lidé nebyli na tento typ zátěže dostatečně adaptováni, nedovedli jej řešit, a proto na ně působil jako silně stresující faktor. Zpočátku si nezaměstnanost představovali tak, jak byla prezentována v literatuře a filmech z předválečné doby. Potíže s jejím zvládnutím byly v české společnosti větší než v zemích, kde byla po dlouhou dobu součástí standardní zkušenosti.“⁴ Nezaměstnaného člověka společnost vnímala spíše jako výjimečného, dostával se mimo oblast normy. Teprve v současné době dochází k postupné adaptaci na tento druh problémů a začínají se vytvářet nové strategie k jejich zvládnutí, lidé se s nimi učí postupně vyrovnávat.⁵

Nezaměstnanost ovlivňuje vzdělání (nedostatečná kvalifikace a nízká úroveň vzdělání), zdravotní stav, pohlaví. „U žen je riziko ztráty zaměstnání vyšší než u mužů. Ženy bývají dříve propouštěny, zejména pokud nemají dobrou profesní kvalifikaci, a je pro ně obtížnější najít nové místo.“⁶ Důležitou roli hraje také věk a příslušnost k určité sociální skupině.

Zkušenost s nezaměstnaností v České republice má dle panelového šetření z r. 2002, které provedl VÚPSV Praha⁷ (zúčastnilo se jej celkem 1321 respondentů) 63 % respondentů. Pro 33 % to byla zkušenost vícekrát opakovaná. Šetření dále ukázalo, že největší pravděpodobnost opakované nezaměstnanosti je mezi kvalifikovanými dělníky, nekvalifikovanými dělníky, zemědělskými dělníky a ostatními manuálními pracovníky v prvovýrobě. Jeden z možných faktorů, které ovlivňují nezaměstnanost představuje již zmíněné vzdělání. Výsledky šetření ukazují, že „vzdělání představuje výraznou determinantu

³ Srov. VEČEŘA, M. *Sociální stát: východiska a přístupy*, s. 94 – 95.

⁴ VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*, s. 731.

⁵ Srov. tamtéž.

⁶ VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*, s. 733.

⁷ Srov. MAREŠ, P.; VYHLÍDAL J.; SIROVÁTKA T. *Ztráta zaměstnání: reakce, plány a flexibilita nezaměstnaných*, VÚPSV Praha výzkumné centrum Brno, únor 2002. Panelové šetření. s. 13.

výskytu nezaměstnanosti v pracovní kariéře.“⁸ Opakovaně již byly nezaměstnány zejména osoby se základním vzděláním a nevyučené (44 %). V případě osob s vysokoškolským vzděláním je opakovaně postiženo jen 11 %. U ostatních vzdělanostních kategorií nebyly nalezeny výraznější rozdíly, o něco lépe jsou na tom spolu s těmi, kdo dosáhli vysokoškolského vzdělání i ti, kdo alespoň odmaturovali na střední škole.⁹

1.1.3 Typy nezaměstnanosti

K rozlišení druhů nezaměstnanosti slouží její různé typologie. Podle jedné z nich rozeznáváme následující:¹⁰

- 1) frikční – spojenou s životním cyklem a s hledáním lepšího pracovního místa. Tato nezaměstnanost má přechodný charakter a je považována za dobrovolnou.
- 2) strukturální – spojenou s nesouladem mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách v jednotlivých odvětvích trhu práce. Některá odvětví, oblasti nebo profese, regiony apod. se rozvíjejí a poptávka po práci zde roste, zatímco jinde klesá a dochází k nezaměstnanosti
- 3) cyklickou – která souvisí s ekonomickým cyklem. Vzniká tehdy, **je-li celková poptávka po práci nízká**. V důsledku poklesu výkonnosti ekonomiky nezaměstnanost roste všude.

V rámci dalšího členění:

- 1) dobrovolnou – pracovní místa existují, ale není o ně při stávající mzdové sazbě zájem a nebo potencionální zaměstnanci pracovat nechtějí (žijí z podpor a charit)
- 2) nedobrovolnou – existuje více pracovníků, kteří chtějí pracovat než existence pracovních míst. Tedy poptávka po práci je nižší než celková nabídka.

⁸ MAREŠ, P.; VYHLÍDAL J.; SIROVÁTKA, T. *Ztráta zaměstnání: reakce, plány a flexibilita nezaměstnaných*, VÚPSV Praha výzkumné centrum Brno, únor 2002. Panelové šetření. s. 14.

⁹ Srov. MAREŠ, P.; VYHLÍDAL J.; SIROVÁTKA, T. *Ztráta zaměstnání: reakce, plány a flexibilita nezaměstnaných*, VÚPSV Praha výzkumné centrum Brno, únor 2002. Panelové šetření. s. 14.

¹⁰ Srov. KREBS, V. a kol.: *Sociální politika*, s. 287 – 288.

1.2 Státní politika zaměstnanosti

Jedním ze základních cílů hospodářské a sociální politiky státu je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk, je jedním ze základních práv občana. Dnem 1. 10. 2004 nabyl účinnosti zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Tato základní právní norma stanovuje postup k dosažení cílů politiky státu v oblasti zaměstnanosti.¹¹

Státní politika zaměstnanosti usiluje:

- o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách,
- o produktivní využití zdrojů pracovních sil,
- o zabezpečení práva občanů na zaměstnání.

Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV ČR) a úřady práce (ÚP). ÚP jsou územním orgánem státní správy s právní subjektivitou, jejíž nadřazeným orgánem je MPSV ČR - Správa služeb zaměstnanosti (SSZ MPSV).¹² Správa služeb zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí ČR je ústředním orgánem ve sféře zaměstnanosti a trhu práce. Sleduje a vyhodnocuje situaci v této oblasti a přijímá opatření k ovlivnění nabídky a poptávky na trhu práce. Zpracovává koncepci státní politiky zaměstnanosti, spravuje prostředky na její zabezpečování a rozhoduje o využití přidělených prostředků. Koordinuje činnost Evropských služeb zaměstnanosti EURES v ČR a zajišťuje národní financování v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů v rámci Evropského sociálního fondu. Metodicky a koncepčně řídí úřady práce. Ze zákona o zaměstnanosti vyplývá, „že úřady práce mají poskytovat pomoc a podporu ve vztahu jedince k trhu práce a plnit funkci prevence nezaměstnanosti v regionu.“¹³ Úřad práce zpracovává koncepce vývoje zaměstnanosti, provádí zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání a poskytuje poradenské, informační

¹¹ Srov. MPSV ČR, Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. [online]. <<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz/novy.htm>>.

¹² Tamtéž.

¹³ NÁRODNÍ VZDĚLÁVACÍ FOND. *Poradenství pro volbu povolání a zaměstnání na úřadech práce v ČR*, s. 20.

a další služby v oblasti zaměstnanosti.¹⁴ Poradenské služby poskytované úřady práce jsou významným nástrojem státní politiky zaměstnanosti. Pravděpodobné trendy sociální politiky jsou dle Kozlové:

„spojeny se sociálními pohyby, demografickou situací a populačním vývojem. Je třeba brát v úvahu i chování a postoje značného počtu lidí k řešení sociálních problémů, které se stále vyznačují přemírou spoléhání se na stát a které se nijak převratně neproměnily. V poslední řadě však bude nutné respektovat fakt, že sociální politika je limitována ekonomickými zdroji a že musí být pojata tak, aby netlumila budoucí ekonomický vývoj. Atributem budoucí sociální politiky musí být pluralita jejich subjektů, aktivní kooperace a vytváření optimální rovnováhy mezi veřejným, kolektivním a osobním, soukromým úsilím. Od roku 1995 je v České republice postupně zaváděn systém sociálního zabezpečení se třemi pilíři, kterými jsou: sociální pojištění (důchodové pojištění, nemocenské pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti), státní sociální podpora a sociální pomoc.“¹⁵

Právo na práci mají v demokratické společnosti všichni lidé. Dle Tomeše „právo na práci v demokratické společnosti znamená možnost zvolit si svobodně zaměstnání v uspokojivých pracovních podmínkách za přiměřenou odměnu, právo získat práci v mezích společenských možností nebo peněžitou podporu v nezaměstnanosti, která by zajistila životní úroveň přiměřenou a lidsky důstojnou.“¹⁶ Právo na práci znamená pro člověka prostředek, který mu má „zajistit na jedné straně podíl na národním důchodu, úměrný jeho schopnostem a fyzickým možnostem, na druhé straně plné uplatnění vlastní osobnosti. Právo na práci je jeden ze základních nástrojů sociální emancipace člověka.“¹⁷ V průmyslově vyspělé společnosti dochází s rozvojem národního hospodářství k potřebě strukturální přestavby, přičemž dochází k vyvolání nezaměstnanosti. V každé společnosti, která je společensky vyspělá a v které se vyskytuje vysoká společenská dělba práce dochází k výskytu přirozené individuální nezaměstnanosti, která je spojena s prvními nástupy absolventů, přirozenou fluktuací mladých hledajících lepší uplatnění či gerontologickou fluktuací, jež je zapříčiněna hledáním příhodnějšího zaměstnání s přibývajícím věkem člověka.¹⁸

¹⁴ Srov. NÁRODNÍ VZDĚLÁVACÍ FOND. *Poradenství pro volbu povolání a zaměstnání na úřadech práce v ČR*, s. 20.

¹⁵ KOZLOVÁ, L. *Sociální služby*, s. 13-14.

¹⁶ TOMEŠ, I. *Sociální politika teorie a mezinárodní zkušenost*, s. 103.

¹⁷ Tamtéž.

¹⁸ TOMEŠ, I. *Sociální politika teorie a mezinárodní zkušenost*, s. 103.

1.3 Národní akční plán sociálního začleňování na léta 2004 – 2006: Skupiny obyvatel znevýhodněných na trhu práce

Národní akční plán sociálního začleňování České republiky (dále jen Národní akční plán) vychází ze Společného memoranda o sociálním začleňování, které bylo podepsáno českým ministrem práce a sociálních věcí a evropskou komisařkou pro zaměstnanost a sociální věci v Bruselu dne 18. prosince 2003. Plán shrnuje nejdůležitější problémy, kterým Česká republika čelí v oblasti chudoby a sociálního vyloučení, a zároveň zveřejňuje cíle, úkoly a opatření k jejich odstranění. Národní akční plán je především národní strategií, jejímž cílem je zajistit problémům chudoby a sociálního vyloučení náležitou pozornost a přispět k jejich řešení. Politiku sociálního začleňování promítá do ostatních relevantních oblastí, jako jsou zaměstnanost, sociální ochrana, zdravotní péče, vzdělávání, bydlení, prevence sociálně negativních jevů. Je zpracováván všemi členskými státy a je využíván i jako nástroj společné výměny informací a zkušeností dobré praxe na úrovni Evropské unie. Plán vychází ze společných cílů boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení Evropské unie tak, jak byly schváleny v prosinci 2000 na zasedání Evropské rady v Nice a následně upraveny Výborem pro sociální ochranu. Jedná se například o tyto cíle: usnadňovat účast na zaměstnání a přístup ke všem zdrojům, právům, zboží a službám; předcházet rizikům sociálního vyloučení; pomáhat nejvíce zranitelným. I když má Česká republika ve srovnání s ostatními zeměmi Evropské unie nízkou míru ohrožení chudobou (cca 8 % populace), patří potírání chudoby a sociálního vyloučení mezi její priority.

Národní akční plán klade důraz na podporu regionů se strukturálními problémy, zde především na podporu zaměstnanosti, která je považována za nejlepší ochranu před sociálním vyloučením. Podpora zaměstnanosti není zaměřena jen na tvorbu nových pracovních míst, ale také na odpovídající pracovní podmínky. Vzhledem k tomu, že cílem je vytvořit dobré pracovní prostředí pro všechny, Národní akční plán věnuje pozornost především těm skupinám obyvatel, jejichž přístup k zaměstnání je ohrožen.¹⁹

Znevýhodněnými skupinami na trhu práce dle Národního akčního plánu jsou zejména ženy s malými dětmi, osoby s nízkou kvalifikací, příslušníci romské menšiny, osoby se zdravotním postižením, osoby nad 50 let věku a osoby do 25 let věku, dále i dlouhodobě legálně usídlení cizinci. Nejvíce jsou ohroženy skupiny, které trpí kumulací několika znevýhodňujících faktorů, například nekvalifikovaní Romové, mladiství s nízkou úrovní kvalifikace. Dalšími zvláště ohroženými skupinami na trhu práce jsou osoby navracející se z výkonu trestu odnětí

¹⁹ Srov. MPSV ČR, *Národní akční plán sociálního začleňování České republiky 2004 – 2006*, s. 8.

svobody a osoby závislé na návykových látkách. Zcela odtržení od trhu práce jsou pak bezdomovci.²⁰ I některé regiony jsou z hlediska odtržení od trhu práce více rizikové, například severní Čechy (k oblastem, které tradičně patří k regionům s nejvyšší mírou nezaměstnanosti patří především Mostecko²¹), severní Morava. Naopak například v Praze se hovoří o dlouhodobě nízké nezaměstnanosti.

Na Národní akční plán sociálního začleňování na léta 2004 – 2006 navazuje Národní akční plán sociálního začleňování na léta 2006 – 2008, který je součástí obsáhlé Národní zprávy o strategiích sociální ochrany a sociálního začleňování na léta 2006 – 2008. Národní akční plán sociálního začleňování na léta 2006 – 2008 zmiňuje 3 prioritní cíle, jedním z nich je posílení integrace osob sociálně vyloučených nebo osob ohrožených sociálním vyloučením, odstraňování bariér vstupu a udržení se na trhu práce pro tyto osoby.²²

1.4 Veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, chráněné pracovní místo a chráněná pracovní dílna

Veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, chráněné pracovní místo či zřízení chráněné pracovní dílny mohou alespoň částečně přispívat ke snižování nezaměstnanosti. Podmínky pro vznik výše uvedených pracovních příležitostí stanovuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Tyto aktivity jsou řazeny mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

Veřejně prospěšnými pracemi se dle § 112 zákona č. 435/2004 Sb. rozumí časově neomezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek. *Společensky účelnými místy* se dle § 113 zákona č. 435/2004 Sb. rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce

²⁰ Srov. MPSV ČR, *Národní akční plán sociálního začleňování České republiky 2004 – 2006*, s. 14-15.

²¹ OSVAAG, M. Na boj s nezaměstnaností chybí peníze. *Krajské noviny*. 2007, roč. 6, č. 3, s. 13.

²² Srov. MPSV ČR, *Národní zpráva o strategiích sociální ochrany a sociálního začleňování na léta 2006 – 2008*, s. 14

uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může úřad práce poskytnout příspěvek. Pro osoby se zdravotním postižením je možné zřídit chráněné pracovní místo a chráněnou pracovní dílnu. Chráněné pracovní místo (§ 75 zákona č. 435/2004 Sb.) je pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce. Chráněné pracovní místo musí být provozováno po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě. Na vytvoření chráněného pracovního místa může poskytnout úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Chráněná pracovní dílna (§ 76 zákona č. 435/2004 Sb.) je pracoviště zaměstnavatele, vymezené na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60 % těchto zaměstnanců. Chráněná pracovní dílna musí být provozována po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě. Na vytvoření chráněné pracovní dílny poskytuje úřad práce zaměstnavateli příspěvek.²³ Tato uvedená pracovní místa a pomoc nezaměstnaným občanům, ať již se zdravotním postižením či bez něj, jsou jen částečným výběrem a možným řešením a pomocí pro nezaměstnané. Další pomoc nezaměstnaným např. formou rekvalifikace, pracovní rehabilitace a dalších možností stanovuje a upravuje výše zmíněný zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

2 NEZAMĚSTNANOST A ZDRAVÍ JEDNOTLIVCE

2.1 Práce a člověk

Práce sama o sobě patří stále mezi základní hodnoty většiny naší populace. Její realizace poskytuje člověku obživu a možnosti rozvíjet další dovednosti, sociální kontakty a v neposlední řadě strukturuje jeho čas. Ztráta těchto hodnot v důsledku nezaměstnanosti může mít pro člověka vážný sociální a psychologický dopad. Záleží také na dalších faktorech jako je např. délka nezaměstnanosti a individuální odolnost a adaptace člověka vůči nastalým změnám. „Obecně je akceptováno, že práce je první a základní podmínkou lidské existence. Většina lidí má symbolický vztah k práci i k pracovišti. Ve svých důsledcích pak **ovlivňuje ztráta práce zdravotní stav jednotlivce.**“²⁴ Práce je pro člověka „činnost, kterou člověk

²³ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

²⁴ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 129.

na jedné straně přeměňuje přírodu a přizpůsobuje ji svým potřebám, nebo chce jejím prostřednictvím poznávat, chránit a podporovat sám sebe i své sociální a přírodní prostředí, a na druhé straně se skrze ni sám rozvíjí. Práce má tedy subjektivní a objektivní rozměr. Objektivní dimenze spočívá ve statcích a službách vytvořených prací, subjektivní dimenze tkví v sebeuskutečňování člověka.²⁵ Má konstitutivní význam pro zdar lidského života. Jedině člověk je způsobilý k práci. Práce dává člověku určitý řád. Člověk, „který nemá žádnou povinnost, může upadat do apatie a nečinnosti, nedokáže si najít jiný program.“²⁶

O souvislosti mezi ztrátou zaměstnání a zdravím člověka se vedly již výzkumy v 30. letech 20. století, jak uvádí Mareš, tehdy byla pozornost soustředěna především na takové fenomény, jako byla podvýživa či nevyvážená strava a s nimi spojené nemoci. Dnešní sociální stát zabezpečuje životní minimum přece jen lépe než v minulosti, a proto jsou důsledky nezaměstnanosti pro fyzické zdraví nezaměstnaných a členů jejich rodin méně nepříznivé, než byly v dřívějších dobách.²⁷

2.2 Reakce na ztrátu zaměstnání

Ztráta zaměstnání je, jak bylo již zmíněno, traumatizujícím zážitkem, který je spojen s dlouhodobým stresem. Nezaměstnaný člověk ztrácí svojí dosavadní důležitou sociální roli, zhoršuje se jeho společenská prestiž, sebehodnocení a dochází i k ekonomickému znevýhodnění. V různých publikacích probíhají pokusy definovat fáze, v nichž dochází k vyrovnání se se stresem, který nezaměstnanost způsobuje. Někteří autoři přirovnávají reakci na ztrátu zaměstnání „k reakcím na ztrátu blízkého člověka: je prý možné rozlišit fázi odmítání, hněvu, popření, hledání viníka, deprese a postupného posunu ke smíření a zotavení ze ztráty.“²⁸ Reakce na tuto zátěž probíhá dle Vágnerové v pěti fázích. Tyto fáze mohou následovat v různých časových intervalech a jsou podmíněny individuálně. Významnou úlohu hraje způsob prožívání a hodnocení této zátěže a chování, které vyplývá z postoje k tomuto problému.²⁹

²⁵ SPIEKER, M. *Katolická sociální nauka a sociální tržní hospodářství*, s. 10.

²⁶ VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*, s. 737.

²⁷ Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 83-84.

²⁸ KODYMOVÁ, P.; KOLÁČKOVÁ, J. Psychické důsledky nezaměstnanosti. In MATOUŠEK O.; KODYMOVÁ P.; KOLÁČKOVÁ, J. *Sociální práce v praxi*, s. 303.

²⁹ Srov. VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*, s. 734.

1. **Fáze šoku** – neschopnost uvěřit, že by to bylo možné, následující pocity nemusí být jen negativní, člověk může krátkodobě pociťovat úlevu, protože má volnost a dostatek času, může tuto situaci prožívat jako výzvu k lepšímu řešení.
2. **Fáze optimismu a aktivního hledání nového místa.** Člověk věří, že novou práci najde, a vynakládá určité úsilí, činí to tak, jak dovede a jak byl zvyklý. Pokud nové zaměstnání nezíská v krátké době nebo alespoň nemá naději, že by ho našel, jeho postoj se mění.
3. **Fáze přechodu do kategorie dlouhodobé nezaměstnanosti.** Obvykle nastává po šesti měsících trvání nezaměstnanosti. Má charakter mezníku, který je dán mírou subjektivně prožívané závažnosti a trvalejším způsobem, než se mu zdálo na začátku. Prožívá svou situaci jako stresovou, ztrácí pocit pohody a vnitřní rovnováhy, stává se pesimistickým. Vzhledem k tomu obvykle ubývá i aktivity zaměřené na hledání nového místa. V této době se nezaměstnaný soustředí především na přemítání o minulosti a na přítomnost, ve vztahu k budoucnosti je dezorientován.
4. **Fáze adaptace na styl života nezaměstnaného.** Pokud člověk nemůže najít práci po delší dobu (která je individuálně různá), dostává se do fáze, která je typická rezignací, ztrátou naděje, fatalismem, pasivitou a apatií. Přestává být aktivní, protože se domnívá, že to stejně nemá smysl, snižuje své aspirace i sebehodnocení, ztrácí zájem o práci. Dochází k zásadnější změně postojů a očekávání. Pro tuto fázi je typický postoj vymezený zúžením perspektivy, o níž je člověk ochoten uvažovat nízkým sebevědomím, pocitem bezmocnosti a tendencí reagovat jen na situační podněty.
5. **Fáze přetrvávající nedůvěry.** I když po delší době trvání nezaměstnanosti člověk nakonec nějakou práci najde, nezmizí tak snadno jeho nedůvěra, podezíravost a pocity nejistoty. Navíc se objevují problémy při zvládnání nové situace, která na tohoto jedince, adaptovaného na pasivní roli nezaměstnaného, klade mnohem větší nároky, než na jaké byl v poslední době zvyklý. Jde především o obtíže v oblasti autoregulace, úbytek mnoha kompetencí a pracovních návyků, event. i sebedůvěry.

³⁰ Členění dle VÁGNEROVÉ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese* s. 734 – 735.

2.2.1 Změny v chování a prožívání nezaměstnaného

Jaké změny v chování nezaměstnaného přináší jeho stav? Nezaměstnaný člověk mnohdy jedná jinak, než se projevoval dříve. Mění se „autoregulace, především volního charakteru, upadá schopnost plánovat, strukturovat svůj čas a uskutečňovat cíle.“³¹ Pouze nepatrná část nezaměstnaných zůstává nezlomena. Ve většině případů dochází při ztrátě zaměstnání k různým sociálním konfliktům a k ochuzení společenského života i kontaktů s vnějším světem. Často je toto spojeno s nedostatkem finančních prostředků. Nezaměstnaný, který byl dříve zvyklý trávit svůj volný čas aktivně např. chozením do kina, divadla apod., nyní nemá na tyto své aktivity finanční prostředky, což může vést k uzavřenosti člověka. Avšak mezi nezaměstnanými jsou i lidé, kteří jsou schopní se s nezaměstnaností vyrovnat lépe než ostatní. Nezaměstnanost zvládají lépe lidé „kteří vidí ve ztrátě práce spíše novou osobní šanci, tj. příležitost díky okolnostem měnit své životní podmínky vlastní aktivitou. Tuto schopnost však mají především lidé, kteří umějí prohrávat a po neúspěchu neztrácejí sebevědomí, ale zaujmají postoj očekávání nové šance“³² Tito lidé například plánují soukromé podnikání, zvyšují si kvalifikaci, rozvíjejí své zájmy či rozšiřují síť svých sociálních vztahů.³³ U lidí dlouhodobě nezaměstnaných nastává tedy změna v oblasti aktivity. Vágnerová³⁴ rozeznává následující dva rozdílné postoje nezaměstnaných, a to :

- 1) ztráta zaměstnání často vede k určitému ochromení. Člověk je pasivní, rezignuje na řešení svých potíží a nedělá nic. Stává se apatickým fatalistou, který bere nezaměstnanost jako osud, s nímž nejde nic dělat. V tomto případě lze mluvit o **syndromu naučené bezmocnosti**. Takto obvykle reagují lidé s nízkým vzděláním a mnoha nepříznivými zkušenostmi. Celkový úpadek se může projevit i v úpravě zevnějšku, zanedbávání hygieny apod.,
- 2) pocit zátěže může nezaměstnaného naopak **aktivizovat**. Člověk může být silně motivován ke zlepšení své životní situace, snaží se najít práci za každou cenu. Tento způsob reagování, je lepším předpokladem ke zvládnutí potíží než pasivní strategie.

³¹ VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*, s. 737.

³² BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 100

³³ Srov. tamtéž.

³⁴ Srov. VÁGNEROVÁ, M. *Psychologie pro pomáhající profese*, s. 738.

2.3 Vliv nezaměstnanosti na psychické a fyzické zdraví jednotlivce

Při ztrátě zaměstnání dochází k různým psychickým a somatickým reakcím. „Lze je chápat jako reakci na tuto zátěž či pokus o její zvládnutí. Obecně platí, že čím déle nezaměstnanost trvá, tím větší jsou psychické změny, které jsou jejím důsledkem. Jde o hodnocení, prožívání a reagování na tuto zátěž.“³⁵ Jedná se například o citové prožívání – nezaměstnanost bývá prožívána jako ztráta, na niž člověk reaguje zoufalstvím a depresí, ale i jako ohrožení vlastní budoucnosti, které vyvolává psychické napětí, úzkost a strach. Nezaměstnaný se může cítit méněcenný a zbytečný.³⁶ Další reakcí může být pocit osamění a také ztráty smyslu života.

Delší nezaměstnanost dle Kodymové a Koláčkové přináší frustraci mnoha psychických potřeb, například potřeba stimulace. Nezaměstnaný člověk v porovnání s minulostí může strádat nedostatkem podnětů. V dosavadním životním programu nezaměstnaného nyní dochází k zásadním změnám. Má více volného času, který mu ubývá pomaleji. Může pociťovat nudu, což je jeden z nejhůře prožívaných stavů, které doprovázejí nezaměstnanost. Proti tomuto stavu je možné se ubránit dodržováním stejného denního režimu, jaký měl nezaměstnaný, když chodil do práce.³⁷

Dlouhodobá nezaměstnanost u nezaměstnaných ničí jejich pracovní etiku a motivaci hledat dále své místo na trhu práce, což nakonec vede k definitivnímu vyloučení z tohoto trhu. Devastuje jejich lidský kapitál, protože nemohou udržovat a inovovat své pracovní dovednosti, kvalifikaci, ani pracovní návyky. Stigmatizuje je a vyvolává vůči nim nedůvěru zaměstnavatelů, kteří mohou instinktivně chápat fakt, že tito lidé jsou tak dlouho bez práce, jako důsledek jejich osobního defektu (nepoužitelná kvalifikace, nedostatečné pracovní návyky, nespolehlivost, kverulantství, lenost či jiné problémové charakteristiky). Mění jejich identitu a může být příčinou jejich sociální exkluze.³⁸

Nezaměstnaný může pociťovat ztrátu kontroly nad svým životem. V souvislosti s negativní zkušeností s dosavadním zvládnutím nezaměstnanosti si může myslet, že nemá již šanci uspět. Kodymová a Koláčková uvádí, že „psychické napětí, stres a úzkost mohou vyústit v sebevražedné jednání.“³⁹ V minulosti byly provedeny studie zabývající se vztahem mezi nezaměstnaností a sebevražedným chováním. Dle studie, které se zúčastnilo 100 000 lidí

³⁵ Srov. VÁGNEROVÁ, M. *Psychologie pro pomáhající profese*, s. 735.

³⁶ Srov. tamtéž.

³⁷ KODYMOVÁ, P.; KOLÁČKOVÁ, J. Psychické důsledky nezaměstnanosti. In MATOUŠEK O.; KODYMOVÁ P.; KOLÁČKOVÁ, J. *Sociální práce v praxi*, s. 303-304.

³⁸ Srov. MAREŠ, P.; SIROVÁTKA T.; VYHLÍDAL, J. Dlouhodobě nezaměstnaní – životní situace a strategie. *Sociologický časopis*, s. 38.

³⁹ KODYMOVÁ, P.; KOLÁČKOVÁ, J. Psychické důsledky nezaměstnanosti. In MATOUŠEK O.; KODYMOVÁ P.; KOLÁČKOVÁ, J. *Sociální práce v praxi*, s. 304.

v rámci České republiky v letech 1996 – 2000, se prokázalo, že dlouhodobé setrvání ve stavu deprese a frustrace, které vyplývají z nezaměstnanosti, vedou až k čtyřnásobně většímu výskytu sebevražd u nezaměstnaných lidí s porovnáním s lidmi zaměstnanými.⁴⁰

2.3.1 Některé druhy psychických onemocnění souvisejících se ztrátou zaměstnání

Výzkumy dlouhodobé nezaměstnanosti přinášejí poznatky o pocitech nezaměstnaných. Tyto poznatky uvádějí ztrátu dlouhodobých cílů a stavy deprese, poruchy sebeřízení spolu s pasivitou, která jim brání uspět na pracovním trhu. Více než polovina nezaměstnaných ve výzkumech Buchtové konstatuje zhoršení zdravotního stavu. Jedná se zejména o subjektivní příznaky neurotických potíží projevujících se úzkostí, vnitřním neklidem, podrážděností, bolestmi hlavy, nespavostí, zvýšenou únavou, žaludečními potížemi. U žen byl zjištěn častější výskyt neurotických příznaků.⁴¹ U nezaměstnaných lidí se ve srovnání se zaměstnanou populací objevuje větší výskyt depresí, nespokojenosti, jsou více souženi obavami a mají snížené sebevědomí a sebeúctu. Je třeba zmínit, že psychické potíže, jež jsou důsledkem nezaměstnanosti, ne vždy ústí v psychickou poruchu.⁴²

Níže uvedená tabulka, kterou zmiňuje Boleloucký uvádí některé z konkrétních psychiatrických jednotek, o kterých se více hovoří ve spojitosti s následky nezaměstnanosti, případně užšími či širšími souvislostmi s ní.⁴³

Přehled diagnostických skupin podle Mezinárodní klasifikace nemocí – 10. revize, kapitola F:

Tabulka č. 1

Kódy	Hlavní diagnostické skupiny klasifikace MSK-10
F10-F19	Duševní poruchy a poruchy chování vyvolané účinkem psychoaktivních látek
F30-F39	Poruchy nálady (afektivní poruchy)
F40-F49	Neurotické poruchy, poruchy vyvolané stresem a somatoformní poruchy
F60-F69	Poruchy osobnosti a chování u dospělých

⁴⁰ Srov. DRÚROVÁ, D.; RŮŽIČKA, L.; DRAGOMIRECKÁ, E. Demographic and Social Correlates of Suicide in the Czech Republic. *Czech Sociological Review*, s. 568.

⁴¹ Srov. BUCHTOVÁ, B. Psychické důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti. In *HUMAN RESOURCES MANAGEMENT* [online]. Dostupné na WWW: <http://kariera.ihned.cz/c4-10115340-20305490-q06000_d-psychicke-dusledky-dlouhodobe-nezamestnanosti>.

⁴² Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 86.

⁴³ Srov. BOLELOUCKÝ, Z. *Nezaměstnanost a zdraví*. In BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 139.

Boleloucký blíže specifikuje níže uvedené poruchy.⁴⁴

Duševní poruchy a poruchy chování vyvolané účinkem psychoaktivních látek (F10-F19)

S nezaměstnaností souvisí i zvýšená konzumace alkoholu a drog. Zvláště mladí nezaměstnaní zvyšují v porovnání se zaměstnanými vrstevníky svoji konzumaci alkoholu. Toto chování rozvíjí duševní poruchy a poruchy chování.

Poruchy nálady (afektivní poruchy) (F30-F39)

Jak uvádí Boleloucký k afektivním poruchám patří deprese, mánie, smíšené afektivní poruchy. Deprese z nezaměstnanosti je tím hlubší, čím více se jedinec cítí osobně vinen za svoji nezaměstnanost, čím méně může ovlivnit svoji situaci, čím má menší vyhlídky na novou práci.

Neurotické poruchy, poruchy vyvolané stresem a somatoformní poruchy (F40-F49)

Somatoformní poruchy jsou skupina stavů, při kterých je přítomna somatizace, může být definována jako proces, ve kterém jedinec sděluje své psychologické problémy tělesnými příznaky. Dle Bolelouckého jde o nevědomý mechanismus, nejde o simulaci, tento proces může mít v pozadí sekundární cíl, zisk z onemocnění v podobě přitáhnutí pozornosti, manipulace s druhými.

Poruchy osobnosti a chování u dospělých (F60-F69)

Mezi nezaměstnanými se mohou vyskytovat určité problémové osobnosti, které pak ve společnosti narážejí. Často se v této souvislosti hovoří o disociální a emočně nestabilní osobnosti, ke které patří i hraniční porucha osobnosti.

2.3.2 Druhy somatických onemocnění nezaměstnaných v souvislosti s nezaměstnaností

Nezaměstnanost vyvolává u většiny nezaměstnaných pocity nepotřebnosti, neužitečnosti, i neschopnosti, což vede ke ztrátě sebedůvěry. Stres, který tento stav doprovází, se často projevuje i na zdraví fyzickém. Na základě výsledků některých průzkumů „bylo zjištěno, že se často mění i míra onemocnění imunitního, cévního a mozkového i kardiovaskulárního systému.“⁴⁵ Dále se ukazuje, že stres dokáže měnit řadu funkcí lidského organismu, o kterých se to v minulosti nepředpokládalo. Dříve se stresu nepřiznával tak zásadní vliv jako v současnosti. Působením stresu dochází například ke snížení imunity protiinfekční a protinádorové, ke snížení odolnosti buněčných membrán proti poškození, dále pak

⁴⁴ Srov. BOLELOUCKÝ, Z. Nezaměstnanost a zdraví. In BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 140-143.

⁴⁵ KREBS, V. a kol. *Sociální politika*, s. 291.

ke změnám metabolismu řady látek s dopadem na zvýšený výskyt alergií, diabetu, astmatu a dalších onemocnění.⁴⁶

3 NEZAMĚSTNANOST A JEJÍ DOPADY NA ŽIVOT A VZTAHY NEZAMĚSTNANÉHO

3.1 Práce a její hodnota pro jednotlivce

Jakou úlohu představuje práce v životě jednotlivce a jaký význam pro něj práce má? Úloha, kterou představuje placené zaměstnání a práce vůbec v životě lidí, se nejen historicky proměňuje, ale je do velké míry rovněž individuální záležitostí. Navrátil se zmiňuje o tom, „že práce může být oblastí, v níž se jedinečnost jednotlivce setkává s pospolitostí, a tak nabývá smyslu a hodnoty. Když povolání nepřináší pocit naplnění, je problém v člověku, v jeho postoji. Takový postoj se může projevat v chápání práce jen jako prostředku k získání peněz...“⁴⁷ Pravděpodobně to, jakou roli a význam má práce v našem životě, si mnozí nejvíce uvědomí právě v okamžiku, kdy o práci přijdou. Horáková zmiňuje šest Giddensových základních charakteristik práce, které jsou významné pro jedince. Shrnuje význam práce pro člověka do následujících bodů⁴⁸:

1) Práce je zdrojem obživy. Pro většinu lidí představuje zaměstnání hlavní či dokonce jediný zdroj finančních prostředků. Lidé, kteří svoji práci ztratí, se často potýkají s finančními obtížemi. Nezaměstnanost prakticky vždy provází pokles životní úrovně nezaměstnaného i celé jeho rodiny (kapitola 3.3.1).

2) Práce je měřítkem společenského úspěchu. Společenský status jedince ve společnosti je do značné míry odvozen od zaměstnání, které vykonává. Práce rovněž významně ovlivňuje životní styl a kvalitu života jedince. Postavení nezaměstnaného ve společnosti je obvykle vnímáno jako podřadné.

3) Práce nabízí možnost seberealizace. V práci má většina lidí příležitost naučit se novým věcem, využít své schopnosti a dovednosti.

⁴⁶ Srov. BUCHTOVÁ, B. Psychické důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti. In *HUMAN RESOURCES MANAGEMENT* [online]. Dostupné na WWW: <http://kariera.ihned.cz/c4-10115340-20305490-q06000_d-psychicke-dusledky-dlouhodobé-nezamestnanosti>.

⁴⁷ NAVRÁTIL, P. *Teorie a metody sociální práce*, s. 73.

⁴⁸ Srov. HORÁKOVÁ, N. Pracovní hodnoty a postoje v české společnosti. In KUNŠTÁT, D. et al. *České veřejné mínění: výzkum a teoretické souvislosti*, s. 211-212.

4) Práce jako zdroj sociálních kontaktů. Naprostá většina pracujících se ve svém zaměstnání setkává s jinými lidmi. Práce je tak zdrojem nových sociálních kontaktů, příležitostí k získání nových známých a mnohdy i přátel.

5) Práce je zdrojem pocitu užitečnosti. Ztrátu zaměstnání v mnoha případech doprovází také pocit společenské neužitečnosti. Významný je tento problém zvláště u mužů v tradičních rodinách založených na představě muže – živitele rodiny.

6) Práce strukturuje čas. Lidé, kteří mají nějaké zaměstnání, obvykle přizpůsobují rozvržení svého času své pracovní době. Naopak lidé bez práce často trpí pocitem ztráty určitého řádu. Čas pro nezaměstnané přestává hrát důležitou roli, velkým problémem se stává nuda.

V šetření, které realizovalo Centrum pro výzkum veřejného mínění SOÚ AV ČR v dubnu 2005, které se zabývalo žebříčkem hodnot v české společnosti, bylo konstatováno, že pro muže jsou úspěchy v zaměstnání důležitější než pro ženy. Pro muže i ženy platí, že v průběhu jejich života význam, který práci přikládají, postupně klesá. Muži nejmladší věkové kategorie (15 až 19 let) označili pracovní úspěchy za nejdůležitější hodnotu ve svém životě. Pro muže ve věku 20 až 44 let je na prvním místě partnerský vztah, práce si na pomyslném žebříčku drží druhou pozici. Muži nad 45 let věku považují za důležitější než pracovní úspěchy stálý partnerský vztah a hodnotu „mít děti“, muži nad 60 let věku ještě upřednostňují život v manželském svazku (hodnota „dosáhnout úspěchu v zaměstnání“ tak klesá na pomyslné čtvrté místo). Mladé ženy od 15 do 29 let věku nejvíce oceňují partnerský vztah, pro ženy od 30. roku věku jsou pak na prvním místě děti a na druhém je hodnota „mít stálého partnera“. Pro ženy ve věku 20 až 44 let je práce na pomyslném třetím místě za těmito hodnotami, ženy starší 45 let věku pak považují za důležitější než pracovní úspěchy, kromě dětí a stálého partnerského vztahu, také život v manželství.⁴⁹

Míra nezaměstnanosti v České republice v posledních dvou letech klesá, přesto se každý druhý Čech obává toho, že přijde o zaměstnání. Uvedené výsledky přinesl průzkum agentury STEM, který proběhl začátkem března roku 2007. Bylo zjištěno, že nezaměstnanosti se obává 56 % ekonomicky aktivní populace. Zcela bez obav o ztrátu zaměstnání je přibližně jen každý osmý občan ČR. Z toho průzkumu dále vyplynulo, že obavy ze ztráty zaměstnání mají častěji ženy než muži a lidé ve věku 45 – 59 let. Jejich obavy vyplývají především z obtížnosti nalezení nového zaměstnání v případě ztráty dosavadní práce. Z hlediska nejvyššího dokončeného vzdělání se ukazují velmi výrazné rozdíly. Zatímco lidé vysokoškolsky vzdělaní

⁴⁹ Srov. HORÁKOVÁ, N. Pracovní hodnoty a postoje v české společnosti. In KUNŠTÁT, D. et al. *České veřejné mínění: výzkum a teoretické souvislosti*, s. 213-214.

se nezaměstnanosti příliš neobávají, lidé se základním vzděláním nebo vyučením se dají označit jako nezaměstnaností nejvíce ohrožené skupiny. Míru obav z nezaměstnanosti také výrazně ovlivňuje majetkové zázemí lidí a jejich politická orientace. Obavy ze ztráty zaměstnání vyjadřují častěji lidé špatně materiálně zajištění levicově či středově smýšlející. Nezaměstnanost je v České republice podmíněna regionálně. Nejvyšší obavy mají ekonomicky aktivní občané v krajích, které se potýkají s nejvyšší mírou nezaměstnanosti v ČR, jedná se především o Ústecký kraj a Moravskoslezský kraj. K názoru, že současný systém sociálních podpor spíše nemotivuje nezaměstnané v hledání práce a zajištění dostatečných příjmů výdělečnou činností, se přiklonilo 82 % dospělé české populace.⁵⁰

Z výše uvedených dvou průzkumů vyplývá, že význam a hodnota jistého zaměstnání je po rodině a blízkých vysoce ceněnou hodnotou. Velké rozdíly ve významu, jaký práci ve svém životě lidé přikládají, ale existují zejména mezi různými věkovými skupinami a rovněž mezi muži a ženami, jak již bylo výše zmíněno. Fakt, že každý druhý ekonomicky aktivní občan České republiky se obává ztráty zaměstnání, vyjadřuje tedy důležitost a vysokou hodnotu práce, kterou má pro jednotlivce. Mišovič v souvislosti s hodnotami, které jsou pro jednotlivce v životě důležité, zmiňuje, že poměrně vysoké postavení na žebříčku hodnot jednotlivce zaujímá právě práce, a to především práce, která je zajímavá a užitečná.⁵¹

3.2 Nezaměstnanost jako sociální událost

Nezaměstnanost je složitým společenským problémem. Ztráta zaměstnání je pro většinu lidí událostí nepříjemnou - dochází k poklesu životní úrovně, přináší s sebou ekonomickou nejistotu do budoucnosti.⁵² Nezaměstnaný, pro kterého byl příjem ze zaměstnání jediný a který nemá jiné finanční zdroje, si jistě klade otázky spojené s obavou o svou budoucnost a jistě v mnoha případech i budoucnost své rodiny, která byla na příjmu přímo závislá. Někteří lidé mohou vnímat vyřazení z pracovního procesu i jako zpochybnění svých vlastních schopností uplatnit se ve složitých společenských vztazích a být tak plnohodnotným členem společnosti.

Když se ohlédneme za minulostí, tak zjistíme, že „před rokem 1990 přinášela u nás věrnost a loajalita profesi i podniku pracovníkům očekávanou jistotu, a to ekonomickou, sociální a společenskou.“⁵³

⁵⁰ Srov. PROCHÁZKA, M. Nezaměstnanosti se bojí každý druhý. *Právo*, 2007, roč. 17, č. 68, s. 1 a 4.

⁵¹ Srov. MIŠOVIČ, J. *Víra v dějinách zemí koruny české*, s. 157.

⁵² Srov. BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*, s. 76.

⁵³ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*, s. 76.

Alespoň částečnou jistotu přináší lidem stát, a to prostřednictvím sociální politiky. Hlavním cílem sociální politiky v této oblasti „zpravidla bývá podpora vytváření nových pracovních příležitostí, podpora samostatné (nikoliv zaměstnanecké) ekonomické aktivity a přípravy lidí na zaměstnání nebo jinou ekonomickou činnost.“⁵⁴ Tato politika se nazývá aktivní politika zaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti směřuje k rozvoji svobodného trhu práce.

Sociální událost nezaměstnanosti je definována⁵⁵:

- nedobrovolným charakterem (nemožnost získat zaměstnání),
- pracovní schopností (způsobilost být zaměstnán),
- připraveností pro výkon zaměstnání,
- aktivním hledáním zaměstnání (docházení na úřad práce).

Dlouhodobá nezaměstnanost je jinou sociální událostí, neboť člověk po určité době ztrácí způsobilost být zaměstnán pro:

- ztrátu kvalifikace (nemá možnost účastnit se velmi rychlého procesu získávání zkušeností),
- ztrátu pracovních návyků (sociální zlenivění),
- získaný zvyk žít ze sociálních dávek (upadnutí do sociální pasti).

Vacek a Mišovič uvádějí v Závěrečné zprávě ze sociologického výzkumu na téma Názory nezaměstnaných občanů na své postavení, že ke ztrátě pracovních návyků, podle výpovědi dotázaných, dochází u více jak 40 % nezaměstnaných, a to do 1 roku nezaměstnanosti. O tom, že období, za které dochází ke ztrátě, je delší než jeden rok, se vyslovilo 28 % dotázaných.⁵⁶

V průběhu nezaměstnanosti dochází ke ztrátě pracovních návyků (v %)

Tabulka č. 2

Do 3 měsíců	6
do 6 měsíců	11
do 1 roku	26
do 2 let	16
za více než 2 roky	12
Neví	29

(Pozn. počet dotázaných byl 484 nezaměstnaných.)

⁵⁴ TOMEŠ, I. *Sociální politika teorie a mezinárodní zkušenost*, s. 142.

⁵⁵ definice dle TOMEŠE, I. *Sociální politika teorie a mezinárodní zkušenost*, s. 142.

⁵⁶ VACEK L., MIŠOVIČ, J. *Závěrečná zpráva ze sociologického výzkumu – Názory nezaměstnaných občanů na své postavení*. Praha: Klub sociologů a psychologů, 2005, s. 14.

3.3 Ztráta sociálního statusu – nová sociální role nezaměstnaného

Pro člověka má práce nepochybně značnou hodnotu. Profesionální role je důležitou součástí jeho identity a důležitou podmínkou existence. Práce mu přináší nejen materiální užitek, ale dává mu pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění i sebeúcty. Porušení tohoto těsného vztahu práce a života člověka má mimo psychologických a zdravotních důsledků i důsledky sociální. „Ztráta zaměstnání je vždy spojena se změnou sociálního statusu⁵⁷, životní úrovně i sociální role nezaměstnaného.“⁵⁸ Status nezaměstnaného je veřejností vnímán jako podřadný, z důvodu neschopnosti nezaměstnaného udržovat nadále svou dosavadní společenskou pozici.

3.3.1 Životní úroveň nezaměstnaného

Jak již bylo zmíněno se ztrátou zaměstnání souvisí i pokles životní úrovně nezaměstnaného. Dlouhodobější ztráta finančních prostředků z výdělečné činnosti se dotýká životní úrovně jak nezaměstnaného, tak jeho rodiny. Toto zjištění potvrzují výzkumy týkající se této problematiky. Klub sociologů a psychologů, uskutečnil v říjnu v roce 2005 výzkum, který zjišťoval subjektivní hodnocení životní úrovně nezaměstnaných a jejich rodin.⁵⁹ Zjištění, která byla při výzkumu získána jsou uvedena v tabulce č. 3.

Životní úroveň svou a své rodiny pokládá za (v %)

Tabulka č. 3

Dobrou	9
Uspokojivou	34
Neuspokojivou	57

Z údajů v tabulce č. 3 vyplývá, že desetina souboru hodnotila příznivě svou životní úroveň, třetina ji vnímala jako uspokojivou a **více než polovina byla s životní úrovní nespokojena.** Při hodnocení životní úrovně jednotlivými nezaměstnanými se projevila závislost především na věku. Konkrétní údaje přináší tabulka č. 4.

⁵⁷ významná hlediska určující sociální postavení v dané společnosti - srov. JANDOUREK, J. *Sociologický slovník*, s. 239.

⁵⁸ KODYMOVÁ, P.; KOLÁČKOVÁ, J. Psychické důsledky nezaměstnanosti. In MATOUŠEK O.; KODYMOVÁ P.; KOLÁČKOVÁ, J. *Sociální práce v praxi*, s. 304.

⁵⁹ VACEK, L.; MIŠOVIČ, J. *Závěrečná zpráva ze soc. výzkumů – Názory nezaměstnaných občanů na své postavení*. Praha: Klub sociologů a psychologů, 2005, s. 15.

Podíl nespokojených se životní úrovní podle věku (v %)

Tabulka č. 4

Věk	15-20	21-30	31-40	41-50	51-60
%	36	44	65	63	73

(Dopočet do 100 % v každém políčku tvoří podíl částečně a zcela spokojených.)

Z uvedených zjištění v tabulce č. 4 vyplývá, že nejméně výrazné změny životní úrovně pociťují mladí do 20 let věku a nejvíce lidé v rozmezí 51-60 let věku.

3.3.2 Sociální izolace

Naše společnost stále práci připisuje vysoké hodnocení. Zahálka bývá odsuzována. Z toho vyplývá i negativní moralizující postoj k nezaměstnaným. Velká část veřejnosti považuje ztrátu zaměstnání za důsledek osobní nedostatečnosti, neschopnosti a selhání. Tímto postojem přispívá k negativnímu sebehodnocení nezaměstnaných. Nezaměstnanost chápe populace více jako selhání jedince než selhání společnosti. Avšak v současné době začalo docházet k posunu. Lidé si častěji uvědomují, že ztráta zaměstnání může mít i objektivní důvody – například hromadné propouštění v důsledku zániku velkého podniku v menším městě. Nezaměstnanost vede k sociální izolaci. Sociální izolace se týká zejména těch lidí, kteří nemají jiné vazby, jako je například rodina, zájmová skupina, církevní obec.⁶⁰

Mareš rozeznává sociální izolaci v dvojím slova smyslu - jednak samo (ztracené) zaměstnání je významným zdrojem (ztracených) sociálních kontaktů, jednak jeho ztráta vede k přerušení řady dalších sociálních kontaktů, jež s ním přímo nesouvisejí. Řada studií uvádí, že v průběhu nezaměstnanosti dochází ke snížení frekvence sociálních styků. V mnoha případech jsou nezaměstnaní vyloučeni ze sociálních kontaktů prostou fyzickou nepřítomností. To se týká zejména kontaktů s kolegy na bývalém pracovišti, které jsou jen zřídka dále udržovány. Dalším motivem omezení sociálních kontaktů je na straně nezaměstnaných pocit vlastní stigmatizace ztrátou zaměstnání. Po ztrátě práce se lidé většinou vyhýbají nejen těm, kdo jsou zaměstnání, ale vyhýbají se i kontaktům s ostatními nezaměstnanými, jelikož jsou pro ně depresivní. Do tohoto typu izolace se nezaměstnaní a jejich rodiny dostávají postupně. Tím jak se prodlužuje období nezaměstnanosti, sklouzávají nezaměstnaní do stále pasivnějších životních strategií.⁶¹

⁶⁰ Srov. VÁGNEROVÁ, M. *Psychologie pro pomáhající profese*, s. 744.

⁶¹ Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 82.

3.3.3 Subjektivní vnímání ztráty zaměstnání u nezaměstnaného

Jak subjektivně vnímá ztrátu zaměstnání člověk, který byl celý svůj život zaměstnán? Co pro něj tato nová skutečnost ztráty zaměstnání přináší? Jak již bylo řečeno, tradičně se v naší civilizaci předpokládá, že má práce vysokou hodnotu sama o sobě. Jelikož je práce, za kterou je vyplácena peněžní odměna považována za významnou hodnotu a o nezaměstnaných se část společnosti domnívá, že „nechtějí pracovat nebo investovat do svého lidského kapitálu“⁶², (což by jim mělo práci zajistit), nemít práci by tedy mělo být zdrojem frustrace nezaměstnaných.⁶³

V panelovém šetření VÚPSV Praha, výzkumného centra Brno z února roku 2002 se Mareš a kol. zabýval pocity ze ztráty zaměstnání. Co se týče pocitu z nezaměstnanosti, více jak polovina respondentů konstatovala, že se jich ztráta zaměstnání dotkla jen málo nebo vůbec ne a necelé poloviny se ztráta zaměstnání dotkla velmi, konkrétní údaje uvádí (tabulka č. 5).

Pocit ze ztráty zaměstnání (v %)

Tabulka č. 5

Jako by se zhroutil dosavadní svět	5
Velmi mne to sebralo	40
Dotklo se mne to jen málo	34
Neznamenalo to pro mne nic zvláštního	21

Ve výzkumu se dále ukázalo, že v tomto ohledu není rozdíl mezi těmi, kteří měli s nezaměstnaností zkušenost (i těmi, kdo ji měli opakovaně a bez ohledu na celkovou délku nezaměstnanosti v pracovní kariéře), a těmi, pro které šlo o první ztrátu placené práce. Větší odolnost v tomto ohledu mají osoby s vysokoškolským vzděláním. Mezi nimi je ztráta zaměstnání výrazným traumatem pro 21 %, zatímco mezi osobami se středním vzděláním pro 40 % a mezi osobami se základním vzděláním (vyučenými i nevyučenými shodně) pro 50 %. Důležitou roli hraje věk nezaměstnaných. S vyšším věkem se trauma z pocitu ztráty zaměstnání zvyšuje. Jak uvádí výzkum, dá se předpokládat, že nižší podíl traumatizovaných ztrátou zaměstnání je mezi svobodnými (30 %) a tam, kde ztracený příjem nebyl

⁶² MAREŠ, P.; VYHLÍDAL, J.; SIROVÁTKA, T. *Ztráta zaměstnání: reakce, plány a flexibilita nezaměstnaných.*, VÚPSV Praha výzkumné centrum Brno, únor 2002. Panelové šetření. s. 23.

⁶³ Srov. tamtéž.

pro domácnost příjmem hlavním.⁶⁴ Vacek a Mišovič se ve svém sociologickém výzkumu zjišťující názory nezaměstnaných občanů na své postavení zabývali i otázkou co je podle nezaměstnaných nejhorší na nezaměstnanosti.⁶⁵ Podle výsledků výzkumu prakticky **polovina dotázaných pokládá za nejhorší důsledek nezaměstnanosti nedostatek finančních prostředků a s tím související situace. Přibližně třetina pociťuje zbytečnost, cítí se znemožněna, trpí nedostatkem sebeúcty, čtvrtinu ovládá bezmoc**, pocity marnosti a s tím spojenou ztrátu původní pozice v rodině ať už v roli partnera nebo rodiče, která končí nejednou i rozvodem. K dalším průvodním znakům patří ztráta životních cílů, perspektiv, úvah o společném soužití, sociální izolace, ale i zdravotní problémy fyzické i duševní povahy. Nezaměstnaní ve své většině pociťují vedle materiálního nedostatku vytěšňování na okraj společnosti. Kromě finančních problémů a sociální izolace nezaměstnanost dopadá na celou osobnost dotázaného a projevuje se v jeho fyzickém i psychickém stavu doprovázeném nižší fyzickou i psychickou odolností.⁶⁶

3.4 Vliv nezaměstnanosti na rodinné vztahy a vazby jednotlivce

Ztráta zaměstnání se netýká pouze jednotlivce, nýbrž i jeho rodinných příslušníků a blízkého sociálního okolí. Pro nejbližší rodinu znamená ztráta zaměstnání jejich člena novou situaci. Vzniklé okolnosti přináší pro rodinu stres a zátěž, s níž se musí vypořádat. Ta může vést až k vážné rodinné krizi, případně rozpadu rodiny.⁶⁷

Pro většinu nezaměstnaných je rodinné zázemí hlavní životní oporou, která jim významně pomáhá překonávat obtížnou životní situaci. Dle výzkumu Buchtové vliv sociální opory však podstatně ovlivňuje délka nezaměstnanosti. U dlouhodobě nezaměstnaných jsou největší oporou zejména životní partner a děti, tedy lidé, žijící v bezprostřední blízkosti nezaměstnaného člověka. Nezaměstnaný jedinec má často na rodinu negativní vliv. V rodině dochází ke změnám personálních vztahů, změnám v distribuci domácích prací, změnám v postavení a statusu nezaměstnaného člena rodiny. Tam kde jsou dospívající děti je situace ještě více obtížná. Ztráta práce otce je pak někdy i snížením jeho role v rodině, která může vyústit v závažné psychologické problémy u ostatních členů rodiny. Poznatky z výzkumů

⁶⁴ Srov. MAREŠ, P.; VYHLÍDAL, J.; SIROVÁTKA, T. *Ztráta zaměstnání: reakce, plány a flexibilita nezaměstnaných*, VÚPSV Praha výzkumné centrum Brno, únor 2002. Panelové šetření. s. 23.

⁶⁵ VACEK, L.; MIŠOVIČ, J. *Závěrečná zpráva ze soc. výzkumů – Názory nezaměstnaných občanů na své postavení*. Praha: Klub sociologů a psychologů, 2005, s. 18.

⁶⁶ Srov. tamtéž.

⁶⁷ Srov. KODYMOVÁ, P.; KOLÁČKOVÁ, J. Psychické důsledky nezaměstnanosti. In MATOUŠEK O.; KODYMOVÁ P.; KOLÁČKOVÁ, J. *Sociální práce v praxi*, s. 307.

Buchtové, ukazují, že v rodinném soužití se v některých případech neurotické potíže přenášejí z nezaměstnaného na zaměstnaného partnera. Sociální opora ze strany rodiny, zejména životního partnera, patří mezi důležité faktory, které pomáhají zvládnout tuto zátěžovou situaci. Dlouhodobě nezaměstnaný člen rodiny ovlivňuje rodinné soužití, tento stav tedy prověřuje kvalitu rodinných vztahů. Tuto situaci lépe zvládají lidé, kteří se mají o koho opřít, kteří mají možnost otevřeně o své situaci hovořit s rodinou, a to bez výčitek a bez planého litování.⁶⁸

3.5 Sociálně negativní jevy v souvislosti s nezaměstnaností

V souvislosti s dlouhodobou nezaměstnaností pozorujeme i výskyt sociálně patologických jevů. Uvedené jevy se projevují, jak uvádí Buchtová spíše nepřímo. Jedná se o zvýšenou konzumaci alkoholu, nikotinu a drog (zejména u mladých lidí), vyšší nemocností a rostoucí spotřebou léků, vyšším výskytem sebevražedných pokusů (kapitola 2.3). Zákeřnost této věci spočívá v tom, že může být nezaměstnanost na začátku prožívaná jako určitá forma "dovolené", kdy má člověk dost času a příležitosti zamyslet se nad svým dosavadním životem. Později, při opakovaném neúspěchu najít si zaměstnání, narůstá vědomí nemožnosti ovlivňovat svoji osobní situaci, vzniká pesimistický postoj s pocity nepotřebnosti, marnosti a beznaděje.⁶⁹

K dalším průvodním jevům dlouhodobě vysoké nezaměstnanosti je přiřazována též „zvýšená míra kriminality a násilí, rasových i meziskupinových konfliktů, krizí v rodině a v sociálních institucích. Nezaměstnanost provází i ztráta úcty k politickým stranám a autoritám, vznik tzv. třídy deklasovaných, tj. lidí se zkušeností dlouhodobé nezaměstnanosti, bez kvalifikace a pracovních dovedností, kteří žijí mimo pracovní trh a jsou trvale závislí na systému podpor.“⁷⁰ V důsledku finančních podpor však může docházet k snižování motivace k hledání zaměstnání, dle Buchtové dochází k tomuto jevu především u mladých lidí, kdy právě vysoká podpora v nezaměstnanosti snižuje jejich motivaci k hledání práce.⁷¹

⁶⁸ Srov. BUCHTOVÁ, B. Psychické důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti. In *HUMAN RESOURCES MANAGEMENT* [online]. Dostupné na WWW: <http://kariera.ihned.cz/c4-10115340-20305490-q06000_d-psychicke-dusledky-dlouhodobe-nezamestnanosti>.

⁶⁹ Srov. BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 115 - 116.

⁷⁰ Tamtéž, s. 116.

⁷¹ Tamtéž, s. 93.

3.6 Kasuistika nezaměstnaného člověka nad 50 let věku a individuální plán péče o něj

Paní Michaela bylo v době, kdy ztratila zaměstnání 51 let, byla vdaná, měla dvě děti (22 a 17 let, obě studující a žijící ve společné domácnosti). U podniku pracovala 15 let jako fakturantka, práce jí velmi bavila, cítila se potřebná pro podnik, byla spokojená, pracovala ve skvělém pracovním kolektivu. V rámci reorganizace přišla o práci v podstatě ze dne na den. Tato událost její osobnost v těchto chvílích velice zasáhla, ale naštěstí měla oporu ve svém manželovi a dětech, které jí v prvních chvílích psychicky podpořili. Po odeznění prvotního šoku se rozhodla, že navštíví úřad práce a požádá o odbornou pomoc s hledáním nového pracovního místa.

V pomáhajících profesích je velmi důležitý vztah mezi pomáhajícím pracovníkem a klientem. Na průběhu prvního kontaktu je často přímo úměrná kvalita a efektivita poradenského procesu. První dojmy jsou velmi důležité, protože mohou předurčovat budoucí role obou stran pracovního vztahu. Měl by být kladen důraz na porozumění. Porozuměním se myslí „empatie, schopnost vcítit se, umět si představit, co se v duši druhého člověka odehrává, vstoupit do něj jako do druhého subjektu.“⁷² Tato schopnost umožňuje lepší komunikaci s klientem a zkvalitňuje tak poradenský proces.

Individuální plán péče o klienta

Postup individuálního plánu péče o paní Michaelu, která se přihlásila na úřad práce, probíhal dle poradenského procesu úřadu práce⁷³ v následujících čtyřech etapách. Jedná se o etapy představující základní schéma práce s uchazečem o pracovní místo s tím, že určující pro postup spolupráce s klientem je reálné přání klienta – jeho objednávka služeb v souladu s nabídkou trhu práce.

1. etapa - sběr informací – zjišťuje se profesní a osobní anamnéza klienta. Vyplnění formuláře, kde jsou údaje týkající se vzdělání, kvalifikace, zdravotního stavu, důvodů ukončení pracovního poměru. Dále se zjišťují potřeby klienta, to co by klientovi vyhovovalo nejvíce, vzhledem k věku, zdravotnímu stavu, vzdělání - jsou to obecné věci. Paní Michaela uvedla, že by ráda vykonávala svou dosavadní profesi, tedy fakturantku. Zprostředkovatelka práce jí tedy nabídla volná pracovní místa dle nabídky úřadu práce. V případě, že by klient

⁷² KOPŘIVA, K. *Lidský vztah jako součást profese*, s. 107.

⁷³ informace z absolvované praxe na úřadu práce a příručka MPSV ČR pro poradce ke zprostředkování.

uspěl na některém volném pracovním místě, končí zprostředkování práce zde. Bohužel paní Michaela neuspěla, především díky tomu, že neměla dostatečné vzdělání (byla pouze vyučena a na volná pracovní místa požadovali středoškolské vzdělání). V případě tedy, že se klient neumístí, nastává další etapa.

2. etapa – doplňování, upřesňování informací, v té se nabízejí klientovi další služby – například možnost rekvalifikace, motivační kurzy. V tomto období se s klienty sepisuje individuální akční plán. U starších klientů se jedná většinou o rekvalifikaci, kurzy práce s PC nebo nějaký kurz, který by umožnil klientovi například začátek soukromého podnikání - kurz pro začínající podnikatele. V případě zdravotních potíží je možné navrhnout třeba žádost o invalidní důchod, neboť pak vzniká šance pracovního místa v chráněné dílně, což je zařízení jen pro lidi se zdravotním znevýhodněním. V našem případě se paní Michaela při poradě se zprostředkovatelkou práce rozhodla, že by zahájila rekvalifikační kurz, a to kurz pro začínající podnikatele.

Dále následuje 3. etapa – konkretizace řešení – sestavení individuálního akčního plánu, kterou bych zde obecněji popsala. 3. etapa začíná od 20. týdne dál. Sestavuje se zde již konkrétní plán, neboť zprostředkovatelka práce ví, jaký je zdravotní stav klienta – má-li klient nárok na důchod nebo nemá. Další možností je také i možnost veřejně prospěšné práce, neznamená to pouze „zametání chodníku“, ale je to například i prodej vstupenek v muzeu. V případě paní Michaely zprostředkovatelka práce zahrнула do individuálního akčního plánu rekvalifikační kurz pro začínající podnikatele (paní Michaela by se chtěla zaměřit na nákup a prodej kosmetiky). Předala jí termín zahájení rekvalifikačního kurzu a jako dlouhodobější cíl tedy stanovila – podnikání.

4. etapou je vyhodnocení situace – paní Michaela úspěšně absolvovala kurz, při kurzu obdržela i nějaké kontakty, které by mohla uplatnit při svém budoucím podnikání. S kurzem byla velmi spokojená. Rozhodla se tedy podnikat v oblasti kosmetiky jako prodejce a opustila úřad práce. Musela opustit svůj původní záměr být zaměstnána opět jako fakturantka, ale tím, že absolvovala rekvalifikační kurz, se jí otevřely nové možnosti na poli zaměstnání.

Pokud by se však stane, že klient zůstane i nadále v evidenci úřadu práce, tak se všechny tyto aktivity opakují s tím, že zprostředkovatelka práce by se snažila najít jiná další možná řešení této situace.

3.6.1 Možnosti intervence nezaměstnaným nad 50 let věku

Lidé ve věku 50 let a více patří ke skupinám uchazečů, kterým je třeba věnovat zvýšenou pozornost a péči, protože patří ke skupině obyvatel znevýhodněných na trhu práce (kapitola 1.3). „Nepříznivá životní situace na ně doléhá v plné míře, většinou si uvědomují, že šance na získání vhodného zaměstnání jsou malé.“⁷⁴ Malá nebo vůbec žádná jazyková výbava, malá znalost práce na PC, zažité pracovní postupy a stereotypy, mnohdy i obavy z nových věcí a změn obecně vytlačují uvedenou skupinu klientů mimo trh práce, narušují jejich společenské vztahy a vazby, což může skončit až sociálním vyloučením z uvedených struktur. Tito klienti často ztrácejí sílu a snahu bojovat o své pracovní příležitosti. Velmi často se objevuje pasivita, beznaděj, pocity bezmoci, odevzdanost, někdy ukřivdění, obviňování, ztráta smyslu života, fatalismus, dochází k psychosomatickým onemocněním, rozvoji sociálně-patologických jevů i suiciditě. Těmto klientům kromě zprostředkování vhodného zaměstnání nabízí úřad práce i komplex poradenských služeb.⁷⁵

Poradenství v problematice zaměstnání v České republice „je historicky poměrně mladé, neboť bylo budováno až po roce 1990. Je geograficky dobře zakotvené a centrálně podporované Správou služeb zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí ČR.“⁷⁶ Poradenské činnosti mají interdisciplinární charakter – jsou založeny na poznatcích z oborů psychologie a sociologie, práva, ekonomie, pedagogiky, částečně i lékařství a na znalostech specifik jednotlivých profesí. Poradenské služby na úřadech práce jsou poskytovány bezplatně.⁷⁷

Mezi komplex poradenských služeb patří poradenství na úrovni zprostředkování – poskytování základních informací o možnostech ÚP, poradenství speciální, včetně psychologického poradenství a poradenství pro změnu povolání. Podpora klientům úřadu práce je poskytována jednak individuálně, jednak formou skupinového setkávání, v tomto případě se jedná o motivační programy a Job cluby.⁷⁸ Vždy hraje důležitou roli schopnost sociálního pracovníka navázat dobrý kontakt s klientem. Jak uvádí Havrdová „ze schopnosti navázat dobrý kontakt vyrůstá jako ze základu veškerá další spolupráce s klientem, která chce

⁷⁴ BORKOVÁ, D. Poradenské služby pomáhají předcházet psychickým problémům u nezaměstnaných. *Sociální práce – Aktivní politika zaměstnanosti*, 2005, č. 1, s. 16 - 17.

⁷⁵ Srov. BORKOVÁ, D. Poradenské služby pomáhají předcházet psychickým problémům u nezaměstnaných. *Sociální práce – Aktivní politika zaměstnanosti*, 2005, č. 1, s. 16 - 17.

⁷⁶ NÁRODNÍ VZDĚLÁVACÍ FOND. *Poradenství pro volbu povolání a zaměstnání na úřadech práce v ČR*, s. 20.

⁷⁷ Srov. tamtéž, s. 25.

⁷⁸ Srov. BORKOVÁ, D. Poradenské služby pomáhají předcházet psychickým problémům u nezaměstnaných. *Sociální práce – Aktivní politika zaměstnanosti*, 2005, č. 1, s. 16 - 17.

spolu s ním objevit jeho vlastní motivy, cíle a možnosti, jeho silné stránky, které jsou často ukryty za všemi dosavadními nezdary.⁷⁹

Mezi specifické formy poradenství patří seznámení se se základními zásadami duševní hygieny a relaxační programy. Tyto programy mohou pomoci najít východisko z krize a lépe zvládat krizové situace. Další skupinovou aktivitou je poradenský proces nazývaný bilanční diagnostika – pomáhá lidem ujasnit si své silné a slabé stránky, své profesní předpoklady. Dále se používají standardizované testy, které mohou uchazečům pomoci při nastínění další profesní kariéry. Poradenský proces je poskytován zcela v souladu s etickým kodexem pracovníka poskytujícího psychosociální pomoc a respektuje práva klienta.⁸⁰ Poradenství „je spoluprací klienta s pracovníkem. Pomoc se rozvíjí na základě klientova přání, jímž míří k rozvinutí vlastních možností.“⁸¹ Formou empatického naslouchání, citlivého přístupu je uchazeč provázen poradenstvím tak, aby se dokázal co nejdříve zařadit na pracovní trh. Může nastat situace na kterou pracovníci ÚP nestačí, a není v silách ÚP vyřešit všechny problémy klientů. ÚP proto spolupracují s dalšími odbornými institucemi a zdravotnickými zařízeními. Dále spolupracují s neziskovými organizacemi, klinickými psychology, psychiatry, vysokými školami, státními institucemi. Pokud potřebují uchazeči pomoc při řešení pracovněprávních sporů mohou využít bezplatného právního poradenství, které úřad práce také nabízí. Poskytování poradenských služeb je proto významnou součástí činnosti úřadu práce. Společně s některými nástroji aktivní politiky zaměstnanosti (rekvalifikace, podpora rozvoje podnikání prostřednictvím příspěvků na zahájení podnikání) tvoří významnou složku služeb, které pomáhají nejohroženějším skupinám klientů, a tím tak umožňují u nich předcházet psychologickým problémům, které se v době nezaměstnanosti mohou zejména u starších lidí objevit. Poradenství na úřadu práce je koncipováno jako komplex služeb směřovaných na odstranění, případně zmírnění psychosociálních důsledků nezaměstnanosti u člověka.⁸²

3.7 Doporučení - co dělat při ztrátě zaměstnání

Potřeba zaměstnání je snad v každé době zcela zásadní pro tvorbu sociálního zázemí a životní úrovně každého z nás. Ztratit zaměstnání může v současné době kdokoliv z nás. Většina uchazečů o zaměstnání si svou roli nezaměstnaného nepřidělila sama. Absolventi škol

⁷⁹ HAVRDOVÁ, Z. *Kompetence v praxi sociální práce*, s. 51.

⁸⁰ Srov. BORKOVÁ, D. Poradenské služby pomáhají předcházet psychickým problémům u nezaměstnaných. *Sociální práce – Aktivní politika zaměstnanosti*, 2005, č. 1, s. 16 - 17.

⁸¹ ÚLEHLA, I. *Umění pomáhat*, s. 37.

⁸² Srov. BORKOVÁ, D. Poradenské služby pomáhají předcházet psychickým problémům u nezaměstnaných. *Sociální práce – Aktivní politika zaměstnanosti*, 2005, č. 1, s. 16 - 17.

ukončili studia a hledají zaměstnání stejně jako pracovníci, jejichž společnost ukončila svou činnost, nebo lidé, pro které se stávající pracovní podmínky staly nepřijatelné a raději pracovní vztah ukončili. V případě ztráty zaměstnání je důležité se této nově vzniklé situaci nepoddávat. Hála uvádí následující body, které zmiňují aktivity, které by měl nezaměstnaný vyvíjet. Jedná se o tyto aktivity⁸³:

- aktivně a vytrvale hledat novou práci – i v jiném oboru nebo na částečný úvazek,
- dobře se připravovat na rozhovory s potencionálními zaměstnavateli, posilovat si sebedůvěru a hrdost, tomu napomáhá i zvýšená péče o zevnějšek – hygiena, oblečení, účes apod.,
- deprese a úzkosti překonávat tělesnou aktivitou (cvičení, sport, procházky), relaxací, jógou, psychoterapií,
- myslet na budoucnost – rozšiřovat si kvalifikaci, studovat jazyk, získat řemeslné zručnosti...,
- zapojit se do zájmových, případně náboženských organizací,
- využít doby nezaměstnanosti k léčení,
- věnovat zvýšenou pozornost rodině a širším mezilidským vztahům
- vyhýbat se návykovým látkám i hazardním hrám (v období nezaměstnanosti jsou zvláště nebezpečné),
- vytvořit si vhodný denní program a dodržovat ho.

Důležitý je i způsob oslovení budoucího zaměstnavatele. Způsobů oslovení existuje celá řada. Například můžeme využít způsobu osobního oslovení zaměstnavatele z vlastní iniciativy. Tento způsob oslovení dle Siegela představuje řadu výhod. Například to, že zaměstnavatel nikoho nehledá dnes, nemusí platit zítra nebo v následujícím období. Můžeme se stát vhodným přínosem pro zaměstnavatele anebo řešením před jinak náročným a zdoluhavým výběrovým řízením. Další výhodou je, že se seznámíme s prostředím, ve kterém se při hledání zaměstnání pohybujeme. Při tomto hledání způsobu oslovení je lepší zaměřit svou pozornost na větší společnosti. Zde je také větší pravděpodobnost vzniku pracovní příležitosti. I tento způsob má však svá pravidla. Zaměstnavatele nemůžeme oslovit s tím, že hledáme „nějakou práci“. Naše představa profesního uplatnění musí být konkrétnější. Dotazujeme se tedy nejlépe na pracovní místo v konkrétní oblasti (administrativní oblast, obchodní oddělení, oblast výpočetní techniky apod.). Jelikož větší společnosti personální změny zpravidla plánují, můžeme očekávat objektivní úsudek a tím

⁸³ HÁLA, J. *Psychosociální práce s maladjustovanými osobami*, s. 38.

zhodnotit naše šance. Připravíme si písemné podklady (životopis, informace a dotazy o pracovních pozicích, kterých bychom chtěli dosáhnout apod.), dostavíme se vhodně oblečení, řádně upraveni. Z jednání bychom si měli odnést: jméno osoby, se kterou jsme jednali, včetně telefonního čísla a možnosti pracovního uplatnění, které zaměstnavatel v nejbližším období předpokládá. Větší iniciativa se očekává od nás.⁸⁴

Člověk hledající zaměstnání může také využít *služeb personálních agentur*. Činnost personálních agentur má zcela jednoznačný charakter. Jejím cílem je obsazovat volná pracovní místa na základě potřeb zaměstnavatelů. Agentuře k tomuto účelu slouží vlastní databáze uchazečů o zaměstnání. Personální agentury oslovujeme za účelem zařazení do těchto databází uchazečů o zaměstnání nebo za účelem zájmu ucházet se o volná pracovní místa, zveřejněná těmito agenturami. Jednání s pracovníky personálních agentur nesmíme podceňovat přesto, že se nejedná přímo o budoucího zaměstnavatele. Personální agentury se totiž prezentují tím, jaké uchazeče následně zaměstnavatelům představí. Jestliže nezaujmeme pracovníka personální agentury, pravděpodobně se nedostaneme dále než do již zmíněné databáze. K pracovníkům těchto agentur tedy musíme přistupovat stejně jako k samotným zaměstnavatelům.⁸⁵ Dalšími způsoby oslovení jsou například písemné a telefonické oslovení zaměstnavatele.

Důležitým pomocníkem pro získání zaměstnání je možnost využití služeb Informačních a poradenských středisek (IPS) úřadů práce. V IPS je klientovi k dispozici poradce, který mu poskytne informace o možnostech uplatnění se na trhu práce, o službách úřadu práce, možnostech dalšího vzdělávání, rekvalifikaci či možnostech zaměstnání v zahraničí. Dále jsou klientům IPS k dispozici různé tištěné materiály, počítačové programy i videoklipy jednotlivých profesí. Jedná se o bezplatnou nabídku služeb a možnost vyžití informačních médií v IPS.⁸⁶ Významné informace pro nezaměstnané, kteří hledají nové uplatnění na trhu práce jsou k dispozici například na následujících internetových stránkách. Nabídky volných míst: <http://portal.mpsv.cz/sz/vm>; průvodce světem povolání: <http://www.gwo.cz> (poskytuje informace, jak se o zaměstnání ucházet, jak se připravit na vstupní pohovor či výběrové řízení, jak psát žádost o přijetí do zaměstnání a životopis a další; portál Evropských služeb zaměstnanosti EURES (umožňuje zájemcům o práci získat informace o volných pracovních místech a o životních a pracovních podmínkách v České republice a jiných zemích): <http://www.rcv.cz> .

⁸⁴ Srov. SIEGEL, Z. *Jak hledat a najít zaměstnání*, s. 59-60.

⁸⁵ Tamtéž, s. 61.

⁸⁶ Srov. NÁRODNÍ VZDĚLÁVACÍ FOND. *Poradenství pro volbu povolání a zaměstnání na úřadech práce v ČR*, s. 28-29.

ZÁVĚR

Cílem této práce bylo poukázat na dopady nezaměstnanosti, které se projevují v životě jednotlivce. Jednalo se o nástin toho, jakou úlohu představuje práce a ztráta zaměstnání pro člověka a jaké dopady z této situace směrem k jednotlivci plynou.

Práce přinesla následující zjištění. Mít stále zaměstnání patří mezi základní hodnoty většiny populace v České republice. Značná část lidí má k práci a k pracovišti symbolický vztah. Práce dává člověku určitý řád. Člověk, který je bez zaměstnání, může upadat do apatie a nečinnosti a nedokáže si najít jiný program. Změny v chování a prožívání nezaměstnaného se projevují ve schopnosti plánovat, strukturovat svůj čas a uskutečňovat cíle. Ztráta zaměstnání je pro většinu lidí, kteří přišli o zaměstnání traumatizujícím zážitkem, který je spojen s dlouhodobým stresem. Nezaměstnaný ztrácí svojí dosavadní důležitou sociální roli, zhoršuje se jeho společenská prestiž a sebehodnocení. Dlouhodobá nezaměstnanost devastuje lidský kapitál, neboť nezaměstnaný nemůže udržovat své pracovní dovednosti, svoji kvalifikaci, ani pracovní návyky. Může docházet k sociálním konfliktům a k ochuzení společenského života i kontaktů s vnějším světem.

Důsledky nezaměstnanosti se též mohou promítnout do vztahů jednotlivce a jeho rodiny. Tato situace je mnohdy prověrkou pevnosti vztahů v rodině. Někdy mohou okolnosti vést i k vážné rodinné krizi, která může případně vyústit až v rozpad rodiny. V souvislosti s nezaměstnaností se vyskytují i sociálně patologické jevy. Jedná se například o zvýšenou míru kriminality, násilí, rasové konflikty dále pak zvýšenou míru konzumace alkoholu, nikotinu a užívání drog.

Ztráta zaměstnání může vést k různým psychickým a somatickým reakcím u jednotlivce. Obecně platí, že čím déle nezaměstnanost trvá, tím větší jsou psychické změny, které jsou jejím důsledkem. Jedná se například o citové prožívání – nezaměstnanost bývá prožívána jako ztráta, na niž člověk reaguje zoufalstvím a depresí, ale i jako ohrožení vlastní budoucnosti, které vyvolává psychické napětí, úzkost a strach. Nezaměstnaný se často cítí méněcenný a zbytečný. Může zažívat pocity osamění a ztráty smyslu života. Dlouhodobě nezaměstnaný může pociťovat i ztrátu kontroly nad svým životem. Psychické napětí, stres a úzkost mohou vyústit v sebevražedné jednání, které je vyšší právě u dlouhodobě nezaměstnaných než u lidí zaměstnaných. U dlouhodobě nezaměstnaných dochází ke zhoršení jejich zdravotního stavu. Jedná se zejména o příznaky neurotických potíží projevujících se vnitřním neklidem, podrážděností, bolestmi hlavy, nespavostí, zvýšenou únavou, žaludečními potížemi, dochází k onemocněním imunitního, cévního a kardiovaskulárního systému.

Mezi další opakovaná zjištění patří, že míru nezaměstnanosti ovlivňuje především vzdělání (nedostatečná kvalifikace a nízká úroveň vzdělání). Dále pak pohlaví. U žen je riziko ztráty zaměstnání vyšší než u mužů. Ženy bývají dříve propouštěny, zejména pokud nemají dobrou profesní kvalifikaci a je pro ně obtížnější najít nové pracovní místo. Důležitou roli hraje věk jednotlivce, kdy s vyšším věkem stoupá obava o vlastní budoucnost a budoucnost své rodiny, neboť nezaměstnanost přináší jednotlivci snížení finančních zdrojů a ekonomickou nejistotu. Avšak mezi nezaměstnanými najdeme i jednotlivce, kteří jsou schopní se s nezaměstnaností vyrovnat lépe než ostatní. Jedná se především o lidi, kteří byli v minulém zaměstnání nespokojeni nebo pro ně nezaměstnanost znamená pouze krátkou překlenovací dobu, na níž byli připraveni a uspořili si potřebné finanční prostředky pro dobu, než si najdou nové zaměstnání.

Nezaměstnanost má ovšem také závažné ekonomické důsledky pro celou společnost. Nezaměstnaný (bez svého zavinění) nejenže nevytváří hodnoty, ale ani nepřispívá do solidárních sociálních fondů (pojištění) a nepřispívá ani do daňových příjmů státu. Naopak je třeba jej hmotně podporovat. Tak má nezaměstnanost důsledky v mnoha směrech.

Jak se bude na nezaměstnanost pohlížet v budoucnosti? Budoucnost pravděpodobně přinese v této oblasti zřejmě významné změny. Ani ekonomická prosperita v evropských zemích totiž nevede ke zvýšení zaměstnanosti, protože se rozvíjejí zejména nejmodernější technologie, které vyžadují méně pracovních sil, některá odvětví stěhují v globalizovaném světě výrobu tam, kde je levnější pracovní síla. V evropské civilizaci bude v budoucnu málo práce. Dosud podceňovaným vlivem je extrémně narůstající produkce zboží v Čínské lidové republice, která povede k dalšímu zvýšení nezaměstnanosti v Evropě. Nezaměstnanost nebude možné nadále chápat jako sociální zlo, ale jako objektivní skutečnost.⁸⁷

Období ekonomické neaktivity nezaměstnaných bude třeba chápat jako časový prostor pro změnu nebo doplnění kvalifikace či zahájení nové odborné kariéry. Společnost bude muset chápat jako „zaměstnání“ například společensky prospěšnou činnost, péči o rodinné příslušníky, dobrovolnickou práci. Stav nezaměstnanosti tak bude muset ztratit svůj negativní a deprimující náboj.

⁸⁷ Srov. VÍŠEK, P. *Projekt Equal – studie: Bariéry a příležitosti pro pracovní uplatnění pracovníků ve věku 50+, s. 9.*

Seznam použitých zdrojů (literatury)

Monografie:

BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.

BUCHTOVÁ, B. et al. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.

HAVRDOVÁ, Z. *Kompetence v praxi sociální práce*. Praha: OSMIUM, 1999. 167 s. ISBN 80-902081-8-5.

HÁLA, J. *Psychosociální práce s maladjustovanými osobami*. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, 2005. 52 s. ISBN 80-7040-815-4.

KOPŘIVA, K. *Lidský vztah jako součást profese*. 4. vyd. Praha: Portál, 2000. 147 s. ISBN 80-7178-429-X.

KOZLOVÁ, L. *Sociální služby*. Praha: TRITON, 2005. 79 s. ISBN 80-7254-662-7.

KREBS, V. et al. *Sociální politika*. 3. vyd. Praha: ASPI, 2005. 504 s. ISBN 80-7357-050-5.

KUNŠTÁT, D. et al. *České veřejné mínění: výzkum a teoretické souvislosti*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2006. 226 s. ISBN 80-7330-081-8.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.

MÍŠOVIČ, J. *Víra v dějinách zemí koruny české*. 1. vydání Praha: Sociologické nakladatelství, 2001. 193 s. ISBN 80-85850-99-0.

NAVRÁTIL, P. *Teorie a metody sociální práce*. Brno: Marek Zeman, 2001. 169 s. ISBN 80-903070-0-0.

SIEGEL, Z. *Jak hledat a najít zaměstnání*. Praha: Grada Publishing, 2003. 108 s. ISBN 80-247-0612-1.

SIROVÁTKA, T.; MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita v Brně Fakulta sociálních studií, 2003. ISBN 80-210-3048-8.

SPIEKER, M. *Katolická sociální nauka a sociální tržní hospodářství*. Přel. M. Wernisch, C. Martinek. Praha: Česká křesťanská akademie, 1996. 85 s. Přel. z: *Katolische Soziallehre und soziale Marktwirtschaft; Gewin und Gemeinwohl; Zivilisation der Solidarität*. ISBN 80-85795-24-8.

TOMEŠ, I. *Sociální politika teorie a mezinárodní zkušenost*. 2. vyd. Praha: SOCIOKLUB, 2001. 262 s. ISBN 80-86484-00-9.

ÚLEHLA, I. *Umění pomáhat*. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1999. 128 s. ISBN 80-85850-69-9.

VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 3. rozš. a přeprac. vyd. Praha: Portál, 2004. 872 s. ISBN 80-7178-802-3.

VEČEŘA, M. *Sociální stát: východiska a přístupy*. 2. upravené vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1996. 112 s. ISBN 80-85850-16-8.

Příspěvky v monografických publikacích:

BOLELOUCKÝ, Z. Nezaměstnanost a zdraví. In BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002, s. 139 - 143. ISBN 80-247-9006-8.

HORÁKOVÁ, N. Pracovní hodnoty a postoje v české společnosti. In KUNŠTÁT, D. et al. *České veřejné mínění: výzkum a teoretické souvislosti*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2006, s. 211-221. ISBN 80-7330-081-8.

KODYMOVÁ, P.; KOLÁČKOVÁ, J. Psychické důsledky nezaměstnanosti. In MATOUŠEK O.; KODYMOVÁ P.; KOLÁČKOVÁ, J. *Sociální práce v praxi*. Praha: PORTÁL, 2005, s. 303-307. ISBN 80-7367-002-X.

Příspěvky v odborných časopisech:

BORKOVÁ, D. Poradenské služby pomáhají předcházet psychickým problémům u nezaměstnaných. *Sociální práce – Aktivní politika zaměstnanosti*, 2005, č. 1, s. 16 - 17.

DRÚROVÁ, D.; RŮŽIČKA, L.; DRAGOMIRECKÁ, E. Demographic and Social Correlates of Suicide in the Czech Republic. *Czech Sociological Review*, 2006, vol. 42, No. 3, s. 557 – 571.

MAREŠ, P.; SIROVÁTKA, T.; VYHLÍDAL, J. Dlouhodobě nezaměstnaní – životní situace a strategie. *Sociologický časopis*, 2003, roč. 39, č. 1, s. 37 – 54.

Výzkumné studie:

MAREŠ, P.; VYHLÍDAL, J.; SIROVÁTKA, T. *Ztráta zaměstnání: reakce, plány a flexibilita nezaměstnaných.*, VÚPSV Praha výzkumné centrum Brno, únor 2002. Panelové šetření.

VACEK, L.; MIŠOVIČ, J. *Závěrečná zpráva ze sociologického výzkumu – Názory nezaměstnaných občanů na své postavení*. Praha: Klub sociologů a psychologů, 2005.

VÍŠEK, P. *Bariéry a příležitosti pro pracovní uplatnění pracovníků ve věku 50+*. Praha: STEM, únor 2006. Výzkumná studie.

Elektronické zdroje:

BUCHTOVÁ, B. Psychické důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti. In *HUMAN RESOURCES MANAGEMENT* [online]. Praha: KarieraWeb.cz, posl. aktualizace 26. 1. 2007 [cit. 2007-02-

21]. Dostupné na WWW: <http://kariera.ihned.cz/c4-10115340-20305490-q06000_d-psychicke-dusledky-dlouhodobě-nezaměstnanosti>.

MPSV ČR, Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. [online]. Praha: portal.mpsv.cz, posl. aktualizace 1. 7. 2006 [cit. 2007-04-09]. Dostupné na WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz/novy.htm>>.

Slovník:

JANDOUREK, J. *Sociologický slovník*. Praha: Portál, 2001. 288 s. ISBN 80-7178-535-0.

Další zdroje:

MPSV ČR. *Národní akční plán sociálního začleňování 2004 – 2006*. Praha, 2005. 91 s. ISBN 80-86878-15-5.

MPSV ČR. *Národní zpráva o strategiích sociální ochrany a sociálního začleňování na léta 2006 – 2008*. Praha, 2006. 131 s. ISBN neuvedeno

MPSV ČR. *Příručka pro poradce ke zprostředkování*. Praha, 2003. 111 s. ISBN 80-86552-73-X.

NÁRODNÍ VZDĚLÁVACÍ FOND. *Poradenství pro volbu povolání a zaměstnání na úřadech práce v České republice*. Praha, 2005. 65 s., ISBN 80-86728-25-0.

OSVAAG, M. Na boj s nezaměstnaností chybí peníze. *Krajské noviny*. 2007. roč. 6, č. 3, s. 13.

PROCHÁZKA, M. Nezaměstnanosti se bojí každý druhý. *Právo*. 2007. roč. 17, č. 68, s. 1 a 4.

Seznam použitých zkratk

IPS – Informační a poradenské středisko

MPSV ČR – Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR

SSZ MPSV – Správa služeb zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí

SOÚ AV ČR – Sociologický ústav Akademie věd České republiky

ÚP – úřad práce

VÚPSV – Výzkumný ústav práce a sociálních věcí

Vývoj nezaměstnanosti od července 2004 do března 2007

**Strukturovaný počet uchazečů
(od 1.7. 2004 do 31. 3. 2007)**

v celé ČR

Období	Celkem nezaměstnaných	Z toho mužů	Z toho žen	Z toho OZP	Z toho absolventů
03/2007	430 474	203 912	226 562	71 327	21 846
02/2007	454 737	217 975	236 762	72 303	24 055
01/2007	465 458	222 567	242 891	72 756	25 569
12/2006	448 545	209 832	238 713	71 318	26 864
11/2006	432 573	197 288	235 285	70 371	28 381
10/2006	439 788	199 028	240 760	70 590	33 105
09/2006	454 180	205 214	248 966	71 151	37 056
08/2006	458 729	205 047	253 682	72 319	27 331
07/2006	458 270	206 608	251 662	72 882	21 777
06/2006	451 106	207 438	243 668	72 852	19 142
05/2006	463 042	217 209	245 833	73 985	22 998
04/2006	486 163	233 811	252 352	74 996	27 183
03/2006	514 759	254 221	260 538	76 324	29 995
02/2006	528 154	262 479	265 675	76 522	31 699
01/2006	531 235	262 485	268 750	76 526	32 483
12/2005	510 416	244 785	265 631	75 316	33 288
11/2005	490 779	229 013	261 766	74 128	34 333
10/2005	491 878	226 854	265 024	73 791	38 400
09/2005	503 396	231 231	272 165	74 258	42 264
08/2005	505 254	230 547	274 707	74 829	31 917
07/2005	500 325	230 010	270 315	74 666	24 992
06/2005	489 744	229 301	260 443	74 307	22 506
05/2005	494 576	234 828	259 748	74 383	26 408
04/2005	512 557	248 451	264 106	75 000	31 157
03/2005	540 456	269 242	271 214	76 345	34 639
02/2005	555 046	278 056	276 990	76 427	37 229
01/2005	561 662	280 702	280 960	76 452	39 484
12/2004	541 762	265 461	276 301	74 689	41 502
11/2004	517 726	246 709	271 017	72 877	42 294
10/2004	517 812	244 925	272 887	72 323	47 381
09/2004	530 239	251 083	279 156	72 882	52 916
08/2004	536 012	251 852	284 160	73 587	45 152
07/2004	532 128	251 729	280 399	73 258	38 089

ABSTRAKT

PELCOVÁ, M. *Nezaměstnanost a její dopady na jednotlivce*. České Budějovice 2007. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Teologická fakulta. Katedra praktické teologie. Vedoucí práce: RSDr. Ján Mišovič, CSc.

Klíčové pojmy: nezaměstnanost, nezaměstnaný, jednotlivce, práce, člověk, společnost, zdraví, sociální událost, sociální postavení, sociální role, životní úroveň, pracovní návyky, sociálně negativní jevy, státní politika zaměstnanosti, Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, úřad práce

Práce má v úmyslu přiblížit čtenáři jeden z fenoménů novodobé historie České republiky a to nezaměstnanost, která doprovází celou dnešní globalizovanou společnost. Cílem je poukázat na dopady nezaměstnanosti, které se projevují v životě jednotlivce. Jde o nástin toho, jakou úlohu představuje nezaměstnanost v životě jednotlivce, jaký význam pro něj práce má a co pro něj ztráta zaměstnání znamená.

V práci je definována nezaměstnanost, její vývoj, její typy, státní politika zaměstnanosti a možnosti snižování nezaměstnanosti. Jsou sledovány vazby mezi nezaměstnaností a zdravím jednotlivce. Pojednává o významu práce pro člověka. Zabývá se nezaměstnaností a jejími společenskými souvislostmi. Zmiňuje ztrátu sociálního statusu, novou sociální roli nezaměstnaného, životní úroveň nezaměstnaného a sociálně patologické jevy, které se objevují jako následek nezaměstnanosti. V závěru práce jsou obsažena doporučení, co dělat při ztrátě zaměstnání.

ABSTRACT

PELCOVÁ, M. *Unemployment and its impact on individuals*. České Budějovice 2007. Bachelor work. University of South Bohemia in České Budějovice. Faculty of Theology. Department of Practical Theology. Supervisor: RSDr. Ján Mišovič, CSc.

Key terms: unemployment, unemployed, individual, work, man, society, health, social event, social status, social role, standard of living, work habits, socially negative phenomena, national unemployment policy, Ministry of Labour and Social Affairs of the Czech Republic, labour office

The object of the thesis is to explain one of the phenomena of the Czech Republic's modern history: unemployment, an issue with which the whole globalized society of the present has to cope. The thesis aims to draw attention to the impact of unemployment on an individual's life, trying to outline the significance of unemployment in our lives and find out how much importance we attach to work and what losing a job means to us.

The thesis gives a definition of unemployment, presents its evolution and types and explains national unemployment policy and ways of reducing unemployment. It studies the relations between unemployment and an individual's health and deals with the importance of work for people. The thesis concerns unemployment and its social context. It looks at the issues of a loss of social status, a new social role of the unemployed person, his/her lifestyle and socially pathological phenomena occurring as a result of unemployment. In the end, the thesis offers recommendations to people who have lost their jobs.