

**JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
PEDAGOGICKÁ FAKULTA**

A

**VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE
FAKULTA MANAGEMENTU V JINDŘICHOVĚ HRADCI**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2009

Marie Holubová

**JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
PEDAGOGICKÁ FAKULTA**

A

**VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE
FAKULTA MANAGEMENTU V JINDŘICHOVĚ HRADCI**

Nezaměstnanost, její prožívání a zvládání, vliv na rodinné prostředí

Autor: Marie Holubová

Vedoucí práce: Mgr. Miroslav Procházka

Studijní program Sociální pedagogika, specializace výchovná a vzdělávací praxe

Datum odevzdání : 31.3.2009

Anotace

Tato práce je zaměřena na velmi aktuální problém současné doby – nezaměstnanost. V teoretické části jsem se snažila uvést základní, důležité údaje k této problematice, které jsou potřebné pro praktickou část mé práce. Nedílnou součástí je výzkum, který byl proveden pomocí dotazníků mezi nezaměstnanými osobami v regionu Prachatice. Touto výzkumnou metodou jsem získala poznatky o skupině nezaměstnaných, co se týče jejich postojů, osobního prožívání jejich současné situace a vlivu nezaměstnanosti na rodinné prostředí.

Abstract

The bachelor work deals with the unemployment, that is very actual problem today. I tried to deal with the basic important facts from the theoretical point of view; I needed that for the practical part of my work. One of the most important section of the final work was the research. It was made by interview with the unemployed people from the Prachatice region. Thanks to the questionnaire I learnt the group of workless. They let me know their personal feelings and their views on their problems. Thanks to them I was able to demonstrate the influence on the family situation, too.

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu zdrojů.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě, elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách.

Datum 31.3.2009

podpis studenta

Poděkování

Děkuji vedoucímu bakalářské práce
Mgr. Miroslavu Procházkovi za cenné rady,
připomínky a metodické vedení práce.

Obsah

Úvod	7
------------	---

TEORETICKÁ ČÁST

1. Nezaměstnanost	9
1.1. Co je nezaměstnanost?	9
1.2. Míra nezaměstnanosti	10
1.3. Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku	11
2. Trh práce a státní politika zaměstnanosti	14
2.1. Trh práce	14
2.2. Státní politika zaměstnanosti	15
3. Vliv a důsledky nezaměstnanosti na jedince a rodinu	17
3.1. Význam práce pro člověka	17
3.2. Fáze nezaměstnanosti v závislosti v čase	19
3.3. Působení nezaměstnanosti na jedince	19
3.4. Důsledky nezaměstnanosti	20
3.5. Faktory podmiňující zvládnání nezaměstnanosti	21
3.6. Závažnost dlouhodobé nezaměstnanosti	24
3.7. Rizikové skupiny nezaměstnaných	25
3.8. Nezaměstnanost jako šance	27
3.9. Rekvalifikace	28
3.10. Změna bydliště v souvislosti s nezaměstnaností	29
3.11. Nezaměstnanost a sociálně patologické jevy	29
4. Nezaměstnanost v regionu Prachatice	31
4.1. Nezaměstnanost v regionu Prachatice v roce 2008	31

PRAKTICKÁ ČÁST

5. Cíl výzkumu a stanovení výzkumných předpokladů	35
5.1. Cíl výzkumu	35
5.2. Stanovení výzkumných předpokladů	35
6. Metody a techniky výzkumu	37
6.1. Metody výzkumu	37
6.2. Techniky výzkumu	37

7.	Popis terénu a výzkumného vzorku respondentů	38
7.1.	Popis terénu.....	38
7.2.	Popis výzkumného vzorku respondentů	38
8.	Prezentace výsledků výzkumu.....	40
9.	Shrnutí výsledků výzkumu a ověřování předpokladů.....	60
Závěr	63
Seznam zdrojů.....		66
Seznam tabulek a grafů.....		64

Úvod

Nezaměstnanost je v současné době, bohužel, velmi skloňovaným podstatným jménem. V souvislosti s celosvětovou hospodářskou krizí tento pojem slyšíme nyní častěji než například před rokem. Jedná se o velmi závažný, aktuální, celosvětový problém, který se může dotknout každého z nás.

Bakalářskou práci na téma nezaměstnanost jsem si ale nevybrala z výše uvedeného důvodu, ale proto, že již čtvrtým rokem s nezaměstnanými osobami pracuji v rámci národních projektů na území Jihočeského kraje.

Při realizaci projektů se denně setkávám s nezaměstnanými jedinci a řeším s nimi jejich nelehkou situaci, ve které se v důsledku ztráty zaměstnání ocitli. Jak jsem se měla možnost osobně přesvědčit, pro většinu lidí není práce jen zdrojem finančních příjmů, ale je hlavně jejich životní náplní. Z těchto důvodů je pro mnoho lidí ztráta zaměstnání velmi náročnou životní situací. Samozřejmě jsem se setkala i s lidmi, kterým současná situace vyhovovala, a oni neměli snahu nic měnit. Potkala jsem se také s lidmi, kteří se díky ztrátě zaměstnání měli čas zastavit, zamyslet se, zvolili jiný směr ve svém pracovním životě a nyní se jim daří mnohem lépe než v předchozím zaměstnání. Každá věc v životě má více tváří, není tomu jinak ani v případě ztráty zaměstnání.

Ve své bakalářské práci bych se chtěla podívat na to, co všechno nezaměstnanost v životě člověka ovlivňuje. Samozřejmě je to u každého jedince individuální a hraje zde roli mnoho faktorů a okolností.

Chtěla bych se blíže věnovat ztrátě zaměstnání a jeho dopadu na jedince z hlediska teoretického i praktického. Cílem práce je získat poznatky o skupině nezaměstnaných v regionu Prachatic, týkající se postojů, osobního prožívání nezaměstnanosti a vlivu na rodinné prostředí. Technikou dotazníku prostřednictvím Úřadu práce v Prachaticích oslovím skupinu nezaměstnaných osob, které se zúčastní mého šetření a pomohou mi tak záměr zrealizovat.

Doufám, že se mi podaří získat potřebné informace, které by mohly posloužit i dalším zájemcům na dané téma.

TEORETICKÁ ČÁST

1. Nezaměstnanost

1.1. Co je nezaměstnanost?

V úvodu mé teoretické části bakalářské práce uvádím několik definic a názorů k pojmu nezaměstnanost.

Trh práce je oblast, která dnes poutá pozornost nejen ekonomických odborníků. Důsledky jeho fungování se týkají doslova každého z nás.

Nezaměstnanost je poměrně novým společenským jevem, který česká společnost po desetiletí neznala. Dokonce ani první léta společenské transformace na začátku 90. let nenaznačovala, že se nezaměstnanost stane závažným společenským problémem (Brožová, 2003, s. 9).

Ztráta zaměstnání je životní událost, ve které je jedinec nedobrovolně zbaven placené práce. Pokud nedojde bezprostředně k nástupu do nového zaměstnání, následuje období nezaměstnanosti (Buchtová a kol., 2002, s. 76).

Nezaměstnanost samozřejmě není jen záležitostí ekonomickou, je spíše složitým společenským problémem s multidimenzionálními důsledky. Ztráta zaměstnání je pro většinu lidí nepříjemnou událostí, která znamená pokles životní úrovně a ekonomickou nejistotu do budoucnosti. Znamená ztrátu vztahů a kontaktů. Pro některé je práce nejen zdrojem příjmu, nýbrž i smysluplnou činností naplňující část životního času. Vyřazení z pracovního procesu vnímají někteří i jako zpochybnění svých schopností uplatnit se ve složitých společenských vztazích, a být tak plnohodnotným členem společnosti (Brožová, 2003, s. 76).

Nezaměstnanost má dalekosáhlé ekonomické a sociální dopady i příčiny. Jejich těsné propojení má za následek, že v politice zaměstnanosti se nutně musí prolínat ekonomické i sociální úvahy (Krebs a kol., 2007, s. 288).

Nezaměstnanost je jedním z významných jevů, kterým věnuje pozornost moderní ekonomie. Již od dob světové hospodářské krize v 30. letech se na tuto problematiku

soustřeďuje hospodářská politika. Tento fenomén představuje jak z historického pohledu, tak i v současném dění, jeden z nejvíce diskutovaných jevů tržního hospodářství (Dudek, 2006, s. 10).

Definovat pojem „nezaměstnaný“ není jednoduché, v Evropské unii se používají tyto dvě základní definice.

Nezaměstnaná osoba, je dle Mezinárodní organizace práce (ILO), osoba, která je schopná pracovat, chce pracovat a do nabídnutého zaměstnání je schopna okamžitě nastoupit. Přes veškerou snahu je však bez práce.

Dle Statistického úřadu Evropských společenství Eurostat je nezaměstnaný osobou bez placeného zaměstnání nebo pracuje na velmi krátký úvazek s nízkým výdělkem. Je evidován na úřadu práce, hledá si aktivně zaměstnání a do zaměstnání je schopen okamžitě nastoupit (Dudek, 2006, s. 10).

Dle Tomeše je nezaměstnanost definována:

- nedobrovolným charakterem (nemožnost získat zaměstnání)
- pracovní schopností (způsobilost být zaměstnán)
- připravenost (disponibilita) pro výkon zaměstnání
- aktivním hledáním zaměstnání

(Tomeš, 2001. s. 142).

Dále bych chtěla v krátkosti zmínit několik dalších pojmů a údajů, které s nezaměstnaností úzce souvisejí.

1.2. Míra nezaměstnanosti

Míru nezaměstnanosti u nás propočítává Český statistický úřad. Jde o tzv. registrovanou nezaměstnanost, která se může od té skutečné lišit. Nezahrnuje pracovníky, kteří pracují na zkrácený pracovní úvazek, i když by raději pracovali na plný úvazek. Celá řada krátkodobě nezaměstnaných se na úřadech práce vůbec nehlásí a zároveň úřad vyřazuje z evidence ty dlouhodobě nezaměstnané, kteří již nárok na podporu v nezaměstnanosti ztratili. Evidování nejsou také ti, kteří ztratili naději, že práci najdou, a přestali ji hledat. Proto může být skutečná nezaměstnanost vyšší než ta registrovaná. Naopak se na úřadech registrují i ti,

kteří vlastně práci vůbec nehledají, nabízená místa odmítají a raději žijí z podpory. Tito lidé zase výši registrované nezaměstnanosti nadhodnocují (Brožová, 2003, s. 79).

Nezaměstnanost se vyjadřuje ukazatelem označovaným jako míra nezaměstnanosti:

A

$$a = \frac{A}{B} \times 100 (\%)$$

B

a = míra nezaměstnanosti

A = počet nezaměstnaných

B = počet práceschopných obyvatel, kteří pracují nebo se o pracovní místo uchází - označuje se také jako ekonomicky aktivní obyvatelstvo (Dudek, 2006, s. 10).

Zaměstnaný je ten, kdo vykonává jakékoliv placené zaměstnání nebo sebezaměstnání. Zaměstnaní jsou rovněž ti, kteří práci mají, ale právě nepracují, např. jsou nemocní, na dovolené či stávkují (Brožová, 2003, s. 77).

Zaměstnaní a nezaměstnaní dohromady tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo tzv. disponibilní pracovní sílu (Dudek, 2006, s. 10).

V České republice zjišťují míru nezaměstnanosti dvě instituce:

Ministerstvo práce a sociálních věcí, které vychází ze statistik jednotlivých ÚP a

Český statistický úřad, který provádí vlastní šetření (tzv. výběrové šetření pracovních sil): dotazuje se určitého počtu domácností, a zjišťuje tak i skrytou nezaměstnanost (Tajanovská a kol., 2006, s. 18).

V odborné literatuře je uváděno několik druhů nezaměstnanosti. Na následujících řádcích stručně charakterizují jednotlivé typy.

1.3. Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku

dle Mareše:

Frikční nezaměstnanost

Vyskytuje se na trhu práce v důsledku mobility pracovníků. Mezi pracovními místy dochází běžně k přesunům osob, buď z důvodu vlastních potřeb osob (hledání nového,

lepšího zaměstnání), nebo z důvodu potřeb ekonomického vývoje (vznik, zánik firem, technologické a organizační změny ve firmách). Do této statistické skupiny bývají zařazeni i ti, kteří hledají své první zaměstnání.

Strukturální nezaměstnanost

Vzniká v důsledku útlumu a poklesu v odvětvích, je vyvolána nedostatečnou nebo žádnou poptávkou po určitém charakteru výroby nebo služeb. Velmi často bývá tento útlum provázen růstem v jiných odvětvích, na což velmi často ale není pracovní síla náležitě připravena, a tak vzniká nezaměstnanost. Bariéry v pohybu pracovních sil, mobilita nebo spíše imobilita, růst tohoto druhu nezaměstnanosti podporují.

Cyklická a sezónní nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost souvisí přímo s cyklickým poklesem výkonu a vývoje ekonomiky. Vznik tohoto druhu nezaměstnanosti je spojen s ekonomickými cykly, poklesem a růstem.

Je-li cyklická nezaměstnanost pravidelná a spojená se přírodním cyklem, hovoří se o ní jako o sezónní nezaměstnanosti (stavebnictví, zemědělství, turistika).

Skrytá nezaměstnanost

Jedná se o nezaměstnané, kteří nejsou jako nezaměstnaní registrováni, i když zaměstnání nemají a při dostatečné nabídce by je přijali. Skrytá nezaměstnanost je formou nezaměstnanosti, kdy si nezaměstnaná osoba nehledá práci a ani se jako nezaměstnaná neregistruje. Velkou část této skryté nezaměstnanosti tvoří obvykle vdané ženy a mladiství.

Neúplná zaměstnanost, nepravá nezaměstnanost

O neúplnou zaměstnanost se jedná tehdy, když pracovníci musejí akceptovat práci na snížený úvazek či práci nevyužívající plně jejich schopností a kvalifikaci.

Při tzv. nepravé nezaměstnanosti se jedná o osoby, které jsou sice nezaměstnanými, ale ani tak nehledají práci

Plná zaměstnanost

Plná zaměstnanost je chápána jako stav, kdy ten, kdo pracovat chce a akceptuje přitom mzdu, kterou mu zaměstnavatelé nabízejí, zaměstnání vždy najde. Za míru odpovídající plné zaměstnanosti je považováno přibližně 2-6% úroveň.

Přirozená míra nezaměstnanosti

Ta odpovídá stavu rovnováhy na trhu práce. Přirozená míra nezaměstnanosti odpovídá úrovni zaměstnanosti, při které nestoupá ani neklesá inflace (Mareš, 1998, s. 18 – 25).

Dále je možno v literatuře nalézt ještě následující druhy nezaměstnanosti:

Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolná nezaměstnanost znamená, že je jedinec upřednostňuje volný čas před konáním práce. Dobrovolně nezaměstnaní mají nabídku pracovní příležitosti, ale hledají lépe placené pracovní místo nebo pozici. Do této skupiny řadíme ty, kteří sice ochotni pracovat jsou, ale podstatně za vyšší mzdu. Upřednostňují tedy v daném okamžiku volný čas před prací.

Za *nedobrovolnou nezaměstnanost* považujeme tu, u níž bezpečně víme, že jsou lidé ochotni pracovat při obvyklé mzdové nabídce, ale nabídka na trhu není (Dudek, 2006, s. 11).

Krátkodobá a dlouhodobá nezaměstnanost

Důležitým kritériem při posuzování nezaměstnanosti je její délka. Z tohoto pohledu rozlišujeme *nezaměstnanost krátkodobou a dlouhodobou*. Mezinárodní organizace práce považuje nezaměstnanost za dlouhodobou tehdy, kdy se nezaměstnaný neúspěšně uchází o práci po dobu delší než jeden rok. V České republice je za dlouhodobou nezaměstnanost považována doba přesahující období 6 měsíců (Dudek, 2006, s. 11).

2. Trh práce a státní politika zaměstnanosti

V souvislosti s nezaměstnaností považuji za vhodné zmínit fungování trhu práce a také to jakými aktivitami se stát na tomto trhu podílí.

2.1. Trh práce

Tržní hospodářství se skládá z různých, relativně samostatných, ale vzájemně propojených a závislých trhů. Tvorba tržní produkce předpokládá užití zdrojů, kterými jsou práce, půda a kapitál (Buchtová a kol., 2002, s. 59).

Pracovní trh je spojen s tržní ekonomikou, v které je, stejně jako služby a výrobky, prodávána a kupována práce. Nabídku tvoří ti, kteří chtějí pracovat a na straně poptávky zaměstnavatelé.

Trh práce není homogenní celek, nýbrž je rozdělen do několika částí. Odborně se tomuto rozdělení říká segmentace trhu práce. Důvodem rozdělení trhu je rozdílnost profesí: každá vyžaduje jiné vzdělání, dovednosti, kvalifikace atd. (Tajanovská a kol., 2006, s. 19).

Mareš uvádí několik typů trhu práce:

Primární trh práce - lepší a výhodnější pracovní příležitosti s vyšší prestiží, relativně dobré možnosti profesionálního růstu a většinou lepší pracovní podmínky, specifická kvalifikace, relativní bezpečí před propouštěním, relativně dobře placená práce, zvyšování mezd, nízká fluktuace

Sekundární trh práce – pracovní místa s nižší prestiží, s nižší mzdovou úrovní, méně stabilní pracovní příležitosti, periodické přerušování obdobími nezaměstnanosti, vysoká fluktuace, omezená či neexistující příležitost pro profesionální růst

Formální trh práce – je trh oficiálních pracovních příležitostí, kontrolovaný společenskými institucemi sloužícími k jeho regulaci, oficiálně nabízená pracovní místa (ÚP, agentury práce)

Neformální trh práce – většinou mimo kontrolu institucí a vedle aktivit řazených obvykle do tzv. šedé či dokonce černé ekonomiky se týká i samozásobitelství a domácích prací, různé formy sousedské a rodinné výpomoci (Mareš, 1998, s. 58 – 62).

2.2. Státní politika zaměstnanosti

Zajištění možností pracovní uplatnění se ale v tržních ekonomikách vzhledem ke specifčnosti trhu práce neprosazuje pouze jen s využitím tržních mechanismů. Proto se ve většině vyspělých zemí setkáváme i s určitými aktivitami státu na trhu práce, které bývají označovány jako politika zaměstnanosti. Jejím posláním je přispívat k podpoře dynamické rovnováhy na trhu práce a k omezení nezaměstnanosti, k níž fungování trhu práce ze své logiky inklinuje. Politika zaměstnanosti je těsně propojena s celkovou hospodářskou a regionální politikou a prakticky i se všemi obory sociální politiky. Nezaměstnanost jako důsledek fungování trhu práce je nesporně jedním z nejdůležitějších problémů současného světa (Krebs a kol., 2007, s. 287).

Státní politika zaměstnanosti je na českém trhu práce vytvářena a realizována Ministerstvem práce a sociálních věcí, které se rozhoduje na základě informací podávaných Úřady práce a Českým statistickým úřadem na základě výběrového šetření pracovních sil. Obě instituce při výpočtu míry nezaměstnanosti a dalších ukazatelů vychází plně z definic uvedených v „Rezoluci o statistice ekonomicky aktivního obyvatelstva, zaměstnanosti, nezaměstnanosti a podzaměstnanosti“. Tato rezoluce, přijatá 13. mezinárodní konferencí statistiků práce v říjnu 1982, obsahuje komplexní definice a doporučení ILO pro sledování uvedených jevů. Zohledněny jsou i další závazné mezinárodní normy zejména úžeji orientované rezoluce ILO a mezinárodní klasifikace a číselníky se vztahem k problematice trhu práce (Sirovátka, Mareš, 2003, s. 47).

Právní normy státem garantované politiky zaměstnanosti jsou nedílnou součástí právního řádu ČR. Státní politika zaměstnanosti vyplývá z mezinárodních závazků státu (mimo jiné z přijaté Všeobecné deklarace lidských práv a svobod – 1945). Mezi její významné faktory patří:

- míra nezaměstnanosti
- inflace

- zahraniční obchod
- hrubý domácí produkt (Tajanovská a kol., 2006, s. 20).

Pasivní politika zaměstnanosti (PPZ)

Pasivní politika zaměstnanosti se realizuje v systému pojištění v nezaměstnanosti - tzv. podpora v nezaměstnanosti, která částečně přispívá k vytváření sociálně přijatelných podmínek pro dočasně nezaměstnané. Vyplácení podpor je časově omezeno, přičemž výše podpory je vázána na výši poslední vyplacené mzdy, resp. na výši důchodové účasti podnikající osoby. Podpora v nezaměstnanosti pomáhá lidem, kteří ztratili pracovní místo překlenout toto období a vyhledávat aktivně nové místo v novém pracovním uplatnění (Tajanovská a kol., 2006, s. 20).

Aktivní politika zaměstnanosti (APZ)

U aktivní politiky zaměstnanosti jde o určitou formu investice, která slouží ke zvyšování zaměstnatelnosti osob. Její součástí jsou vzdělávací aktivity teoretického i praktického obsahu (rekvalifikace), podpora vytváření nových (byť i dočasných) pracovních míst, a to především pro osoby ohrožené sociálním vyloučením. Primárním znakem sociálního vyloučení je vyloučení z pracovněprávních vztahů, velmi často do oblastí nelegálního zaměstnávání, kde je pracovní síla zneužívána (Tajanovská a kol., 2006, s. 20).

3. Vliv a důsledky nezaměstnanosti na jedince a rodinu

3.1. Význam práce pro člověka

Práce a pracovní uplatnění nepochybně náleží k základním atributům člověka. Práce je určující pro ekonomický i sociální status jedinců, rodin a v podstatě také pro stabilitu a prosperitu celé společnosti (Krebs a kol., 2007, s. 287).

Práce zaujímá v životě člověka nezastupitelné postavení. Je důležitou podmínkou jeho důstojné existence, přináší mu materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctězdosti, sebeuplatnění a sebeúcty.

Práce tedy neslouží pouze k výrobě statků nebo k vykonávání služeb, ale vytváří sociální pole strukturovaných kontaktů s možností vést rozhovory, potkávat jiné lidi a uzavírat přátelství. Při zvládání svých pracovních úkolů může jednatelce objektivizovat své schopnosti a získat pocit odborné kompetence. Skupinová práce nabízí sociální prostředí, ve kterém se člověk hodnotí a srovnává s ostatními lidmi. V konkrétní práci, k níž jsou nezbytné znalosti, schopnosti a dovednosti, se rozvíjí lidská osobní identita. Z mentálněhygienického hlediska umožňuje pracovní úsilí odvod přebytečné duševní a tělesné energie. V kontextu životní dráhy člověka práce určuje začátek i konec ekonomické aktivity. Práci ukazujeme dětem, které teprve vychováváme, platné hodnoty. Nabízíme jim možnost ztotožnění, nápodoby a osobního příkladu. Děti sice v dnešní době nevidí tak často rodiče pracovat, ale spoluvytvářejí jejich pracovní úspěchy i nezdary (Buchtová a kol., 2002, s. 75).

Vzhledem k významu práce pro život v naší kultuře je nepochybné, že nezaměstnanost má značný vliv na společenský život i na život nezaměstnaných jedinců. Nejde jen o pokles jejich životní úrovně, spojený s poklesem příjmů, ale i hluboké důsledky nezaměstnanosti pro jejich „každodenní život“, společenské vztahy, hodnoty i pro jejich rodinu. Je nepochybné, že nezaměstnanost znamená různou zkušenost pro různé jedince i pro různé sociální kategorie (jinou pro muže a jinou pro ženy, jinou pro kvalifikované a jinou pro nekvalifikované osoby, jinou pro mladé a jinou pro staré, jinou pro osoby s velkými

aspiracemi a jinou pro osoby bez aspirací). Přesto jsou určité zkušenosti sdíleny všemi, i když možná s různou intenzitou (Mareš, 1998, s. 74).

Převládající většina osob se shodne na tom, že jejich práce je obtížná, monotónní a rutinní a že nepřináší žádné vnitřní uspokojení, ale jen málo z nich si přeje být nezaměstnanými. Dokonce i v případech, kdy je lidem dána možnost vyjádřit se k tomu, zda dávají přednost své práci nebo nepracovnímu příjmu ve stejné či větší výši, přiklánějí se spíše k práci. Ztráta zaměstnání neznamená jen ztrátu statusu spojeného obecně s faktem mít zaměstnání a konkrétně s povahou tohoto zaměstnání. Znamená také přijmout nový status (nezaměstnaného), spojený i s určitými nepříjemnými povinnostmi (Mareš, 1998, s. 88).

Mareš uvádí šest charakteristik placené práce, které mají pro život člověka klíčový význam:

1. peníze – mzda nebo plat jsou hlavním zdrojem uspokojování potřeb a určují i to, jaké potřeby člověk vůbec má.
2. Úroveň činnosti – zaměstnání je základnou pro získávání a zdokonalování dovedností a schopností člověka, dokonce i tehdy, když jde práci rutinní.
3. Rozmanitost žití – zaměstnání představuje vstup do kontextu kontrastujícího s domácím prostředím. Nezaměstnanost omezuje člověka jen na prostředí jeho domácnosti.
4. Struktura času – pro osoby v zaměstnání je den obvykle organizován podle rytmu práce. I když někdy může být ubíjející, přináší smysluplné uspořádání denních aktivit.
5. Sociální kontakt – pracovní prostředí často přináší přátelství a příležitosti participovat na širších aktivitách s ostatními lidmi.
6. Osobní identita – zaměstnání je obvykle ceněno i pro stabilní sociální identitu, kterou nabízí. Pro muže je jeho sebeúcta většinou založena na jeho finančním příspěvku pro jeho rodinu

(Mareš, 1998, s. 70).

Dále Mareš ve své knize uvádí pět základních potřeb, které jsou zaměstnáním uspokojovány a jejichž uspokojování nezaměstnanost omezuje či blokuje. Práce v zaměstnání svým strukturovaným a regulovaným charakterem:

- 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 statut a osobní identitu
- vynucuje si řadu aktivit, k nimž bez zaměstnání člověk není motivován

(Mareš, 1998, s. 71).

3.2. Fáze nezaměstnanosti v závislosti v čase

Prožívání nezaměstnanosti je možno rozdělit do několika fází v závislosti na konkrétní délce nezaměstnanosti jednotlivce:

- 1. šok – překvapení – prvotní reakce jsou většinou nejistota, doprovázená překvapením ze ztráty zaměstnání
- 2. Optimismus – období asi 2 až 3 měsíců na počátku nezaměstnanosti, jedinci jsou většinou aktivní a spolupracují, intenzivně hledají nové pracovní uplatnění, jsou ochotni se zúčastnit kvalifikačních kurzů aj.
- 3. Pesimismus – aktivním postojem jedince se nepodařilo zajistit pracovní uplatnění, z tohoto důvodu často nastupuje ztráta sebedůvěry, sebepodceňování, deprese, aj.
- 4. Rezignace – jednatel na nezaměstnanost rezignuje a tento stav přijímá. Ztráta aktivity, ztráta pracovních návyků (Dudek, 2006, s. 17).

U každého jedince je prožívání jednotlivých fází různé, co se týče intenzity i délky. Na základě praxe se jedná o způsob reakcí u mnoha nezaměstnaných.

3.3. Působení nezaměstnanosti na jedince

Dudek uvádí, že celou řadou šetření u skupin nezaměstnaných osob byly registrovány určité negativní jevy ve všech oblastech života člověka:

V oblasti *somatické* byly zaznamenány:

- nespavost, bolesti hlavy, migrény, zintenzivnění kožních alergických chorob, žaludeční obtíže, celkově častější výskyt civilizačních chorob, aj.

V oblasti *psychické* jsou to:

- postupná ztráta psychické vyrovnanosti, menší odolnost vůči stresům, strach, napětí z případného neúspěchu, zvýšená konzumace cigaret, alkoholu, vznik závislosti na lécích, závislost na návykových látkách, změna základních rysů osobnosti, neschopnost soustředit se na důležitou událost, odmítání okolí, aj.

V oblasti *sociální*, zahrnující vztahy, jsou častá především tato rizika:

- zhoršení vztahu k partnerovi, nárůst konfliktů v rodině, ovlivnění vztahu k příbuzným, dětem, omezení a minimalizace sociálních kontaktů, vytváření sociálních bariér, vznik sociální izolace, aj.

(Dudek, 2006, s. 15)

3.4. *Důsledky nezaměstnanosti*

Řada studií poukazuje, že obecně rozšířená představa o důsledcích nezaměstnanosti na jedince je jen rámcových schématem a že konkrétní dopad nezaměstnanosti je individuálně modifikován životními strategiemi člověka před i v průběhu nezaměstnanosti. Nezaměstnaní nepředstavují nediferencovanou masu. Některé obecně sdílené postoje, reakce, aktivity a společné rysy způsobu života se odlišují zejména různými životními strategiemi (Mareš, 1998, s. 106).

Důsledky nezaměstnanosti jsou spojeny s dopady faktu nezaměstnanosti na sociální situaci, chování a postoje nezaměstnaných (i jejich rodin a domácností) a na společenský život. Tyto důsledky jsou rozmanité svým rozsahem i dosahem, protože nezaměstnanost sama o sobě je různého charakteru a samozřejmě je jedinci i různě pocíťována a prožívána. Sociální důsledky jsou mezi sebou úzce propojeny, těmi nejvýznamnějšími jsou:

- vliv na životní úroveň – nezaměstnanost znamená většinou pokles životní úrovně, trvá-li dlouho, může vést až k chudobě
- vliv na rodinu – nejen poklesem příjmů, ale může vést i k narušení denních rodinných zvyklostí, může rozbít partnerské vztahy, ovlivňuje sňatečnost a porodnost
- vliv na strukturaci a vnímání času – nezaměstnanost narušuje obvyklý denní režim, časovou strukturaci dne a mění vnímání času. Pro některé přestává být čas důležitý,

ztrácí svůj obsah a často je naplňován nudou nebo i společensky nežádoucími aktivitami

- vliv na fyzické a psychické zdraví – nezaměstnanost je pro mnoho lidí vysoce traumatizující, znamená i ztrátu sociálního statutu a prestiže, může vyvolávat pocity nepotřebnosti, neužitečnosti, nesebedůvěry. Stres, který je s nezaměstnaností spojen, není často bez následků na zdraví jedinců (výsledky některých průzkumů naznačují, že se zvyšuje míra onemocnění imunitního, cévního a mozkového i kardiovaskulárního systému a rovněž i míra psychických onemocnění a potíží) (Krebs a kol., 2007. s. 295).

Nezaměstnanost nevylučuje samozřejmě aktivní a pozitivní životní styl, vyrovnané rodinné vztahy a zachování přijatelné strukturace času, atd. Vždy závisí na individuálních postojích, mravní síle, ekonomickém zázemí, strategiích nezaměstnaných osob apod. (Krebs a kol., 2006, s. 296).

Zvládání situace ztráty práce je velmi individuální a je podmíněno řadou faktorů. Jednak je podmíněno odolností konkrétního jedince, vůči psychické zátěži, rozhodující je také věk, pohlaví, dosažená kvalifikace, finanční možnosti nezaměstnaného, zdravotní stav aj. (Sirovátka, Mareš, 2003, s. 150).

3.5. Faktory podmiňující zvládání nezaměstnanosti

Odolnost jedince

Důležitá je odolnost člověka vůči psychické zátěži, zvládání nezaměstnanosti záleží také na povahových a charakterových vlastnostech člověka (Buchtová a kol., 2002, s. 99).

Věk

S věkem korelují finanční povinnosti, sociální a rodinná očekávání, touha po kariéře, šance na znovuzaměstnání, potíže zaučít se v novém zaměstnání. Věk spolurozhoduje i o nalezení nového zaměstnání (Buchtová a kol., 2002, s. 100).

Pohlaví

Pohlaví má psychologický a sociální význam. V dnešní společnosti se často ještě pohlíží jinak na ztrátu práce u ženy, než na ztrátu práce u muže jako živitele rodiny. Rodina podle

některých autorů představuje pro ženu alternativní pracovní pole, které tlumí zátěž z nezaměstnanosti (Buchtová a kol., 2002, s. 100).

Dosažené vzdělání, typ kvalifikace

Rozhodující roli má dosažená kvalifikace, protože nekvalifikovaní jedinci snadněji přijdou o práci a obtížně ji znovu nacházejí. Nekvalifikovaní lidé mají často sníženou schopnost vlastního aktivního a iniciativního jednání (Buchtová a kol., 2002, s. 101).

Vzdělání lidé jsou schopni vyšší adaptability na měnící se požadavky trhu práce. Jsou schopnější vyhovět náročným požadavkům nových progresivních oborů, které spojují poptávku po práci se špičkovými znalostmi a dovednostmi v nových oborech. Ochota přijímat nové poznatky a otevřenost, kapacita, jakož i schopnost zvládnout je, determinuje schopnost vykonávat složité pracovní činnosti, které technologie stejně jako pokrok přináší. Požadavky nových pracovních míst na ně nepůsobí diskriminačně. Vzdělaný člověk je snáze schopen vyrovnat se s nezaměstnaností: je schopen smysluplně prožít volný čas (Brožová, 2003, s. 44).

Finanční možnosti nezaměstnaného

Velkou roli také hraje finanční situace nezaměstnaného. I když se dnes ztráta práce nemusí rovnat bídě, stále se i v dnešních podmínkách s rostoucí dobou nezaměstnanosti vyhrcoje finanční strádání. Finanční obavy často způsobují zátěž i nepřímo. Úsporná opatření v době ztráty práce omezují například aktivity volného času, což může vyvolávat nepříjemné pocity v rámci dosavadního plnohodnotného životního stylu (Buchtová a kol., 2002, s. 101).

Délka nezaměstnanosti

Zda-li je nezaměstnanost závažným společenským problémem, to závisí na délce jejího trvání. Pokud je tedy nezaměstnanost krátkodobá, nepůsobí závažné problémy pracovníkům, ani ekonomice (Brožová, 2003, s. 86).

Pokud se lidem po dlouhou dobu nedaří najít vhodné pracovní místo, mohou se dostat do ekonomických potíží, začínajících propadem životní úrovně a vedoucích někdy až k existenčním problémům celé rodiny. Tyto pak spouštějí lavinu problémů sociálních a psychologických: od ztráty společenských a sociálních vztahů, ztráty schopnosti komunikace, až ke ztrátě důvěry ve vlastní schopnosti a naděje na změnu situace (Brožová, 2003, s. 87).

Poznatky a výzkumy ukazují, že ochota řešit vlastními silami nezaměstnanost je u této skupiny poměrně malá. Relativně nejvíce jsou tito lidé nakloněni rekvalifikacím nebo získání alespoň základní kvalifikace (Kuchař, 2007, s. 126).

Zdravotní stav

Některé výzkumy zjistili zhoršení zdravotního stavu dlouhodobě nezaměstnaných jedinců. Více než polovina dlouhodobě nezaměstnaných uváděla subjektivní příznaky neurotických potíží, projevující se úzkostí, vnitřním neklidem, podrážděností, bolestmi hlavy, nespavostí, zvýšenou únavou, žaludečními potížemi (Buchtová a kol., 2002, s. 103).

Smysluplná osobní aktivita ve volném čase

Smysluplná osobní aktivita ve volném čase nabývá v době ztráty zaměstnání na významu. V době ztráty práce se mění rozsah i smysl osobní aktivity ve volném čase. Pokud si lidé ztrátou práce stanou méně aktivními, ať už vlivem nižších finančních možností, nedostatečných osobních schopností nebo chybějících sociálních vztahů, jsou důsledky nezaměstnanosti zvláště tíživé (Buchtová a kol., 2002, s. 103).

Emoční a sociální podpora

Psychickou pohodu pozitivně ovlivňují i určité rysy sociálního prostředí, jako je například četnost mezilidských kontaktů, míra emocionální opory okolí, možnost participace na kolektivní práci (Buchtová a kol., 2002, s. 104).

Rodinné prostředí

Pro velkou část nezaměstnaných je rodinné zázemí hlavní životní oporou, které jim pomáhá překonávat obtížnou životní situaci. Sociální opora ze strany rodiny, zejména životního partnera, patří mezi důležité faktory, které pomáhají zvládnout tuto zátěžovou situaci (Buchtová a kol., 2002, s. 107).

Na druhou stranu sebou nezaměstnanost přináší významný negativní zásah do rodinného života (Buchtová a kol., 2002, s. 108).

Byl prokázán negativní vliv ztráty práce na rodinu nezaměstnaného (Sirovátka, Mareš, 2003, s. 155).

Nezaměstnanost může narušit i zcela rozbít vztahy mezi jednotlivými členy rodiny (Mareš, 1998, s. 80).

Ztráta zaměstnání má nepříznivý dopad na rodinu, například v podobě vyhocení konfliktů mezi členy rodiny (Dudek, 2006, s. 14).

Nezaměstnaný člen rodiny téměř vždy ovlivní rodinné soužití. Dochází ke změnám personálních vztahů, změnám v distribuci domácích prací, změnám v postavení a statusu nezaměstnaného člena rodiny. Obtížná situace je v 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. Ukázalo se, že v některých případech se neurotické potíže přenášejí z nezaměstnaného na zaměstnaného partnera. Přenášejí se dokonce i na děti, např. ve formě poruch chování (Sirovátka, Mareš, 2003, s. 155).

3.6. Závažnost dlouhodobé nezaměstnanosti

Čím déle je člověk bez práce, tím hůře shání zaměstnání, postupně se vytrácí schopností a dovedností, klesá pracovní konkurenceschopnost, kontakt s profesí a vývoje v ní, omezuje své sociální kontakty (izolace). Nezaměstnaní většinou nemají zájem účastnit se občanského a politického života, mají nadbytek volného času, který neumí efektivně využít. Dlouhodobě nezaměstnaní, ale i jiné skupiny žijící v dlouhodobě znevýhodněné situaci, této roli rychle přivykají, ale jen těžko se z ní dostávají (má to velký dopad na děti, které pak nedokáží odstranit naučené vzorce chování) (Dudek, 2006, s. 14).

Dlouhodobá nezaměstnanost:

- ničí pracovní etiku a motivaci hledat své místo na trhu práce, což může vést nakonec k definitivnímu vyloučení z tohoto trhu
- devastuje lidský kapitál, neboť nemohou udržovat, natož inovovat své pracovní dovednosti, svou kvalifikaci, ani pracovní návyky
- stigmatizuje a budí nedůvěru zaměstnavatelů
- mění identitu a může být i příčinou jejich sociální exkluze (Sirovátka, Mareš, 2003, s. 120).

Dlouhodobá nezaměstnanost, na rozdíl od té krátkodobé, má daleko hlubší psychosociální i ekonomické důsledky. Její negativní působení narušuje motivační faktory (chtít pracovat) u jednotlivce a podílí se na jeho poklesu konkurenceschopnosti jako pracovní síly na trhu práce. Zároveň se u velké části nezaměstnaných podílí na procesu institucionalizace (řekněme něco jako profesionalizace) nezaměstnaného. Nezaměstnaný si na svůj stav zvykne, nemíní pro jeho změnu něco dělat (Dudek, 2006, s. 15).

Základní otázkou u dlouhodobě nezaměstnaných není, jako v případě krátkodobě nezaměstnaných, proč práci ztratili, ale otázka proč ji nemohou ani po delší době najít (Sirovátka, Mareš, 2003, s. 139).

Určité profesní a jiné sociální kategorie jsou vystaveny většímu riziku nezaměstnanosti i většímu riziku jejího dlouhodobého trvání. Lidé z těchto rizikových kategorií mají ve srovnání s ostatní populací i častější zkušenost s opakovanou nezaměstnaností. Riziko dlouhodobé nezaměstnanosti i riziko opakované nezaměstnanosti spolu souvisejí (Mareš, 1998, s. 95).

3.7. Rizikové skupiny nezaměstnaných

Na trhu práce jsou občané, jejichž přístup k zaměstnání je složitější než u ostatních. Menší šance jsou zpravidla vyvolány určitým znakem nebo jejich skupinou a vytváří tak atmosféru praktického znevýhodnění (Sirovátka, Mareš, 2003, s. 128).

U těchto skupin je větší riziko dlouhodobé nezaměstnanosti než u jiných uchazečů o zaměstnání. Z těchto důvodů se na tyto skupiny se zaměřuje aktivní politika zaměstnanosti a projekty v rámci Evropských sociálních fondů (Sirovátka, Mareš, 2003, s. 128).

Jsou to zejména:

- a) fyzické osoby se zdravotním postižením,
- b) fyzické osoby do 25 let věku,
- c) absolventi vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku,
- d) těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu,
- e) fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku,
- f) fyzické osoby starší 50 let věku,
- g) fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíců,
- h) fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc; těmito osobami se rozumí zejména fyzické osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo které v nich žijí, fyzické osoby společensky nepřizpůsobené, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření zabezpečovací

detence a fyzické osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí (Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., § 33).

Na některé skupiny se podíváme nyní trochu blíže.

Občané se zdravotním postižením

Lidé se změněnou pracovní schopností mají vzhledem ke stále většímu důrazu na produktivitu práce a výkon, čím dál menší šanci se uplatnit na trhu práce (Buchtová a kol., 2002, s. 113).

Často se jedná o starší osoby, které po krátké době na hledání zaměstnání rezignují a vytváří si náhradní životní aktivity. Některé zdravotně postižené uchazeče, lze považovat za téměř nezaměstnatelné – jejich pracovní omezení daná zdravotními důvody jsou takového charakteru, že umožňují výkon práce jen za specifických podmínek, např. v chráněných dílnách (Sirovátka, Mareš, 2003, s. 129).

Fyzické osoby do 25 let věku

Absolventi středních škol a učilišť, kteří se ucházejí o své první zaměstnání, jsou v konkurenci s ostatními uchazeči značně znevýhodněni. Nemají praktické zkušenosti a základní pracovní návyky, ale také postrádají určité pracovní kontakty usnadňující lepší orientaci na trhu práce. Pokud si tito mladí lidé ve správném čase neosvojí potřebné pracovní návyky, nebudou schopni pracovat ani v dospělosti a nuda je pak povede k sociálně patologickému chování, k vyřazování ze společnosti (Buchtová a kol., 2002, s. 110).

Mladí lidé se základním nebo nedokončeným vzděláním. U nich jsou nejčastějšími faktory, které podmiňují jejich neúspěch na trhu práce: žádná kvalifikace, nízký věk, neustálenost hodnotového systému, nechť do dalšího vzdělávání, obtížné hledání cíle, netrpělivost a neodpovědnost daná věkem (Dudek, 2006, s. 57).

Absolventi vysokých škol

Nejčastějším problémem, na který absolventi vysokých škol narážejí při hledání zaměstnání, jsou praktické zkušenosti, které těmto absolventům chybějí (Dudek, 2006, 57). Vysoké školy citelně postrádají komunikaci se zástupci zaměstnavatelů, kteří by jim poskytovali informace o budoucích potřebách absolventů (Kuchař, 2007, s. 75).

Uchazeči pečující o děti do 15 let věku

Osoby (převážně ženy) s malými dětmi mají časté pracovní absence, které narušují plynulost pracovního procesu, což snižuje ochotu je zaměstnávat (Buchtová a kol., 2002, s. 113).

Často potřebují tyto osoby pracovní místa se zvláštní úpravou pracovní doby a pracovního režimu. Svou nezanedbatelnou roli hraje i skutečnost, že nemohou vykazovat práci přesčas (Sirovátka, Mareš, 2003, s. 131).

Osoby starší 50 let

Čím je člověk starší, tím pevnější jsou jeho návykové stereotypy, a tím i obtížněji a pomaleji se přizpůsobuje novým životním situacím (Buchtová a kol., 2002, s. 112).

Velmi problematická skupina nezaměstnaných, prožívají hluboce ztrátu zaměstnání, uvědomují si obtížnost hledání zaměstnání s ohledem na svůj věk. Věk může znemožňovat vysoké fyzické nasazení, většinou jsou neochotni ke změně kvalifikace (Dudek, 2006, s. 16).

Praxe úřadů práce ukazuje, že možnost pracovního umístění osob vyšší věkové kategorie je závislá na kvalifikaci a schopnosti adaptovat se na současné požadavky trhu práce. Zároveň je sledován trend, kdy se vzrůstajícím věkem uchazeče o zaměstnání klesá jeho adaptabilita (Sirovátka, Mareš, 2003, s. 132).

Dlouhodobě nezaměstnaní

U dlouhodobě nezaměstnaných hrozí ztráta pracovních návyků, ztráta kontaktu se svou profesí, vytváření sociální a profesní izolace, postupná ztráta schopnosti podat fyzický výkon (Dudek, 2006, s. 58).

Mnoho dlouhodobě nezaměstnaných osob, jsou osoby bez vzdělání. Oprávněné obavy ze ztráty zaměstnání mají lidé s nejnižší kvalifikací. Všechny analýzy přesvědčivě dokazují, že nejvíce zasažení nezaměstnaností jsou právě ti, jejichž kvalifikace je buď žádná, nebo jen velmi nízká (Kuchař, 2007, s. 139).

Občané potřebující zvláštní pomoc

Např. etnické a jiné sociokulturní komunity, mají odlišný způsob života, jiný vztah ke vzdělání, jiné chápání práce a příjmu z práce v životě člověka (Dudek, 2006, s. 58).

3.8. Nezaměstnanost jako šance

Jak již bylo řečeno, nezaměstnanost je složitou a mimořádně obtížnou zátěžovou situací, která velmi často působí na jedince negativně. Nezaměstnanost bere, ale může také za určitých okolností přinášet. Nová tvář nového pohledu na profesní dráhu může dát možnost přemýšlet o možnostech a vlastní příležitosti:

- změnit svojí stávající profesi
- zaměřit se zcela jiným směrem
- začít samostatně podnikat a užít se sám
- poznat nové možnosti
- dále se vzdělávat
- pracovat na svém osobním individuálním rozvoji (Dudek, 2006, s. 19).

Zkušenosti ukazují, že je v nezaměstnanosti i určitá šance spočívající v nových příležitostech, možnosti sebevzdělání a nových pracovních šancích. Samozřejmě za předpokladu nezbytné motivace (Dudek, 2006, s. 20).

3.9. Rekvalifikace

Jedním ze způsobů jak využít nezaměstnanosti a služeb úřadu práce jsou nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a zúčastnit se vhodného rekvalifikačního kurzu.

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace, které zvyšuje šanci k nalezení pracovního uplatnění, případně zlepšit výchozí pozici na trhu práce. Při určování obsahu a rozsahu kvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání (Portál MPSV. *Rekvalifikace [online]*).

Praxe ukazuje, že zájem o rekvalifikaci souvisí se stupněm vzdělání dotyčného uchazeče. Nejmenší zájem o rekvalifikaci byl zaznamenán u osob s velmi nízkou, popř. žádnou kvalifikací a u starších osob. Naopak velký zájem o rekvalifikaci, popř. o další vzdělání je sledován především ze strany absolventů středních škol a učilišť (Sirovátka, Mareš, 2003, s. 134).

Dlouhodobě nezaměstnané osoby projevují relativně velkou ochotu zúčastnit se rekvalifikačního kurzu. Tato ochota je do značné míry odvislá od subjektivního vnímání

situace a pozice na pracovním trhu samotným nezaměstnaných, který musí mít na jedné straně povědomí o nevhodnosti či nedostatečnosti své stávající kvalifikace a na straně druhé musí projevit ochotu tento stav řešit, tzn. musí mít i jakýsi pozitivní aktivní náhled na vlastní profesní budoucnost (Sirovátka, Mareš, 2003, s. 210).

3.10. *Změna bydliště v souvislosti s nezaměstnaností*

Podle výzkumu, který realizoval v roce 2006 Institut pro sociální a ekonomické analýzy, je pro Český národ typické, že si stále ještě nezvykl přizpůsobovat své zaměstnání proměnlivému trhu práce. Stěhování za prací je u nás méně běžné než v západní Evropě. Může za to nefungující trh s byty a neochota lidí riskovat ztrátu zaměstnání. Proto lidé často odmítnou zajímavou práci jen proto, že je v jiném městě (Suchomel, P. *Češi se neradi stěhují za prací [online]*).

Nejrůznější průzkumy potvrzují, že ochota obyvatel ČR dojíždět nebo se dokonce stěhovat za prací je minimální. Jedním z podstatných faktorů, ovlivňující rozhodnutí je, zda se přestěhovat nebo ne, je to, zda dotyčný bydlí ve „vlastním“ nebo v pronájmu.

S ochotou se stěhovat souvisí samozřejmě i věk a rodinný stav uchazečů o zaměstnání. Pro mladé, svobodné lidi mezi 20 – 30 lety je mnohem snadnější se přestěhovat, než pro rodiny s dětmi. Faktorem mající vliv na rozhodnutí, zda se stěhovat nebo ne, je také výše dosaženého vzdělání. Obecně lze říci, že čím je vyšší vzdělání, tím je větší ochota se za prací stěhovat. Ale ani mezi vysokoškoláky se nejedná o moc rozšířenou činnost. (Novinky, Kariéra. *Proč se Češi neradi stěhují za prací [online]*).

3.11. *Nezaměstnanost a sociálně patologické jevy*

Významné procento dlouhodobé nezaměstnanosti má negativní projevy ve vztahu ke společnosti. Takto zasaženou společnost totiž pravděpodobně zasáhne větší výskyt sociálně patologických jevů (kriminalita, prostituce, alkoholismus, závislost na drogách, týrání dětí). Průvodním jevem dlouhodobé nezaměstnanosti je také zvyšování počtu lidí bez domova. Nezaměstnanost a konzumace alkoholu, tvrdých a měkkých drog, sebevraždy a růst kriminality jsou průvodním znakem vysokého procenta tzv. dlouhodobé nezaměstnanosti.

Tímto se nezaměstnanost stává i složitým politickým problémem, a to především tehdy, je-li vysoký výskyt této nezaměstnanosti především v mladší populaci, která je náchylnější k experimentování na poli sociálně patologických jevů, které ohrožují jednotlivce i společnost (Dudek, 2006, s. 17).

4. Nezaměstnanost v regionu Prachatice

4.1. Nezaměstnanost v regionu Prachatice v roce 2008

Protože jsem svůj výzkum realizovala mezi nezaměstnanými osobami v okrese Prachatice, uvádím zde pro informaci vývoj nezaměstnanost v tomto regionu v roce 2007, 2008.

Tabulka č. 1 – Nezaměstnanost v regionu Prachaticko v roce 2007, 2008

Období		31.1.	28.2.	31.3.	30.4.	31.5.	30.6.	31.7.
Uchazeči	2008	1306	1317	1274	1190	1064	1020	1080
	2007	1773	1681	1462	1256	1162	1145	1161
Míra nezam. v %	2008	4,19	4,30	4,09	3,76	3,49	3,37	3,60
	2007	5,76	5,43	4,63	3,94	3,62	3,63	3,80

Období		31.8.	30.9.	31.10.	30.11.	31.12.	průměr
Uchazeči	2008	1099	1129	1120	1211	1422	1186
	2007	1162	1130	1090	1141	1246	1284
Míra nezam. v %	2008	3,66	3,75	3,65	3,93	4,75	3,88
	2007	3,79	3,57	3,32	3,54	3,97	4,08

Nezaměstnanost se v roce 2008 pohybovala od 3,37 % do 4,75 %. Průměrná míra nezaměstnanosti v okrese byla 3,88 %, maximální hodnoty dosáhla v prosinci – 4,75 %, nejvíce uchazečů bylo registrováno také v prosinci – 142 (Portál MPSV. *Zpráva úřadu práce o situaci na trhu práce za rok 2008, [online] s. 14*).

Pro doplnění ještě několik zajímavých údajů k nezaměstnanosti v regionu Prachatice za rok 2008.

Míra nezaměstnanosti v okrese dosahovala v průměru o 0,2 % nižších hodnot než nezaměstnanost v celém Jihočeském kraji.

V porovnání s celkovou nezaměstnaností v České republice byla nezaměstnanost v okrese v průměru o 1,5 % nižší.

Počet uchazečů se pohyboval od 1020 (červen) do 1422 (prosinec). Průměrný počet evidovaných uchazečů byl 1 186, to je o 98 méně než v roce 2007.

Průměrná délka evidence uchazečů, kteří byli k 31. 12. 2008 v evidenci činila 229 dní.

K 31.12.2007 činila délka evidence 267 dní, či-li o 38 dní více než v roce 2008.

Uchazeči pobírající podporu v nezaměstnanosti tvořili v průměru 45,0 % z celkového počtu evidovaných uchazečů. Nejvíce uchazečů (19,7 %) pobíralo podporu v nezaměstnanosti ve výši 2501 – 3500 Kč. V roce 2008 byla průměrná výše měsíčního nároku na podporu v nezaměstnanosti 5 046,- Kč.

V průběhu roku se nově zaevidovalo 3 042 osob. V průměru bylo nově evidováno 254 osob měsíčně.

Vyřazeno bylo celkem 2 857 uchazečů, z toho 1965 (68,8 %) nastoupilo do nového zaměstnání. Průměrně bylo vyřazeno 238 uchazečů za měsíc.

Z celkového počtu tvořili k 31. 12. 2008 nejpočetnější skupinu uchazeči věkové kategorie do 20 – 24 let, podle vzdělání vyučení uchazeči a podle požadovaného zaměstnání (číselník klasifikace KZAM) bylo nejvíce osob ve skupině 8 – obsluha strojů a zařízení.

Podle užšího členění mezi nezaměstnanými převažovali stavební dělníci, administrativní pracovníci, provozní pracovníci stravování, uklížeči a prodavači.

Na konci prosince registroval úřad práce 289 uchazečů se zdravotním postižením (tj. 20,3 % z celkového počtu), 159 absolventů a mladistvých (11,2 %). 399 uchazečů bylo v evidenci déle než 6 měsíců (28,1 % z celkového počtu).

Úřad práce evidoval na konci sledovaného období 317 volných pracovních míst.

To je o 421 míst méně než v roce 2007. Na jedno volné pracovní místo připadalo 4,5 uchazeče. Během sledovaného období bylo nově hlášeno 1 274 volných pracovních míst (v roce 2007 to bylo 1 802 míst). Dle KZAM byla největší poptávka po profesích skupiny 7 - řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři.

V průběhu roku 2008 byl zaznamenán pokles pracovních míst, u rozhodujících zaměstnavatelů se jednalo o pokles u více než poloviny z těchto zaměstnavatelů. Pokles pracovních míst se začal výrazněji projevovat ve 4. čtvrtletí roku 2008, poptávka po pracovní

síle se v průběhu roku 2008 snížila. V roce 2009 se předpokládá stagnace, případné mírné zhoršení hospodářství České republiky z důvodů dopadů celosvětové finanční krize. Poptávka po pracovní síle se nebude vlivem tohoto faktoru zvyšovat, lze očekávat její snižování.

Oprávněné je také očekávání zvýšení míry nezaměstnanosti. Počet volných míst se patrně bude pohybovat na nižších číslech, než tomu bylo v roce

2008. V roce 2008 bylo v průměru 621 volných pracovních míst. Takový počet se pro rok

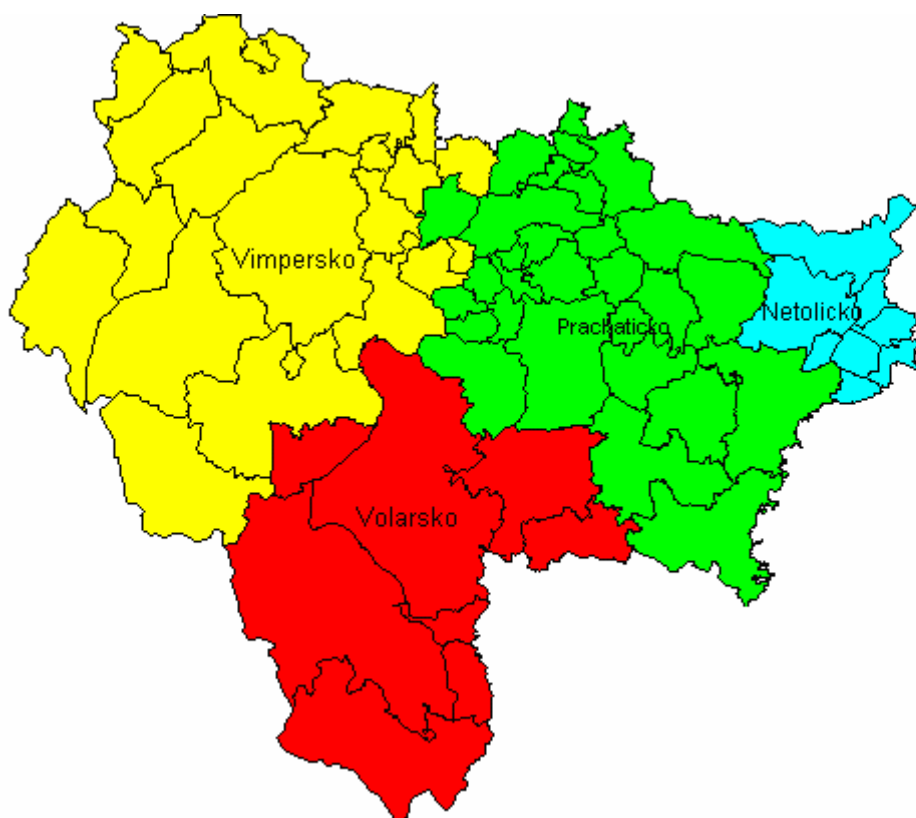
2009 jeví jako nadhodnocený. Spíše se dá očekávat, že počet volných pracovních míst bude v průměru o 50 – 100 míst nižší. V roce 2009 vzhledem k celosvětové finanční krizi a problémům s očekávaným stagnujícím hospodářstvím České republiky se očekává zhoršení vývoje oproti roku 2008

(Portál MPSV. *Zpráva úřadu práce o situaci na trhu práce za rok 2008*, [online] s. 14 - 60).

V důsledku ekonomické krize dochází ke zvyšování nezaměstnanosti i v okrese v Prachaticích. Na konci měsíce ledna 2009 bylo evidováno v evidenci ÚP v okrese Prachaticích 1610 osob, míra nezaměstnanosti byla 5,53%.

Na konci měsíce února činila míra nezaměstnanosti 6,07%, počet evidovaných uchazečů byl 1735 osob (Portál MPSV. *Měsíční zpravodaj MPSV: únor 2009*, [online] s. 5).

grafické znázornění rozdělení okresu podle jednotlivých mikroregionů



PRAKTICKÁ ČÁST

5. Cíl výzkumu a stanovení výzkumných předpokladů

5. 1. Cíl výzkumu

Cílem výzkumu je získat poznatky o skupině nezaměstnaných v regionu Prachatice, především popsat jejich postoje, osobní prožívání nezaměstnanosti a vliv, kterým nezaměstnanost působí na rodinné prostředí.

Zdůvodnění:

Důsledky nezaměstnanosti jsou spojeny s dopady faktu nezaměstnanosti na sociální situaci, chování a postoje nezaměstnaných (i jejich rodin a domácností) a na společenský život. Tyto důsledky jsou rozmanité svým rozsahem i dosahem, protože nezaměstnanost sama o sobě je různého charakteru a samozřejmě je jedinci i různě pocíťována a prožívána. Sociální důsledky jsou mezi sebou úzce propojeny (Krebs, 2007. s. 295).

5. 2. Stanovení výzkumných předpokladů

Předpoklad č. 1:

Předpokládám, že nezaměstnaní pocíťují v důsledku nezaměstnanosti více problémů v partnerském a rodinném životě.

Zdůvodnění:

Ztráta zaměstnání má nepříznivý dopad na rodinu, například v podobě vyhrocení konfliktů mezi členy rodiny (Dudek, 2006, s. 14).

K ověření tohoto předpokladu slouží otázky z dotazníku číslo: 10, 11, částečně otázky 8 a 9.

Předpoklad č. 2:

Předpokládám, že délka nezaměstnanosti má vliv na ochotu ke změně kvalifikace či profese.

Zdůvodnění:

Dlouhodobě nezaměstnané osoby projevují relativně velkou ochotu zúčastnit se rekvalifikačního kurzu. Tato ochota je do značné míry odvislá od subjektivního vnímání situace a pozice na pracovním trhu samotným nezaměstnaných, který musí mít na jedné straně povědomí o nevhodnosti či nedostatečnosti své stávající kvalifikace a na straně druhé musí projevit ochotu tento stav řešit, tzn. musí mít i jakýsi pozitivní aktivní náhled na vlastní profesní budoucnost (Sirovátka, Mareš, 2003, s. 210).

K ověření tohoto předpokladu slouží otázky z dotazníku číslo: 3, 14, 15.

Předpoklad č. 3:

Předpokládám, že nezaměstnanost není dostatečným důvodem pro změnu bydliště.

Zdůvodnění:

Podle výzkumu, který realizoval v roce 2006 Institut pro sociální a ekonomické analýzy, je pro Český národ typické, že si stále ještě nezvykl přizpůsobovat své zaměstnání proměnlivému trhu práce. Stěhování za prací je u nás méně běžné než v západní Evropě. Může za to nefungující trh s byty a neochota lidí riskovat ztrátu zaměstnání. Proto lidé často odmítnou zajímavou práci jen proto, že je v jiném městě (Suchomel, P. *Češi se neradi stěhují za prací [online]*).

K ověření tohoto předpokladu slouží otázky z dotazníku číslo: 16, 17, 18.

6. Metody a techniky výzkumu

6.1. Metody výzkumu

V rámci praktické části své bakalářské práce jsem použila metodu terénního výzkumu, prostřednictvím kterého jsem získávala informace, sloužící k ověření mnou stanovených předpokladů. Na tuto metodu navazuje metoda matematicko – statistická, která získaná data zpracovává.

6.2. Techniky výzkumu

K výzkumu a ověření stanovených předpokladů jsem použila techniky dotazníku.

Dotazník

Cílem dotazníkového šetření je ověření předpokladů č. 1, 2, 3.

Dotazníková metoda je shromažďování informací od dotazovaných osob a je určena pro hromadné získávání údajů (Somr, 2006, s. 16).

Předností dotazníku je možnost oslovení většího počtu respondentů a jeho výsledky lze většinou plně kvantifikovat. Nevýhodou této techniky je, že získané odpovědi mohou mít subjektivní charakter a další nevýhodou je, že nemusí být 100% návratnost dotazníků. Často může dojít ke zkreslení údajů.

Pro svůj výzkum jsem zvolila uzavřené a polouzavřené otázky, kde jsem respondentům poskytla možnost blíže se vyjádřit ke své zvolené odpovědi. Použila jsem i otázky identifikační, které mi posloužili k popisu výzkumného vzorku.

Dotazník má celkem 18 otázek. Přesné znění dotazníku, tak jak s ním pracovaly nezaměstnané osoby, je vložen v příloze této bakalářské práce.

7. Popis terénu a výzkumného vzorku respondentů

7.1. Popis terénu

Svůj výzkum jsem realizovala prostřednictvím Úřadu práce v Prachaticích, který mi díky svým zprostředkovatelům umožnil předání dotazníků nezaměstnaným osobám, které jsou v evidenci úřadu práce v okrese Prachatice.

Okres Prachatice leží v jihozápadní části České republiky. Rozloha okresu je 1375 km², což je 13,7% rozlohy Jihočeského kraje. Počet obyvatel je 51,7 tisíc (nejméně v Jihočeském kraji). Hustota obyvatelstva je 37,6 obyvatel na km². Hustota osídlení je nízká zejména v pohraniční části okresu, kde po odsunu německého obyvatelstva nedošlo k plnému osídlení této oblasti. Obyvatelstvo okresu se na celkovém počtu obyvatelstva Jihočeského kraje podílí 8,2% a počtu celé České republiky 0,3%.

Z pohledu územně správního celku je okres rozdělen do 65 obcí, které mají 254 částí. Statut města má pět obcí. Největší obcí je město Prachatice s více než 12 000 obyvateli. Nejmenší samostatnou obcí jsou Olšovice s 39 obyvateli (Portál MPSV. *Zpráva úřadu práce o situaci na trhu práce za rok 2008, [online] s. 4*).

7.2. Popis výzkumného vzorku respondentů

Svůj výzkum jsem realizovala v měsíci únoru roku 2009 prostřednictvím Úřadu práce v Prachaticích. Díky vedoucímu odboru poradenství, evidence a podpor a zástupci ředitele Mgr. Janu Dudkovi, který mi zajistil prostřednictvím pracovníků zprostředkování zaměstnání distribuci dotazníků pro jednotlivé klienty. Takto bylo možno oslovit větší počet respondentů.

Mezi nezaměstnané v okrese Prachatice bylo rozděleno celkem 80 dotazníků. Z toho se mi vrátilo 77 dotazníků, což je 96,25%. Tuto návratnost považuji za velmi slušnou a je to dáno tím, že nezaměstnaní dostali dotazníky od svých zprostředkovatelů při schůzce na úřadu práce a při další schůzce je měli svému zprostředkovateli vyplněné zase odevzdat. Důvody proč 3 klienti dotazník zpět na úřad práce nevrátili, byla pracovní neschopnost a v jednom případě nástup do zaměstnání. 2 dotazníky jsem musela při zpracování vyřadit, protože byli neúplné. To že uchazeči dostali dotazníky od svých zprostředkovatelů a těm je měli

také vrátit, mohlo poněkud ovlivnit respondenty ve vyplňování, v tom smyslu, že mohli záměrně některé údaje vyplnit jinak, než jak tomu ve skutečnosti je.

Ve své výzkumu pracuji celkem se 75 dotazníky vyplněné nezaměstnanými osobami, které jsou evidovány na Úřadu práce v okrese Prachatice.

8. Prezentace výsledků výzkumu

Otázka č. 1:

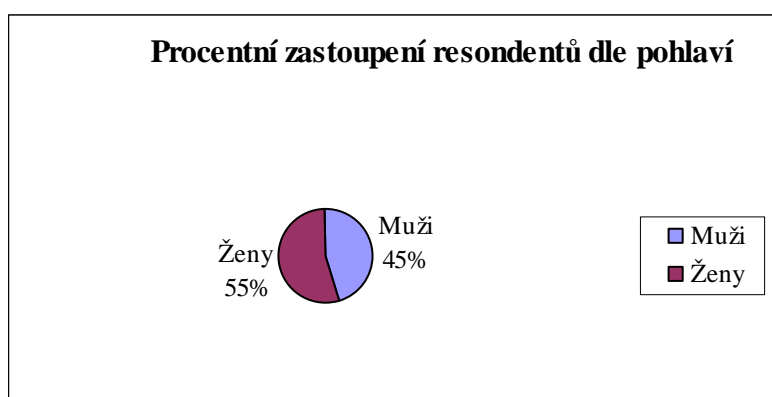
Jaké je Vaše pohlaví?

- a) muž
- b) žena

Tabulka č. 2 - Pohlaví respondentů

Pohlaví respondentů	Počet respondentů	Počet v %
Muži	34	45,3%
Ženy	41	54,7%
Celkem	75	100%

Graf č. 1 - Pohlaví respondentů



Tato otázka je identifikační, uzavřená a slouží k bližšímu seznámení s výzkumným vzorkem.

Mezi respondenty mého dotazníkového šetření je vyšší zastoupení žen, celkem 41 respondentů, tj. 54,7%. Muži jsou zastoupeni 45,3%, tj. 34 mužů.

Vyšší zastoupení žen v mém vzorku respondentů je dáno tím, že i ve skutečnosti je v evidenci úřadu práce v regionu Prachatice více žen než mužů.

Průměrná výše registrované nezaměstnanosti byla v roce 2008 u žen 5,4% a mužů 3,6% (Portál MPSV. *Zpráva úřadu práce o situaci na trhu práce za rok 2008*, [online] s. 14).

Otázka č. 2:

Jaký je Váš věk?

- a) méně než 18 let
- b) 18 - 29 let
- c) 30 – 39 let
- d) 40 – 49 let
- e) 50 a více let

Tabulka č. 3 – Věk respondentů

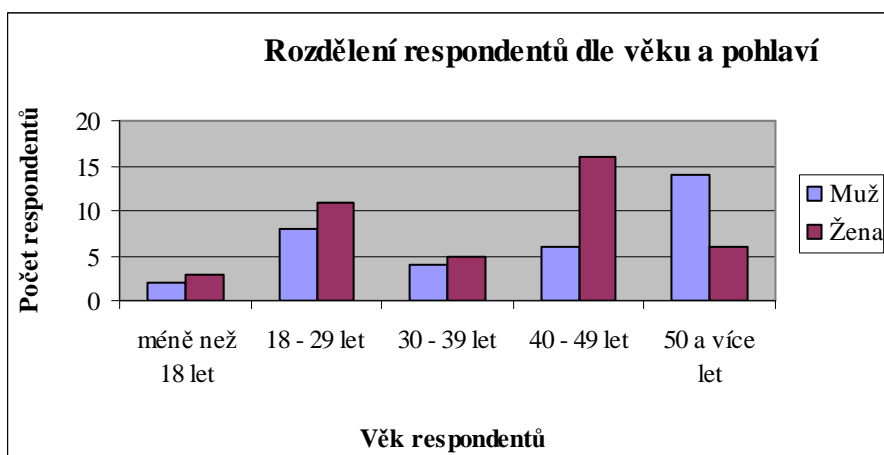
Věk respondentů	Počet respondentů	Počet respondentů v %
Méně než 18 let	5	6,7%
18 – 29 let	19	25,3%
30 – 39 let	9	12%
40 – 49 let	22	29,3%
50 a více let	20	26,7%
Celkem	75	100%

Tato otázka je také identifikační, uzavřená a slouží k bližšímu seznámení s výzkumným vzorkem.

Mezi respondenty podílejících se na mém dotazníkovém šetření je 5 respondentů mladších 18-ti let, 19 respondentů je ve věkovém rozmezí 18-29 let, osoby mezi 30 – 39 rokem jsou v mém vzorku respondentů zastoupeni 9x, 22 osob uvedlo svůj věk mezi 40 – 49 roky a 20 osob je starších 50 let.

Srovnání se statistikami úřadu práce je v tomto ukazateli složitější, z toho důvodu, že úřad práce člení věk na více kategorií, než které jsem já pro svou potřebu uvedla do dotazníku. Úřad práce uvádí, že nejpočetnější skupinu v roce 2008 tvořili uchazeči věkové kategorie 20-24 let. Průměrný věk uchazečů byl v roce 2008 38,3 roků (Portál MPSV. *Zpráva úřadu práce o situaci na trhu práce za rok 2008, [online] s. 18*).

Graf č. 2 – Pohlaví a věk respondentů



Pro zajímavost uvádím graf, kde je přehledně znázorněno srovnání respondentů podle věku a pohlaví. Ve věkové kategorii 40 – 49 let je převažující ženy. Ve věkové skupině nad 50 let je více mužů. V ostatních věkových skupinách není mezi pohlavími žádný převažující rozdíl.

Otázka č. 3:

Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- a) zvláštní
- b) základní
- c) střední odborné – vyučen
- d) střední odborné – maturita
- e) vyšší odborné
- f) vysokoškolské

Tabulka č. 4 – Vzdělání respondentů

Vzdělání respondentů	Počet respondentů	Počet respondentů v %
Zvláštní	3	4%
Základní	15	20%
Vyučen/a	28	37,3%
Maturita	22	29,3%
VOŠ	5	6,7%
VŠ	2	2,7%
Celkem	75	100%

Otázka je identifikační, uzavřená, slouží k bližšímu seznámení s výzkumným vzorkem. Tato otázka zjišťovala, jaké vzdělání mají dotazovaní respondenti. Nejvíce osob, celkem 28 (37,3%) má střední odborné vzdělání ukončené výučním listem. 22 osob (29,3%) má střední odborné vzdělání s maturitou, základní vzdělání uvedlo 15 respondentů (20%).

Úřad práce Prachatice uvádí ve své statistice k 31. 12. 2008 nejvíce uchazečů vyučených a se základním vzděláním (Portál MPSV. *Zpráva úřadu práce o situaci na trhu práce za rok 2008, [online] s. 19*).

Otázka č. 4:

Jak dlouho jste v evidenci úřadu práce?

- a) méně než 6 měsíců
- b) více než 6 měsíců
- c) 12 a více měsíců

Tabulka č. 5 – Délka evidence

Délka evidence	Počet respondentů	Počet respondentů v %
Méně než 6 měsíců	47	62,7%
Více než 6 měsíců	15	20%
12 a více měsíců	13	17,3%
Celkem	75	100%

Tato uzavřená otázka slouží k identifikaci a zároveň je důležitá při ověřování předpokladu číslo 2.

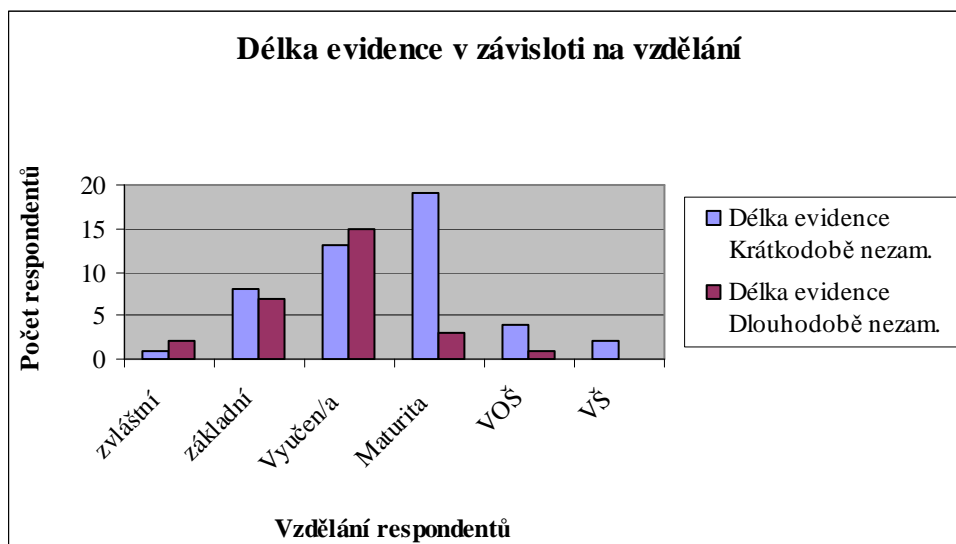
Délka evidence je pro uchazeče velmi zásadní. Nad 6 měsíců evidence se jedná už o dlouhodobou nezaměstnanost. Dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči patří mezi problémové skupiny, kterým je věnována zvláštní pozornost. Čím delší evidence, tím klesá konkurenceschopnost způsobená nevyužíváním svých znalostí a dovedností, zhoršují se důsledky v oblasti psychické, somatické i sociální. Délka evidence sebou přináší také většinou méně optimismu a aktivity.

Mého dotazníkového šetření se zúčastnilo 47 osob krátkodobě nezaměstnaných osob, tzn., že jejich délka evidence je kratší než 6 měsíců. 28 osob, což je 37,3% již spadá do evidence dlouhodobě nezaměstnaných, tzn. délka evidence delší než 6 měsíců.

Průměrná délka evidence uchazečů, kteří byli k 31. 12. 2008 v evidenci činila 229 dní. Kategorie dlouhodobě nezaměstnaných se na celkové nezaměstnanosti podílela 28,1% (Portál MPSV. Zpráva úřadu práce o situaci na trhu práce za rok 2008, [online] s. 20).

Délka evidence respondentů v závislosti na vzdělání

Graf č. 3 – Délka evidence v závislosti na vzdělání



Graf znázorňuje vztah délky evidence a vzdělání respondentů. V mém vzorku dotazovaných je patrné, že převážná část osob, které mají střední odborné vzdělání s maturitou, jsou v evidenci úřadu práce méně než 6 měsíců. U osob, které jsou vyučeny, je zastoupení dlouhodobě i krátkodobě nezaměstnaných přibližně stejné. Ani u dalších skupin rozdělených podle vzdělání jsem neobjevila u mých respondentů zásadní vliv vzdělání na délku evidence.

Otázka č. 5:

Po kolikáté jste v evidenci úřadu práce?

- a) poprvé
- b) podruhé
- c) 3 – 5x
- d) 5 a více krát

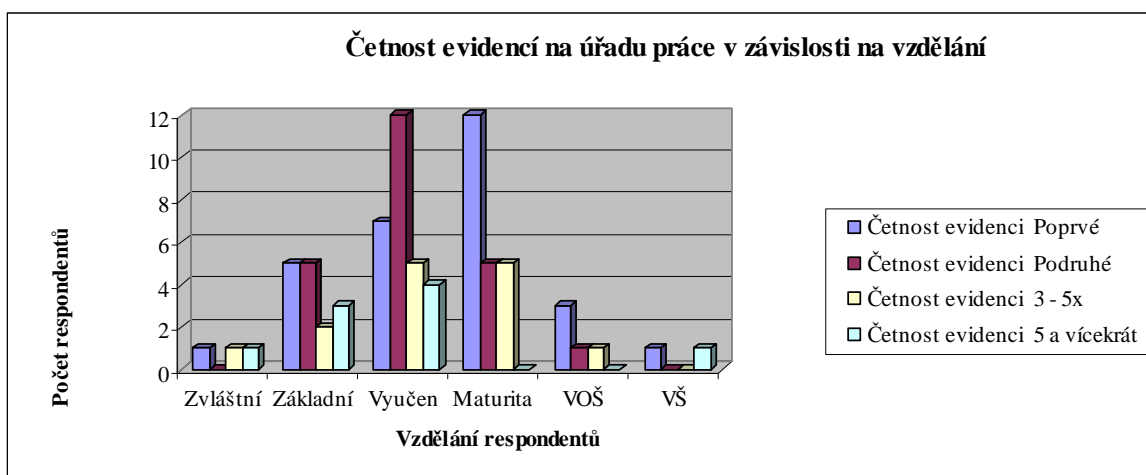
Tabulka č. 6 – Četnost evidencí respondentů

Četnost evidencí na ÚP	Počet respondentů	Počet respondentů v %
Poprvé	29	38,6%
Podruhé	23	30,7%
3 – 5x	14	18,7%
5 a vícekrát	9	12%
Celkem	75	100%

Touto uzavřenou otázkou jsem zjišťovala u respondenta četnost evidencí na úřadu práce. Nejvíce osob, celkem 29 (38,6%), uvedlo, že je v evidenci úřadu práce poprvé. 23 osob (30,7%) se přišlo zaevidovat na úřad práce dvakrát. Mezi 3 až 5 evidencemi uvádí celkem 14 osob (18,7%). 5 a vícekrát bylo v evidenci úřadu práce celkem 9 (12%) z dotazovaných respondentů.

Četnost evidencí na úřadu práce v závislosti na vzdělání

Graf č. 4 – Četnost evidencí respondentů v závislosti na vzdělání



Četnost evidencí na úřadu práce v závislosti na vzdělání (nižší vzdělání je často spojeno s četnější evidencí), který se objevuje v literatuře. Z mého vzorku respondentů není tento předpoklad z literatury zřejmý.

U osob s maturitou převažují osoby s první evidencí. U osob s výučním listem je nejvíce osob podruhé v evidenci.

Otázka č. 6:

Máte nějaké zdravotní omezení? Pokud ano uveďte jaké:

- a) zdravotní znevýhodnění
- b) zdravotní postižení
- c) částečný invalidní důchod
- d) nemám zdravotní omezení

Tabulka č. 7 – Zdravotní stav respondentů

Zdravotní stav respondentů	Počet respondentů	Počet respondentů v procentech
Zdravotní znevýhodnění	6	8%
Zdravotní postižení	2	2,7%
Částečný invalidní důchod	14	18,7%
Zdravotní stav bez omezení	53	70,6%
Celkem	75	100%

Uzavřená otázka ukazuje zdravotní handicapy respondentů.

70,6% (53 dotázaných) má zdravotní stav bez omezení. 18,7% (14 osob) má částečný invalidní důchod, 2,7% (2 respondenti) uvedli zdravotní postižení, 8%, což 6 osob má zdravotní znevýhodnění.

Zdravotní stav uchazeče o zaměstnání je jedním z klíčových předpokladů pro úspěšný pracovní a osobní život. Zdravotně znevýhodněné osoby jsou další skupinou nazývanou jako problémová, kterým je úřadem práce věnována zvláštní pozornost.

Otázka č. 7:

Jak prožíváte svou současnou situaci? Zatrhněte variantu, která Vás nejvíce vystihuje:

- a) věřím, že brzy najdu práci, obavy nemám
- b) občas mě obavy přepadají, ale stále věřím, že brzy budu pracovat
- c) mám velké obavy, zda naleznu novou práci
- d) ani jedna z výše uvedených - napište vlastními slovy

.....

Tabulka č. 8 – Prožívání nezaměstnanosti

Odpovědi respondentů	Počet respondentů	Počet respondentů v procentech
Věřím, že brzy najdu práci	25	33,3%
Občas mě obavy přepadají,	25	33,3%
Mám velké obavy,	23	30,7%
Ani jedna, ... popište	2	2,7%
Celkem	75	100%

Tato otázka je polouzavřená, je svým způsobem pouze informační, ale vypovídá o velmi důležitém aspektu, a to o vnímání současné situace samotným nezaměstnaným.

Z tabulky je zřejmé, že 66,6%, což je 50 respondentů se přiklání k prvním dvěma variantám, které považují za optimistické. Ve čtvrté variantě, kterou si vybrali dva respondenti, aby svými slovy popsali svou současnou situaci, bylo uvedeno v prvním případě: „vhodná práce se pro mě nenajde“, druhý respondent napsal „chci opět zahájit podnikání“.

K optimistickým bych připočetla ještě odpověď respondenta z varianty 4, který uvažuje o podnikání.

Celkově hodnotím pohled nezaměstnaných v regionu Prachatice jako optimistický.

Ještě se podíváme, zda má vliv na „pozitivní náhled“ dotazovaných délka evidence.

Tabulka č. 9 – Vliv délky nezaměstnanosti na prožívání nezaměstnanosti

Odpovědi respondentů	Krátkodobě nezaměstnaní	Dlouhodobě nezaměstnaní
Věřím, že brzy najdu práci	21	4
Občas mě obavy přepadají,	18	7
Mám velké obavy,	7	16
Ani jedna, ... popište	1	1
Celkem	47	28

Dalo by se říci, že krátkodobě nezaměstnaní volili nejčastěji jednu z prvních dvou variant, které považují, jak jsem již uvedla, za optimistické. Takže délka evidence má určitě vliv na to, jak nezaměstnaní svou situaci vnímají a prožívají. To jak se cítí, je totiž pro jejich situaci velmi důležité.

Otázka č. 8:

Máte v souvislosti s nezaměstnaností podporu ve své rodině nebo ve svém nejbližším okolí?

- a) ano
- b) ne

Tabulka č. 10 - Podpora rodiny

Odpovědi respondentů	Počet respondentů	Počet respondentů v procentech
Ano	63	84%
Ne	12	16%
Celkem	75	100%

Tato uzavřená otázka pomáhá k ověření předpokladu č. 1.

Celkem 63 osob, což 84% uvedlo, že má ve své situaci podporu ve své rodině nebo ve svém nejbližším okolí. Pro člověka je tato podpora velmi důležitá. V další otázce se podíváme na to, o jaký druh podpory se u respondentů jedná.

Otázka č. 9:

Pokud jste odpověděl/a na otázku č. 8 ano, uveďte, o jaký typ podpory se jedná:

- a) psychická podpora
- b) finanční a materiální podpora
- c) jiná, uveďte jaká

Tabulka č. 11 - Druh podpory

Odpovědi respondentů	Počet respondentů
Psychická podpora	38
Finanční a materiální podpora	34
Jiná, uveďte jaká	2

Otázka je polouzavřená, je určena pouze pro ty respondenty, kteří mají podporu ve své rodině či ve svém nejbližším okolí a upřesňuje, o jaký typ podpory se jedná, otázka se také vztahuje k předpokladu číslo 1.

Na otázku odpovídalo celkem 63 respondentů, nejčastěji uváděli jako druh podpory psychickou podporu ze strany rodiny nebo nejbližšího okolí, finanční a materiální podpora ihned následuje. Někteří respondenti uvedli v této otázce 2 odpovědi, proto zde nesouhlasí při součtu počet dotazovaných. 2 respondenti, kteří uvedli jiný druh podpory, napsali: „všestranná podpora“.

Otázka č. 10:

Pocítil/a jste v souvislosti s nezaměstnaností nějaké narůstající rodinné či partnerské problémy?

- a) ano
- b) ne
- c) nedokáži posoudit

Tabulka č. 12 - Problémy v rodině nebo mezi partnery

Odpovědi respondentů	Počet respondentů	Počet respondentů v procentech
Ano	29	38,7%
Ne	40	53,3%
Nedokáži posoudit	6	8%
Celkem	75	100%

Tato uzavřená otázka zjišťuje výskyt problémů v rodinném a partnerském soužití v důsledku nezaměstnanosti, otázka ověřuje předpoklad č. 1.

53,3%, což je 40 dotazovaných uvedlo, že nemá v souvislosti s nezaměstnaností problémy v rodině či partnerských vztazích. U téměř 40% respondentů se problémy v důsledku nezaměstnanosti objevily. 8% respondentů nedokáže tuto otázku posoudit.

Zajímavé by bylo podívat se na problémy v rodině v důsledku nezaměstnanosti a délku evidence, zda se problémy v důsledku délky nezaměstnanosti prohlubují či nikoliv.

Tabulka č. 13 - Vztah délky nezaměstnanosti a problémů v rodině nebo mezi partnery

Odpovědi respondentů	Krátkodobě nezaměstnaní	Krátkodobě nezaměstnaní v %	Dlouhodobě nezaměstnaní	Dlouhodobě nezaměstnaní v %
Ano	16	21,3%	13	17,3%
Ne	28	37,4%	12	16%
Nedokáží posoudit	3	4%	3	4%
Celkem	47	62,7%	28	37,3%

Z tabulky je vidět, že 28 osob (37,3%) krátkodobě nezaměstnaných má rodinné či partnerské problémy. U mého vzorku respondentů nelze vysledovat jev, že by dlouhodobě nezaměstnaní měli více problémů v rodinných a partnerských vztazích.

Otázka č. 11:

Pokud jste odpověděl/a na otázku č. 10. ano, uveďte, čeho se problémy nejčastěji týkají:

- a) finanční situace
- b) napětí v rodině
- c) únik k negativním návykům (zvýšená konzumace cigaret, alkoholu, ...)
- d) další, uveďte jaké

Tabulka č. 14 - Druh problémů v rodině či mezi partnery

Odpovědi respondentů	Počet respondentů	Počet respondentů v procentech
Finanční situace	17	58,6%
Napětí v rodině	8	27,6%
Únik k negativním návykům	4	13,8%
Další, uveďte jaké	0	0%
Celkem	29	100%

Tato polouzavřená otázka je určena pro ty respondenty, kteří mají v souvislosti s nezaměstnaností partnerské či rodinné problémy a dává prostor pro pojmenování problémů, vztahuje se k předpokladu číslo 1.

Na otázku odpovídalo 29 respondentů. Nejčastěji byly uváděny problémy týkající se finanční situace (17 dotázaných). Napětí v rodině pociťuje 8 dotázaných a 4 osoby uvedli únik k negativním návykům.

Otázka č. 12:

Kdybyste měl/a možnost dalšího vzdělávání např. formou rekvalifikačního kurzu, případně jiné formy, využil/a byste této možnosti?

a) ano

b) ne

c) nevylučuji tuto možnost, ale zatím jsem o tom neuvažoval/a

Tabulka č. 15 – Otevřenost k dalšímu vzdělávání

Odpovědi respondentů	Počet respondentů	Počet respondentů v procentech
Ano	37	49,3%
Ne	16	21,4%
Nevylučuji tuto možnost, ...	22	29,3%
Celkem	75	100%

Jedná se o uzavřenou otázku, která zjišťuje zájem o další vzdělávání u nezaměstnaných.

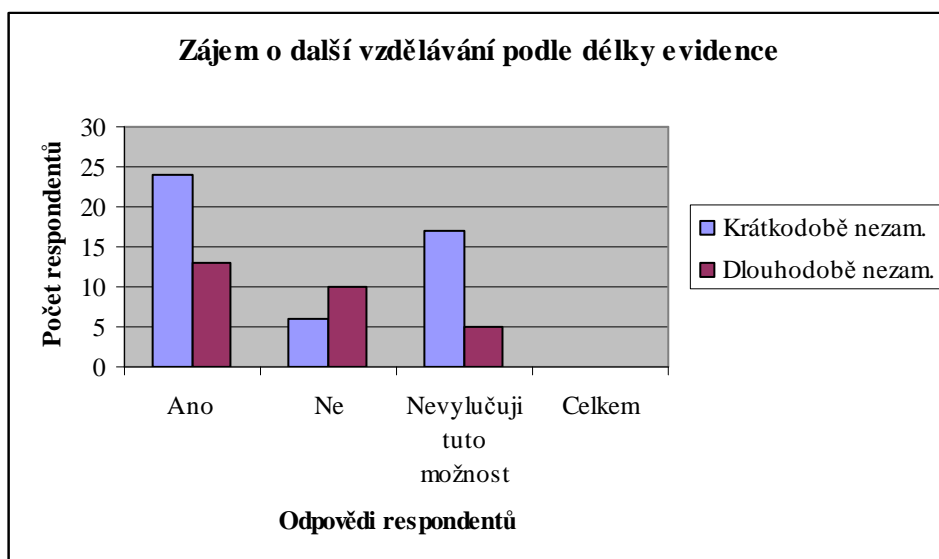
Téměř polovina dotazovaných – 49,3% dotazovaných uvedlo, že kdyby měli možnost dalšího vzdělání, např. formou rekvalifikačního kurzu, tak by této možnosti využili. Téměř 30% tuto možnost nezavrhl, ale ještě o tom nepřemýšleli. 21,4% respondentů nemá zájem o další formy vzdělávání.

Ochota k dalšímu vzdělávání v závislosti na délce nezaměstnanosti

Tabulka č.16 – Vliv délky nezaměstnanosti na ochotu k dalšímu vzdělávání

Odpovědi respondentů	Krátkodobě nezaměstnaní	Krátkodobě nezaměstnaní v %	Dlouhodobě nezaměstnaní	Dlouhodobě nezaměstnaní v %
Ano	24	32%	13	17,3%
Ne	6	8%	10	13,3%
Nevylučuji tuto možnost,...	17	22,7%	5	6,7%
Celkem	47	62,7%	28	37,3%

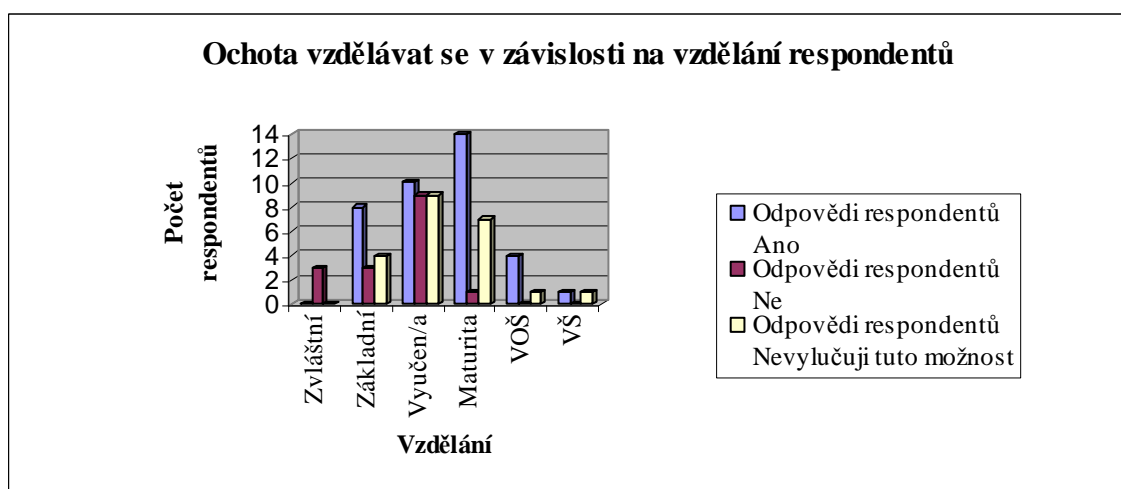
Graf č. 5 - Zájem o další vzdělávání podle délky evidence



Z celkového počtu všech dotazovaných by se dalšího vzdělávání zúčastnilo 32% krátkodobě nezaměstnaných a 17,3% dlouhodobě nezaměstnaných. 22,7% respondentů, kteří jsou v evidenci méně než 6 měsíců nevylučují možnost dalšího vzdělávání, ale zatím o tom neuvažují. Stejnou odpověď uvedlo i 6,7% dlouhodobě nezaměstnaných. Zde se ukazuje, že délka evidence není přímo úměrná ochotě vzdělávat se.

Ochota k dalšímu vzdělávání a dosažené vzdělání respondentů

Graf č. 6 – Ochota vzdělávat se v závislosti na vzdělání respondentů



Z grafu je patrné, že nejvíce osob ochotných dále se vzdělávat nebo změnit svou stávající kvalifikaci je mezi osobami s maturitou, následují osoby s vyučením a za nimi lidé se

základním vzděláním. U těchto 3 skupin je také uváděna často možnost „nevylučuji tuto možnost, ale zatím jsem o tom neuvažoval/a“.

Otázka č. 13:

Pokud jste odpověděl/a v otázce č. 12 ne, zdůvodněte:

- a) nedostatečná nabídka nabízených kurzů/vzdělávání
- b) nedostatečná kvalita nabízených kurzů/vzdělávání
- c) nedostupnost z důvodu vzdálenosti, špatné dopravní obslužnosti
- d) nevyhovující zdravotní stav
- e) obava z nezájmu budoucích zaměstnavatelů
- f) obava z náročnosti kurzu
- g) jiná možnost, uveďte jaká

Tabulka č. 17 – Zdůvodnění nezájmu o další vzdělávání

Odpovědi respondentů	Počet respondentů	Počet respondentů v procentech
Nedostatečná nabídka	2	12,5%
Nedostatečná kvalita	2	12,5%
Nedostupnost	1	6,25%
Nevyhovující zdrav. stav	5	31,25%
Obava z nezájmu zam.	3	18,75%
Obava z náročnosti	1	6,25%
Jiná	2	12,5%
Celkem	16	100%

Otázka je polouzavřená, dává prostor pro zdůvodnění těm respondentům, kteří nemají zájem o další vzdělávání.

Z celkového počtu 16 osob, které uvedli, že by se dalšího vzdělávání nezúčastnili, jsou zaznamenány tyto důvody: nejčastěji byl uveden nevyhovující zdravotní stav, obava z nezájmu zaměstnavatelů. U možnosti jiná, napsal jeden respondent „za dva roky důchod“ a druhý „prostě nemám zájem“.

Otázka č. 14:

Uvažujete, že byste změnil/a svou kvalifikaci či profesi?

- a) ano
- b) ne
- c) nevylučuji tuto možnost, ale zatím jsem o tom neuvažoval/a

Tabulka č. 18 - Zájem o změnu kvalifikace či profese

Odpovědi respondentů	Počet respondentů	Počet respondentů v %
Ano	25	33,3%
Ne	27	36%
Nevylučuji tuto možnost, ...	23	30,7%
Celkem	75	100%

Uzavřená otázka, kterou zjišťují, zda uvažují nezaměstnaní o tom řešit svou současnou situaci změnou své kvalifikace, vztahuje se k předpokladu č. 2.

Na tuto otázku jsou všechny varianty odpovědí zastoupeny přibližně stejně. Podíváme se proto, zda nemá vliv např. délka evidence. Zda se nějak výrazně promítne délka evidence.

Změna kvalifikace a délka evidence respondentů

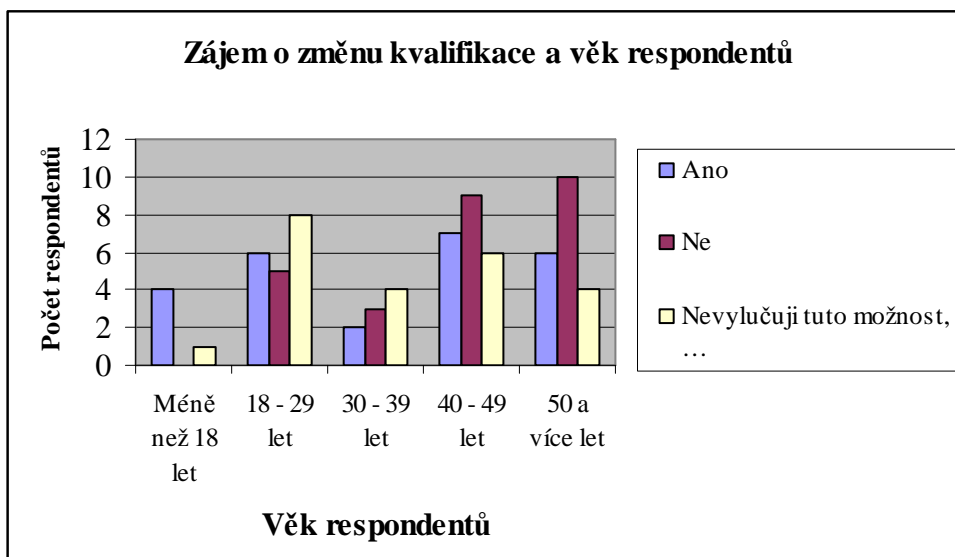
Tabulka č. 19 - Zájem o změnu kvalifikace ve vztahu k délce evidence

Odpovědi respondentů	Krátkodobě nezaměstnaní	Krátkodobě nezaměstnaní v %	Dlouhodobě nezaměstnaní	Dlouhodobě nezaměstnaní v %
Ano	12	16%	13	17,3%
Ne	18	24%	9	12%
Nevylučuji tuto možnost, ...	17	22,7%	6	8%
Celkem	47	62,7%	28	37,3%

Ani u této varianty není nějak výrazně zřetelný vliv délky evidence na ochotu respondentů změnit svou kvalifikaci. Podobné výsledky jsou u skupiny krátkodobě i dlouhodobě nezaměstnaných.

Změna kvalifikace a věk respondentů

Graf č. 7 - Zájem o změnu kvalifikace ve vztahu k věku respondentů



Z grafu je vidět, že nezájem o další vzdělávání mají nejvíce osoby ve věkové kategorii 40 – 49 let a 50 a více let. Jinak nelze vyvodit z mého vzorku respondentů žádný významný závěr.

Otázka č. 15:

Pokud jste v otázce č. 14 odpověděl/a ano, zdůvodněte:

- a) současná kvalifikace není na trhu práce uplatnitelná
- b) současná kvalifikace pro mě není již možná z důvodů zhoršení zdravotního stavu
- c) současná kvalifikace je málo finančně ohodnocena
- d) současná kvalifikace není podle mých představ
- e) jiná, uveďte jaká

.....

Tabulka č. 20 - Zdůvodnění zájmu změnit kvalifikaci či profesi

Odpovědi respondentů	Počet respondentů
Současná kvalif. není na trhu práce uplatnitelná	5
Současná kvalif. není možná z důvodu zhoršení zdravotního stavu	6
Současná kvalif. je málo finančně ohodnocena	5
Současná kvalif. není podle mých představ	7
Jiná, uveďte	2
Celkem	25

Tato polouzavřená otázka zjišťuje důvody respondentů k tomu, že uvažují o změně své kvalifikace, vztahuje se taktéž k předpokladu číslo 2.

Celkem 25 osob, které odpovídají na tuto otázku, uvažují o změně kvalifikace či profese.

Zastoupeny jsou všechny důvody, které jsem uvedla jako možné odpovědi. Přehledně je vyznačeno v tabulce. 2 respondenti uvedli poslední možnost odpovědi – jiná, uveďte

1 osoba uvedla „nemám žádnou“ a druhý respondent napsal „práce prodavačky na 1 směnu není“. Ani u této otázky není žádná odpověď převládající, téměř všechny odpovědi jsou zastoupeny rovnoměrně.

Otázka č. 16:

Jste ochoten/ochotna změnit své místo bydliště kvůli novému zaměstnání?

- a) ano
- b) ne
- c) nevylučuji tuto možnost, ale zatím jsem o tom neuvažoval/a

Tabulka č. 21 - Ochota ke změně bydliště

Odpovědi respondentů	Počet respondentů	Počet respondentů v %
Ano	13	17,3%
Ne	48	64%
Nevylučuji tuto možnost, ...	14	18,7%
Celkem	75	100%

Otázka je uzavřená a zjišťuje, zda jsou nezaměstnaní ochotni se stěhovat za novu práci, vztahuje se k předpokladu číslo 3.

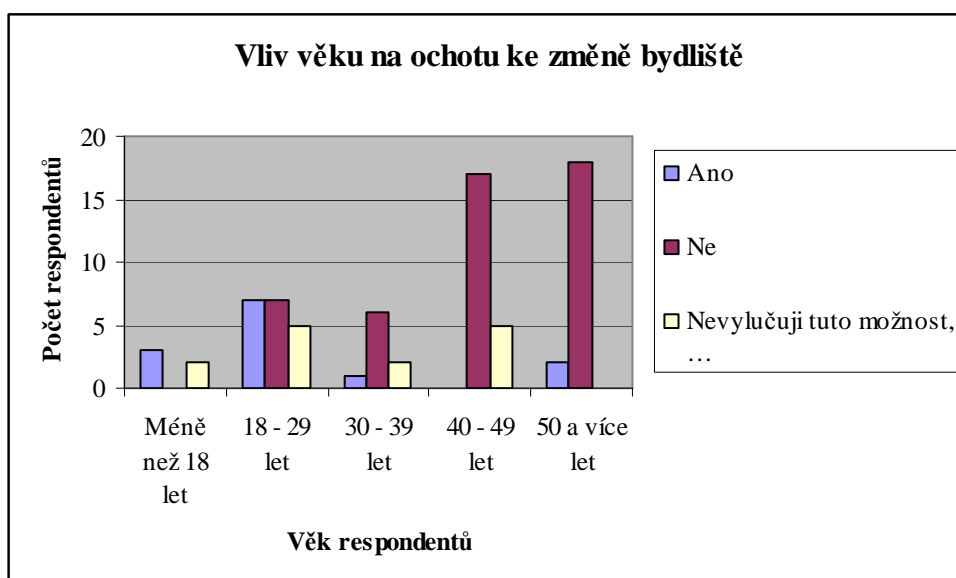
Z vyhodnocení je patrné, že 64%, což je 48 osob z celkového počtu dotazovaných respondentů by se nebylo ochotno kvůli práci stěhovat. 17,3% by změnu bydliště kvůli novému zaměstnání podstoupilo a 18,6% tuto možnost nevyloučilo.

Vztah ochoty ke změně bydliště a věk respondentů

Tabulka č. 22 - Změna bydliště a věk respondentů

Odpovědi respondentů	Méně než 18 let	18 – 29 let	30 – 39 let	40 – 49 let	50 a více let
Ano	3	7	1	0	2
Ne	0	7	6	17	18
Nevylučuji tuto možnost, ...	2	5	2	5	0

Graf č. 8 - Vliv věku na ochotu ke změně bydliště



Má věk respondentů vliv na ochotu ke změně bydliště? To nám ukazují předchozí tabulka a graf. Ochota stěhovat se za novou práci, není zvlášť velká u žádné věkové kategorie, ale nejméně ochotní jsou k této změně lidé nad 40 let věku.

Otázka č. 17:

Pokud jste v otázce č. 16 odpověděl/a ne, uveďte důvod:

- a) zaměstnání manžela/partnera
- b) finanční situace
- c) vzdělání dětí
- d) širší rodina
- e) přátelé
- f) další, uveďte jaké.

.....

Tabulka č. 23 - Zdůvodnění neochoty ke změně bydliště

Odpovědi respondentů	Počet respondentů
Zaměstnání manžela, partnera	20
Finanční situace	10
Vzdělání dětí	2
Širší rodina	13
Přátelé	6
Další, uveďte jaké	3

Tato otázka je polouzavřená a zjišťuji s ní, jaké důvody mají respondenti k tomu, že neuvažují o změně svého bydliště v souvislosti s novým zaměstnáním, slouží k ověření předpokladu číslo 3.

Odpovídalo celkem 47 osob, někdo zaškrtnl více možností, celkem je zaznamenáno 54 odpovědí.

Osoby, které uvedly poslední variantu, kde uvádí jinou odpověď než v nabízených důvodech: 2 osoby napsaly „bydlení“, 1 osoba „věk“, 1 osoba „zdravotní problémy“.

Nejčastějším důvodem bylo uváděno zaměstnání manžela/partnera, poté následuje širší rodina a finanční situace.

Otázka č. 18:

Za jakých podmínek byste byl/a ochoten/ochotna změnit místo svého bydliště v souvislosti se zaměstnáním?

- a) finanční výhodnost
- b) jistota zaměstnání manžela/partnera
- c) kvalita vzdělání dětí
- d) za žádných podmínek bych se nepřestěhoval/a
- e) jiné, uveďte jaké

.....

Tabulka č. 24 - Zdůvodnění ochoty ke změně bydliště

Odpovědi respondentů	Počet odpovědí
Finanční výhodnost	33
Jistota zaměstnání manžela/partnera	12
Kvalita vzdělání dětí	3
Za žádných podmínek bych se nepřestěhoval/a	29
Jiné, uveďte jaké	2

Tato otázka je polouzavřená a dává respondentům prostor vyjádřit se k důvodům, které by je přiměly změnit své bydliště v souvislosti s novým zaměstnáním. Otázka slouží k ověření předpokladu č. 3.

Na otázku odpovídali všichni respondenti, někteří uvedli více variant, takže je na tuto otázku celkem 79 odpovědí. Nejvíce osob uvedlo, že by byly ochotni změnit místo svého bydliště při finanční výhodnosti. Těsně za tímto důvodem byla uváděna možnost, že by se za žádných podmínek nepřestěhovali. 2 osoby uvedly jiný důvod a tím byla v obou případech „práce v zahraničí“.

2 osoby uvedly jiné než nabízené možnosti: 1 respondent „neuvažuji, není to můj případ. 2 osoba uvedla „práce v zahraničí“

9. Shrnutí výsledků výzkumu a ověřování předpokladů

Předpoklad č. 1:

Předpokládám, že nezaměstnaní pocítují v důsledku nezaměstnanosti více problémů v partnerském a rodinném životě.

K ověření tohoto předpokladu slouží otázky z dotazníku číslo: 10, 11, částečně otázky 8 a 9.

V jedné z otázek jsem zjišťovala, zda mají nezaměstnaní podporu ve své současné nelehké situaci u své rodiny či ve svém nejbližší okolí. Vyhodnocení ukázalo, že 84% tuto podporu u svých blízkých má. Považuji tento fakt za velmi pozitivní, protože každá podpora ulehčuje jejich situaci, ale také velmi prospívá psychice jedince. Podpora, kterou dotazovaní uváděli, se týkala psychické i finanční a materiální podpory.

Další otázkou, zaměřenou na rodinné a partnerské soužití, bylo zjištěno, že skoro 54% dotazovaných nepocítilo v souvislosti s nezaměstnaností narůstající rodinné či partnerské problémy, tzn., že u více než poloviny respondentů nebyly zaznamenány (nebo tuto skutečnost neuvedli) narůstající problémy mezi blízkými.

Při vyhodnocování tohoto předpokladu jsem zjistila, že mnou stanovený předpoklad je poměrně široký. Dalším faktorem, který mohl ovlivnit věrohodnost je skutečnost, že otázky tohoto typu spadají do intimní oblasti jedince. Měla jsem zvolit jiný způsob, jak tyto skutečnosti zjišťovat (např. formou opakovaného rozhovoru). Z tohoto důvodu se dá předpokládat, že míra otevřenosti respondentů je menší než u jiných otázek.

Domnívám se, že z těchto důvodů se předpoklad č. 1 u mého vzorku respondentů přímo NEPOTVRDIL.

Za důležitou považuji informaci těch 39% dotazovaných, kteří problémy uvedli, nejčastěji byly zaznamenány problémy týkající se finanční situace, ale bylo uváděno také napětí v rodině.

Vzhledem k tomu, že nezaměstnanost má v současné době rostoucí trend, mizí šance práci získat, dá se předpokládat, že se budou také zhoršovat dopady nezaměstnanosti na partnerský a rodinný život jednotlivce.

Předpoklad č. 2:

Předpokládám, že délka nezaměstnanosti má vliv na ochotu ke změně kvalifikace či profese.

K ověření tohoto předpokladu slouží otázky z dotazníku číslo: 3, 14, 15, částečně 12, 13.

Zjištěné výsledky ukazují, že skoro polovina respondentů má zájem o další vzdělávání a téměř 30% osob možnost dalšího vzdělávání nevylučuje, ale ještě o ní nepřemýšlela.

Ve vztahu k délce evidence se u mého vzorku respondentů ochota k dalšímu vzdělávání projevila. Mezi krátkodobě nezaměstnanými je zaznamenán vyšší zájem (32%), než u skupiny dlouhodobě nezaměstnaných (17,3%). Také je mezi krátkodobě nezaměstnanými více osob, které možnost dalšího vzdělání nevylučují, ale zatím o tom neuvažovali. Oproti tomu tuto variantu uvedlo jen 6,7% dlouhodobě nezaměstnaných.

Nejčastější zdůvodnění nezájmu o další vzdělávání byl nevyhovující zdravotní stav a obava z nezájmu zaměstnavatelů.

Na otázku o změně kvalifikace je mezi krátkodobě nezaměstnanými osobami 24% osob, které o změně kvalifikace neuvažují, na druhou stranu mezi dlouhodobě nezaměstnanými je těchto osob jen 12%. Kladně se ke změně kvalifikace vyjádřilo 16% krátkodobě nezaměstnaných osob a 17,3% dlouhodobě nezaměstnaných jedinců.

Ze zjištěných údajů mi vyplývá, že se u mého vzorku respondentů předpoklad č. 2 NEPOTVRDIL.

Předpoklad č. 3:

Předpokládám, že nezaměstnanost není dostatečným důvodem pro změnu bydliště.

K ověření tohoto předpokladu slouží otázky z dotazníku číslo: 16, 17, 18.

Vyhodnocení dotazníků ukázalo, že 64% osob se není ochotno kvůli novému zaměstnání přestěhovat. 18,6% tuto možnost nevyklučuje a 17,3% souhlasilo se změnou bydliště.

Jak bylo zjištěno vyšší věkové kategorie (nad 40 let) byly ke změně bydliště nejméně nakloněny.

Jako nejčastějšími důvody při nesouhlasu se změnou bydliště bylo uváděno zaměstnání manžela/partnera, širší rodina a finanční situace.

Někteří dotazovaní by se byli ochotni přestěhovat při finanční výhodnosti nového zaměstnání.

Poměrně dost osob, také uvedlo, že by se nepřestěhovalo za žádných podmínek.

Ze zaznamenaných důvodů je patrné, že se předpoklad č. 3 u mého vzorku respondentů POTVRDIL.

Závěr

Nezaměstnanost je v současné době „strašákem“, z kterého mají obavy i lidé, kteří se ještě donedávna cítili, co se týče svého zaměstnání, v bezpečí. Dnes si nemůže být jistý téměř nikdo a další situace závisí na tom, jak se bude vyvíjet celosvětová ekonomika nadále a jak na to budou jednotlivé státy a trhy reagovat. Jedná se o celospolečenský problém, který musí řešit každá společnost, jednotlivcem počínaje a státem konče.

Jak jsem již psala v úvodu, pracuji několik let s nezaměstnanými v rámci projektů financovaných z Evropské unie. Jsem ráda, že mohu lidem, kteří se bez zaměstnání ocitnou, pomoci touto formou. Vždy volím ke každému jedinci individuální přístup a snažím se jeho situaci řešit na míru jeho konkrétnímu stavu a potřebám. Z každého nástupu do zaměstnání, zahájení podnikatelské činnosti, mám stále velkou radost a jsem ráda, pokud se na tom mohu alespoň částečně podílet. V nadcházejícím období, bohužel, je a bude situace složitější, protože volná pracovní místa ubývají a není příliš šancí na uplatnění osob, které práci hledají. Naštěstí existují různé nástroje, které můžeme využít a tím situaci nezaměstnaným ulehčit.

Jak jsem popisovala v teoretické části, nezaměstnanost má vliv na všechny oblasti života člověka. Je to sociální jev, který ovlivňuje život jedince i jeho nejbližší okolí.

V praktické části jsem si dala za cíl získat poznatky o skupině nezaměstnaných v regionu Prachatice, co se týče jejich postojů, osobního prožívání nezaměstnanosti a vlivu na rodinné prostředí. Chtěla jsem zjistit, jak vidí a vnímá svou situaci a problémy skupina lidí, kteří mají stejný handicap – nezaměstnanost, a můj cíl se mi podařilo zrealizovat. I když se všechny mnou stanovené předpoklady nepotvrdily, jsou pro mně zjištěné informace velmi důležité. Některé z nich využiji ve svém zaměstnání.

Celkově bylo psaní této bakalářské práce pro můj osobní i pracovní život velmi přínosné a užitečné. Budu velmi ráda, když práce poslouží i jiným zájemcům o tuto problematiku.

Seznam zdrojů

Knižní zdroje:

BUCHOVÁ, Božena, a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.

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

DUDEK, Jan. *Profesní poradenství pro nezaměstnané*. Neuvedno: Vydáno jako studijní materiál v rámci realizace projektu Vzdělávání lektorů a konzultantů, 2006.

ISBN nevedeno.

KREBS, Vojtěch, a kol. *Sociální politika*. Praha: ASPI, 2007. ISBN 978-80-7357-276-1.

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

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. ISBN 80-901424-9-4.

SIROVÁTKA, Tomáš, MAREŠ, Petr. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masaryková univerzita, 2003. ISBN 80-210-3048-8.

SOMR, Miroslav. *Úvod do metodologie a metod výzkumu*. České Budějovice: Vlastimil Johanus TISKÁRNA, 2006. ISBN 80-239-8227-3.

TAJANOVSKÁ, Andrea, a kol. *Podnikání bez překážek*. České Budějovice: ABBA Design, 2006. ISBN 80-239-8280-X.

TOMEŠ, Igor. *Sociální politika: teorie a mezinárodní zkušenost*. Praha: Socioklub, 2001. ISBN 80-86484-00-9.

Internetové a jiné zdroje:

Portál MPSV : Rekvalifikace [online]. 2007 [cit. 2009-03-01]. Dostupné z www: <<http://portal.mpsv.cz/sz/local/ot-info/rekvalifikace>>.

Portál MPSV : Měsíční zpravodaj [online]. 2009 [cit. 2009-03-01]. Dostupné z www: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/pt_info/statistiky/zpravodaj/rok_2009/09_02.pdf>.

Portál MPSV: Zpráva úřadu práce o situaci na trhu práce [online]. 2009 [cit. 2009-03-01].

Dostupné z www:

<http://portal.mpsv.cz/sz/local/pt_info/statistiky/zprsituace/ptokres1208_zk.pdf>.

Novinky: Proč se Češi neradi stěhují za prací [online]. 2007 [cit. 2009-03-01]. Dostupné z

www: <<http://www.novinky.cz/kariera/105418-proc-se-cesi-neradi-stehuji-za-praci.html>>.

SUCHOMEL, Petr. *Češi se neradi stěhují za prací* [online]. Praha: Institut pro sociální a

ekonomické analýzy, 2006 [cit. 2009-03-01]. Dostupné z www: <[\[isea-cz.dnh.cz/Aktuality/Posledniclankyakomentare\]\(http://isea-cz.dnh.cz/Aktuality/Posledniclankyakomentare\)>.](http://isea-</p></div><div data-bbox=)

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.

Seznam tabulek a grafů

Tabulky

- Tabulka č. 1 – Nezaměstnanost v regionu Prachaticko v roce 2007, 2008
- Tabulka č. 2 - Pohlaví respondentů
- Tabulka č. 3 – Věk respondentů
- Tabulka č. 4 – Vzdělání respondentů
- Tabulka č. 5 – Délka evidence
- Tabulka č. 6 – Četnost evidencí respondentů
- Tabulka č. 7 – Zdravotní stav respondentů
- Tabulka č. 8 – Prožívání nezaměstnanosti
- Tabulka č. 9 – Vliv délky nezaměstnanosti na prožívání nezaměstnanosti
- Tabulka č. 10 - Podpora rodiny
- Tabulka č. 11 - Druh podpory
- Tabulka č. 12 - Problémy v rodině nebo mezi partnery
- Tabulka č. 13 - Vztah délky nezaměstnanosti a problémů v rodině nebo mezi partnery
- Tabulka č. 14 - Druh problémů v rodině či mezi partnery
- Tabulka č. 15 – Otevřenost k dalšímu vzdělávání
- Tabulka č.16 – Vliv délky nezaměstnanosti na ochotu k dalšímu vzdělávání
- Tabulka č. 17 – Zdůvodnění nezájmu o další vzdělávání
- Tabulka č. 18 - Zájem o změnu kvalifikace či profese
- Tabulka č.19 - Zájem o změnu kvalifikace ve vztahu k délce evidence
- Tabulka č. 20 - Zdůvodnění zájmu změnit kvalifikaci či profesi
- Tabulka č. 21 - Ochota ke změně bydliště
- Tabulka č. 22 - Změna bydliště a věk respondentů
- Tabulka č. 23 - Zdůvodnění neochoty ke změně bydliště
- Tabulka č. 24 - Zdůvodnění ochoty ke změně bydliště

Grafy

- Graf č. 1 - Pohlaví respondentů
- Graf č. 2 – Pohlaví a věk respondentů
- Graf č. 3 – Délka evidence v závislosti na vzdělání
- Graf č. 4 – Četnost evidencí respondentů v závislosti na vzdělání

Graf č. 5 - Zájem o další vzdělávání podle délky evidence

Graf č. 6 – Ochota vzdělávat se v závislosti na vzdělání respondentů

Graf č. 7 - Zájem o změnu kvalifikace ve vztahu k věku respondentů

Graf č. 8 - Vliv věku na ochotu ke změně bydliště

PŘÍLOHOVÁ ČÁST

Dotazník

Vážený respondente, předložený dotazník je součástí mé bakalářské práce na Pedagogické fakultě Jihočeské univerzity, obor Sociální pedagogika.

Žádám Vás o vyplnění tohoto dotazníku. Výsledky šetření jsou zcela anonymní a budou využity pouze pro účely mé bakalářské práce na téma nezaměstnanost.

Při vyplňování dotazníku bych chtěla poprosit o pravdivé a úplně odpovědi na všechny otázky. Vybranou odpověď, prosím zakroužkujete.

Předem děkuji za spolupráci

Marie Holubová

1. Jaké je Vaše pohlaví?
 - a) muž
 - b) žena

2. Jaký je Váš věk?
 - a) méně než 18 let
 - b) 18 - 29 let
 - c) 30 – 39 let
 - d) 40 – 49 let
 - e) 50 a více let

3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?
 - a) zvláštní
 - b) základní
 - c) střední odborné – vyučen
 - d) střední odborné – maturita
 - e) vyšší odborné
 - f) vysokoškolské

4. Jak dlouho jste v evidenci úřadu práce?
 - a) méně než 6 měsíců
 - b) více než 6 měsíců
 - c) 12 a více měsíců

5. Po kolikáté jste v evidenci úřadu práce?
 - a) poprvé
 - b) podruhé
 - c) 3 – 5x
 - d) 5 a více krát

6. Máte nějaké zdravotní omezení? Pokud ano uveďte jaké:
 - a) zdravotní znevýhodnění
 - b) zdravotní postižení
 - c) částečný invalidní důchod
 - d) nemám zdravotní omezení

7. Jak prožíváte svou současnou situaci? Zatrhněte variantu, která Vás nejvíce vystihuje:
- a) věřím, že brzy najdu práci, obavy nemám
 - b) občas mě obavy přepadají, ale stále věřím, že brzy budu pracovat
 - c) mám velké obavy, zda naleznu novou práci
 - d) ani jedna z výše uvedených - napište vlastními slovy
-
8. Máte v souvislosti s nezaměstnaností podporu ve své rodině nebo ve svém nejbližším okolí?
- a) ano
 - b) ne
9. Pokud jste odpověděl/a na otázku č. 8 ano, uveďte o jaký typ podpory se jedná:
- a) psychická podpora
 - b) finanční a materiální podpora
 - c) jiná, uveďte jaká
10. Pocítil/a jste v souvislosti s nezaměstnaností nějaké narůstající rodinné či partnerské problémy?
- a) ano
 - b) ne
 - c) nedokáži posoudit
11. Pokud jste odpověděl/a na otázku č. 10. ano, uveďte čeho se problémy nejčastěji týkají:
- a) finanční situace
 - b) napětí v rodině
 - c) únik k negativním návykům (zvýšená konzumace cigaret, alkoholu, ...)
 - d) další, uveďte jaké
-
12. Kdybyste měl/a možnost dalšího vzdělávání např. formou rekvalifikačního kurzu, případně jiné formy, využil/a byste této možnosti?
- a) ano
 - b) ne
 - c) nevylučuji tuto možnost, ale zatím jsem o tom neuvažoval/a
13. Pokud jste odpověděl/a v otázce č. 12 ne, zdůvodněte:
- a) nedostatečná nabídka nabízených kurzů/vzdělávání
 - b) nedostatečná kvalita nabízených kurzů/vzdělávání
 - c) nedostupnost z důvodu vzdálenosti, špatné dopravní obslužnosti
 - d) nevyhovující zdravotní stav
 - e) obava z nezájmu budoucích zaměstnavatelů
 - f) obava z náročnosti kurzu
 - g) jiná možnost, uveďte jaká
-

14. Uvažujete, že byste změnil/a svou kvalifikaci či profesi?
- a) ano
 - b) ne
 - c) nevylučuji tuto možnost, ale zatím jsem o tom neuvažoval/a
15. Pokud jste v otázce č. 14 odpověděl/a ano, zdůvodněte:
- a) současná kvalifikace není na trhu práce uplatnitelná
 - b) současná kvalifikace pro mě není již možná z důvodů zhoršení zdravotního stavu
 - c) současná kvalifikace je málo finančně ohodnocena
 - d) současná kvalifikace není podle mých představ
 - e) jiná, uveďte jaká
-
.....
16. Jste ochoten/ochotna změnit své místo bydliště kvůli novému zaměstnání?
- a) ano
 - b) ne
 - c) nevylučuji tuto možnost, ale zatím jsem o tom neuvažoval/a
17. Pokud jste v otázce č. 16 odpověděl/a ne, uveďte důvod:
- a) zaměstnání manžela/partnera
 - b) finanční situace
 - c) vzdělání dětí
 - d) širší rodina
 - e) přátelé
 - f) další, uveďte jaké
-
18. Za jakých podmínek byste byl/a ochoten/ochotna změnit místo svého bydliště v souvislosti se zaměstnáním?
- a) finanční výhodnost
 - b) jistota zaměstnání manžela/partnera
 - c) kvalita vzdělání dětí
 - d) za žádných podmínek bych se nepřestěhoval/a
 - e) jiné, uveďte jaké
-