

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Teologická fakulta
Katedra pedagogiky

Bakalářská práce

NEZAMĚSTNANOST A JEJÍ DOPADY NA PSYCHIKU ČLOVĚKA

Vedoucí práce: Mgr. Radek Stehlík

Autor práce: Petra Procházková

Studijní obor: Sociální a charitativní práce

Forma studia: Kombinovaná

Ročník: Třetí

2007

Prohlašuji, že bakalářskou práci na téma „Nezaměstnanost a její dopady na psychiku člověka“ jsem vypracovala samostatně s využitím uvedených pramenů a literatury.

Petra Procházková

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucímu bakalářské práce, Mgr. Radku Stehlíkovi za cenné věcné připomínky a odborné vedení při vypracování práce.

OBSAH

ÚVOD	5
1 NEZAMĚŠTNANOST	8
1.1 Trh práce a jeho fungování	8
1.1.1 Nabídka práce	8
1.1.2 Poptávka po práci	9
1.1.3 Fungování a opatření na trhu práce	10
1.2 Nezaměstnanost a její specifika	11
1.2.1 Míra nezaměstnanosti	12
1.2.2 Druhy nezaměstnanosti	13
1.2.3 Problém dlouhodobé nezaměstnanosti	15
1.3 Vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti v ČR	16
1.4 Politika zaměstnanosti v České republice	17
2 PSYCHIKA A JEJÍ OVLIVNĚNÍ STIGMATEM NEZAMĚŠTNANOSTI	19
2.1 Význam práce pro člověka	19
2.2 Dopad nezaměstnanosti na člověka	20
2.2.1 Dopady nezaměstnanosti na psychiku člověka	21
2.2.2 Nezaměstnanost a zdraví	22
2.2.3 Nezaměstnanost a společnost	23
2.2.4 Důsledky nezaměstnanosti	24
2.3 Realizovaný projekt: „Vliv nezaměstnanosti na zdravotní a psychický stav obyvatel Ostravy“ (projekt v roce 2003)	26
3 JAK SE S NEZAMĚŠTNANOSTÍ VYROVNAT	26
ZÁVĚR	29
SEZNAM LITERATURY	31
SEZNAM PŘÍLOH	33
ABSTRAKT	37
ABSTRACT	38

Úvod

Jako téma své bakalářské práce jsem si zvolila nezaměstnanost a její dopady na psychiku člověka. Nezaměstnanost je v současné době závažným problémem a to nejen v České republice, ale i v ostatních zemích EU. Vzhledem k jednoduché interpretaci ukazatelů týkajících se (ne)zaměstnanosti se tímto jevem zabývá celá řada politiků, ekonomů, i odborná veřejnost.

Pokud uvažujeme situaci v České republice, je vhodné si uvědomit historické souvislosti nezaměstnanosti. V rámci komunistického režimu měl každý člověk ze zákona povinnost pracovat, takže oficiálně nezaměstnanost neexistovala. Česká republika spolu s ostatními zeměmi bývalého východního bloku vykazovala jedny z nejvyšších měr aktivity mužů a žen, tj. procento zaměstnaných ku celkovému počtu ekonomicky aktivních. Po změně režimu začala být nezaměstnanost součástí našeho života. Z počátku míra nezaměstnanosti rostla jen velmi pomalu, neboť byla odbourávána „přezaměstnanost“, tj. jedinci, kteří pracovat nechtěli, přestali být nuceni pracovat a nepracovali (tudíž se nezapočítávali mezi nezaměstnané). Současně docházelo jen velmi pomalu k restrukturalizaci těžkého průmyslu, privatizaci gigantických podniků, takže skrytá přezaměstnanost v těchto sektorech tu stále zůstávala.

Nárůst nezaměstnanosti odstartovala květnová krize bankovního sektoru české ekonomiky v roce 1997, která přerostla do silné recese ekonomiky. Ještě týž rok vzrostla nezaměstnanost o jeden procentní bod¹, tj. vyšplhala na 4,8 procent². Ve volbách v roce 1998, stejně jako i v pozdějších letech, se stala jedním z ústředních vějíček na voliče. „Budeme bojovat s nezaměstnaností, přijmeme opatření na její snížení, zvýšíme podporu v nezaměstnanosti, vytvoříme nová pracovní místa, ...“ Tato a obdobná hesla jsou neodmyslitelnou součástí politického boje od té chvíle, kdy nezaměstnanost překročila hranici a stala se palčivým problémem ekonomiky.

Samozřejmě ve srovnání s ostatními zeměmi Evropské Unie na tom Česká republika není tak zle. Nicméně faktem zůstává, že s novým fenoménem přišly také problémy jako strach ze ztráty zaměstnání, ztráta víry v sama sebe, ztráta možnosti seberealizace, ztráta pozice živitele rodiny, naplnění života. Odbornými termíny, které pokrývají tuto problematiku, jsou např.

¹ V roce 1997 se zvýšila míra nezaměstnanosti na 4,8 %, měřeno pomocí metodiky výběrového šetření pracovních sil, což představovalo nárůst o 0,9 % ze 3,8 % v roce 1996.

² *Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí* ze dne 15. června 2007, dostupný z WWW: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/trhprace1997.

ztráta sociální pozice, identity, sociálního statutu, psychosomatické problémy, alkoholismus, bezdomovství.

V současné době, podle posledních statistik, je nezaměstnanost na svém historickém minimu od roku 1998 (míra registrované nezaměstnanosti k 31. 5. 2007 dosahuje 6,4 procent).³ Při hlubším zkoumání nicméně zjistíme, že míra dlouhodobě nezaměstnaných, tj. osob, jichž se v největší míře dotýkají výše zmíněné problémy, neklesá. Historický vývoj nezaměstnanosti ukazuje, že politika zaměstnanosti není příliš účinná. Ačkoliv je snížení nezaměstnanosti, s důrazem na dlouhodobou nezaměstnanost, dlouhodobě vyhlášeným cílem nejen České republiky, ale i Evropské Unie, nepodařilo se v tomto ohledu udělat mnoho a míra nezaměstnanosti zůstává vysoko. Vystává tedy otázka, zda se má politika zaměstnanosti zcela uvolnit, nastavit stejný systém, jaký funguje např. v USA⁴, nebo zda má stát dělat více, více se snažit, přijímat nová opatření, hledat nové cesty, jak pomoci.

Cílem práce je analýza jednotlivých dopadů nezaměstnanosti na psychiku člověka. K tomu, aby mohly být analyzovány dopady nezaměstnanosti, je nezbytně nutné vysvětlit pojem nezaměstnanosti, její druhy a principy, fungování trhu práce, politiku zaměstnanosti aplikovanou v České republice. Je potřeba seznámit se s velmi komplexní problematikou nezaměstnanosti. Stejně jako u nezaměstnanosti, tak u psychiky člověka je nezbytné nejprve vysvětlit základní pojmy a principy, než bude přistoupeno k analýze dopadů na psychiku.

V této práci bych ráda nastínila negativní dopady nezaměstnanosti na člověka, jak působí statut nezaměstnaného, jak dlouhodobá nezaměstnanost snižuje motivaci člověka. Význam politiky zaměstnanosti plyne z jejího poslání, jímž by mělo být přispívat k podpoře rovnováhy na trhu práce a k omezení nezaměstnanosti, která je nesporně jedním z nejdůležitějších problémů současného světa. Není proto divu, že aktivity ekonomického i sociálního charakteru směřující k jejímu řešení soustavně sílí a že politika zaměstnanosti se stala středem pozornosti různých vědních oborů i praktických aktivit.

První část této práce, jež se tématicky týká nezaměstnanosti z ekonomického úhlu pohledu, jsou představeny základní pojmy této problematiky, je vysvětleno fungování trhu práce, nabídka a poptávka na trhu práce a dále je načrtnut vývoj nezaměstnanosti v České republice. Druhá část je věnována dopadům na psychiku člověka. Nejprve je představen význam práce

³ *Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí*, tisková zpráva ze dne 8. června 2007, dostupná z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/4239/TZ-nezamestnanost.pdf>.

⁴ V USA je míra nezaměstnanosti dlouhodobě nižší než v zemích Evropské Unie. Průměrná míra nezaměstnanosti za posledních 10 let nepřekročila 5% (*ekonomický portál Euroekonom.cz* ze dne 19. června dostupný z WWW: <http://www.euroekonom.cz/grafy-html/nezam-usa.html>).

pro člověka, pak je popsán vzájemný vztah zdraví člověka a práce, na což navazuje vysvětlení základních dopadů nezaměstnanosti na psychiku člověka a vztahu společnosti a nezaměstnanosti. V závěru této části je pozornost věnována možnostem zmírňování dopadů nezaměstnanosti a způsobům obrany proti nežádoucím efektům nezaměstnanosti na psychiku člověka.

1 Nezaměstnanost

1.1 Trh práce a jeho fungování

Práce je společně s půdou a kapitálem jedním ze základních výrobních faktorů. Specifičnost práce je dána tím, že ji vykonávají lidé a ti se odlišují od ostatních výrobních faktorů, protože jsou nadáni vůlí, myšlením a svými právy. Proto práci můžeme považovat za výrobní faktor, který je předmětem koupě a prodeje. V praxi samozřejmě nejde kupovat a prodávat lidi, ale najímat jejich služby možné je.⁵ Ekonomická definice práce by podle Zemánka vypadala následovně: „Práce je tedy: Veškerou činností, kterou jedna osoba zvyšuje užitek druhé (třetí, čtvrté...) osoby. Prací je proto činnost zedníka, pekaře, učitele, farmáře, zpěvačky, daňového poradce, účetní, programátora..., ale i člověka přehazujícího písek z jedné hromady na druhou, pakliže toto přehazování přinese někomu užitek.“⁶

Podle Jírové trh práce je možné definovat jako místo, „kde se střetává nabídka práce a poptávka po práci.“⁷ Je to místo, kde se zaměstnavatel a potenciální zaměstnanec potkávají a dohadují na mzdě a dalších podmínkách s prací souvisejících. Výsledkem tohoto dohadování je rozmístění lidí do různých zaměstnání v různých regionech.

1.1.1 Nabídka práce

Nabídkou práce se rozumí počet pracovníků, které má ekonomika k dispozici, nebo počet hodin odpracovaných při výdělečné činnosti v továrnách či podnicích.

Nabídka pracovních sil na trhu práce je závislá na několika faktorech. Ekonomická teorie nabídky práce v podstatě vychází z psychologie člověka. Základem je pak teorie motivace rozpracovaná Abrahamem Maslowem v minulém století. Vzhledem k tomu, že čas je pro člověka vzácný, existuje řada potřeb, jejichž uspokojení je člověk ochoten (někdy i nucen) vzdát se svého času, přičemž nejdříve jsou uspokojeny potřeby základní. Uspokojení či vyvolání potřeb vyššího řádu je vyvoláno uspokojením potřeb nižšího řádu (ve smyslu řádků pyramidy). Maslowova pyramida potřeb je zachycena v následujícím obrázku⁸.

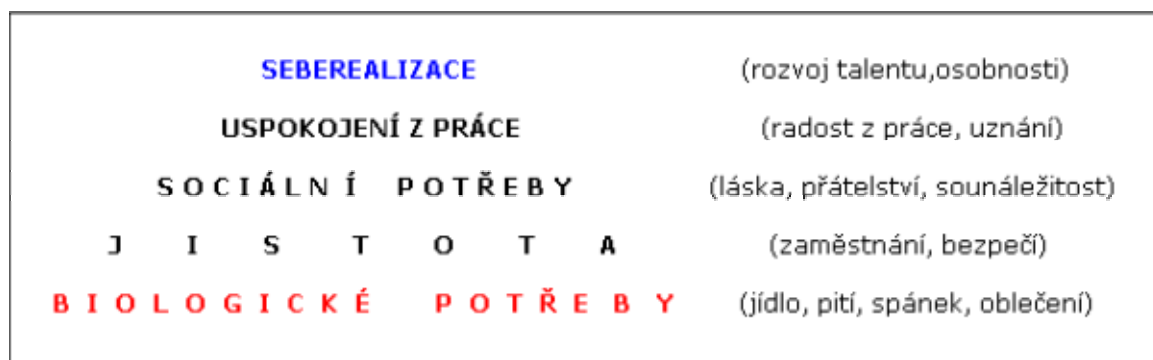
⁵ JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanost*.

⁶ ZEMÁNEK, J. 9. lekce – Trh práce. Dostupné z WWW : <http://www.euroekonom.cz/ekonomie/e9.html>

⁷ JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanost*,

⁸ PROVAZNÍK, V., KOMÁRKOVÁ, R.: *Motivace pracovního jednání*

Obrázek č. 1: Pyramida potřeb podle Maslowa



Zdroj: PROVAZNÍK, V., KOMÁRKOVÁ, R.: Motivace pracovního jednání

Z ekonomického hlediska, při uplatnění konceptu racionality, lze řadu potřeb převést do peněžního vyjádření, takže pak lze říci, že nejdůležitějším faktorem ovlivňujícím nabídku práce je výše reálné mzdy. Racionálně uvažující jedinec se rozhoduje na základě porovnání užitku z volného času s užitekem, který mu plyne ze zboží a služeb, které nakoupí za vydělanou mzdu. Se změnou výše mzdy se samozřejmě mění i volba mezi užitekem, který plyne spotřebiteli z nakoupených výrobků a služeb, a užitekem z volného času. Platí, že při nižší mzdové sazbě se projevuje tzv. substituční efekt. To znamená, že zvýšení mzdy a vidina většího výdělku motivuje nepracující jedince k tomu, aby pracovali. Tím zároveň roste nabídka práce. Při vyšší mzdové sazbě naopak převládá tzv. důchodový efekt, kdy lidé si dostávající vyšší mzdu mohou dovolit trávit více volného času a méně pracovat, nabídka práce v tomto případě klesá.⁹

Mezi další faktory ovlivňující nabídku práce patří např. velikost jmění daného jedince, velikost jeho mimopracovních příjmu, mezi které musí započítávat i vládní transfery, změna demografického vývoje obyvatelstva (hlavně počet a věková struktura), míra ekonomické aktivity obyvatelstva a v neposlední řadě také kulturní tradice.¹⁰

1.1.2 Poptávka po práci

Poptávka po práci je odvozenou poptávkou, která je závislá na poptávce spotřebitelů po finálních statcích, které se pomocí práce vyrábí. Zároveň závisí také na řadě omezení, v nichž nebo s nimiž firma pracuje. Tím je myšleno např. postavení firmy na trhu (leader trhu versus příjemce ceny), typ technologických postupů při jejich výrobě nebo cíl firmy.

⁹ KOTÝNKOVÁ, M. NĚMEC, O. *Rozvoj lidských zdrojů na trhu práce.*

¹⁰ HOLMAN, R. *Ekonomie.*

Cílem firmy je, aby byla v rovnováze a zároveň maximalizovala zisk. To nastane v případě, když se každý dodatečný náklad na zaměstnání dalšího pracovníka rovná příjmu z produktu práce právě onoho nově najatého pracovníka vyrobeného. Množství vyráběného statku je dáno základní mikroekonomickou rovnicí $MC = MR$, tedy mezní příjem je roven mezním nákladům.

Faktory ovlivňující poptávku po práci jsou poptávka po produkci vyráběné pomocí práce a cena této produkce, produktivita práce (kvalitě vstupu, množství a kvalitě spolupracujících výrobních faktorů, užití technických a technologických postupů a znalostí), ceny ostatních vstupů, možnost substituce práce kapitálem, očekávané budoucí tržby nebo přebytečná pracovní síla.¹¹

1.1.3 Fungování a opatření na trhu práce

Trh práce je ve značné míře ovlivňován vnějšími faktory, a to především ze strany státu¹², odborů. Fungování tohoto trhu tudíž není zcela volné na základě tržního mechanismu a cena práce, tedy mzda, vyrovnává trh jen do určité míry.

Následující příklady poukazují, proč nedojde k poklesu mezd, ačkoliv převládá nabídka práce nad poptávkou. Často dochází k tomu, že zaměstnavatel nemůže propustit pracovníky a najmout nezaměstnané za nižší mzdu, protože je to spojeno s vysokými náklady. Také platí, že zaměstnanci poměřují své mzdy ke mzdám obdobných podniků. Nepřipustí, aby jejich mzdy poklesly, pokud neklesnou ani u těchto konkurenčních podniků. Existují zde i kolektivní dohody mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, že nedojde k poklesu nominálních mezd pod určitou úroveň. Tyto jevy jsou v ekonomické praxi nazývány rigiditami trhu práce.

V praxi mají odbory čtyři způsoby, jak ovlivnit nabídku práce. Tím prvním je její omezení pomocí různých restriktivních opatření jakými jsou např. bariéry proti přistěhovalectví, zákony omezující dlouhou pracovní dobu a další. Druhým způsobem je zvýšení mezd formou kolektivních dohod, kdy jsou zaměstnavatelé nuceni vyplácet vyšší mzdy než jsou na trhu práce¹³. Třetí způsob je zvýšení poptávky po práci a tím posledním je boj proti monopolním podnikům (důvod vzniku odborů samotných), odbory mají být brány

¹¹ MACÁKOVÁ, L. a kol. *Mikroekonomie - základní kurs*.

¹² Za jeden z nejdůležitějších zásahů státu do pracovního trhu lze považovat Zákoník práce.

¹³ Jako příklad popsaného jednání odborů lze uvést vyjednávání pracovníků Českých drah nebo Škody Mladá Boleslav.

jako protipól monopolům, mají být schopné vyjednat s nimi rozumné podmínky pro zaměstnance.¹⁴

Toto jednání odborů a státu je v současné ekonomické teorii považováno za příčinu setrvávání a růstu nezaměstnanosti. Empiricky lze prokázat, že vyšší minimální mzda vede k růstu nezaměstnanosti, rovněž vyšší ochrana zaměstnanců (např. proti propuštěním) vede k větší opatrnosti zaměstnavatelů při nabírání nových zaměstnanců. Pokud víte, že při propuštění zaměstnance mu musíte vyplatit dvojnásobek či trojnásobek (pokud ujednáno s odborovou organizací), budete velmi opatrní přijmout nového člověka při pocítění vyšší poptávky po produktech firmy.

1.2 Nezaměstnanost a její specifika

Jak již bylo řečeno, nezaměstnanost představuje v současnosti jeden z největších problémů tržní ekonomiky, je považována za znak narušení rovnováhy. Nezaměstnaností se myslí stav, kdy část pracujících, která je schopna pracovat (věkem, stavem, osobní situací) a pracovat chce, přesto nemá a nemůže navzdory hledání najít odpovídající zaměstnání. Z ekonomického hlediska se jedná výlučně o makroekonomický problém, neboť nikdo jiný než vláda nemá možnost ji ovlivňovat globálně. Vzhledem k vážným důsledkům nezaměstnanosti pro sociální a politickou stabilitu ve společnosti si jí dnes všimá každá a společně s HDP a inflací patří k základním ukazatelům výkonnosti ekonomiky.¹⁵

Přesná definice pojmu nezaměstnanosti se v různých zemích kvůli různé věkové hranici produktivního věku liší. Jednotné je však členění obyvatelstva do tří základních skupin.

Zaměstnaní – to jsou lidé, kteří vykonávají jakoukoliv placenou práci, započítávají se sem ale i nepracují, kteří jsou na nemocenské, na dovolené či stávkující.

Nezaměstnaní – do této skupiny se zahrnují lidé, kteří nejsou zaměstnaní, ale aktivně hledají zaměstnání, byli z práce vysazeni a čekají na výzvu k návratu do práce anebo čekají, že se budou příští měsíc hlásit do práce a jsou zaregistrováni ve zprostředkovatelích práce.

Zaměstnaní a nezaměstnaní tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo.

¹⁴ JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanost.*

¹⁵ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém.*

Ostatní občané – sem patří lidé v důchodu, ženy na mateřské a ženy pečující o děti v domácnosti, osoby pobývající v domácnosti, studenti, vězni, osoby dlouhodobě nebo trvale práceneschopné a lidé nehledající práci.¹⁶

1.2.1 Míra nezaměstnanosti

Rozsah nezaměstnanosti můžeme měřit pomocí ukazatele míry nezaměstnanosti, kterou získáme jako podíl počtu nezaměstnaných a ekonomicky aktivního obyvatelstva. Obecná míra závisí na faktorech ovlivňujících celou ekonomiku, zatímco specifická na faktorech ovlivňujících různé kategorie osob, kterých se týká.

Míru nezaměstnanosti u nás počítá Český statistický úřad. Jedná se o registrovanou nezaměstnanost, která se od té skutečné liší. Nezahrnuje pracovníky, kteří mají zkrácený pracovní úvazek. Velký počet krátkodobě nezaměstnaných se na úřadech práce vůbec nehlásí a pokouší se rovnou najít nové zaměstnání. Zároveň úřad automaticky vyřazuje z evidence ty jedince, kteří kvůli dlouhodobé nezaměstnanosti ztratili nárok na podporu v nezaměstnanosti. Evidováni nejsou také ti, kteří ztratili naději, že práci najdou, a proto ji přestali hledat. Naopak se na úřadech registrují i ti, kteří vlastně práci vůbec nehledají, nabízená místa odmítají a dají přednost životu z podpory.¹⁷

Běžná míra nezaměstnanosti – oficiální, obvykle citovaná míra nezaměstnanosti, je udána jako podíl všech nezaměstnaných, kteří se v posledních čtyřech týdnech snažili hledat práci, k celkové pracovní síle.

Míra dlouhodobé nezaměstnanosti – vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných déle než 13 týdnů k celkovému počtu pracovních sil.

Míra propuštěných z práce – udává podíl právě propuštěných lidí k celkové pracovní síle, zachycuje okamžitý stav trhu práce.

Míra nezaměstnaných dospělých – udává podíl nezaměstnaných starších 25 let na počtu pracovních sil starších 25 let.

Míra nezaměstnaných hledajících zaměstnání na plný úvazek – zahrnuje podíl jen těch, kdo hledají zaměstnání na celou pracovní dobu k celku pracovníků na celý úvazek.

Míra zahrnující lidi pracující z ekonomických důvodů na zkrácenou pracovní dobu – jedna z komplikovanějších, v čitateli zahrnuje součet těch, kdo hledají úplné zaměstnání, polovinu těch, kdo hledají práci na zkrácenou pracovní dobu a polovinu těch, kteří již takto

¹⁶ JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanost.*

¹⁷ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém, s.65.*

z ekonomických důvodů pracují; ve jmenovateli výrazu pro výpočet je celková pracovní síla snižena o polovinu pracujících na částečnou pracovní dobu; ukazatel zdůrazňuje, že lidé, kterým je nedobrovolně zkrácena pracovní doba, jsou fakticky částečně nezaměstnaní; naopak ti, kdo hledají zaměstnání pouze na částečný pracovní úvazek, mají z hlediska nezaměstnanosti menší váhu, než ti, kdo hledají zaměstnání na plný úvazek.

Míra zohledňující rezignované pracovníky – je analogická k té předcházející, ale k čitateli a jmenovateli jsou ještě přičtení ti, kteří by sice chtěli pracovat, ale nevěří, že práci získají.¹⁸

1.2.2 Druhy nezaměstnanosti

Určitá míra nezaměstnanosti je přirozená a je součástí každého tržního hospodářství. Jako plnou zaměstnanost označujeme stav, kdy člověk, který chce pracovat za určitou mzdu nabízenou zaměstnavateli, práci vždycky najde. Pohybuje se okolo 2-4 %.¹⁹

Dalším důležitým pojmem je přirozená míra nezaměstnanosti. Za přirozenou míru nezaměstnanosti můžeme považovat takovou míru, při níž je počet nezaměstnaných nižší nebo se rovná počtu volných pracovních míst. Pokud se nezaměstnanost nachází na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti, jedná se o nezaměstnanost dobrovolnou, protože nezaměstnaní nemají z různých důvodů zájem o nabízená pracovní místa, kterých je však dostatek (ačkoliv může být rozdíl mezi kvalifikací pracovníků a požadavky na daná volná pracovní místa, přesto je takto vzniklá nezaměstnanost považována za dobrovolnou).²⁰ Mezi hlavní formy dobrovolné nezaměstnanosti lze zařadit :

Frikční nezaměstnanost je zcela přirozená. Vzniká v důsledku neustálého přesunu lidí mezi oblastmi a pracovními místy z vlastní potřeby nebo v důsledku ekonomického vývoje. I kdyby se ekonomika nacházela ve stavu plné zaměstnanosti, jedná se o úplně normální jev, bude se pohybovat právě okolo výše zmíněných 2 - 4 %. Doba nezaměstnanosti pracovníků je krátká, protože si dobrovolně hledají nové, většinou lépe placené či kvalifikované zaměstnání. U absolventů se jedná o dobu, během níž si najdou první pracovní umístění. Vliv na velikost frikční nezaměstnanosti může mít velikost podpor sociálního státu v nezaměstnanosti, pokud jsou dostatečně vysoké, jedinci mohou dávat přednost možnosti nepracovat.

Strukturální nezaměstnanost je také přirozená. Pracovníci ztrácí práci v důsledku rozpadů podniků, eliminací některých odvětví nebo snížením umělé přezaměstnanosti. Díky tomu se

¹⁸ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 23-24.

¹⁹ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*.

²⁰ JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*, s.19.

v poslední době setkáváme s nerovnováhami u jednotlivých povolání nebo oblastí, protože určité sektory se rozvíjejí, zatímco jiné upadají. Strukturální nezaměstnanost je způsobena hlavně změnami v požadované kvalifikaci u pracovníků z důvodu strukturálních a technických změn. Tento typ nezaměstnanosti je v průměru dlouhodobější, může trvat i několik let. Řeší se rekvalifikací, která je ovšem pro starší občany náročnou a z ekonomického hlediska rovněž nákladnou záležitostí.

Sezónní nezaměstnanost je důsledkem sezónní kolísání poptávky po práci. Je typická pro zemědělství, stavebnictví, turistické odvětví.

Preference volného času nastává u nezaměstnaných jako důsledek nízké úrovně reálných mezd nebo nevyhovujících podmínek nabízených pracovních míst. Nezaměstnaný dá přednost volnému času před zaměstnáním a nepřijímá nabízené pracovní místo. V případě, že počet volných pracovních sil je absolutně větší než počet volných pracovních míst, tedy je-li celková poptávka po práci nižší než celková nabídka práce, mluvíme o nedobrovolné nezaměstnanosti. V případě nedobrovolné nezaměstnanosti je míra nezaměstnanosti vyšší než přirozená míra nezaměstnanost, což je vážnější ekonomický problém.

Cyklická nezaměstnanost je hlavní příčinou nedobrovolné nezaměstnanosti. Cyklická nezaměstnanost nastává, když je celková poptávka po práci nízká. Jde ruku v ruce s hospodářským cyklem, v době recesí je vysoká. Jestliže se celkové výdaje a produkt snižují, nezaměstnanost se zvyšuje v každé oblasti. Cyklická nezaměstnanost trvá zpravidla několik měsíců, dokud nezačne opět růst národní produkce a dokud se nezvýší poptávka po práci. Z hlediska empirie se ukázalo, že v období recese klesá zaměstnanost pomaleji než hospodářský růst, v období expanze nezaměstnanost klesá velmi pomalu a až po určitém čase, kdy nezaměstnanost trvá.

Skrytou nezaměstnanost tvoří lidé, kteří prakticky nejsou jako nezaměstnaní registrováni, ani práci nehledají. Jedná se především o mladistvé či vdané ženy, kteří si práci hledají neformální cestou bez pomoci úřadu práce anebo na práci úplně rezignovali.

Neúplná zaměstnanost - nepravá zaměstnanost je případ, kdy část pracovníků je nucena přijmout práci na zkrácený pracovní úvazek. Je to způsob, jak se společnost brání masové nezaměstnanosti.²¹

Alternativním, zjednodušeným vymezením přirozené míry nezaměstnanosti je součet frikční a strukturální nezaměstnanosti. Negativním vymezením lze říci, že to je nezaměstnanost, která nezahrnuje cyklickou složku nezaměstnanosti.

²¹ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém.*

1.2.3 Problém dlouhodobé nezaměstnanosti

Důležitým faktorem u nezaměstnanosti je délka trvání, která je charakterizované průměrnou délkou období, kdy je jedinec registrován jako nezaměstnaný. Zabýváme se hlavně dlouhodobou nezaměstnaností (tj. trvající déle než 1 rok). Informace o délce nezaměstnanosti je zásadní pro vytipování problémových regionů a sociálních skupin. Ačkoliv v současnosti míra nezaměstnanosti klesá, zvyšující se podíl dlouhodobě nezaměstnaných na celkovém počtu nezaměstnaných začíná být alarmující. Roste i průměrná délka jednotlivých případů dlouhodobé nezaměstnanosti.

U dlouhodobě nezaměstnaných není základním problémem, proč práci ztratili jako v případě krátkodobě nezaměstnaných, ale proč ji nemohou ani po delší době nalézt. Obecně platí, že čím déle jsou lidé bez zaměstnání, tím menší mají naději práci opět najít. Skutečnost je taková, že déle trvající nezaměstnanost začne být postupně vnímána jako normální stav. Dotyčný se již adaptoval, zvykl si na velký objem volného času, omezené finanční zdroje a také na novou sociální pozici. S postupujícím časem se pak pro část dlouhodobě nezaměstnaných poněkud paradoxně stává obtížné smířit se s tím, že by se tato situace mohla změnit a že by opět mohli začít pracovat.²²

Dlouhodobě nezaměstnané můžeme tedy rozdělit do dvou základních skupin; první skupina jsou jedinci, kterým začala nová situace vyhovovat díky štědrému systému sociální pomoci (pokud je čistá minimální mzda po odečtení nákladů spojených se zaměstnáním zhruba stejná jaké výše sociálních dávek, vyplatí se jim nepracovat), druhá skupina jedinců chce bez ohledu na délku dosavadní nezaměstnanosti práci najít a je ochotna leccos obětovat, protože je pro ni tento stav frustrující.

Nejvíce postihuje dlouhodobá nezaměstnanost nekvalifikovanou pracovní sílu (osoby s nízkým vzděláním), příslušníky etnických menšin a imigranty, osoby zdravotně postižené, mladistvé, zejména problémové jedince a v neposlední řadě také jedince, kteří měli před ztrátou práce velmi stabilní dlouhodobé pracovní místo. Faktory, které dále hrají roli jsou věk a pohlaví jedince. S věkem se stávají významnější sociální a rodinná očekávání, sílí touha po kariéře a finančním zabezpečení na stáří, ale zároveň se stává obtížnějším zaučít se rychle v novém zaměstnání nebo udržet si jednou získané schopnosti a dovednosti. Věk zásadně spolurozhoduje o nalezení nového zaměstnání. Zkušenosti rodičů mých kamarádů potvrzují,

²² MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém.*

že zaměstnavatelé dávají přednost mladším a výkonnějším lidem a raději propouští ačkoliv věrné, ale staré zaměstnance.

Buchtová ve své knize uvádí: „V našem výzkumu nejtěživěji nesli dlouhodobou ztrátu zaměstnání lidé ve věku 41 – 50 let, s malou perspektivou najít novou práci. Také skupina ve věku 20 – 49 let pocítovala nezaměstnanost jako obzvláště silnou zátěž.“²³ Současný trend bohužel není příznivý pro starší jedince. Specializace na jednu určitou činnost už není tak poptávanou, důležitá je naopak rychlá schopnost naučit se novým věcem, flexibilita či ochota pracovat přesčas. Pro generaci mých rodičů to musí být velmi náročné.

Dalším důležitým faktorem ovlivňujícím dlouhodobou nezaměstnanost je bezpochyby pohlaví, které má psychologický a sociální význam. Ztratí-li žena práci, na změnu její role se nahlíží jinak, než na změnu role muže jako živitele rodiny. Rodina podle některých autorů představuje pro ženu alternativní pracovní pole, které tlumí zátěž nezaměstnanosti. Žena má vždy možnost stáhnout se v době ztráty práce do rodinné oblasti a najít tam seberealizaci. Nezaměstnanost ženy je tedy z tohoto pohledu méně zatěžující než nezaměstnanost muže, a to z finančního hlediska i pro rodinu.

1.3 Vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti v ČR

V důsledku transformace centrálně řízené ekonomiky na ekonomiku tržní došlo ke snížení počtu přebytečně pracujících a tudíž ke vzniku nezaměstnanosti. Z počátku se míra nezaměstnanosti se v ČR zvyšovala jen velmi mírně, zejména díky výraznému růstu ekonomiky a pomalé restrukturalizaci klíčových odvětví, ale v roce 1997 při hospodářské krizi došlo ke poklesu hrubého domácího produktu a tento rok se zdál být rokem zlomovým pro míru nezaměstnanosti.

Co se zaměstnanosti týče, míra ekonomické aktivity se od roku 1993 snižovala až do roku 1999 v důsledku transformačního procesu. Po roce 1989 se snížil podíl zaměstnaných v zemědělství a sektor služeb naopak zažil rozmach, s tím, že lidé se museli opět rekvalifikovat.²⁴

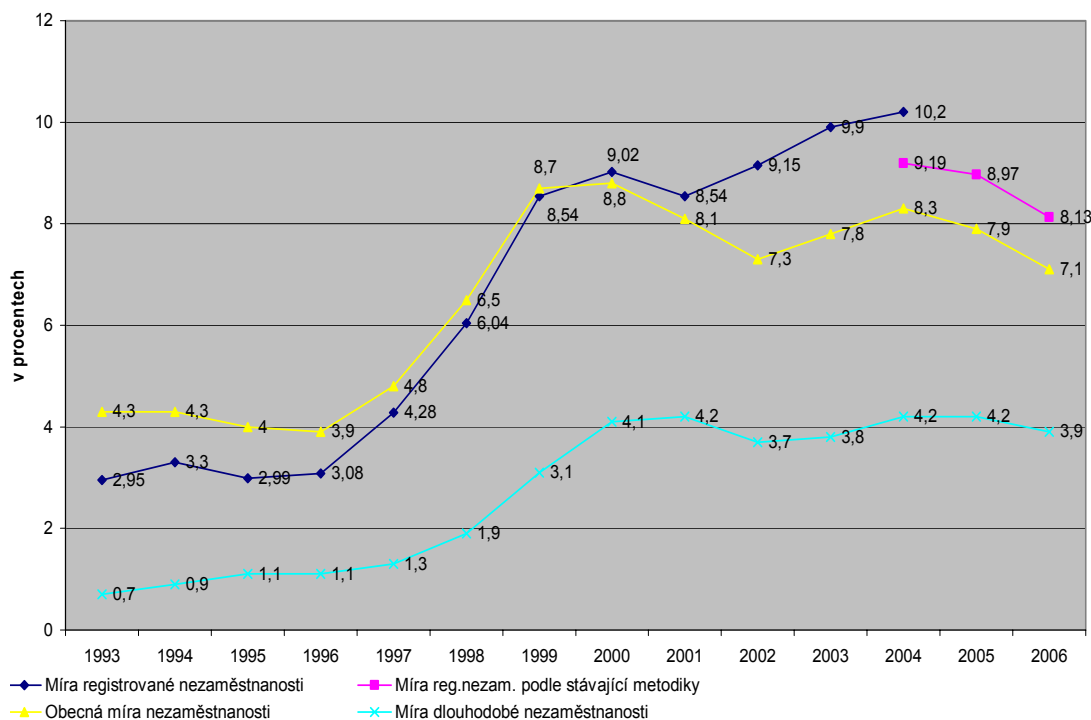
Z Grafu č. 1 můžeme vidět, že míra registrované nezaměstnanosti v České republice v letech 1997 až 1999 vzrostla z 4,8 procent na neuvěřitelných 8,7 procent. Posléze se pohybovala okolo 10 procent. V roce 2004 přešel Český statistický úřad na novou

²³ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost, Psychologický, ekonomický a sociální problém.* .

²⁴ LEITMANOVÁ, I. *Trh práce EU a ČR stav a vývoj.* s. 54, 69.

metodiky výpočtu. Míra nezaměstnanosti začala klesat až v posledních dvou letech. Graf rovněž zachycuje drobné odchylky míry nezaměstnanosti v závislosti na různé metodice výpočtu.

Graf č. 1: Vývoj nezaměstnanosti v České republice v letech 1993 - 2006



Zdroj: Český statistický úřad

1.4 Politika zaměstnanosti v České republice

V Listině základních práv a svobod, jež je součástí Ústavy České republiky stojí, že „každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací“²⁵. V Zákoníku práce se pak hovoří o právu na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk či politické smýšlení. Hlavním cílem je dosažení plné a svobodně zvolené zaměstnanosti. Státní správu a politiku vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) a jednotlivé úřady práce.

Strategie přijata na zasedání EU „zdůraznila nutnost poskytovat určité výhody skupinám, které jsou nejvíce znevýhodňovány na trhu práce.“²⁶ Jedná se hlavně o mladé a dlouhodobě

²⁵ Listina základních práv a svobod. Ústavní zákon č. 2/ 1993 Sb.

²⁶ JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*, s.43.

nezaměstnané. Tři hlavní strukturální cíle jsou: „integrace mladých lidí do pracovního života, předcházení dlouhodobé nezaměstnanosti a při všech činnostech je potřeba prosazovat politiku rovných příležitostí.“²⁷

V rámci České republiky vytváří MPSV tzv. národní akční plány zaměstnanosti. V současnosti je znám akční plán na období 2004 – 2006. Vedle tohoto dokumentu je dalším důležitým dokumentem Národní lisabonský program 2005 – 2008, který představuje národní program reforem České republiky v oblasti zaměstnanosti.²⁸ Tento dokument identifikuje nejdůležitější oblasti rozvoje z hlediska makroekonomického (dodržování principů fiskálního cílení, restrukturalizace výdajové strany veřejných rozpočtů, zvýšení míry participace práceschopného obyvatelstva, atd.), mikroekonomického (vyšší transparentnost hodnocení dopadů legislativy, snížení administrativní zátěže podnikatelů, zjednodušení postupů při zakládání firmy, zjednodušení vstupů do podnikání, posílení role věřitelů během procesu úpadku, apod.), v oblasti výzkumu, vývoje a inovací (zvyšování veřejných výdajů na výzkum a vývoj, podpora soukromých investic do výzkumu, rozvoj inovační infrastruktury, zlepšení přístupu inovačních firem k finančním zdrojům, atd.), v oblasti udržitelného využití zdrojů, modernizace a rozvoje dopravních a komunikačních sítí.

V rámci strategického rozvoje je speciální pozornost věnována zaměstnanosti. Hlavními cíli v této oblasti je zvýšení flexibility trhu práce, což obsahuje snížení nemzdové složky nákladů práce, zvýšení územní mobility pracujících, modernizace politiky zaměstnanosti, rozšíření smluvní volnosti v pracovněprávních vztazích, apod. Začlenění jedinců na trhu práce je druhou součástí strategie zaměstnanosti. Primárními cíli v této oblasti jsou snížení nezaměstnanosti osob do 25 let, rovné příležitosti mužů a žen, participace starších osob na trhu práce, zjednodušení přístupu cizinců na trh práce a jiné. V oblasti vzdělávání se dokument soustředí zejména na rozšíření přístupu k vyššímu vzdělání, zvýšení počtu osob s terciálním vzděláním, vzdělání ve firmách, celoživotní formy vzdělávání, univerzity třetího věku, zvýšení informační vzdělanosti a podobně.

Je nutno poznamenat, že z hlediska empirického vývoje je míra nezaměstnanosti spíše ovlivněna vývojem hospodářského cyklu. Vliv aktivní politiky zaměstnanosti na snížení míry nezaměstnanosti nebyl empiricky prokázán.

²⁷ JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*, s.43

²⁸ Národní lisabonský program 2005 – 2008, staženo ze stránek Ministerstva práce a sociálních věcí ČR

2 Psychika a její ovlivnění stigmatem nezaměstnanosti

2.1 Význam práce pro člověka

Z historického hlediska můžeme tvrdit, že práce jako přírodní i kulturní aktivita odpovídá biologické potřebě člověka přiměřeně zatěžovat své síly a konfrontovat je se silami přírody. V životě člověka práce zaujímala a zaujímá nezastupitelné postavení. V první řadě práce přinášela obživu, pocit elementární sebeúcty a uspokojení potřeby ctižádosti, uznání společnosti a do jisté míry udržovala fyzické i duševní zdraví.²⁹

Mareš uvádí pět základních potřeb, které jsou kvůli nezaměstnanosti omezeny. „Práce v zaměstnání svým strukturovaným a regulovaným charakterem podle ní:

- vytváří pro zaměstnaného člověka reálnou strukturu času (dne, týdne, roku);
- znamená příležitost pravidelně sdílené sociální zkušenosti mimo rámec rodiny;
- umožňuje jedinci podílet se na cílech a účelech, které ho přesahují;
- vymezuje jeho osobní status a osobní identitu;
- vynucuje si řadu aktivit, k nimž bez zaměstnání člověk není motivován.“³⁰

Práce neslouží pouze k výrobě statků nebo k vykonávání služeb, ale vytváří sociální pole kontaktů a možností vést rozhovory, potkávat jiné lidi a uzavírat přátelství. Při zvládání svých pracovních úkolů může každý z nás přezkoušet své schopnosti a získat pocit odborné kompetence. Teamová práce nabízí sociální prostředí, ve kterém se člověk hodnotí a získá možnost srovnávat se s ostatními lidmi. V konkrétní práci, k níž jsou nezbytné znalosti, schopnosti a dovednosti, se rozvíjí lidská identita. Ze zdravotního hlediska umožňuje pracovní úsilí odvod přebytečné duševní a tělesné energie.

Se ztrátou zaměstnání ztrácí člověk také velmi silné pouto s realitou. Práce je totiž pro člověka jednou z nejdůležitějších podmínek jeho existence a přináší mu nejen materiální užitek (tj. plat či mzdu), ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti (viz. Maslowova pyramida potřeb výše). Začleňuje člověka do sociálních vztahů a jejich hierarchie, uspokojuje elementární potřeby ctižádosti, sebeuplatnění i sebeúcty³¹

Je nutné rovněž zmínit, že v naší kultuře je důležitá placená práce. Lze říci, že ne každá práce je příjemná nebo zajímavá, je však možné, že pro lidskou bytost je důležité, aby své

²⁹ Srov. BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost, Psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 75.

³⁰ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 59.

³¹ ŘEZÁČ, J. *Sociální psychologie*.

prostředky vydělávala a ne aby je dostávala. Lidé nechtějí práci, ale zaměstnání.³² Člověk může brát mzdu jako zaslouženou odměnu za dobře vykonanou práci.

U životní dráhy člověka určuje práce začátek i konec ekonomické aktivity. Práci ukazujeme dětem, které teprve vychováváme, platné hodnoty. Nabízíme jim možnost ztotožnění se s někým, být příkladem či někým, koho napodobí. Děti sice v dnešní době nevidí tak často rodiče pracovat, ale spoluprožívají jejich pracovní úspěchy i nezdary.³³

2.2 Dopad nezaměstnanosti na člověka

Ztráta zaměstnání je životní událost, ve které je člověk nedobrovolně zbaven placené práce. Pokud nedojde bezprostředně k nástupu do nového zaměstnání, následuje období nezaměstnanosti. Obě tyto události, jak ztráta zaměstnání tak nový status nezaměstnaného mají řadu důsledků fyzických i psychických.

Následný negativní dopad na jedince se projeví různě. Zhoršení tělesného a psychického zdraví bylo doloženo jak přítomností tělesných příznaků, tak i zvýšeným využíváním zdravotnických služeb nezaměstnanými či zvýšenou konzumací léků.

Jako duševní následky nezaměstnanosti se uvádějí deprese, alkoholismus, poruchy chování, sebevražedné pokusy, domácí násilí. Vysoká morbidita v oblasti problémů duševního zdraví mezi nezaměstnanými lidmi je většinou vysvětlována příčinnou hypotézou. Nálezy zahrnují sníženou sebeúctu, mizí obvykle pocit zdraví a uspokojení, přibývá depresivní symptomatologie a psychosomatických onemocnění, rovněž se zvyšuje hostilita a úzkost a celková kvalita života.

V souvislosti se stresem pak dochází například k časným úmrtím, ať již v návaznosti nenásilné činy či v návaznosti na sekundární somatické onemocnění. Prohlubující se ekonomická nerovnosti lidí narušuje sociální kohezi, ztěžuje kontrolu deviantního zdravotního chování, trestné činnosti i vzájemnou pomoc členů společnosti. Trvalejší vzrůst nezaměstnanosti vede ke ztrátám odborné kvalifikace vyřazených z práce, kognitivních schopností a motivace. Situace se stává zdrojem akutního stresu v důsledku ztráty sebeúcty, vzniku pocitu vlastní nepotřebnosti, pocitu závislosti na druhých, postrádání své sociální role a strachu z budoucnosti.

³² MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém.*

³³ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost, Psychologický, ekonomický a sociální problém.*

2.2.1 Dopady nezaměstnanosti na psychiku člověka

Zkoumáme-li vliv nezaměstnanosti na psychiku člověka, je nutné nejprve určit příčinu a následek. Zda-li nezaměstnanost způsobila a byla příčinou nějaké poruchy, či zda naopak doposud latentní poruch byly příčinou nezaměstnanosti.

Prožívání ztráty práce je pro většinu lidí závažnou psychosociální zátěží, a to i za předpokladu, že pracovníci jsou o propuštění předem informováni. Dlouhodobá ztráta zaměstnání postihuje celou psychiku člověka.

Potřeba dostatečně dlouhé a společensky náležitě oceňované tělesné a duševní aktivity, potřeba práce v rámci ostatních kulturně uznávaných činností je u člověka silná a obtížně odstranitelná, patří do struktury lidské přirozenosti.

Neúspěšné pokusy sehnat práci vedou k apatii a vyvolávají negativní pocity. „Střídání naděje a zklamání na trhu práce přispívá k emocionální labilitě³⁴ a způsobuje deprese zejména u lidí bez perspektivy.“³⁵

Psychika je pojem, který se dá jen velmi obtížně vymezit. Člověk vykonává řadu aktivit, z nichž některé označujeme jako fyziologické (dýchání, trávení..) a jiné jaké psychické (myšlení, rozhodování, city). „Psychika je duševní dění, které je předmětem zvláštní vědy, psychologie, jejíž předmět je vymezován dosud nejednotně.“³⁶

Zvládání situace ztráty práce je velmi individuální a je podmíněno řadou faktorů. Zejména však odolností konkrétního člověka vůči psychické zátěži. Nezaměstnaný člověk se musí nejprve vypořádat s novou sociální rolí³⁷ nezaměstnaného a s tím je spojený i sociální status, který je často vnímán jako podřadná role.³⁸

S tím je úzce spojena sociální pozice, což je místo, které má jedinec v rámci svého společenského okruhu. A další nedílnou součástí je sociální status neboli hodnocení pozice, společenská vážnost, prestiž.

Dalším dopadem je ztráta kontaktu s lidmi a každodenní komunikace. Člověk se rodí jako biologická bytost a v průběhu svého života se stává také společenskou bytostí. Proces

³⁴ Emocionální labilita znamená, že jedincova psychika je nějakým způsobem narušena. Psychika je pojem, který se dá jen velmi obtížně vymezit. Člověk vykonává řadu aktivit, z nichž některé označujeme jako fyziologické (dýchání, trávení..) a jiné jaké psychické (myšlení, rozhodování, city).

³⁵ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost, Psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 126.

³⁶ NAKONEČNÝ, M. *Encyklopedie obecné psychologie*, s. 242

³⁷ Sociální role představuje souhrn očekávání společnosti. Vyjadřuje kulturní vzorce asociované s dílčím statusem a rovněž zahrnuje postoje, hodnoty a chování připisované společností osobám, které mají tento status.

³⁸ NAKONEČNÝ, M. *Encyklopedie obecné psychologie*, s.198.

socializace vlastně probíhá celý náš život, ovšem nezaměstnaný je z tohoto procesu vytěsněn. Ztrácí sociální vztahy (přátele, spolupracovníci) a to může vést až ke ztrátě vlastní identity.³⁹

Zásadním problémem je **ztráta motivace**. Tento pojem vysvětluje psychologické důvody chování, jeho subjektivní význam a také pozorovanou variabilitu chování. Proč se různí lidé orientují na různé cíle. Motivované chování má orientaci, cíl, je zaměřeno na něco, co přináší uspokojení. Základní motivační napětí nazýváme potřeba. Potřeba vyjadřuje absenci nějaké hodnoty. Motivační struktura každého člověka je dosti složitá, zahrnuje soubor motivačních sil vzájemně se ovlivňujících a souvisejících s dalšími aspekty vývoje člověka, s jeho zráním, učením i výchovou.

U nezaměstnaného, jež trpí dlouhodobým neuspokojováním potřeb a nedosahuje vysněných cílů, to může vést ke vzniku frustrace. Pokud frustrace v čase trvá delší dobu, přechází v deprivaci. Na frustraci může nezaměstnaný reagovat zvýšenou agresí, na deprivaci

Dalším souvisejícím jevem je stres, který vyjadřuje mimořádně silné a životně významné frustrace. S dlouhodobou nezaměstnaností také souvisí špatné sebepojetí, tj. tak jak člověk nahlíží na sebe sama. S tímto pojmem souvisí i pojem sebecit.

Deprese z pracovní deprivace znamená fyziologické, psychologické a sociální důsledky nechtěné ztráty práce, projevující se depresí. Deprese se liší od jedince k jedinci a je rozdílná u mužů a žen. Deprese z nezaměstnanosti je tím hlubší, čím více se jedinec cítí osobně vinen za svoji nezaměstnanost, a čím méně může ovlivnit svoji situaci, čím má menší vyhlídky na novou práci, čím méně si dovede vytvořit do budoucna realistickou perspektivu, čím je horší finanční situace, čím má méně osobních zkušeností s ovlivňováním svých záležitostí a podobných situací, čím má menší podporu v rodinném a nejbližším sociálním zázemí.

Z hlediska jednotlivých období nezaměstnanosti v souvislosti s popisovanými bio-psycho-sociálními problémy se hovoří o první fázi asi do šesti neděl nezaměstnanosti, o druhé fázi do čtyř měsíců, o třetí fázi do šesti měsíců a o čtvrté fázi nad šest měsíců nezaměstnanosti.⁴⁰

2.2.2 Nezaměstnanost a zdraví

Z psychologického hlediska je nezaměstnanost zátěžová, krizová životní situace, se kterou se různí jednotlivci vyrovnávají velmi různě. Adaptace nezaměstnaného závisí na celkové osobní a životní situaci a na jeho osobnosti. „Již Freud říkal, že normální člověk má

³⁹ NAKONEČNÝ, M. *Encyklopedie obecné psychologie*.

⁴⁰ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost, Psychologický, ekonomický a sociální problém*, s.139.

potenci milovat a pracovat. Když je však člověku zabráněno v jedné z nich, je psychicky traumatizován a naruší to integritu jeho osobnosti.“⁴¹

Finanční situace jedince stejně jako míra sociální podpory v rodině a širším sociálním okolí, dobré fyzické a psychické zdraví, uplatnitelnost vzdělání hrají velkou roli. Z individuálních, osobních faktorů sehrávají nejdůležitější úlohu věk, pružnost, aktivita, odolnost vůči stresu.⁴²

Ať jsou ekonomické ztráty způsobené nezaměstnaností jakkoli vysoké, nevyjadřuje jejich propočítávání odpovídajícím způsobem lidské, sociální a psychologické škody, které přinášejí období dlouhodobější nedobrovolné nezaměstnanosti. Výzkumy z nedávné doby ukazují, že nezaměstnanost vede ke zhoršování fyzického i psychického zdraví – k vyššímu výskytu srdečních chorob, bronchiálních poruch, vysokých hodnot cholesterolu, krevního tlaku, alkoholismu a sebevražd i vyšší přirozenou úmrtností. Podle Belelouckého ukázaly některé výzkumy, že „při jednoprocenním zvýšení nezaměstnanosti se zvyšuje sebevraždnost o 4,1 % a počet přijetí nemocných do státních nemocnic o 3,4 %“.⁴³ Prokazují, že nedobrovolná nezaměstnanost je pro mnoho lidí vysoce traumatizující událostí.⁴⁴

2.2.3 Nezaměstnanost a společnost

Nezaměstnanost má vliv nejen na jednotlivce, jak bylo popsáno výše, ale také na společnost jako celek. U mnoha nezaměstnaných převládá pasivita vůči společenským otázkám a malá participace na skupinovém životě, projevujícím se např. malou účastí ve volbách.⁴⁵ Nezaměstnaní mají tendenci k extremistickým a autoritářským řešením.

Nezaměstnanost souvisí i s mnoha sociálně-patologickými jevy. Podle některých studií se oblasti s vyšší nezaměstnaností vyznačují i vyšší mírou nedokonaných (demonstrativních) sebevražd. V místech vysoké nezaměstnanosti roste koncentrace chudoby a vzrůstá kriminalita. Násilí bývá často zaměřeno dovnitř této komunity.

Důležitý je postoj veřejnosti k nezaměstnaným a k nezaměstnanosti. Strach z nezaměstnanosti je v pozadí různých rasových a meziskupinových konfliktů. Nezaměstnané, na straně druhé, veřejnost často vnímá jako líné a za svou nezaměstnanost

⁴¹ LEITMANOVÁ, I. *Trh práce EU a ČR: stav a vývoj*, s.80.

⁴² KEBZA, V., ŠOLCOVÁ, I. *Psychologické a zdravotní aspekty nezaměstnanosti: vliv sociální opory*.

⁴³ BELELOUCKÝ, Z. *Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti*.

⁴⁴ Srov. BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost, Ppsychologický, ekonomický a sociální problém*, s.130.

⁴⁵ Od konce 18.století byl koncept občanství spojován se statusem zaměstnané osoby, od zaměstnání (resp. určitého příjmu) se odvíjela i politická práva (právo volit).

odpovědné. Nezaměstnanost bývá většinou připisována konkrétnímu jednotlivci, nikoli společnosti či politické reprezentaci. Okolí očekává od nezaměstnaného, že bude aktivně hledat novou práci, přijme práci i s horšími platovými podmínkami, prestiží a nároky na kvalifikaci. Veřejnost se většinou domnívá, že vina je na straně nezaměstnaného a podle toho s ním také jedná.⁴⁶

Závažným zjištěním byly také negativní důsledky opakovaného neúspěchu při hledání práce pro osobní život, rodinu a zdraví. V České republice ve druhé polovině 90. let přibýlo lidí, kteří dlouhodobě nenalézají na trhu práce uplatnění. Většina dotázaných lidí vypovídala o stavu bezmocnosti a o pocitu vyřazení za společnosti. S touto frustrující zkušeností z opakovaného neúspěchu při hledání práce jednak sílí stres z finančního napětí, jednak se ztrácí životní orientace. Tento typ zátěže se týká především lidí, kteří se výrazně orientují na svět práce. Při její náhlé ztrátě totiž jakoby přicházejí o „pevnou půdu pod nohama“, život pro ně ztrácí smysl. Dlouhodobá ztráta práce pak postupně oslabuje jejich důvěru ve vlastní profesionální i osobní schopnosti, ztrácejí sebeúctu. Jestliže bylo dřívější pracovní místo spojeno s adekvátní životní pozicí a zaměstnaný člověk se identifikoval s obsahem práce, ztrátu pracovního místa pociťuje jako tragický obrat osudu.⁴⁷

2.2.4 Důsledky nezaměstnanosti

Určitá míra nezaměstnanosti je považována za pozitivní, protože zvyšuje motivaci k práci a pracovní mobilitu. Nezaměstnanost se stává závažným problémem až v okamžiku, kdy se stává masovou, tj. bez toho, aniž by jednotlivec mohl nějak významně ovlivňovat své šance na vhodné zaměstnání se prodlužuje doba jednotlivých případů nezaměstnanosti.

Ztráta zaměstnání má na člověka zpravidla hned několik hlubokých, negativních dopadů. Se základním problémem, totiž nedostatkem peněz na jedné straně a množstvím času na straně druhé, se vyrovnávají různí nezaměstnaní jinak. Něco jiného znamená nezaměstnanost pro mladého absolventa vysoké školy, něco jiného pro nekvalifikovaného dělníka nebo ženu s malým dítětem. Jaké jsou důsledky nezaměstnanosti ?

V první řadě je to **ztráta pracovního příjmu** a v důsledku nižší životní úroveň nezaměstnaného a jeho rodiny. Především dlouhodobá nezaměstnanost často vede k chudobě a k závislosti na dávkách sociální pomoci. Ve většině zemí činí výše podpory polovinu předchozích příjmů v zaměstnání, navíc po určité době končí. Představa značné části

⁴⁶ KUNŠTÁT, D. et al. *České veřejné mínění: výzkum a teoretické souvislosti*.

⁴⁷ Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*.

veřejnosti, totiž že nezaměstnaný si může žít na podpoře stejně tak dobře jako dřív, je tedy mylná. Zvláště tíživě zažívají nezaměstnanost rodiny s dětmi, handicapovaní a nemocní. Nezaměstnaný si nemůže dovolit to, co zaměstnaní, a zažívá pocit *relativní deprivace*. Koupě určitého výrobku v naší konzumní společnosti je mnoha lidmi považována za „radostnou událost“ a příjemné rozptýlení z často nudného a všedního života. Na jedné straně reklamy lákající a podněcující chuť k nejrůznějším požitkům, na straně druhé nemožnost tyto požitky uspokojit.

Nezaměstnanost vede i ke ztrátě sociálních kontaktů a **sociální izolaci**. V první řadě sama práce je zdrojem mnoha sociálních kontaktů a přátelství. Tím, že se mnozí vyhýbají kontaktům z důvodu jistého *stigma*, které jim status nezaměstnaného přináší, se sami postupně vyčleňují ze společnosti. Navíc často depresivně naladěný nezaměstnaný sám o sobě odrazuje ostatní od navázání kontaktu a tím se kruh uzavírá. Důležitost sociálních kontaktů v zaměstnání je typická především pro muže.

Nezaměstnanost s sebou přináší významný **negativní zásah do rodinného života**. Nezaměstnaný člen rodiny totiž téměř vždy ovlivní rodinné soužití. Dochází ke změnám personálních vztahů, změnám v distribuci domácích prací, změnám v postavení a statusu nezaměstnaného člena rodiny. Obtížná je situace rodinách, kde jsou dospívající děti, které vnímají otce jako autoritu zajišťující živobytí i pro ně. Ztráta práce otce je pak někdy i snížením jeho postavení v rodině, které může vyústit v závažné psychologické problémy u ostatních členů rodiny. V některých případech se neurotické potíže přenášejí z nezaměstnaného na zaměstnaného partnera. Přenášejí se dokonce na děti (ve formě poruch chování). Jsou-li v rodině dva členové bez práce, stresy působící na rodinu se ještě násobí. N

Nejvýraznější psychologickou změnou je **změna vnímání času**. Čas přestává být důležitý, protože ho má nezaměstnaný dostatek. Ubíhá pomalu a je těžké ho naplnit. Jen malá část lidí je schopna udržet si vlastní časovou strukturu a pravidelný režim. Roste podíl volného a nenaplánovaného času a s ním pocit nudy. Mnozí mají problémy pustit se do nějaké dlouhodobější činnosti a vydržet u ní. Narůstá pasivní trávení času a s tím se hroubí i cíle a vzrůstá pocit nepotřebnosti a neužitečnosti. Roste pocit fatalismu.⁴⁸

⁴⁸ BUCHTOVÁ, B., et al. *K psychologické dimenzi nezaměstnanosti*.

2.3 Realizovaný projekt: „Vliv nezaměstnanosti na zdravotní a psychický stav obyvatel Ostravy“ (projekt v roce 2003)

Skupina několika jedinců vytvořila Pilotní studii „Nezaměstnanost a zdraví“ v Ostravě na základě dotazníkového šetření. Formou náhodného výběru na úřadu práce analyzovala 505 dotazníků. Důvodem realizace tohoto projektu byl fakt, že nezaměstnanost v Ostravě v roce 2003 dosáhla 18,2 procent. V porovnání s Českou republikou byla míra téměř dvojnásobná. Cílem projektu bylo zjištění nepříznivých zdravotních a sociálních důsledků, porovnání zdravotního stavu před ztrátou a po ztrátě zaměstnání a zjištění výskytu závažných onemocnění.

Nejméně byli ochotni spolupracovat muži s nižším vzděláním a jejich důvodem byla většinou neochota hovořit o problémech souvisejících s nezaměstnaností. Někteří projevovali dokonce známky agresivity. Otázky se týkaly základních demografických údajů, životního stylu, materiálního zabezpečení a zdravotního stavu respondenta. 40 procent respondentů tvrdilo, že trpí psychickými problémy, které kompenzují větší spotřebou alkoholu, cigaret či užíváním léků. 32 procent potvrdilo výskyt závažného onemocnění. Závěry plynoucí z této studie jsou vcelku zásadní. Závažná onemocnění se v průběhu nezaměstnanosti zhoršila v důsledku psychických poruch. Nezaměstnaní začali více kouřit, pít alkohol, ztráta zaměstnání negativně poznamenala vztahy s rodinou. Ve více než třetině domácností je i jiný člen nezaměstnaný. Vysoký podíl na celkovém obyvatelstvu a vysoká uzemní koncentrace způsobuje nebezpečí vzniku samostatné subkultury.⁴⁹

3 Jak se s nezaměstnaností vyrovnat

Základním kamenem úspěšného překonání období nezaměstnanosti je nepoddávat se. Ať už se jedná o čerstvé absolventy škol pracovníky zkrachovalých firem či jedince, kteří dobrovolně ukončili pracovní poměr. Podle Hály by měl nezaměstnaný vyvíjet následující aktivity – vytrvale hledat novou práci, připravovat se na pohovory, rozšiřovat si kvalifikaci či se zapojit do různých zájmových kroužků a hlavně by se měl vyhýbat návykovým látkám a hazardním hrám.⁵⁰ Cílem psychologického intervenčního programu pro nezaměstnané je

⁴⁹ *Zdravotní ústav se sídlem v Ostravě. Ze dne 21. června* Dostupný na WWW: <<http://www.zuova.cz/projekty/nezam.php>>

⁵⁰ HÁLA, J. *Psychosociální práce s maladjustovanými osobami*. s.38.

v podstatě pomoc při aktivitách zmíněných výše. Je třeba snížit stres nezaměstnaného a povzbudit ho, aby získal pocit sebejistoty a osvojil si potřebné sociální dovednosti. Jde o to, aby byl schopen hledat novou práci, a věděl, a jak se zachovat, je-li žádost o zaměstnání odmítnuta.

Podle B. Buchtové patří k efektivní osobní strategii pro překonání krizového období ztráty práce⁵¹:

Neztrácet naději a nepodléhat tlaku nepříznivé situace. Nesmíme se nechat odradit i případným neúspěchem v hledání práce. Žádost o nové zaměstnání je vždy spojeno s rizikem odmítnutí, ale v mnoha případech není závislé na odborných a osobních kvalitách člověka. Současný trend je nejistota a kdokoliv z nás se ze dne na den může stát nezaměstnaným. Předsudky spojené s kritickým odsouzením člověka, že nemá nebo že mění práci, se stávají minulostí. Potřebné je vážit si sebe i svého života, uchovat si sebedůvěru a zdravou hrdost.

Naplánovat si pravidelné denní aktivity. Je třeba začít péčí o sebe sama, o svůj vzhled, což určitě přispívá k zdravému sebevědomí. Je dobré rozšiřovat si vzdělání, svou kvalifikaci a dovednosti, které mohou být užitečné ve vzdálenější budoucnosti. Tím jsou myšleny různé rekvalifikační kurzy, ale také různé volnočasové aktivity a koníčky jako zdroj potěšení. Zapojení do různých společenských organizací může dát nezaměstnanému oprávněný pocit nějakého životního naplnění a může přispět k rozvoji schopností a navázání kontaktů.

Využít čas k možnosti zhodnocení dosavadních životních a pracovních zkušeností. V klidu si sednout a přemýšlet o tom, co umím a znám. Strach či úzkost před novým pohovorem se zaměstnavatelem je možné snížit důkladnou přípravou.

Rozšířit si právní vědomí a dobře znát práva a povinnosti nezaměstnaného. Je dobré vědět, že při skončení zaměstnání mám právo na vydání posudku o pracovní činnosti. Základním právem v žádosti o zaměstnání jsou právo na zprostředkování pracovního uplatnění ve vhodném zaměstnání, právo na rekvalifikaci nezbytnou k pracovnímu uplatnění, právo na hmotné zabezpečení před nástupem do zaměstnání i v případě ztráty zaměstnání.

Nezavírat se do sebe, udržovat neustálý kontakt s trhem práce a s širším sociálním okolím. Trh práce je totiž jedním z nejvýznamnějších zdrojů včasné a kvalitní informace o možnosti zaměstnání.⁵²

Na přechodnou dobu si najít práci i méně placenou. To znamená, že i práce s nižší kvalifikací je pro nezaměstnaného lepší než nečinnost.

⁵¹ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost, Psychologický, ekonomický a sociální problém.*

⁵² SIEGEL, Z. *Jak hledat a najít zaměstnání.*

Promyslet si úspornou životní strategii. Finanční nedostatek je příležitostí přehodnotit dosavadní životní hodnoty a možností chovat se více ekologičtěji.

Důsledně pečovat o své zdraví. Obavy ze ztráty práce anebo nezaměstnanost jsou často provázeny pocity úzkosti, smutku a depresemi. Ty se mohou po čase prohlubovat a vyvolat některé z psychosomatických onemocnění. Nepříznivé duševní stavy provázené ztrátou práce se dají zmírnit přiměřeným tělesným cvičením, relaxací nebo psychoterapií. Dobrý zdravotní stav pomáhá také udržovat dostatek odpočinku a aktivity. I když vám v době ztráty práce chybí dříve pravidelný denní rytmus, je potřebné ho udržovat i nadále přiměřeným naplánovaným denním programem.

Závěr

Nezaměstnanost je od určité výše nechtěným produktem tržního hospodářství. Nicméně řada ekonomů, stoupců myšlenky volného trhu v jeho čisté podobě, zastává názor, že je spíše produktem regulace trhu práce, nadměrné ochrany zaměstnaných, institutu minimální mzdy a nadměrných sociálních dávek než tržního mechanismu.

Ekonomické teorie se obvykle shodují v tom, že určitá míra nezaměstnanosti je pro ekonomiku prospěšná. Jedná se o tzv. přirozenou míru nezaměstnanosti, která by se dala vyjádřit jako přirozený proces hledání práce, v rámci něhož jsou jedinci po určitou dobu nezaměstnaní. Součástí přirozené míry nezaměstnanosti může být dobrovolná i nedobrovolná nezaměstnanost. Cyklická nezaměstnanost, tj. nezaměstnanost v době recese, její součástí není.

Spolu s vývojem tržního hospodářství se vyvíjel i status nezaměstnaného. Na počátku se řada lidí bránila přiznat svému okolí, že ztratili práci. Stali se nezaměstnanými, nepřihlásili se na úřad práce, snažili se sami poprat s do té doby nepoznanou zkušeností. V průběhu let se nicméně v některých regionech České republiky postavení nezaměstnaného dostalo do zcela jiné roviny. V regionech s velmi vysokou nezaměstnaností je ztráta práce považována za zcela přirozenou věc, lidé už neřeší, že jsou nezaměstnaní, celá řada jejich přátel mají stejný status a možná naopak, ti, co pracují, jsou označováni za „hlupáky“. Je přece lepší být doma a pobírat dávky než pracovat. V těchto skupinách dochází k naprosté ztrátě návyku pracovat, režimu dne, apod. Nezaměstnanost se zde stává celospolečenským problémem o to naléhavějším.

Pro tvůrce politiky týkající se nezaměstnanosti a sociální problematiky vyvstává nelehký úkol. Jak najít optimální hranici mezi sociálními dávkami, podporou v nezaměstnanosti, aby nedocházelo k jejich zneužití? Zároveň jsou lidé, kteří chtějí pracovat a nemohou práci najít. Trvá jim rok či více, než najdou jiné zaměstnání. Během této doby musejí z něčeho žít, mohou mít různé finanční závazky (splácejí auto, dům, školné svým dětem).

Druhá část práce byla věnována dopadům na jedince vyvolaným ztrátou zaměstnání. Důležité v této části je skutečnost, že okolí nezaměstnaného si často neuvědomuje, čím nezaměstnaný prochází a jaké pocity zažívá. Ztráta práce je pro mnohé zraňující zkušeností. Bolestnou, ba dokonce traumatizující událost a zůstávají po ní trvalé psychické rány nebo jizvy. Samozřejmě, že odlišně dopadá na muže a ženy. Muži, kteří od prapočátku byli naší společností považováni za živitele rodiny (ve vývoji přes lovce k živitele ve formě příjemce výplaty). Ztráta práce je pak silně spojena se ztrátou postavení. Pocit osobního neúspěchu,

který mohou zažívat obě pohlaví, přetrvává, vracejí se pochybnosti o vlastních schopnostech a nastávají i změny vlastního chování v důsledku přímé zkušenosti s nezaměstnaností. Vyčlenění jedince ze společnosti může být následkem ztráty zaměstnání. V současnosti již existuje celá řada prostředků, jak se z nezaměstnanosti vymanit. Existují rekvalifikační programy, programy pro dlouhodobě nezaměstnané, které by právě měly zamezit zmíněnému vyčlenění jedinců.

Nicméně jak bylo uvedeno v práci, v době nezaměstnanosti je důležitá pomoc od blízkého okolí jedince a aktivní přístup, snaha vrátit se zpět do zaměstnání, zachovat si pracovní návyky, udržovat denní režim, plánovat si čas, apod.

Osobně se domnívá, že z hlediska společenského došlo k výraznému posunu smýšlení a přijetí nezaměstnanosti. Pozoruji, že i v mém okolí se lidé již lépe dokáží přizpůsobit změnám, přijmout jinou práci, na kterou nemají kvalifikaci nebo ji celý život nedělali. Ráda bych zde uvedla příklad ztvárněný ve filmu Vratné lahve. Hlavní hrdina se vypořádává se stresovou situací v práci opuštěním zaměstnání, pak díky přebytku volné práce přijme zcela jiný typ zaměstnání. Je zde vidět z různých úhlů pohledu status nezaměstnaného člověka, vnímání změny role okolím a určité přizpůsobení se všem zúčastněných – nezaměstnaného, jeho blízkého okolí a společnosti.

Seznam literatury

Monografie:

1. BEDRNOVÁ, E. – Nový, I. – kol.: *Psychologie a sociologie řízení*. Praha : M. Press, 2002. ISBN 80-7261-064-3.
2. BOLELOUCKÝ, Z. *Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti*. In *Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti*. Brno : Masarykova univerzita, 2000, s. 31-38. ISBN 80-210-2425-9.
3. BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha : Slon, 2003. ISBN 80-86429-16-4.
4. BRUGGER, W. *Filosofický slovník*. Praha : Naše vojsko, 1994. ISBN 80-20604-09-X.
5. BUCHTOVÁ, B., et al. *Nezaměstnanost, Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vydání. Praha : Grada Publishing, 2002b. ISBN 80-247-9006-8.
6. BUCHTOVÁ, B., et al. *K psychologické dimenzi nezaměstnanosti*. In *Sborník prací Ekonomicko-správní fakulty Masarykovy univerzity v Brně*. 1.vydání. Brno: MU Brno. 1994. ISBN 80-210-0962-4.
7. HÁLA, J. *Psychosociální práce s maladjustovanými osobami*. České Budějovice : Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, 2005. ISBN 80-7040-815-4.
8. HOLMAN, R. *Ekonomi*. Praha: C.H.Beck, 2002. ISBN 8071796816.
9. JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha : Vysoká škola ekonomická, 1999. ISBN 80-7079-635-9.
10. KEBZA, V., ŠOLCOVÁ, I. *Psychologické a zdravotní aspekty nezaměstnanosti: vliv sociální opory*. In *Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti*. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2000. ISBN 80-210-2425-9.
11. KOTÝNKOVÁ, M. NĚMEC, O. *Rozvoj lidských zdrojů na trhu práce*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 2003. ISBN 80-86419-48-7.
12. KUNŠTÁT, D. et al. *České veřejné mínění: výzkum a teoretické souvislosti*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2006. 226 s. ISBN 80-7330-081-8.
13. LEITMANOVÁ, I. *Trh práce EU a ČR: stav a vývoj*. České Budějovice : Datapartner, 1999. ISBN 80-902696-0-5
14. MACÁKOVÁ, L. a kol. *Mikroekonomie - základní kurs*. Slaný : Melandrium, 2002. ISBN 8086175200
15. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha : Slon, 1994. ISBN 80-901424-9-4.
16. NAKONEČNÝ, M. *Motivace lidského chování*. Praha : Academia, 1996. ISBN 80-200-0592-7.

17. NAKONEČNÝ, M. *Encyklopedie obecné psychologie*. Praha : Academia, 1997. ISBN 80-200-0625-7.
18. POTUČEK, M. *Sociální politika*. Praha : Sociologické nakladatelství, 1995. ISBN 80-85850-01-X.
19. PROVAZNÍK, V., KOMÁRKOVÁ, R.: *Motivace pracovního jednání*. Skripta Praha: Vysoká škola ekonomická. 2006. ISBN 80-254-0703-X.
20. ŘEZÁČ, J. *Sociální psychologie*. Brno: Paido, 1998. ISBN 80-85931-48-6.
21. SIEGEL, Z. *Jak hledat a najít zaměstnání*. Praha: Grada Publishing, 2003. ISBN 80-247-0612-1.

Internetové zdroje

1. *Český statistický úřad* [online]. Praha: ČSÚ, posl. aktualizace [cit. 15. června 2007]. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz>>.
2. *Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí* [online]. Praha: MPSV, [cit. 15. června 2007]. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz>>.
3. *Ekonomický portál Euroekonom.cz* [online]. Praha: [cit. 19. června 2007]. Dostupný z WWW: <<http://www.euroekonom.cz>>.
4. MAREŠ, P., VYHLÍDAL, J., SIROVÁTKA, T. *Ztráta zaměstnání: reakce, plány a flexibilita nezaměstnaných*. [online]. Brno: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2002 Dostupné z WWW: <www.vupsv.cz/zpravy.htm>.
5. *Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Národní lisabonský program 2005 – 2008 (Národní program reforem České republiky)*. [online]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/narodni_lisabonsky_program_2005-2008.pdf>.
6. *Parlament České republiky*. [online]. Listina základních práv a svobod. Ústavní zákon č. 2/ 1993 Sb. Dostupný z WWW: <<http://www.psp.cz/docs/listina.html>>.
7. *Zdravotní ústav se sídlem v Ostravě*. Ostrava: [online] [cit. 21. června 2007]. Dostupný z WWW: <<http://www.zuova.cz/projekty/nezam.php>>.
8. ZEMÁNEK, J. 9. lekce – Trh práce. Dostupné z WWW : <<http://www.euroekonom.cz/ekonomie/e9.html>>.

Seznam příloh

Příloha I : Zaměstnanost a mzdy

Příloha II : Míra registrované nezaměstnanosti, uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa (stav k 31. 12.)

Příloha III : Nezaměstnaní v národním hospodářství, obecná míra nezaměstnanosti podle věkových skupin a vzdělání

Příloha I : Zaměstnanost a mzdy

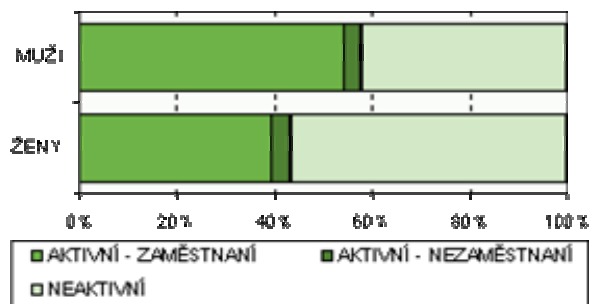
ZAMĚSTNANOST A MZDY				
	2002	2003	2004	2005
Zaměstnaní v NH ¹⁾ (tis. osob)	4	4	4	4
Z	764,9	733,2	706,6	764,0
toho: Zemědělství	184,2	172,1	162,9	150,7
Průmysl celkem	1	1	1	1
Stavebnictví	463,1	424,7	409,0	421,9
obchod	425,2	438,7	435,6	458,5
Finanční	619,8	627,8	630,9	614,8
zprostředkování	95,2	96,3	93,6	96,5
Vzdělávání	309,1	287,8	279,0	296,6
Zdravotnictví	304,2	306,9	323,6	328,1
Nezaměstnaní celkem ¹⁾ (tis. Osob)	374,1	399,1	425,9	410,2
Podle dosaženého vzdělání:				
Základní	90,8	92,9	104,6	98,9
střední bez maturity	175,9	191,4	211,0	198,7
střední s maturitou	92,8	100,0	95,1	95,9
Vysokoškolské	13,7	14,4	15,2	16,6
Bez vzdělání	0,9	0,5	-	-
Podle věku:				
Do 19 let	23,8	24,1	24,0	25,2
20 - 29 let	126,2	129,6	141,0	122,6
30 - 39 let	83,6	93,5	93,4	92,5
40 - 49 let	75,0	76,9	82,9	82,6
50 - 59 let	59,1	69,7	79,6	81,5
60 a více let	6,4	5,4	5,0	5,8
Obecná míra nezaměstnanosti ¹⁾	7,3	7,8	8,3	7,9
Volná pracovní místa ²⁾ (tis.)	40,7	40,2	51,2	52,2
Z toho pro občany se ZP	1,7	1,6	1,7	1,8
Průměrné hrubé měsíční mzdy zaměstnanců v NH ³⁾ (Kč)	14	15	17	17
Z	999	936	030	864
toho: Zemědělství	11	11	12	13
Průmysl celkem	493	888	772	534
Stavebnictví	15	15	17	17
obchod	025	788	014	483
Finanční	14	15	16	17
zprostředkování	188	216	039	676
Vzdělávání	13	14	15	16
Zdravotnictví	991	718	927	556
	30	32	34	36
	862	643	853	854
	13	15	16	17
	577	251	343	118
	14	15	16	16
	419	520	222	735

¹⁾ Výběrové šetření pracovních sil

²⁾ Pramen: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR; stav k 31. 12.

³⁾ r. 2004 předběžné údaje, r. 2005 odhad

EKONOMICKÁ AKTIVITA OBYVATELSTVA 2005



Příloha II : Míra registrované nezaměstnanosti, uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa (stav k 31. 12.)

V tisících	2003	2004	2005
Míra registrované nezaměstnanosti (%)¹⁾	6,96	6,59	6,69
V tom:			
Muži	.	5,45	5,49
Ženy	.	8,07	8,25
Neumístění uchazeči o zaměstnání celkem	22 158	23 021	23 632
dosažitelní uchazeči o zaměstnání	.	21 281	21 941
z toho:			
Ženy	11 880	12 487	12 874
absolventi škol a mladiství	2 624	2 210	1 993
občané se zdravotním postižením	3 059	3 239	3 456
V tom podle délky evidence:			
do 3 měsíců	7 380	8 544	8 326
3 - 6 měsíců	5 134	4 589	4 807
6 - 9 měsíců	2 264	2 213	2 284
9 - 12 měsíců	1 541	1 573	1 546
12 - 24 měsíců	2 938	2 937	3 210
více než 24 měsíců	2 901	3 165	3 459
průměrná délka evidence (dny)	349	365	387
Z toho uchazeči s nárokem na podporu v nezaměstnanosti	10 977	9 706	9 130
V tom podle délky evidence:			
do 3 měsíců	5 488	5 155	5 417
3 - 6 měsíců	4 002	3 578	2 757
6 - 9 měsíců	858	657	602
9 - 12 měsíců	257	183	283
12 - 24 měsíců	370	133	71
více než 24 měsíců	2	-	-
Volná pracovní místa	2 203	3 239	2 636
z toho:			
pro absolventy a mladistvé	825	605	611
pro občany se zdravotním postižením	173	79	131

Pramen: Ministerstvo práce a sociálních věcí

Příloha III : Nezaměstnaní v národním hospodářství, obecná míra nezaměstnanosti podle věkových skupin a vzdělání

Nezaměstnaní celkem (tis. osob)	16,2	18,0	15,9
v tom ve věku:			
15 - 19 let	1,2	0,8	1,2
20 - 24 let	2,6	3,1	2,7
25 - 29 let	2,9	3,4	2,2
30 - 34 let	1,7	1,3	1,8
35 - 39 let	1,3	2,2	1,9
40 - 44 let	1,9	1,9	1,6
45 - 49 let	1,9	2,0	1,6
50 - 54 let	1,9	1,9	2,0
55 - 59 let	0,8	1,3	0,8
60 - 64 let	.	.	.
65 a více let	.	.	.
Vzdělání			
základní a bez vzdělání	5,1	4,1	3,3
střední bez maturity	7,1	8,9	7,2
střední s maturitou	3,6	4,5	5,0
Vysokoškolské	.	.	.
z toho ženy	9,0	9,1	8,4
základní a bez vzdělání	3,0	1,9	1,2
střední bez maturity	3,5	4,3	3,8
střední s maturitou	2,3	2,7	3,2
Vysokoškolské	.	.	.
Obecná míra nezaměstnanosti celkem (%)	5,2	5,7	5,0
v tom ve věku:			
15 - 19 let	32,0	27,2	34,9
20 - 24 let	8,8	11,4	10,4
25 - 29 let	6,7	7,8	5,2
30 - 34 let	4,3	3,1	4,0
35 - 39 let	3,4	5,9	5,1
40 - 44 let	5,1	4,9	4,1
45 - 49 let	4,2	4,8	4,0
50 - 54 let	4,4	4,4	4,6
55 - 59 let	2,9	4,5	2,6
60 - 64 let	.	.	.
65 a více let	.	.	.
Vzdělání			
základní a bez vzdělání	17,6	17,6	17,1
střední bez maturity	5,3	6,3	5,1
střední s maturitou	3,2	4,0	4,2
Vysokoškolské	.	.	.
Muži	4,0	5,0	4,2
základní a bez vzdělání	16,2	19,7	22,1
střední bez maturity	4,1	5,1	3,7
střední s maturitou	2,5	3,3	3,4
Vysokoškolské	.	.	.
Ženy	6,6	6,6	6,1
základní a bez vzdělání	18,7	15,6	12,3
střední bez maturity	7,8	8,4	7,7
střední s maturitou	3,8	4,5	4,9
Vysokoškolské	.	.	.

Pramen: Český statistický úřad

ABSTRAKT

PROCHÁZKOVÁ, P. *Nezaměstnanost a její dopady na psychiku člověka*. České Budějovice 2007. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Teologická fakulta. Katedra psychologie a sociologie. Vedoucí práce: Mgr. Radek Stehlík.

Klíčová slova: nezaměstnanost, nezaměstnaný, práce, význam práce, společnost, jedinec, zdraví, životní úroveň, seberealizace a sebeúcta, pracovní návyky, sociální status, negativní jevy, zdravotní následky, státní politika zaměstnanosti, Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, úřad práce, Český statistický úřad

Moje práce se zabývá aktuálním problémem dnešní společnosti a tím je nezaměstnanost. Cílem mé práce je poukázat na negativní dopady způsobené nezaměstnaností. Nejprve je pozornost věnována definicím problému nezaměstnanosti, trhu práce, účastníky trhu práce a aktivní politikou zaměstnanosti.

V druhé části se zabývám negativními důsledky nezaměstnanosti, které na člověku zanechá. Je sledována vazba mezi zdravím člověka a nezaměstnaností, psychikou člověka a reakcí společnosti na nezaměstnanost. Dále se snažím nastítnit možnosti, jak se nezaměstnanosti bránit.

ABSTRACT

PROCHÁZKOVÁ, P. *Unemployment and its effects on person's psyche*. České Budějovice 2007. Bachelor work. University of South Bohemia in České Budějovice. Faculty of Theology. Department of Psychology and Sociology. Supervisor: Mgr. Radek Stehlík.

Key words: unemployment, unemployed, work, meaning of work, society, individual, health, standard of living, self fulfilment and self-esteem, work habits, social status, negative phenomena, health affects, national unemployment policy, Ministry of Labour and Social Affairs of the Czech Republic, labour office, Czech Statistic office

My thesis is focused on the hot actual topic, which is the unemployment. The aim of the paper is to show the negative impacts of unemployment. Firstly, I am trying to define the unemployment, labour market, participants on this market and active policy of unemployment.

In the second part, I concentrate on the negative impact of unemployment which it leaves on the person's psyche. I demonstrate the relationship between health and unemployment. Further, I describe the reaction of surroundings on the unemployment. I am also trying to show the possibilities of defence and protection from the unemployment.