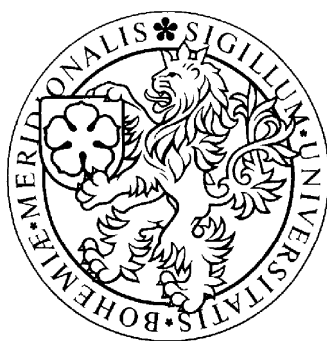


Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Teologická fakulta
Katedra praktické teologie



Bakalářská práce

VLIV NEZAMĚSTNANOSTI NA ŽIVOT ČLOVĚKA

Vedoucí práce: Ing. Jaroslav Šetek, Ph.D.

Autor práce: Dana Klimentová
Studijní obor: Sociální a charitativní práce
Forma studia: kombinovaná
Ročník: III.

2010

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

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.

1-1-2010

.....

Děkuji vedoucímu bakalářské práce Ing. Jaroslavu Šetkovi, Ph.D.
za cenné rady, připomínky a metodické vedení práce.

OBSAH

OBSAH	4
ÚVOD	6
TEORETICKÁ ČÁST	8
1 DEFINICE PRACOVNÍ ČINNOSTI	8
1.1 RŮZNÉ POHLEDY NA PRACOVNÍ ČINNOST	8
1.1.1 <i>Historický pohled na práci člověka</i>	9
1.1.2 <i>Genetický pohled na práci člověka</i>	9
1.1.3 <i>Společenský pohled na práci člověka</i>	9
1.1.4 <i>Řídící pohled na práci člověka</i>	10
1.1.5 <i>Psychologický pohled na práci člověka</i>	10
1.1.6 <i>Křesťanský pohled na práci člověka</i>	10
2 VÝZNAM PRÁCE V ŽIVOTĚ ČLOVĚKA	12
2.1 MOTIVACE K PRÁCI	12
2.2 POTŘEBY USPOKOJOVÁNY ZAMĚSTNÁNÍM	13
2.3 FORMUJÍCÍ ÚČINEK PRÁCE NA OSOBNOST ČLOVĚKA.....	13
3 NEZAMĚSTNANOST	15
3.1 TYPY DĚLENÍ NEZAMĚSTNANOSTI.....	16
3.2 VLIV NEZAMĚSTNANOSTI NA LIDSKÝ ŽIVOT	18
3.2.1 <i>Rozbití časové struktury dne a smysluplného plánování času</i>	18
3.2.2 <i>Sociální izolace plynoucí ze ztráty sociálních kontaktů</i>	19
3.2.3 <i>Ztráta participace na cílech širších skupin a společenství</i>	19
3.2.4 <i>Ztráta statusu, sociální důstojnosti a prestiže</i>	19
3.2.5 <i>Rozpad rodinných vztahů, změny postavení v rodině</i>	20
3.2.6 <i>Nemožnost účasti na spotřebě a změna životní úrovně</i>	21
3.2.7 <i>Důsledky nezaměstnanosti na psychické a fyzické zdraví</i>	21
3.3 RIZIKOVÉ SKUPINY OHROŽENÉ NEZAMĚSTNANOSTÍ	25
3.4 STRATEGIE ZVLÁDÁNÍ NEZAMĚSTNANOSTI A POMOC POSKYTOVANÁ NEZAMĚSTNANÝM.....	26
EMPIRICKÁ ČÁST	31

4. VÝZKUMNÁ ZPRÁVA.....	31
4.1 VÝZKUMNÝ PROBLÉM A STANOVENÍ HYPOTÉZ.....	31
4.1.1 <i>Struktura výzkumných otázek.....</i>	32
4.2 METODOLOGIE VÝZKUMU	32
4.2.1 <i>Výzkumná technika.....</i>	33
4.2.2 <i>Rozhovor.....</i>	33
4.2.3 <i>Procedury sběru dat.....</i>	33
4.2.4 <i>Charakteristika výzkumného souboru</i>	34
4.3 VYHODNOCENÍ ROZHovorŮ.....	35
4.4 DISKUZE.....	40
ZÁVĚR.....	43
POUŽITÉ ZDROJE.....	46
SEZNAM TABULEK	49
SEZNAM PŘÍLOH.....	49
PŘÍLOHA Č. I	50
ABSTRAKT	51
ABSTRACT	52

ÚVOD

Člověk byl statisíce let součástí zvířecí říše a byla to práce, která ho z ní vymanila, pomohla mu podrobit si přírodu a vytvořit lidskou společnost. (Růžička, Matoušek, 1963, s.19) Rozvíjela člověka a jeho pokroky závislé na jeho práci ovlivnily rozvoj celé lidské společnosti. (Bureš, 1981)

Téma vlivu nezaměstnanosti a významu práce v životě člověka jsem zvolila proto, že pracuji již několik let na úřadu práce a denně se setkávám s mnoha lidmi, kteří mají velice odlišný postoj k práci, a tím je i nezaměstnanost zasahuje jiným způsobem. V současné době je toto téma velmi diskutované a to vzhledem k faktu, že dopady ekonomické recese, která postihla svět od roku 2008, jsou především v oblasti nezaměstnanosti. V České republice bylo ve 4. čtvrtletí 2009 7,3% lidí bez práce a i velká města, pro která nezaměstnanost nepředstavovala výraznější problém, např. Plzeň, řeší nezaměstnanost na hranici rekordních 8%.¹ Nezaměstnanost a význam práce v životě člověka je tedy téma velice aktuální a je mu třeba věnovat zvýšenou pozornost.

Cílem této bakalářské práce je zjištění vlivu nezaměstnanosti na život člověka, ale také to, jaký má pro člověka význam práce v jeho životě. Zabývá se také zkoumáním toho, jaký vliv na odlišnost vnímání nezaměstnanosti na základě faktorů, kterými jsou věk, pohlaví, délka nezaměstnanosti nebo vzdělání.

Úkolem práce je na základě prostudované literatury ukázat problematiku pracovní činnosti a nezaměstnanosti v širším teoretickém rámci. Pro pochopení celé problematiky je důležité se zabývat různými úhly pohledu na pracovní činnost a popsat, jakým způsobem práce ovlivňuje formování člověka, jeho psychiky a osobnosti, ale samozřejmě také to, jaký je její význam v životě člověka. Práce dále vysvětluje pojem nezaměstnanost, především pak rozlišuje její druhy a příčiny.

Empirická část si klade za cíl pomocí polostandardizovaného rozhovoru zkoumat, jaký je rozdíl mezi jednotlivými respondenty v jejich vztahu k práci.

¹ Internetové stránky Českého statistického úřadu. [online]. 2009 [cit. 2010-03-15]. Dostupné z: <<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam020510.doc>>.

Zajímalo mě, jaké mají nezaměstnaní zkušenosti s institucemi, které by jich v jejich situaci měly poskytovat pomoc; co bylo příčinou ukončení jejich zaměstnání, jestli se opravdu jedná podle převážného názoru veřejnosti o to, že se nezaměstnaní prostě rozhodnou přestat pracovat a žít na úkor společnosti a nechávají se živit sociálními dávkami.

Prostřednictvím rozhovorů s některými z mých klientů jsem zkoumala, jaká je skutečnost a zda by bylo možné v práci s nimi něco změnit k lepšímu nebo zda by v případě nezaměstnanosti bylo možné hovořit o něčem takovém jako je její prevence.

Teoretická část

1 DEFINICE PRACOVNÍ ČINNOSTI

Cílená pracovní činnost odlišuje člověka od ostatních tvorů. Jak píše Bureš (1981, s.11): „Člověk je tvor, který není závislý pouze na pasivní adaptaci na své prostředí, vyniká nad ostatní tvory právě tím, že si své životní prostředí může sám vytvářet.“

Giddens (1999, s. 309) uvádí: „Práci obecně, ať placenou či neplacenou, můžeme definovat jako vykonávání úkolů vyžadujících mentální a fyzické úsilí, jehož cílem je výroba zboží a služeb k uspokojování lidských potřeb. Za zaměstnání považujeme takovou práci, která se děje výměnou za pravidelnou mzdu či plat. Práce je ve všech kulturách základem ekonomiky. Instituce, které zajišťují výrobu a směnu zboží a služeb, vytvářejí ekonomický systém.“

Práci je myšlena činnost člověka, která se odehrává mimo jeho zaměstnání např. činnosti vykonávané ve vlastní domácnosti, formy svépomocné činnosti i mimo domácnost, směna kradeného zboží, poskytnutí služeb placených penězi, zbožím či protislužbou v tzv. neformální ekonomice, která není monitorována úřady. Pod pojem práce lze zařadit i dobrovolnou práci, která má velký význam hlavně pro charitativní organizace. (Giddens, 1999)

1.1 Různé pohledy na pracovní činnost

Pracovní činnost, její podmínky a průběh jsou předmětem zájmu mnoha vědních oborů. Fyzika vyjadřuje práci jako účinek síly nebo silového pole a zaznamenává ji v daných fyzikálních jednotkách. Ekonomie se zabývá prací jako takovou se zaměřením na její společenský účinek, čímž se od ostatních vědních oborů odlišuje, neboť ty zkoumají jen určitou složku práce. Lékařství posuzuje práci především z hlediska fyzického i psychického vlivu pracovního procesu a prostředí na zdravotní stav člověka. Fyziologie práce zase zkoumá výkon celého lidského organismu při pracovní činnosti a jejího působení na jeho tělo nebo jeho jednotlivé orgány. (Růžička, Matoušek, 1963, s. 19-22)

1.1.1 Historický pohled na práci člověka

Práce měla trvalý význam na vyčlenění člověka z živočišné říše. Pracovní činnost byla důsledkem mimořádně vysoké schopnosti člověka přizpůsobovat se změnám přírodních podmínek a zdokonalování se v této schopnosti tak člověku umožnilo nejen jeho větší šance na přežití, ale zároveň i lepší životní podmínky celého druhu. Postupem času se tato schopnost přizpůsobení změnila na schopnost přizpůsobit si přírodu prostřednictvím nástrojů a zdokonalování jejich výroby. Zlepšením dorozumívacích dovedností a sdružováním lidí do skupin dochází také v práci k zdokonalování a rozšíření rozmanitosti podle stále vzrůstajících a rozmanitějších lidských potřeb k uspokojení. (Růžička, 1972)

1.1.2 Genetický pohled na práci člověka

Růžička (1972, s. 17) uvádí: „*Ústřední formou životního projevu je činnost. U člověka je účelová a cílevědomá. Její stavba zahrnuje společenskou zkušenost, kterou si každý jedinec osvojuje v průběhu dětství a mládí.*“ V této době se člověk vyvíjí nejen po stránce biologické, ale i společenské, kdy si osvojuje základy běžných činností a interpersonálních vztahů nápodobou a výchovou a to aktivním nebo pasivním způsobem a tím dochází k socializaci a sociální adaptaci.

K rozvoji v dětství a mládí dochází prostřednictvím hry, která je spontánním napodobováním, kterým si člověk osvojuje určité vlastnosti, dovednosti a postoje používané dospělými při výkonu pracovní činnosti, a dále učením, které je cílevědomou činností, při které se člověk připravuje pro výkon budoucího povolání a začlenění do společnosti. Začleněním člověka do pracovního procesu však nekončí proces adaptace na práci a její proměny ovlivněné změnou pracovních podmínek, prostředků i náplní práce ovlivnitelné proměnlivostí společenských potřeb. (Růžička, 1972)

1.1.3 Společenský pohled na práci člověka

Společenský pohled na práci je ovlivněn hodnotovou charakteristikou práce a jejím hodnocením ve společnosti. Výkon určitého povolání s sebou nese určitou představu společnosti o zařazení člověka v její hierarchii a vytvoření vlastního individuálního hodnocení práce. (Tomšík, 1989)

1.1.4 Řídící pohled na práci člověka

Významný vliv na řízení pracovní činnosti má uspořádání jednotlivých opatření k dosažení souladu pracovních podmínek a prostředků potřebných pro výkon činnosti a postupů používaných pro řízení organizace tak, aby bylo dosaženo co největší efektivity při naplňování cílů organizace. (Tomšík, 1989; Růžička, 1972)

1.1.5 Psychologický pohled na práci člověka

Psychologie práce zkoumá pracovní činnost a to hlavně z hlediska jejího vlivu na člověka. Zabývá se především celkovým vztahem působení psychických vlastností, které mu umožňují pracovat a vlivů práce, pracovních podmínek a postupů, které na jeho psychiku během pracovního procesu působí a jakým způsobem se odrážejí v jeho vědomí a prožívání. Dále je předmětem psychologického zkoumání uplatnění zákonitostí pracovní činnosti prožívání a jednání, ale také za jakých objektivních podmínek, je z hlediska psychologického, pracovní prostředí pro člověka nejpříznivější. (Růžička, Matoušek, 1961, s. 22)

Z psychologického hlediska můžeme pracovní činnost vymezit tak, že je to činnost, kterou člověk mění přírodu na sobě potřebné kulturní prostředí a zároveň touto činností získává prostředky ke svému životu. Práce je pro člověka činností osudovou, protože jej vytvořila a dále vytváří a protože bez práce by nebylo lidského života. (Bureš, 1981)

1.1.6 Křesťanský pohled na práci člověka

Pojetí práce se v průběhu tisíciletí proměňovalo. Na počátku nejstarších dob existoval zřejmě nějaký vůdce, pro kterého ostatní lidé, kteří byli součástí tohoto společenství, pracovali a on jejich práci řídil. Ve starověku fyzická práce, která byla mnohdy velmi náročná, byla vykonávána otroky, kterým nebyla připisována žádná důstojnost. Důstojnost byla připisována lidem, kteří svůj čas věnovali sportu, politice, umění nebo hudbě. (Křivohlavý, 2006)

Z křesťanského pohledu je práce důsledkem dědičného hříchu a zároveň je povinností člověka se podílet svou prací na Božím díle, které mu bylo dáno do správy. Dle Tomáše Akvinského práce sdružuje skupiny lidí. Benediktýni práci považují jako odpoutání se od materiální marnivosti a vyjádření své poslušnosti

Bohu. Postoj reformace vyjadřoval povýšení práce, která byla do té doby jen povinností, na ctnost. (Mareš, 1994)

V dnešní době vidíme práci spolu s jejím účel, hodnotou i smyslem zcela odlišně. Společnost se většinou zabývá finančně placeným zaměstnáním než pojmem práce. Dnešní pojetí práce jako zaměstnání je spíše omezeno jen na jeho ekonomický a společenský význam. Křesťanství však poskytuje na pojem práce zcela odlišný pohled – pojem práce jako povolání nebo poslání člověka. Často proto také nacházíme lidi křesťanského zaměření vykonávající některé z pomáhajících zaměstnání např. ve zdravotnictví, sociální péči, školství, výzkumu a dalších službách lidem. Velkým příkladem a motivací ve vytrvání v jejich úsilí je Ježíš Kristus a jeho poselství. Práce je naší součástí. Bůh nepřestal pracovat, stále spravuje své dílo. I Ježíš Kristus pracoval na svém poslání a nepřestal ani tvář tvář smrti. Tato země a vše na ní bylo s láskou stvořeno a dáno člověku, každému muži i ženě, aby bylo právě prací spravováno a ochraňováno. Příkladem je člověku sám Bůh, který šest dní pracoval na stvoření a sedmý den odpočíval a zanechal ve starém zákoně příkaz povinnosti šest dní pracovat, zapsaný v desateru. Mnoho míst v bibli ukazuje poselství, jakým způsobem přistupovat k práci - pilně, poctivě, cíleně pro sebe navzájem, o právu na spravedlivou odměnu za ní, abychom mohli nasytit sebe i potřebné. Ukazuje nám ale také, že práce má pevné místo v lidském životě avšak není vším. Měli bychom pamatovat na to, že by měla být pokojná a mělo by se také myslet na den odpočinku, který je člověku přikázán. (Křivohlavý, 2006)

Křesťanství nás upozorňuje na významné postavení práce v životě člověka, ukazuje nám její hodnotu nejen pro nás samé, ale i možnost jejím prostřednictvím pomoci ostatním, kteří potřebují naši péči, přítomnost i materiální pomoc, kterou jim můžeme prostřednictvím práce zabezpečit. (Křivohlavý, 2006)

2 VÝZNAM PRÁCE V ŽIVOTĚ ČLOVĚKA

„Práce zaujímá v životě člověka nezastupitelné postavení. Je důležitou podmínkou jeho důstojné existence, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty.“ (Buchtová a kol., 2002, s. 75)

Práce přináší člověku nejen materiální zabezpečení. Člověk si osvojuje určitý vztah k práci, který je subjektivním výrazem jeho pracovní pohody nebo nepohody. Osobní zaměření může být podmíněno zájmem o obor práce, uspokojením z průběhu nebo výsledků práce, z možnosti tvůrčí aktivity nebo odpovědnosti. Uplatňují-li se i některé osobní kladné vazby a nachází-li člověk v práci uspokojení, stává se pak práce velmi důležitým zdrojem rozvíjejícím jeho osobnost, zdrojem jeho seberealizace. (Jiřincová, 2008)

Pracovní činnost se odráží také na psychice člověka. Pro pracujícího člověka je důležité, že je práce spojena s plněním povinností, což má vliv na volní vlastnosti člověka. Proto je ztráta zaměstnání velice náročnou životní situací. Nezaměstnaný se musí vypořádat se ztrátou denního rozvrhu a nese to s sebou také ztrátu sociálního statusu. (Jiřincová, 2008)

2.1 Motivace k práci

Motivace, která vede lidi k práci, může mít odlišný charakter. Jedná se nejen o finanční ohodnocení, které umožňuje **účast na spotřebě**, ale ve většině případů má práce pro člověka i další hodnotu, jako možnost **seberealizace**, tedy nalezení potřebného postavení a prestiže ve společnosti a získání úspěchu a smyslu života; dále má pak práce význam v oblasti **samostatnosti, nezávislosti a aktivity**, jakožto smysluplného trávení času. Hodnota práce spočívá také v **navazování sociálních kontaktů a v uspokojení potřeby otevřené budoucnosti**. (Vágnerová, 2004).

Giddens (1999) mezi motivační faktory řadí také **změnu**, tedy odlišnou práci v jiném než domácím prostředí a **strukturovaný čas** a to i přestože práce

znamená někdy pro člověka zátěž, dává dnům řád a smysl, který začínají nezaměstnaní s délkou doby trvání nezaměstnanosti ztrácet.

2.2 Potřeby uspokojovány zaměstnáním

Pracovní činnost uspokojuje řadu vyšších i nižších potřeb člověka. Jiřincová (2008) a Mareš (1994) zdůrazňují důležitost zaměstnání při tvorbě smysluplné struktury času. Pracovní činnost uspokojuje také sociální potřeby. Člověk v pracovním procesu vstupuje do společenských vztahů, ať už je to bezprostřední vztah ke spolupracovníkům, či širší společenské vztahy vyplývající z pracovních úkolů. Na základě těchto vztahů se vytváří společenské zařazení pracovníka a společenská atmosféra na pracovišti. Díky společenským vztahům si pracovník uvědomuje smysl vlastní činnosti, vlastní práce a rozvíjí se u něho soustava charakterových a morálních vlastností. (Růžička, Matoušek, 1961, s. 22) U zaměstnaného člověka dochází také k naplňování potřeby pravidelného sdílení sociální zkušenosti mimo rámec rodiny. Pracovní činnost dále umožňuje jedinci podílet se na cílech a účelech, které ho přesahují. Vymezuje jeho osobní status a osobní identitu a vynucuje si řadu aktivit, k nimž člověk bez zaměstnání není motivován. (Jiřincová, 2008)

2.3 Formující účinek práce na osobnost člověka

Práce má významný vliv na formování a rozvoj lidské psychiky. Při výkonu pracovní činnosti dochází k rozvoji charakterových i fyzických vlastností, schopností, profesionálních zájmů, postojů a životních názorů. **Pracovní činnost klade za požadavek plnění pracovních povinností**, které mají vliv na utváření volných vlastností. Značný vliv mají také zkušenosti spojené s úspěchem či neúspěchem, které ovlivňují sebehodnocení, aspiraci a motivaci. Při výkonu práce je potřeba mít pevně stanovený řád. Je nezbytné pečlivě plánovat její rozvržení, kontrolovat jí v jejím průběhu a vyhodnocovat její výsledky. (Jiřincová, 2008)

Práce, jejíž cílová orientace je zaměřena na výsledek, požaduje po pracovníkovi určité vypětí a úsilí, které ovlivňuje rozvoj jeho volního jednání a soustředění. Prostřednictvím technického pokroku se práce stává složitější a zvyšují se tím i požadavky na pracovníka z hlediska jeho odborné kvalifikace,

dochází také ke změnám pracovních úkolů, vzrůstají nároky na vyšší psychické procesy se zaměřením na různé stránky myšlení. Lidskou psychiku ovlivňuje také pracovní prostředí a složení pracovního týmu. (Jiřincová, 2008)

Člověk si vytváří určitý vztah k práci, který subjektivně vyznačuje jeho pracovní pohodu či nepohodu. Práce přináší člověku možnost seberealizace a zdroj rozvoje jeho osobnosti, jestliže při jejím výkonu navazuje kladné osobní vazby a jsou uspokojovány jeho potřeby. Při vykonávání práce je potřeba lidi organizovat, aby spolupráce byla účelná a lidské potřeby byly uspokojovány, proto je práce sociálním jevem a procesem. (Jiřincová, 2008)

Podle role zastávající v pracovním procesu bývá často ostatními lidmi přisuzováno také jejich společenské postavení. Význam práce je pevně začleněn v kultuře naší společnosti i faktorem, který značným způsobem ovlivňuje lidskou psychiku. **Zaměstnání nám utváří strukturu jednotlivých dnů a dává řád a smysl našemu životu.** Ztráta zaměstnání je těžkým zásahem do života člověka, který má za následek snížení životní úrovně, snížení finančních prostředků k zabezpečení někdy i základních životních potřeb, neuspokojování základních životních potřeb, zhoršení sociálního statusu, zredukování sociálních kontaktů. (Mareš, 1994)

3 NEZAMĚŠTNANOST

Mezinárodní organizace práce definuje nezaměstnané takto: „*Nezaměstnaní jsou všechny osoby nad stanovený věk, kteří v průběhu referenčního období byly bez práce, což znamená, že nebyly v placeném zaměstnání nebo samostatně výdělečně činní v průběhu referenčního období; v současné době jsou schopni pracovat, což znamená, že jsou schopni výkonu placeného zaměstnání nebo být samostatně výdělečně činní v průběhu referenčního období, a hledají práci, což znamená, že v určeném nedávném době podnikli konkrétní kroky, aby našli zaměstnání nebo začali být samostatně výdělečně činní. Konkrétní kroky mohou zahrnovat registraci ve veřejné nebo soukromé zprostředkovatelné práce, žádosti zaměstnavatelům, hledání na pracovištích, na farmách, vrátnici továrny, na trhu nebo jiných shromažďovacích místech; umístění inzerátů nebo odpovídání na inzeráty v novinách, hledání pomoci u přátel nebo příbuzných, hledání pozemků, budov, strojů nebo zařízení pro založení vlastního podniku, zajišťování finančních zdrojů, žádosti o povolení a licence atd.*“²

EUROSTAT definuje nezaměstnané: „*Nezaměstnané osoby, jsou ty, kteří v průběhu referenčního týdne neměly zaměstnání, a byly schopny začít pracovat během příštích dvou týdnů, a předtím si nějakou dobu hledaly zaměstnání, během předchozích čtyř týdnů. Kromě toho, nezaměstnané osoby zahrnují i ti, kteří nemají zaměstnání a už našli práci, do které nastoupí později.*“³

Engliš (1924, s. 401) trefně vystihuje touto 85 let starou definicí složitost role člověka v ekonomické sféře: „*Proti proměnlivé linii, v níž probíhá hospodářský život průběhem roku, je dělnictvo veličinou celkem pevnou, nepružnou, jež se nemění s proměnami linie hospodářského života, nýbrž na ně naráží, a z nesouladu toho vzniká nezaměstnanost, jako nezbytný sociální jev.*

² Mezinárodní organizace práce. [online]. 2010 [cit. 2010-03-20]. Dostupné z: <http://www.mzv.cz/mission.geneva/cz/cinnost_stale_mise/mezinarodni_organizace_prace_/index.html>.

³ Organisation for economic co-operation and development. *Glossary of statistical terms*. [online]. 2009 [cit. 2010-03-15]. Dostupné z: <<http://stats.oecd.org/glossary/search.asp>>. Vlastní překlad.

S neodvratnou nutností upadá v jistých dobách určitá část dělnictva do nezaměstnanosti naprosto beze své viny, důsledkem neúprosného hospodářsko-sociálního zřízení, v němž žijeme, neboť ve velkém národohospodářském organismu je dělník podřízeným článkem... V rámci platných hospodářsko-právních řádů není však nikomu zaručeno právo na existenci a pro ty, kdož mají jedině v práci podklad existence, ztrácí se nezaměstnaností celý podklad existence. Platný právní řád neposkytuje a nemá, ale nemá-li se ve svých základech otrásti, ani nemůže poskytovat práva na práci, ač nebylo by důležitějšího práva, jenž by se mělo uskutečňovati než tohoto, kdybychom věděli jak, rozuměj arci v rámci platných právních řádů... ale pokud trvá platný právní řád, zůstane problém ten nerozhřešen: bude nezaměstnanost a nebude práva na práci.“

3.1 Typy dělení nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je složitý jev, který lze dělit podle různých kritérií. Jedním kritériem, podle kterého můžeme rozdělit nezaměstnanost, je to, zda je nezaměstnanost zjevná nebo skrytá. Mareš (In Matoušek, 2005) poukazuje na to, že **nezaměstnanost** nezahrnuje jen nezaměstnané, kteří jsou evidováni na úřadech práce a jejich nezaměstnanost je tak **zjevná**, protože to nemusí znamenat, že tito nezaměstnaní nejsou činní v šedé ekonomice a jejich nezaměstnanost je pak označována za nezaměstnanost **nepřavou**. **Skrytá** nezaměstnanost je potom tvořena lidmi, kteří nehledají zaměstnání a ani nejsou registrováni na úřadech práce jako nezaměstnaní. Většinou se jedná o ženy na rodičovské dovolené nebo mladé lidi, kteří v mnoha případech vzdali po neúspěších hledání zaměstnání a rozhodli se např. pro cestu do zahraničí, a potom do této kategorie patří také lidé, kteří se neevidují na úřadu práce přes to, že práci nemají, hradí si sami sociální a zdravotní pojištění a práci sami vyhledávají přímo u zaměstnavatelů. Jedná se např. o lidi, kteří pobírají tzv. výsluhový příspěvek nebo lidi, kteří žijí z příjmů z předchozího zaměstnání. Do této skupiny také můžeme zařadit lidi pobírající např. částečný invalidní důchod a je za ně pojištění hrazeno státem. Další skupinou jsou osoby **neúplně zaměstnané**, které pracují na zkrácený pracovní

úvazek nebo v zaměstnání, ve kterém nejsou plně využity jejich schopnosti a kvalifikace.

Dalším kritériem v členění nezaměstnanosti je dobrovolnost. Podle tohoto kritéria rozlišujeme nezaměstnanost na **dobrovolnou**, kdy je člověk nezaměstnaný a může nastoupit do zaměstnání, ale nečiní tak z nějakého důvodu např. pro upřednostnění volného času, požadavek na zaměstnání v odlišné sféře či za vyšší mzdové ohodnocení. Oproti tomu **nedobrovolná** nezaměstnanost vzniká z příčin změn na trhu práce a ve výkonu ekonomiky. (Fuchs in Buchtová, 2005)

Z pohledu délky trvání se nezaměstnanost dělí na **krátkodobou** a **dlouhodobou**, kdy je velmi obtížné určit časový úsek předělu od krátkodobé ke dlouhodobé nezaměstnanosti. Ve většině případů se autoři přiklánějí k tomu, že se o dlouhodobou nezaměstnanost se jedná, pokud její délka dosáhne šesti měsíců, jiní uvádí časové období převyšující dvanáct měsíců, další uvádějí, že je třeba se zaměřit při hodnocení časového vymezení dlouhodobosti nezaměstnanosti na další okolnosti podmiňující její délku jako je např. věk uchazeče o zaměstnání. (Mareš in Matoušek, 2005)

Dalším kritériem je příčina vzniku nezaměstnanosti, podle které je možné nezaměstnanost dělit na **frikční**, která je obvykle krátkodobá, kdy člověk opouští zaměstnání z důvodu nenadálého propuštění nebo pro jinou příčinu např. lepšího využití svých schopností nebo lepších platových podmínek. (Mareš in Matoušek, 2005)

Dalším krátkodobým typem nezaměstnanosti je pak nezaměstnanost **sezónní**, kdy dochází k odchylce mezi nabídkou služeb a poptávkou po daných službách, jenž jsou závislé na určitém ročním období, kde se hlavně jedná o stavebnictví nebo cestovní ruch. (Mareš in Matoušek, 2005) V určitém časovém období dochází k poklesu poptávky po dané práci nebo naopak není možné tuto práci vykonávat.

Strukturální nezaměstnanost je důsledkem vzniku odlišností mezi nabídkou a poptávkou práce, kdy daná práce klade určité požadavky např. na vzdělání, pohlaví či věk a složení obyvatelstva v dané oblasti tyto požadavky nesplňuje. (Mareš in Matoušek, 2005)

Cyklická nezaměstnanost vzniká vlivem poklesem výkonu ekonomiky, kdy růst a pokles ekonomické výkonnosti ovlivňuje potřebu zaměstnanosti. (Fuchs in Buchtová a kol., 2005)

3.2 Vliv nezaměstnanosti na lidský život

Nezaměstnanost je velmi vážný problémem z hlediska sociálního, psychologického a ekonomického a má na osobnost člověka ohromný vliv, který se projevuje v následně uvedených znacích.

3.2.1 Rozbití časové struktury dne a smysluplného plánování času

„Mezi důsledky ztráty práce patří narušení časového rozvrhu pracovního dne, stírání rozdílu mezi všedními dny a svátky, změna rozsahu a ztráta rozsahu i smyslu osobní aktivity ve volném čase nezaměstnaných.“ (Šmajsová-Buchtová, B., Filo, P., 2008) Na základě studie vlivu pohlaví, věku a vzdělání na časový rozvrh dne a způsob využití času se ukázalo, že pro nezaměstnané ženy je rodina určitou přirozenou možností práce v určitém věkovém období, čímž se ženy odlišují od mužů. (Šmajsová-Buchtová a Filo, 2008)

„Rozbití časové struktury dne a změny ve vnímání času jsou považovány za jeden z nejvýraznějších psychologických důsledků nezaměstnanosti.“ (Mareš, 1994, s. 65)

Dochází k vymizení pravidelnosti určitých činností a tím k roztržitosti ve vnímání času. Člověk, který pracuje, je zvyklý mít časovou strukturu, v níž má jeho zaměstnání zásadní význam. U nezaměstnaného, ztrátou této struktury času, odpadá pocit těšení se na víkendy, dovolenou nebo svátky. Může se stát, že v narušení vnímání času dojde k tomu, že nezaměstnaní přestanou stíhat i běžné domácí činnosti, jejichž zvládnutí při zaměstnání pro ně bylo samozřejmé, protože jim chybí umění plánování rozvrhování svého času. Důležitý vliv na nezaměstnaného má beze sporu také prostředí, ve kterém žije. Vnímání času se liší u lidí, kteří žijí v bytech ve městě a lidí, kteří žijí na venkově v domě se zahradou a svým hospodářstvím. (Jirincová, 2008)

3.2.2 Sociální izolace plynoucí ze ztráty sociálních kontaktů

Se ztrátou zaměstnání je nezaměstnaný většinou uvržen do sociální izolace, protože zaměstnání je rozsáhlou sítí sociálních kontaktů s kolegy a např. s lidmi, se kterými zaměstnavatel spolupracuje nebo jim poskytuje služby. Ztrátou zaměstnání přicházejí nezaměstnaní o možnost těchto kontaktů. Nezaměstnaní se také straní kontaktů s bývalými kolegy i dalšími nezaměstnanými, neboť jim to ukazuje jejich společenský pokles. (Mareš, 1994)

S prodlužováním doby trvání nezaměstnanosti vzrůstá u nezaměstnaného uzavřenost a obtížnost navazování dalších vztahů. (Čížková a Chytil in Matoušek 2005) Tato sociální izolace je typická pro nezaměstnané vyššího věku. Oproti tomu mladým a svobodným nezaměstnaným hrozí začlenění se do skupin zainteresovaných v kriminálních činnostech. (Mareš in Matoušek, 2005)

Dalším aspektem sociální izolace je pocit stigmatizace nezaměstnaných, který je způsobený ztrátou zaměstnání. (Mareš, 1994)

3.2.3 Ztráta participace na cílech širších skupin a společenství

Nezaměstnaní postupně s délkou jejich nezaměstnanosti ztrácejí zájem o jakoukoli běžnou činnost a začínají se stranit společnosti. Jsou zklamaní a zastávají postoj, že společnost je k nim nepřátelská, nepatří do ní a nemají chuť pro nikoho nic udělat.

„V situaci nezaměstnaného člověka jde zejména po potřebu kontaktu, potřebu přátelského vztahu, potřebu sociální vzájemnosti (být v něčí péči), potřebu sociální komunikace (možnost podělit se o své pocity a myšlenky), potřebu spolupráce – kooperace, potřebu zajištění sociálního bezpečí (ochrany proti útokům druhých lidí), potřebu sociální identity (být „někým“ v rozmezí dané sociální skupiny, např. rodiny), potřebu kladného sociálního hodnocení (positive general social self-esteem) – obecně formulovanou jako potřebu lásky – být milován, vážen, uznáván apod.“ (Křivohlavý in Buchtová a kol., 2002)

3.2.4 Ztráta statusu, sociální důstojnosti a prestiže

Ztráta zaměstnání osob, které byly dříve zaměstnány v oblasti např. vědy a výzkumu, kde je zaměstnání spojeno s určitou prestiží, výhodami a postavením ve společnosti, má na nezaměstnaného ohromný vliv. Nejen že se podobné

zaměstnání v dané oblasti většinou špatně shání, ale společnost má milně se ztrátou takového zaměstnání spojenou i ztrátu veškerých kvalit, hodnot a důstojnosti takového člověka. (Jiřincová, 2008)

Giddens (1999) definuje prestiž uznávanou společností tímto způsobem: „*Sociální prestiž, kterou má určitá v očích ostatních členů společnosti. Tato prestiž je spojena s charakteristickým způsobem života, který se od těchto členů skupiny očekává. Status může mít charakter pozitivního privilegia, ale i negativního.*“

3.2.5 Rozpad rodinných vztahů, změny postavení v rodině

Ztráta zaměstnání s sebou nese i pokles příjmu a tím má samozřejmě i vliv na chod domácnosti rodiny a dotýká se všech jejích členů. Jde především o vliv příjmů, kdy jejich ztráta samozřejmě znamená ekonomický pokles.

Nejedná se však jen o ekonomický pokles, ale také tím dochází ke změně rolí, které se vlivem nezaměstnanosti mohou dostat do konfliktu. (Matoušek, 2005)

V tomto směru nezaměstnanost zasahuje muže, kteří si připadají méněcenní, pokud manželka přináší hlavní příjem financí do rodiny nebo je třeba, aby se více zapojovali do péče o domácnost. Muži mají větší tendence ke špatnému využívání volného času a dochází ke ztrátě přirozené autority jako otce u dětí. Vliv psychických potíží vzniklých nezaměstnaností se může přenášet i na další členy rodiny, pokud je v rodině více nezaměstnaných. (Buchtová a kol., 2002)

Mnohdy potom dochází k tomu, že nezaměstnanost je **vícegenerační** a tato skutečnost vede nezaměstnané k uzavřenosti vůči svému uplatnění v životě a řešení problémových situací únikem. Nezaměstnanost rodina akceptuje jako přirozený jev, což na jedné straně nezaměstnanému pomáhá se s nezaměstnaností vyrovnat, ale na druhé straně tím ztrácí možnost spolehnout se na finanční podporu rodiny. (Matoušek, 2005)

Někteří autoři se také domnívají, že nezaměstnanost má vliv na vznik manželství a zakládání rodiny. (Matoušek, 2005)

3.2.6 Nemožnost účasti na spotřebě a změna životní úrovně

Finanční situace podněcuje v lidech bez zaměstnání pocit méněcennosti, způsobený tím, že nemohou nakupovat např. hromadně ve slevách; věci, které nutně nepotřebují, dělat nedělní „výlety“ do hypermarketů apod. Dochází také k tomu, že jsou omezovány různé kulturní aktivity, až dochází k zastavení některých z nich úplně. Nezaměstnaní nenacházejí již dostatek finančních prostředků na návštěvu kina, divadla či na jiné kulturní akce. (Mareš in Matoušek, 2005)

3.2.7 Důsledky nezaměstnanosti na psychické a fyzické zdraví

Jen sama možnost ztráty zaměstnání vyvolává u daného člověka ohromný stres. Ztráta zaměstnání se řadí mezi velmi náročné životní situace, které mohou zanechat na zdraví člověka znatelné stopy, které mohou ovlivnit jeho psychické i tělesné zdraví. (Matoušek, 2005) Vyrůstáním délky trvání doby nezaměstnanosti, se zvyšují i následky jejího vlivu na nezaměstnaného. Byl potvrzen vyšší výskyt nemocnosti u nezaměstnaných a měla by jim tudíž být z medicínského hlediska věnována větší pozornost. (Kraut, Claussen in Buchtová a kol., 2002)

Významný **vliv na zdravotní stav** vytváří i nekorektní přístup vedoucích pracovníků vůči svým podřízeným, pokud vytváří atmosféru vypjatého pracovního prostředí, podporují rozvoj až nepřátelských vztahů mezi zaměstnanci a nejistotu jejich budoucnosti. Při snižování počtu zaměstnanců se jen těžko může počítat s příznivou reakcí, a proto pokud se jedná o nevyhnutelné řešení, je zapotřebí při něm postupovat s velkou citlivostí a hledat další alternativní řešení pro zmírnění jeho následků. (Buchtová a kol., 2002)

„Snižování počtu pracovníků však u nás často probíhá bez včasného vysvětlení skutečných důvodů odchodu, bez předchozího plánu. Procedurální a obsahová nekorektnost propouštění proto vyvolává pracovní nejistotu, vzájemnou nedůvěru, pokles výkonnosti, navozuje stavy tenzí a úzkosti a poškozují psychické zdraví jedince.“ (Buchtová a kol., 2002, s. 97)

Pokud je firemní úroveň vysoká, management často v době snižování stavu, i po něm, podporuje své zaměstnance prostřednictvím aktivní pomoci s vyhledání nového zaměstnání, nebo ponecháním po přechodnou dobu alespoň

nějakých benefitů poskytovaných stávajícím pracovníkům, případně tyto firmy podporují možnost dalšího vzdělávání, nebo poskytují určitou finanční kompenzaci. (Buchtová a kol., 2002)

V době nezaměstnanosti je **fyziké zdraví** ovlivněno především důsledkem působení značného stresu, který má vliv na imunitní a kardiovaskulární systém člověka a jeho dlouhodobým vlivem může dojít k výskytu chronických chorob. K tomuto stresu se však mohou připojit i další faktory jako užívání návykových látek, které vliv stresu umocňují. (Mareš, 1994)

„Samozřejmě že nezaměstnanost mohla mít také pozitivní dopad na toho, kdo cítil potřebu se osvobodit ze stresového a svazujícího prostředí svého předchozího zaměstnání. Dědictví nezaměstnanosti tedy může být výjimečně i pozitivní.“ (Buchtová a kol., 2002, s. 109)

Dle výzkumů M. Whita došlo v roce 1985 ke zjištění, že psychické potíže, které se projevíly po ztrátě zaměstnání, lidé pociťovali už před jeho ztrátou. Stejně tak docházelo u lidí s chronickými zdravotními problémy k zhoršení jejich zdravotního stavu z důvodu zátěže vyvolené důsledky nezaměstnanosti a to bez rozdílu věku. V případě dlouhodobosti nezaměstnanosti dochází ke zhoršení zdravotního stavu od neklidu, nespavosti a bolestí hlavy, přes zažívací potíže, bronchiální poruchy, onemocnění páteře, kardiovaskulární potíže, vysoký krevní tlak až po vyšší úmrtnost vlivem somatického onemocnění. (Buchtová a kol., 2002)

Ztráta zaměstnání způsobuje značnou zátěž pro lidský organismus, která ovlivňuje i **psychické zdraví** nezaměstnaných. Psychická reakce na ztrátu zaměstnání je ovlivněna mnoha faktory např. motivací k práci, sociálním a ekonomickým postavením, individuální odolností daného člověka. Délkou trvání nezaměstnanosti dochází ke změnám, které mohou mít až trvalý charakter. (Vágnerová, 2004)

„Ztráta práce je pro mnohé jedince zraňující zkušeností. Nezaměstnanost je pro postiženého bolestná, ba dokonce traumatizující událost a zůstávají po ní trvalé psychické rány nebo až jizvy. Prozrazují to výpovědi znovu zaměstnaných lidí, a to nezávisle na kvalitě nalezených zaměstnání. Někteří mluví o trvalých

následcích – stigmatách, která jsou hluboce vryta do jejich vědomí. Pocit osobního neúspěchu přetrvává, vracejí se pochybnosti o vlastních schopnostech. Někteří popisují přímé změny vlastního chování v důsledku přímé zkušenosti s nezaměstnaností.“ (Buchtová a kol., 2002, s.109)

Výzkumy ukazují, že nezaměstnaní pociťují ve větší míře deprese, úzkosti a snížení sebeúcty a sebedůvěry. Někdy nezaměstnaní pociťují i vztek a strach. (Buchtová a kol., 2002)

Tato zátěž vyvolaná nezaměstnaností má dvě složky – jedná se o aktuální, kdy se projevuje přímá reakce na ztrátu zaměstnání a anticipační, kdy se současně nezaměstnaný obává o vývoj své situace v budoucnosti. (Vágnerová, 2004)

Zvládání nezaměstnanosti se odvíjí od celé řady různých faktorů, kterými jsou např. věk, pohlaví, vzdělání a kvalifikace, vnitřní odolnost, efektivní využívání schopností a dovedností v bývalém zaměstnání, podpora rodiny, zkušenosti, smysluplná osobní aktivita ve volném čase, způsob a míra zasažení nezaměstnaností, vnitřní odolnost člověka, obranné reakce, životní podmínky a sociální příležitosti nezaměstnaného, které se v průběhu života proměňují. Velký vliv má v tomto případě i opakovaný neúspěch při hledání nového zaměstnání. (Buchtová a kol., 2002)

Reakce na zátěž způsobenou nezaměstnaností probíhá v pěti fázích, jejichž časové intervaly jsou individuální. (Latack a Kaufman in Vágnerová, 2004)

První **fáze šoku** je následkem prvotní reakce na ztrátu zaměstnání. (Buchtová a kol., 2002). Druhá **fáze optimismu a aktivního hledání nového místa** je provázena aktivní snahou nezaměstnaného o nalezení nového zaměstnání a jeho vírou v brzké nalezení nového zaměstnání. Pokud se tak nestane, přichází třetí **fáze přechodu do kategorie dlouhodobé nezaměstnanosti**, kdy nezaměstnaný pociťuje ohrožení a ztrátu vnitřní rovnováhy, jeho pohled na nalezení nového zaměstnání začíná být pesimistický a přichází úbytek aktivit k zajištění zaměstnání. Čtvrtou **fázi adaptace na styl života nezaměstnaného** provází rezignace na snahu změnit svou situaci, pasivita v hledání zaměstnání, apatie, ztráta naděje a sebedůvěry. Pátá **fáze přetrvávající nedůvěry** nastává při

nástupu dlouhodobě nezaměstnaného do nového zaměstnání, kdy se těžce adaptuje na nové prostředí a pracovní povinnosti, které jsou pro něj obtížné z důvodu přijetí neaktivní role dlouhodobě nezaměstnaného. (Vágnerová, 2004)

Dochází ke **změnám v citovém prožívání**, kdy člověk po ztrátě zaměstnání většinou upadá do deprese a nejistota z budoucnosti v něm vyvolává psychické napětí, úzkost (Machalová in Vágnerová, 2004) a strach nebo v některých případech zlost a vztek vůči příčině ztráty zaměstnání nebo i společnosti jako celku. (Vágnerová, 2004)

Člověk se snaží nějakým způsobem vzniklou **náročnou životní situaci rozumově zpracovat**, pátrá po příčinách jejího vzniku a možnosti jejího přijatelného řešení, které závisí na flexibilitě jeho uvažování. Může také dojít ke zkreslení reality světa, času i budoucnosti nepříznivým způsobem. *„Ztráta zaměstnání se projeví i změnou identity dotyčného jedince. V souvislosti s tím se zhoršuje sebehodnocení, snižuje se sebevědomí, sebedůvěra a sebeúcta, dochází ke vzniku pocitů méněcennosti, neužitečnosti a zbytečnosti. Nezaměstnaný může mít pocit ztráty kontroly nad svým životem, může se cítit bezmocný.“* (Vágnerová, 2004, s. 736)

Nezaměstnaný může svou situaci přijímat jako sociální vyloučení a tím se může posunout **hierarchie hodnot**. Pokud je nezaměstnanost dlouhodobá, člověk začíná po neúspěšných pokusech o znovuzачlenění do společnosti rezignovat. Staví se ke své situaci tak, že když o něj společnost nestojí, nechce být ani on její součástí. Změnou potřeb dochází ke změně motivace k jejich uspokojování a ovlivňuje to snížení jeho aspirací. Také se vytrácí schopnost smysluplného trávení volného času, řádu dne, navazování sociálních kontaktů a osobní jistoty budoucnosti a tím i smyslu života.

Dochází také ke **změnám v chování** v oblasti autoregulace a aktivity nezaměstnaného jedince. Rezignace a zastavení aktivit může vést většinou u lidí s nízkým vzděláním a negativními zkušenostmi až k **syndromu naučené bezmocnosti**. Nezaměstnanost však nemusí nutně vyvolat jen pasivitu, reakce na ní může být i **fighting spirit**, kdy člověk mobilizuje všechny své síly ke změně své situace. (Vágnerová, 2004)

3.3 Rizikové skupiny ohrožené nezaměstnaností

Vznik nezaměstnanosti, nebo určité nevýhodné postavení na trhu práce, ovlivňuje celá řada faktorů, kterými jsou věk, pohlaví, vzdělání, kvalifikace, zdravotní stav a sociální příslušnost.

Vyšší vzdělání a kvalifikace otevírají člověku větší možnosti být zaměstnaný.

Nezaměstnanost zasahuje především **mladé lidi do 25 let**, kteří většinou právě ukončili studium a jejich kvalifikace je nízká. Zaměstnavatelé v mnoha případech nejsou ochotni investovat úsilí, čas ani finance k jejich zaučení do daných pracovních úkolů. Dalšími diskriminovanými na trhu práce bývají **lidé nad 50 let**, kdy zaměstnavatel podceňuje kvality člověka pro předpokládanou nevykonnost, nepřizpůsobivost novým věcem a zvýšenou nemocnost. (Vágnerová, 2004)

Ze statistik vyplývá větší pravděpodobnost, že nezaměstnanost zasáhne **ženu** než muže. (Vágnerová, 2004) Pokud je žena mladá, zaměstnavatel zde vidí „riziko“, že se v budoucnu rozhodne založit rodinu a on bude muset řešit hledání zástupu po dobu její péče o dítě. Když je žena starší její problémy nekončí, protože v očích zaměstnavatele se jeho rizikem stává její péče o nemocné děti nebo nemožnost flexibility z důvodu péče o rodinu - např. nemůže pracovat do 17 hodin, protože do 16 hodin musí vyzvednout dítě ze školky. Pokud i tyto problémy pomínou, bývá na trhu práce diskriminována pro svůj věk a to nejen z důvodu výše uvedených předsudků k věku, ale také je hodnocena podle vzhledu, jehož důležitost bývá mladými manažery v některých případech příliš přeceňována na účet kvality. (Buchtová a kol., 2002)

Další problém může u zaměstnavatelů vyvolávat **jiná sociální příslušnost**. Např. příslušníci romského etnika se setkávají s předsudky společnosti a je na ně pohlíženo jako na nevzdělané a problematické. S podobnými problémy se setkávají i příslušníci národnostních minorit. (Vágnerová, 2004) Pohled společnosti se na ně většinou neliší ani v případě, že se jedná o lidi, kteří se zde narodili a vyrostli, vystudovali nebo se jinak úspěšně integrovali do společnosti.

Zdravotně hendikepovaní nebo lidé se zdravotním omezením se také velmi často setkávají s diskriminací na trhu práce, kdy zaměstnavatel není ochoten např. poupravit jejich pracovní náplň nebo pracovní dobu s ohledem na jejich zdravotní omezení. Často je u těchto lidí předpokládána častá nemocnost, i když tomu tak být nemusí. (Buchtová a kol., 2002) Mnohdy se však jedná o svědomité a pečlivé zaměstnance, kteří často pracují v oblasti pomoci druhým jako např. sami podnikají a zaměstnávají pracovníky se zdravotním omezením nebo pracují v oblasti vývoje technologií usnadňující život zdravotně postiženým.

Další významný vliv na uplatnění se a udržení si postavení na trhu práce má bezpochybně **osobnostní nebo sociální patologie**. Jedná se o jedince neschopné sociální adaptace nebo až s asociálním chováním, jedince se sklonem k závislosti na návykových látkách nebo osoby se sklonem páchat kriminální činnost. Osobnostní nebo sociální patologie s sebou nese větší pravděpodobnost ztráty zaměstnání a tato patologie také ovlivňuje to, že tito lidé nedokáží zvládnout reakci způsobenou touto zátěží. (Vágnerová, 2004)

Celkově se ve společnosti objevuje příklon k orientaci na co nejvyšší výnos bez ohledu na lidské potřeby. Zaměstnavatelé se v mnoha případech nezajímají o to, zda by se práce měla přizpůsobit životu člověka. Především nyní v době hospodářské krize, kdy mnoho lidí ztratilo zaměstnání, se snad pracovní podmínky ještě přiklonily k horšímu. V případě, že pracovníci mají nějaký problém s naplňováním svých pracovních povinností, zaměstnavatel většinou zaujímá to nejjednodušší řešení a to vyměnit „nepohodlného“ zaměstnance za někoho z dlouhé řady žadatelů o nové pracovní místo.

3.4 Strategie zvládání nezaměstnanosti a pomoc poskytovaná nezaměstnaným

Mareš (2002) rozlišuje 3 druhy strategií zvládání nezaměstnanosti dle osobnosti člověka, aktivity, účinnosti a zaměření.

První **strategie je zaměřená na problém** lidí, kteří se aktivně snaží najít nové zaměstnání a mají ve většině případů optimistický přístup k řešení vzniklé situace. Jsou ochotni podniknout veškeré změny k tomu, aby ve svých očích v degradující situaci, kdy ztratili zaměstnání, své postavení ve společnosti změnili

např. dalším vzděláváním. Tato strategie převažuje u mladších mužů. (Buchtová a kol., 2002)

Druhá **strategie zaměřená na zvládnutí aktuálních potíží** převažuje u lidí, kteří přijímají nezaměstnanost jako kompromis, kterému se přizpůsobí snížením svých finančních nákladů a nároků a z toho důvodu jsou ochotni přijmout jakékoliv zaměstnání. Zvolením této strategie však upadají často do rezignace a pesimismu. (Vágnerová, 2004)

Třetí **strategie zaměřená na změnu pocitů a podporu sebehodnocení** převládá u lidí, kteří rezignovali na možnost pozitivní změny své situace, přijímají svou roli jako roli nezaměstnaného a hledají nějaké alternativní řešení, kterým může být např. mateřství, nebo předčasný důchod. Jejich únik od reality a pasivita vedou k zvýšené pravděpodobnosti užívání návykových látek. (Vágnerová, 2004)

Buchtová (2002) uvádí **efektivní osobní strategii**:

Neztrácet naději a nepodléhat tlaku nepříznivé životní situace. Je důležité nespojovat možný neúspěch při některých výběrových řízeních na nové pracovní místo, protože to nemůže vypovídat o kvalitách a odborných dovednostech člověka. Člověk by se neměl podceňovat, ale vážit si sebe a svých kvalit.

Naplánovat si pravidelné denní činnosti. Se ztrátou zaměstnání by člověk neměl přestat o sebe pečovat. Pokud je člověk bez práce, neznamená to, že přestal existovat. Měl by to brát jako možnost k jiným aktivitám jako např. dříve zanedbávaným volnočasovým aktivitám, dalšímu sebevzdělání péči o rodinu a blízké. Jako další alternativu zvládnání nezaměstnanosti volí někteří lidé bez práce **dobrovolnictví**, kdy pomoc lidem, kteří se mnohdy ocitají v horší životní situaci, jim ukazuje, že jejich životní situace není ještě tak zlá, nalézají své místo ve společnosti a zbavují se tak pocitu zbytečnosti. Vrací jim to strukturu času a možnost navazování sociálních kontaktů.

Zhodnocení dosažených pracovních i životních zkušeností. Tímto způsobem se dá velmi dobře připravit na pracovní pohovor a získat tak větší jistotu sestavením si profilu svých znalostí a dovedností. Tak se může člověk

připravit na možná úskalí tohoto pohovoru, na věci, které by mu mohli činit potíže zvládnout.

Rozšířit si právní povědomí a dobře znát práva a povinnosti nezaměstnaného. Člověk by měl mít povědomí o tom, na co má po skončení pracovního poměru od zaměstnavatele nárok např. pracovní reference, potvrzení o zaměstnání s danými náležitostmi, vrácení kopií dokladů s osobními údaji atd. Měl by si zjistit, jaké služby poskytují úřady práce a jaká jsou práva a povinnosti jejich uchazečů. Důležité je také vědět délku podpůrné doby a výši podpory v nezaměstnanosti. Podpora v nezaměstnanosti je za zákonem stanovených podmínek stanovena z průměrného měsíčního čistého výdělku z posledního zaměstnání a to tak, že po dobu prvních dvou měsíců nárok činí 65%, další dva měsíce 50% a po dobu zbývajících je to 45%, kdy pro uchazeče ve věku do 50 let je to jeden měsíc, pro uchazeče ve věku od 50 let do 55 let jsou to čtyři měsíce a pro uchazeče nad 55 let věku je to sedm měsíců. Pro uchazeče, jejichž poslední činnost, kterou vykonávali, byla náhradní doba zaměstnání, je stanovena podpora v nezaměstnanosti procentní sazbou setin z průměrné mzdy v národním hospodářství. Měl by také vědět, že po dobu výkonu rekvalifikace je poskytována podpora při rekvalifikaci, nebo že pokud nárok na podporu v nezaměstnanosti nevznikl nebo skončil, může požádat příslušný úřad městského obvodu nebo obecní úřad o sociální dávky.⁴

Neuzavírat se do sebe, sledovat změny kolem sebe a sledovat aktuality na trhu práce a případné možnosti nového zaměstnání a udržovat kontakty se svým okolím.

Na určitou dobu nastoupit i do méně placeného zaměstnání. I méně kvalifikované zaměstnání nebo tzv. nekolidující zaměstnání, při jehož výkonu člověk nepřestává být uchazečem o zaměstnání a výdělek z tohoto zaměstnání nesmí přesáhnout polovinu stanovené minimální mzdy. Přesto, že se jedná o méně placené zaměstnání, může vnést do života opětovnou strukturu času a zapojení se do společnosti.

⁴ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. [online]. 2010 [cit. 2010-02-15]. Dostupné z: <http://i.info.cz/urs-att/p_435-04-114820561026021.htm?SID=5B35C8EAB444F3A0CE6835B7B3113C62>.

Promyslet si strategii úspor. Jedná se o promyšlení si případných úsporných řešení např. šetření energiemi, méně časté užívání osobního automobilu, aby ekonomické dopady nezaměstnanosti nebyly tak tvrdé, protože i přes případné poskytování hmotného zabezpečení, se jedná oproti finančním prostředkům získaných ze zaměstnání o pokles.

Pečlivě se starat o své zdraví. Je potřeba bojovat proti negativním pocitům, které mohou být následně příčinou duševního nebo psychosomatického onemocnění. Účinným prostředkem pro zachování zdraví jsou např. cvičení, relaxační aktivity, psychoterapie nebo dostatečný odpočinek. Rozvržení denního programu pomáhá nahradit pravidelný rytmus dne v době zaměstnání.

Nezaměstnaní jsou odkázáni na **pomoc úřadů práce**, kteří jim poskytnou pomoc prostřednictvím pasivní politiky zaměstnanosti a za předpokladu splnění zákonem stanovených podmínek i finanční podporu, po jejímž skončení jsou nezaměstnaní odkázáni na **pomoc sociálních služeb**. (Vágnerová, 2004)

Prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti poskytují úřady práce nezaměstnaným tyto služby: pomoc při zprostředkování nového zaměstnání, skupinové i individuální poradenství, služby psychologa, příspěvek na stěhování a dojíždění, pomoc při zlepšování dovedností a schopností lidí a doplňování chybějícího vzdělání prostřednictvím rekvalifikace, podpora vytváření absolventským míst a pomoc při výběru dalšího studia, dotace na podporu vytváření nových pracovních míst, opatření pro handicapované stanovením povinného počtu handicapovaných zaměstnanců a vznikem chráněných míst či chráněných dílen a společensky účelná pracovní místa pro lidi předdůchodového věku.

Problémy vzniklé v důsledku nezaměstnanosti např. psychické problémy, závislosti na návykových látkách nebo rodinné potíže pomáhá nezaměstnaným zvládat **psychoterapeutická péče** poskytované státními i neziskovými organizacemi. (Kleinová in Vágnerová, 2004)

Poskytování sociálních dávek vyvolává otázku: Do jaké míry je poskytovat či neposkytovat? Je velmi obtížné určit hranici, která je předělem uvržení člověka do chudoby, zajištěním důstojného standardu života na straně

jedné, anebo na druhé straně možnost, že se člověk stává závislým na těchto dávkách a ztrácí motivaci k zlepšení své nepříznivé životní situace.

Empirická část

4. VÝZKUMNÁ ZPRÁVA

Cílem této kapitoly je popis výzkumného problému, výzkumných a dílčích otázek a metodologie výzkumu.

4.1 Výzkumný problém a stanovení hypotéz

Tato práce má za cíl, tedy výzkumný problém, zjistit, jaké postavení zaujímá práce v životě člověka a jakým způsobem ho ovlivňuje její ztráta a následná nezaměstnanost a porovnat názory jednotlivých lidí, kteří se nacházejí ve stejné životní situaci a jejichž prožívání je ovlivněno celou řadou faktorů, kterými jsou věk, pohlaví, vzdělání, rodinné zázemí nebo délka nezaměstnanosti. Cílem této práce je tedy zjistit rozdíly ve vnímání ztráty zaměstnání.

Byly stanoveny tři hypotézy výzkumu:

1. Nezaměstnanost má negativní vliv na život člověka

Předpokladem naplnění hypotézy je, že dle výsledků souboru otázek, které se zabývají zkoumáním změn ve vnímání této problémové situace, více než polovina respondentů bude chápat příliš mnoho volného času negativně, setkají se nepochopením rodiny a okolí, ztráta zaměstnání pro ně bude i značným snížením životní úrovně.

2. Motivací člověka k práci je finanční zisk, ale není to jediný význam, který práce pro člověka má.

Předpokladem naplnění této hypotézy je, že pro více než polovinu respondentů bude mít práce důležité postavení v jejich životě, a že k práci jako placenému zaměstnání i činnosti jako takové ho nemotivuje jen finanční ohodnocení jeho činnosti, ale i jiné důvody.

3. Přístup úřadu práce a aktivní politiky zaměstnanosti vzhledem k jejich nepříznivé situaci zapříčiněné ztrátou zaměstnání vnímají nezaměstnaní negativně.

Předpokladem naplnění hypotézy je, že více než polovina respondentů bude vnímat negativně přístup zaměstnanců úřadu práce vzhledem k aktivní politice zaměstnanosti.

4.1.1 Struktura výzkumných otázek

Výzkumný problém byl rozčleněn do tří hypotéz, které byly dále rozděleny na devět okruhů zkoumání, které byly rozděleny do otázek návodu pro rozhovor (viz tabulka č. 1).

Hypotéza č. 1	
Nezaměstnanost má negativní vliv na život člověka	
oblast zkoumání	otázky rozhovoru:
význam placené práce	Otázka č. 1: Jaký význam má pro Vás být zaměstnán/-a?
význam práce jako činnosti	Otázka č. 2: Vykonal/-a byste raději zaměstnání, které by neodpovídalo Vašemu vzdělání nebo kvalifikaci, než být nezaměstnaný/-á? Otázka č. 3: Co považujete za největší odměnu za vykonanou práci?
motivace k práci	Otázka č. 4: Jaká je Vaše hlavní motivace k práci?
faktory ovlivňující práci	Otázka č. 5: Vyjmenujte 3 věci, které jsou pro Vás v zaměstnání nejdůležitější. Otázka č. 6: Jaký byl důvod ukončení Vašeho posledního zaměstnání?
Hypotéza č. 2	
Motivací člověka k práci je finanční zisk ,ale není to jediný význam, který práce člověku přináší.	
oblast zkoumání	otázky rozhovoru:
vliv trhu práce v době krize	Otázka č. 7: Jak byste charakterizoval/-a vliv hospodářské krize na Vaši nezaměstnanost?
změny v životě způsobené nezaměstnaností	Otázka č. 8: Změnil se Váš pohled na nezaměstnané poté, co jste měl/-a obdobnou zkušenost? Otázka č. 9: Jakým způsobem ovlivnila nezaměstnanost Váš život? Otázka č. 10: Jak změnila nezaměstnanost Vaši životní úroveň? Otázka č. 11: Jak nezaměstnanost ovlivnila Váš volný čas? Otázka č. 12: Jakým způsobem jste si hledal zaměstnání po jeho ztrátě?
postoj rodiny a okolí	Otázka č.13: Jak se změnil postoj rodiny a okolí vůči Vám v době nezaměstnanosti?
Hypotéza č. 3	
Přístup úřadu práce a aktivní politiky zaměstnanosti vzhledem k jejich nepříznivé situaci zapříčiněné ztrátou zaměstnání vnímají nezaměstnaní negativně.	
oblast zkoumání	otázky rozhovoru:
přístup veřejnosti	Otázka č. 14: Jak hodnotíte přístup úřadu a jiných institucí k Vám vzhledem k Vaší situaci?

Tabulka č. 1 – Struktura otázek

4.2 Metodologie výzkumu

Úlohou metodologie je systematizace, posuzování a navrhování strategií a metod výzkumu. Mezi tři hlavní druhy výzkumu se řadí kvantitativní, kvalitativní a smíšený výzkum. (Hendl, 2008)

Kvalitativní výzkum umožňuje popis skutečnosti bez vytržení ze svého kontextu. Z toho důvodu je zde menší riziko zkreslení dat, než je tomu u kvantitativního výzkumu. Tato kvalitativní metoda výzkumu získává data prostřednictvím dotazování, pozorování nebo sběr dokumentů. (Hendl, 2008)

Při zkoumání vliv nezaměstnanosti na život člověka, významu práce pro jeho život, se jako nejvhodnější metoda pro potřeby této práce jevil kvalitativní

výzkum formou polostandardizovaného rozhovoru s návodem, neboť tato metoda výzkumu vyžaduje osobní kontakt při rozhovoru a umožňuje položení dodatečných otázek, což při dotazníkové metodě není možné. Při vyzkoušení několika testovacích polostandardizovaného rozhovorů s návodem se potvrdilo, že tato metoda bude nejvhodnější. (Hendl, 2008)

4.2.1 Výzkumná technika

Pro tuto práci byla využita jedna technika výzkumu za pomoci polostandardizovaného rozhovoru s návodem.

Kvalitativní rozhovor pomocí návodu umožňuje připravit si seznam otázek pro dodržení jeho cíle, ale zároveň nevylučuje jejich doplňování. (Hendl, 2008)

4.2.2 Rozhovor

Před zahájením všech rozhovorů byli všichni respondenti seznámeni s tím, jaký mají rozhovory smysl, a že budou použity výhradně pro bakalářskou práci. Rozhovory byly vedeny v daném pořadí dle seznamu otázek, nebo byly případně doplněny o dodatečné otázky pro upřesnění. Záznam rozhovorů byl řádně nahráván na diktafon a následně doslovně přepsán. Způsob tohoto záznamu byl zvolen tak, aby co nejméně narušoval průběh rozhovoru.

Rozhovor byl rozdělen do několika částí, kde v první úvodní části byly zjištěny základní údaje o respondentech jako pohlaví, věk, národnost, nejvyšší dosažené vzdělání a délka nezaměstnanosti. Druhá část obsahovala šest otázek, které měly za cíl zkoumat význam práce v životě člověka z hlediska jejího postavení a přínosu v jeho životě, jeho motivace k ní až po důvod jejího ukončení. Třetí a poslední část rozhovoru obsahovala osm otázek a měla za cíl zkoumat oblasti vlivu nezaměstnanosti ve smyslu jejího vlivu na osobní prožívání, volný čas, životní úroveň, postoj rodiny a okolí, přes přístup především úřadů, po současný vliv hospodářské krize na možnost jejich zaměstnanosti.

Rozhovor byl veden dle otevřených otázek. Vyplněný vzor přepisu záznamu rozhovoru přiložen v příloze č. I.

4.2.3 Procedury sběru dat

Výběr respondentů vychází z možností, které výzkumníci poskytovalo vlastní zaměstnání, kde již několik let pracuji jako referentka na odboru

zprostředkování Úřadu práce v Plzni. Z toho důvodu byl vzorek dvaceti respondentů vybrán z uchazečů o zaměstnání Úřadu práce v Plzni a to tak, aby byla zastoupena odlišnost respondentů. Rozhovory probíhaly ve všech případech na Úřadu práce v Plzni v období 12.4.2010 – 16.4.2010.

4.2.4 Charakteristika výzkumného souboru

Jedná se o vzorek respondentů, kteří byli nezaměstnaní a evidovaní na Úřadu práce v Plzni v období od 12.4.2010 do 16.4.2010. Vzorek tvořilo 10 žen a 10 mužů odlišného věku a vzdělání.

Věk respondentů byl od 21 do 63 let, u žen pak od 21 do 60 let a u mužů od 21 do 63 let. Průměrný věk respondentů byl 38,1 let.

Vzdělanostní struktura respondentů byla od základního až po vysokoškolské.

Délka nezaměstnanosti klientů byla od 1 měsíce po 24 měsíců. Průměrná délka nezaměstnanosti byla 6,8 měsíců.

POŘADÍ	POHLAVÍ	VĚK	NÁRODNOST	RODINNÝ STAV	VZDĚLÁNÍ	DÉLKA NEZAMĚSTNANOSTI
1.	žena	56	ČR	vdaná	SOU	2 měsíce
2.	žena	28	ČR	vdaná	SŠ	3 měsíce
3.	žena	26	ČR	svobodná	SOU	1 měsíc
4.	žena	31	ČR	vdaná	ZŠ	8 měsíců
5.	muž	21	ČR	svobodný	ZŠ	12 měsíců
6.	žena	25	ČR	svobodná	ZŠ	4 měsíce
7.	žena	45	ČR	vdaná	VOŠ	6 měsíců
8.	žena	21	ČR	svobodná	SŠ	4 měsíce
9.	žena	60	ČR	vdova	VŠ	24 měsíců
10.	muž	25	ČR	svobodný	VOŠ	6 měsíců
11.	muž	25	ČR	svobodný	VŠ	6 měsíců
12.	muž	45	ČR	ženatý	SŠ	3 měsíce
13.	muž	23	ČR	ženatý	ZŠ	3 měsíce
14.	muž	33	ČR	rozvedený	SŠ	7 měsíců
15.	muž	30	ČR	ženatý	VŠ	3 měsíce
16.	žena	36	ČR	vdaná	VOŠ	5 měsíců
17.	žena	32	ČR	vdaná	VŠ	7 měsíců
18.	muž	63	ČR	vdovec	VOŠ	18 měsíců
19.	muž	38	ČR	rozvedený	SOU	12 měsíců
20.	muž	52	ČR	ženatý	SOU	2 měsíce

Tabulka č. 2 - Popis vzorku respondentů

4.3 Vyhodnocení rozhovorů

Význam práce v životě člověka

Otázka č. 1: Jaký význam má pro Vás být zaměstnán/-a?

Tato otázka má za cíl zjistit, jaký význam má v životě člověka placená práce.

Pro více jak polovinu respondentů (jedenáct z dvaceti) znamená práce příjem financí, které pomáhají zabezpečovat osobní potřeby i potřeby rodiny a zajišťovat tak důstojný standard kvality života. Jedenáct respondentů odpovědělo, že hlavním významem práce jsou pro ně finanční prostředky, z tohoto počtu osm mužů, což ukazuje na zakořeněné tradice ve společnosti, že muž je ten, který by měl zajistit rodinu po finanční stránce.

Další čtená společná odpověď pěti respondentů byla, že práce jim přináší užitečnost a nezávislost. V tomto případě byly tři z pěti respondentů ženy.

Někteří respondenti uvedli, že jim práce přináší radost a pocit, že jsou hodnotnými členy společnosti.

Otázka č. 2: Jaká je Vaše hlavní motivace k práci?

Tato otázka má poukázat na to, co skutečně motivuje člověka k pracovní činnosti.

Hlavní motivaci k práci vidí třináct respondentů v penězích a v postavení ve společnosti, dále v možnosti navazovat sociální kontakty a radosti z práce. Jen jeden z těchto třinácti respondentů uvedl jako jedinou motivaci k práci výdělek.

Ostatních sedm respondentů vidí motivaci v rodině, možnosti aktivity, radosti z práce nebo v možnosti do budoucnosti.

Otázka č. 3: Vykonal/-a byste raději zaměstnání, které by neodpovídalo Vašemu vzdělání nebo kvalifikaci, než být nezaměstnaný/-á?

Tato otázka má zjistit, jak pevné postavení má v životě člověka práce.

Sedmnáct z dvaceti respondentů odpovědělo, že by vykonávali i zaměstnání, které by neodpovídalo jejich kvalifikaci nebo vzdělání. Ze sedmnácti respondentů odpověděli čtyři, že takové zaměstnání by vykonávali jen po krátkou dobu. Četnost těchto odpovědí ukazuje na to, že práce má v životě člověka významné postavení. Ukazuje to také na to, že nezaměstnanost je pro něj tak

náročnou životní zkušeností, že je ochoten obětovat i práci v oblasti, která mu poskytuje naplnění a seberealizaci.

Respondenti, kteří by nevykonávali neodpovídající zaměstnání, byli muži. Jednalo se o muže, kteří nemají povinnost živit rodinu – svobodné mladé muže, kteří si nedokáží představit, že by vykonávali nějakou jinou činnost než obor, ve kterém v nedávné době získali vzdělání. Dalším respondentem byl ovdovělý muž v předdůchodovém věku, který měl vyšší vzdělání a nebyl ochoten pracovat v neodpovídajícím vzdělání z toho důvodu, že dřívější zaměstnání, ve kterém pracoval 25 let, mu přinášelo prestiž a dobré postavení ve společnosti.

Otázka č. 4: Co považujete za největší odměnu za vykonanou práci?

Tato otázka zkoumá, co přináší člověku největší odměnu za jeho práci.

Z dvaceti respondentů osm odpovědělo, že jejich největší odměnou je spokojenost s provedenou prací. Jedenáct respondentů uvedlo, že je pro ně důležité ocenění jejich práce kolegy a nadřízenými zaměstnanci. Zároveň většina uchazečů uvádí, že je důležitý nejen pocit spokojenosti a ocenění jejich práce, ale že velkou roli hraje i finanční stránka, která by jim umožňovala důstojný standard životní úrovně.

Jeden respondent uvedl, že považuje jako největší odměnu za práci pouze finanční ohodnocení.

Otázka č. 5: Vyjmenujte tři věci, které jsou pro Vás v zaměstnání nejdůležitější.

Tato otázka má za cíl najít faktory, které člověka při jeho práci nejvíce ovlivňují.

Mezi tři nejvýznamnější faktory působící na práci patří podle sedmnácti z dvaceti respondentů kolektiv, což ukazuje na to, že člověk ke svému životu potřebuje společnost, která ho výrazně ovlivňuje. Šestnáct z dvaceti respondentů uvedlo finanční ohodnocení jejich práce. Jako další faktor uvedlo jedenáct z dvaceti respondentů prostředí. Jako další důležité věci v zaměstnání se podle rozhovorů jeví přístup zaměstnavatele, radost z práce nebo možnost někam patřit.

Otázka č. 6: Jaký byl důvod ukončení Vašeho posledního zaměstnání?

Tato otázka zkoumá, jestli jsou důvody pro ukončení zaměstnání vážné a zároveň tak ověřuje postavení práce v lidském životě.

Čtyři respondenti uvedli, že důvodem jejich ukončení pracovního poměru byly zdravotní důvody, pro které nemohli toto zaměstnání vykonávat. V tomto případě šlo o dvě ženy a dva muže. Čtyři respondenti uvedli, že jejich zaměstnání skončilo z důvodu ukončení činnosti zaměstnavatele pro hospodářskou krizi. Tři ženy nad 45 let věku uvedly, že byly propuštěny v rámci snižování stavu zaměstnanců. Tři respondenti, jeden muž se základním vzděláním, jedna žena s vysokoškolským vzděláním a jedna žena s vyšším odborným vzděláním, uvedli ukončení zaměstnání pro příliš nízký plat.

Vliv nezaměstnanosti

Otázka č. 7: Jak byste charakterizoval/-a vliv hospodářské krize na Vaši nezaměstnanost?

Tato otázka má zkoumat, jakým způsobem ovlivnila hospodářská krize nezaměstnanost.

Patnáct respondentů uvedlo, že hospodářská krize ovlivnila jejich nezaměstnanost v tom, že je mnohem obtížnější najít nějaké zaměstnání, protože stoupl počet žadatelů o nové pracovní místo a zároveň se počet pracovních míst snížil. Tři respondenti nad 36 let uvedli, že hlavní vliv měla krize na jejich ztrátu zaměstnání. Dva respondenti uvedli, že se zhoršilo chování zaměstnavatelů ke svým zaměstnancům i žadatelům o nové zaměstnání.

Otázka č. 8: Změnil se Váš pohled na nezaměstnané poté, co jste měl/ -a obdobnou zkušenost?

Tato otázka ověřuje, zda má vliv na změnu pohledu na lidi ve vážné problémové situaci, kterou nezaměstnanost bezpochyby je, osobní zkušenost s touto situací.

Šestnáct respondentů různé délky nezaměstnanosti uvedlo, že po obdobné zkušenosti více rozuměli jejich situaci, a že zjistili, že nestačí jen chtít pracovat. Čtyři respondenti uvedli, že se jejich pohled nezměnil. Z toho jeden muž, 25 let, vysokoškolské vzdělání a jedna žena 21 let, středoškolské vzdělání, oba

krátkodobě nezaměstnaní uvedli, že se jejich pohled nezměnil, protože tito lidé prostě pracovat nechtějí. Dva muži, středoškolského vzdělání, 33 a 38 let, dlouhodobě nezaměstnaní uvedli, že jejich pohled se nezměnil, protože se jedná o těžké období pro všechny.

Otázka č. 9: Jakým způsobem ovlivnila nezaměstnanost Váš život?

Cílem této otázky je zjistit, jak nezaměstnaní prožívají životní změnu způsobenou ztrátou zaměstnání.

Sedmnáct respondentů uvedlo, že jim nezaměstnanost ovlivnila život negativně. Z toho šest respondentů mělo psychické obtíže a deprese, tři respondenti se obávali o svou budoucnost, osm respondentů uvedlo, že je nezaměstnanost izolovala a snížila veškeré jejich možnosti v životě. Tři respondenti uvedli, že je nezaměstnanost neovlivnila a tato situace jim svým způsobem vyhovuje.

Otázka č. 10: Jak změnila nezaměstnanost Vaší životní úroveň?

Tato otázka zkoumá, jak nezaměstnaní pociťují změnu v životní úrovni způsobenou ztrátou zaměstnání.

Devatenáct respondentů uvedlo, že jejich životní úroveň byla snížena a byli nuceni více spořit pro značně nižší příjem, než jim přinášelo jejich zaměstnání. Jeden muž, 21 let, základní vzdělání, uvedl, že to jeho životní úroveň neovlivnilo, protože si vždy nějaký zdroj financí najde.

Otázka č.11: Jak se změnil postoj rodiny a okolí vůči Vám v době nezaměstnanosti?

Tato otázka má za cíl zkoumat, jakým způsobem pociťují lidé bez práce postoj své rodiny a okolí k jejich situaci.

Deset respondentů uvedlo, že se postoj rodiny a okolí změnil pozitivně v tom smyslu, že jejich podpora je větší.

Pět respondentů nepociťovalo změnu v chování okolí a rodiny. Jednalo se i o respondenty dlouhodobě nezaměstnané.

Tři respondenti se setkali s nepochopením jejich situace. Jeden z těchto respondentů se svěřil s tím, že v této situaci považován za ostudu rodiny. Zajímavou odpovědí bylo, že se respondent v této nelehké situaci setkal

s pozitivními i negativními odezvami, ale že je vlastně rád, že mu tato situace ukázala, kdo přítel je a kdo není.

Otázka č. 12: Jak nezaměstnanost ovlivnila Váš volný čas?

Tato otázka zkoumá, jestli nezaměstnaní pociťují změny ve struktuře a efektivnosti využívání času.

Sedm respondentů uvedlo, že měli příliš mnoho deprimujícího času. Pět respondentů uvedlo, že během nezaměstnanosti trávili více času s rodinou a přáteli. Čtyři respondenti uvedli, že se cítili izolováni, a že nízký příjem ovlivnil jejich aktivity. Dva krátkodobě nezaměstnaní respondenti uvedli, že hodnotí pozitivně zvýšení volného času, a že jim to umožňuje věnovat se sobě. Dva respondenti uvedli, že využili čas pro napravení odkládaných věcí.

Otázka č. 13: Jakým způsobem jste si hledal zaměstnání po jeho ztrátě?

Tato otázka zkoumá, co považují nezaměstnaní jako neefektivnější způsob, kterým by našli nové zaměstnání.

Jedenáct respondentů využilo tři způsoby hledání nového zaměstnání. Šest respondentů využilo dva způsoby pro zněnu své nepříznivé situace. Tři respondenti využili pouze jeden způsob hledání zaměstnání.

Patnáct respondentů využilo internetových serverů k hledání zaměstnání. Patnáct respondentů uvedlo jako způsob hledání nového zaměstnání využití služeb poskytovaných úřadem práce. Devět respondentů se obrátilo s žádostí o pomoc s hledáním nového zaměstnání na rodinu a přátele. Oslovování zaměstnavatelů, registrace v agenturách pro zprostředkování zaměstnání nebo pročitání inzerátů v novinách, patřilo mezi méně čtené odpovědi.

Otázka č. 14: Jak hodnotíte přístup úřadu práce a jiných institucí k Vám vzhledem k Vaší situaci?

Tato otázka má zjistit, jak vnímají nezaměstnaní přístup úřadu práce a ostatních institucí, které by jim měly poskytovat největší pomoc a oporu.

Pět respondentů hodnotí přístup jako kladný a vstřícný.

Patnáct respondentů hodnotí přístup úřadu práce a jiných úřadů vzhledem k jejich situaci jako negativní a to v tom smyslu, že s nimi jednají neosobně,

odměřeně, a že jim vlastně jejich služby nepomohly. Jedna respondentka dokonce uvedla, že je s ní jednáno jako s bezcennou bytostí.

4.4 Diskuze

Byly stanoveny tři hypotézy výzkumu:

1. Nezaměstnanost má negativní vliv na život člověka

Hypotéza se potvrdila částečně. Nezaměstnanost je jednou z nejnáročnějších životních situací. Téměř všichni respondenti uvádí, že jejich život ovlivnila velmi nepříznivým způsobem. Byli přepadáni pocity deprese a zbytečnosti a cítili se být izolováni od společnosti a možnosti normálního běžného života.

Dle výzkumu se ovšem nepotvrdily předpoklady, že se většina nezaměstnaných setká s nepochopením rodiny a okolí.

U většiny respondentů došlo k změně pohledu na nezaměstnané, protože lépe porozuměli této situaci. Ve většině případů se také změnil postoj rodiny a okolí tak, že přinášeli svým blízkým větší podporu, což značí to, že dnešní společnost potřebuje zkušenost (důkaz), aby se přesvědčila. Vykazuje nedostatek empatie a podpory a orientuje se pouze na pozitivní výsledky výkonu.

Nezaměstnanost snížila životní úroveň respondentů, kteří byli nuceni více spořit pro značně nižší příjem, než činilo jejich zaměstnání. Mnohdy přemýšleli, zda koupí i běžné věci. Pokud se k tomuto snížení přidaly ještě nějaké nepředpokládané výdaje, pociťovali snížení jejich životní úrovně jako katastrofální.

Došlo také k rozbití smysluplnosti a struktury času, což dotazovaní hodnotí jako velice deprimující. Většina respondentů tento čas však využila pro odkládané činnosti a větší péči o rodinu a blízké.

Dle hodnocení respondentů je vliv hospodářské krize pociťován jako velice nepříznivý. Nejvíce se projevuje poklesem nabídky volných a míst a vzrůstem poptávky po nich. Vliv hospodářské krize je dále pociťován ve zhoršení chování zaměstnavatelů vůči svým zaměstnancům, ale také žadatelům o zaměstnání. Současně podle respondentů dochází také ke zhoršení vztahů

zaměstnanců mezi sebou. Tato skutečnost může být zapříčiněna obavou zaměstnavatelů o vývoj ekonomického trhu a tím, zda v závislosti na něm bude jejich společnost životaschopná. Zároveň si zaměstnavatelé, v případě dostatečného počtu volných pracovních míst na trhu práce, přestávají svých zaměstnanců vážit a někdy to vede až k nedůstojnému chování k nim. Zhoršení vztahů mezi zaměstnanci vzniká z obavy z nejistoty v zaměstnání, což je velice stresující situací.

2. Motivací člověka k práci je finanční zisk, ale není to jediný význam, který práce člověku přináší.

Hypotéza se potvrdila. Dle výsledků výzkumu se ukazuje, že hlavním významem práce a jeho motivací k ní jsou pro člověka peníze a to ve smyslu možnosti zabezpečení osobních potřeb a potřeb rodiny. Dalšími významy práce jsou postavení ve společnosti, možnosti navazovat sociální kontakty a radosti z práce. Jeden z dotazovaných uvedl, že jako motivaci vnímá pouze peníze. Ostatní respondenti vidí motivaci v rodině, v možnosti aktivity, radosti z práce nebo v možnostech v budoucnosti.

Výzkum ukazuje i to, že peníze nemají výhradní postavení ve významu práce. Dle respondentů přináší práce člověku také nezávislost a samostatnost, radost z práce nebo dokonce pocit hodnoty člověka. Největší odměnou za práci pro člověka je její uznání. To, že to, co dělá, má smysl.

Mezi nejvýznamnější faktory, které ovlivňují práci člověka, patří kolektiv. Tato skutečnost ukazuje na to, že člověka velice ovlivňuje společnost.

Většina respondentů by byla ochotna vykonávat zaměstnání neodpovídající jejich vzdělání nebo kvalifikaci, což ukazuje na to, že práce zaujímá v životě člověka významné postavení.

Na vzorku respondentů se ukazuje, že většina lidí neopouští své zaměstnání jen z toho důvodu, že pracovat nechtějí. Důvody jsou v převážné většině závažné.

3. Přístup úřadu práce a aktivní politiky zaměstnanosti vzhledem k jejich nepříznivé situaci zapříčiněné ztrátou zaměstnání vnímají nezaměstnaní negativně.

Většina dotazovaných skutečně dle předpokladu hodnotí přístup úřadu práce jako negativní, neosobní a nevstřícný. Dotazovaní se svěřili se špatnými zkušenostmi. Někteří se dokonce cítí být tímto jednáním poznamenáni a jeden respondent se dokonce svěřil s tím, že jeho žena vždy před plánovaným termínem jednání na úřadu špatně spí, a když se vrací zpět domů ještě několik hodin pláče pro bezohledné jednání pracovnice.

ZÁVĚR

Výzkumný vzorek vykazuje v motivaci k práci a významu práce pro něj značné rozdíly. Ze závěrů výzkumu vyplývá, že většina respondentů považuje práci především jako zdroj finančního zabezpečení. Tímto způsobem odpověděla většina mužů, ale také několik žen. Dle zakotvení tradičních náplní rolí byl živitelem rodiny muž. To, že se v těchto vzorku odpovědi objevují i ženy, může značit to, že tato náplň pole živitele rodiny už v dnešní společnosti nemá absolutní platnost, a že v některých rodinách mají vyšší příjem ženy a zastávají tak role, které připadaly v dřívější společnosti výhradně muži. Dalším možným významem může být to, že v současné době je pro udržení důstojného standardu kvality života v rodině zapotřebí dvou finančních příjmů a z toho důvodu se ženy také cítí být zodpovědnější za zabezpečení rodiny po finanční stránce.

Finance však pro ně nepředstavují jediný přínos práce. Práce obohacuje člověka možností navazovat poměrně rozsáhlou síť sociálních kontaktů, dává mu strukturu a smysluplnost času a přináší mu pocit vlastní hodnoty ve společnosti. Dle výsledků výzkumu se ukazuje, že práce má významné postavení v životě člověka, protože je ochoten vykonávat i zaměstnání, které neodpovídá jeho vzdělání nebo kvalifikaci.

Odlišným případem jsou mladí svobodní respondenti, kteří jsou do značné míry finančně podporováni rodinou. Již několikrát měli možnost nastoupit do nového zaměstnání, ale nebyli ochotni přijmout tyto pracovní nabídky s výmluvou na příliš nízký plat. Tito respondenti hledají také ospravedlnění své nezaměstnanosti v tom, že tyto nabídky zaměstnání neodpovídaly jejich vzdělání a kvalifikaci. Z těchto důvodů se odlišují od ostatních respondentů.

Odlišnosti lze spatřit také v motivaci k práci, kdy např. pro ženu v důchodovém věku, která již nemusí pracovat, je nepředstavitelné, že by neměla zaměstnání. Tato žena nachází hlavní motivaci v kontaktu s lidmi, pro ostatní je to především výdělek a zisk určitého společenského postavení. Pro jiné je práce přínosem pocitu, že je hodnotným členem společnosti, přináší jim strukturu a smysluplnost času, nabízí možnost sociálních kontaktů a seberealizace, které zaujímají v životě člověka důležitější postavení.

Dle výzkumu se ukazuje, že nezaměstnanost není pouhým nepříznivým ekonomickým zásahem do lidského života, ale že postihuje všechny jeho oblasti.

Nepříznivě ovlivňuje téměř všechny složky lidského života. Ještě větší intenzitu tohoto nepříznivého vlivu pociťují nezaměstnaní v současném období hospodářské krize.

Další oblastí výzkumu byl přístup úřadu práce a aktivní politiky zaměstnanosti vzhledem k nepříznivé situaci zapříčiněné ztrátou zaměstnání.

Tato oblast byla zvolena, protože jsem se při výkonu svého zaměstnání mnohdy přesvědčila z výpovědí klientů úřadu práce, že je s nimi jednáno velice nevhodným způsobem. Úřady práce se zabývají statistikami úspěšnosti umístění nezaměstnaných ve svých evidencích, ale nikdo už nepátrá po hodnocení těchto služeb jejich uživateli, což je podle mého mínění znakem neetického zacházení s klienty. Má praxe totiž také svědčí o tom, že spokojenost klientů úřadů práce s jeho službami je nízká. Po spokojenosti svých klientů se dotazují banky, nemocnice, restaurace, některé neziskové organizace a další sféry služeb veřejnosti, pak by se tedy měla ptát i jednotlivá ministerstva na spokojenost veřejnosti s prací svých úřadů.

Toto neadekvátní jednání je dle mého názoru a názoru respondentů zapříčiněno nedostatečnou kvalifikací těchto pracovníků. Mým doporučením pro praxi je tedy vyšší a standardizované vzdělání zaměstnanců úřadu práce zejména v oblasti psychologie a teorií a metod sociální práce. Výchozím kritériem na vzdělání zaměstnanců, kteří poskytují služby v přímém kontaktu s klienty, nemůže být středoškolské vzdělání a výborná znalost práce na počítači. Mé poznatky z praxe potvrdilo i několik respondentek, které jsou toho názoru, že je to na úřadu práce jen jakási evidence, a že jinak vlastně ani nemohou pomoci, a kdyby zaměstnanci úřadu práce měli vyšší a kvalitnější vzdělání, tak by mi určitě byli schopni poskytnout lepší péči při hledání zaměstnání a poskytnout návaznost na řešení dalších problémů s ní spojených.

Z výzkumu také vyplynulo zejména u mladých lidí, kteří v nedávné době ukončili soustavnou přípravu na budoucí povolání a byli zaměstnání krátce, že je veřejnost nedostatečně informována o službách poskytovaných úřady práce.

Uchazeči vyššího věku pak poukazují na to, že je vynakládáno mnoho finančních prostředků zejména na pasivní politiku zaměstnanosti. Ukázala se zde možnost i určité formy prevence, kdy by např. úřady práce mohly být poskytovány služby intenzivní pomoci zprostředkování zaměstnání osobám, které jsou přímo ohroženi nezaměstnaností – např. maminky před koncem rodičovské dovolené, které nemají po jejím skončení možnost nastoupit do zaměstnání, studenti závěrečných ročníků nebo lidé, kterým končí termínovaná smlouva, nebo jsou ve výpovědní lhůtě. Podobnou službu v současné době určitým způsobem doplňuje poradenství pro zájemce o zaměstnání, avšak praktický výkon této služby je velmi nedokonalý. Mnoho lidí nemá povědomí, že tato služba existuje a z toho důvodu není dostatečně využívána. Nedá se ani hovořit o intenzivním poradenství pro příliš dlouhé termíny kontaktů. Dalším problémem je i personální zastoupení, kdy např. na Úřadu práce v Plzni tento typ poradenství poskytuje pro tohle krajské město, pouze jeden zaměstnanec.

POUŽITÉ ZDROJE

Klasické monografie:

- 1) BIČIVSKÝ, J., MYDLÍK, A. *Pracovní právo a vztah k práci*. 1. vydání. Praha: Práce, vydavatelství a nakladatelství ROH. 1989. 204 s. ISBN 505-21-826.
- 2) BOLDIŠ, P. *Bibliografické citace dokumentů podle ČSN ISO 690 a ČSN ISO 690-2: Část 1 – Citace: metodika a obecná pravidla*. Verze 3.3. ©1999-2004, poslední aktualizace 11.11.2004.
URL: <http://www.boldis.cz/citace/citace1.ps>
<http://www.boldis.cz/citace/citace1.pdf>
- 3) BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing a.s., 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8
- 4) BUREŠ, Z. *Psychologie práce a její využití*. 3. vydání. Praha: Práce, vydavatelství a nakladatelství ROH. 1989. 324 s. ISBN 508-21-862.
- 5) DLOUHÁ, D. *Psychologie a bezpečnost práce*. 1. vydání. Brno: Institut výchovy a bezpečnosti práce. 1996. 44 s. ISBN 80-85022-11-7.
- 6) GIDDENS, A. *Sociologie*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství Argo, 1999. 595 s. ISBN 80-7203-124-4
- 7) HÁLA, J. *Psychosociální práce s maladjustovanými osobami*. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, 2005. ISBN 80-7040-815-4.
- 8) HENDL, J.: *Kvalitativní výzkum. Základní metody a aplikace*. 2. vydání. Praha: Portál, 2008. 408 s. ISBN 978-80-7367-485-4.
- 9) JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. ISBN 80-7079-635-9.
- 10) MATOUŠEK, O. a kol. *Sociální práce v praxi*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství Portál, s.r.o., 2005. 352 s. ISBN 80-7367-002-X
- 11) MATOUŠEK, O.: *Slovník sociální práce*. 2. vydání. Praha: Portál, 2008. 272 s. ISBN 978-80-7367-368-0.
- 12) MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vydání. Praha: nakladatelství Slon, 1999. 152 s. ISBN 80-901424-9-4

- 13) PETRUSEK, M.: *Teorie a metoda v moderní sociologii*. Praha: Karolinum, 1993. ISBN 80-7066-799-0.
- 14) PUNCH, K. F.: *Základy kvantitativního šetření*. Z anglického originálu přeložil J. HENDL, 2008. 1. vydání. Praha: Portál, 2008. 232 s. ISBN 978-80-7367-468-7.
- 15) RŮŽIČKA, J., MATOUŠEK, O. *Psychologie práce*. 1. vydání. Praha: státní pedagogické nakladatelství. 1963. 312 s. ISBN neuvedeno
- 16) RŮŽIČKA, J., MATOUŠEK, O., HLADKÝ, A. *Člověk a práce*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství Svoboda. 1972. 298 s. ISBN neuvedeno
- 17) SILLAMY, N. *Psychologický slovník*. 1. vydání. Olomouc: Nakladatelství Olomouc, 2001. 246 s. ISBN neuvedeno
- 18) ŠMAJSOVÁ-BUCHTOVÁ, B., FILO, P.: Časopis Psychologie v ekonomické praxi č. 3-4/2008, Ročník XLIII, str. 17-33, Brno, Ekonomicko-správní fakulta Masarykovy univerzity
- 19) TOMŠÍK, M., BERNOVÁ, E. *Sociologie a psychologie práce*. 1. vydání. Praha: SNTL – Nakladatelství technické literatury, 1989. 284 s. ISBN neuvedeno

Internetové zdroje:

- 1) Český statistický ústav. [online]. 2009 [cit. 2010-03-15]. Dostupné z: <<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam020510.doc>>.
- 2) JIŘINCOVÁ B. *Studijní podklady k předmětu: Lidé v organizaci*. [online]. 2007 [cit. 2010-03-14] Dostupné z: <<http://www.unium.cz/materialy/zcu/fpe/bozena-jirincova-v35905.html>>.
- 3) KŘIVOHLAVÝ, J. *Smysluplnost práce*. Katolické noviny, [online]. 2006 [cit. 2010-02-01]. Dostupné z: <<http://jaro.krivohlavy.cz/smysluplnost-prace>>.
- 4) MAREŠ, P., VYHLÍDAL, J., SIROVÁTKA, T. *Ztráta zaměstnání: reakce, plány a flexibilita nezaměstnaných*. [online]. Brno: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2002 Dostupné z: <www.vupsv.cz/zpravy.htm>.
- 5) Mezinárodní organizace práce. [online]. 2010 [cit. 2010-03-20]. Dostupné z: <http://www.mzv.cz/mission.geneva/cz/cinnost_stale_mise/mezinarodni_organizace_prace_/index.html>.

6) Organisation for economic co-operation and development. *Glossary of statistical terms*. [online]. 2009 [cit. 2010-03-15]. Dostupné z:

< <http://stats.oecd.org/glossary/search.asp> >.

7) Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. [online]. 2010 [cit. 2010-02-15].

Dostupné z: <[http://i.info.cz/urs-att/p_435-04-](http://i.info.cz/urs-att/p_435-04-114820561026021.htm?SID=5B35C8EAB444F3A0CE6835B7B3113C62)

[114820561026021.htm?SID=5B35C8EAB444F3A0CE6835B7B3113C62](http://i.info.cz/urs-att/p_435-04-114820561026021.htm?SID=5B35C8EAB444F3A0CE6835B7B3113C62)>.

SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1 - Struktura otázek **s. 31**

Tabulka č. 2 - Popis vzorku respondentů **s. 33**

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1 - Vzorový přepis rozhovoru **s. 51**

PŘÍLOHA Č. I

Základní údaje

Pohlaví:	žena
Věk:	45 let
Národnost:	ČR
Rodinný stav:	vdaná
Nejvyšší dosažené vzdělání:	VOŠ
Doba trvání nezaměstnanosti:	6 měsíců

Význam práce v životě člověka

Otázka č. 1: Jaký význam má pro Vás být zaměstnán/-a?

R: „Být nezávislá.“

Otázka č. 2: Jaká je Vaše hlavní motivace k práci?

R: „Náplň dne, která mi umožňuje dělat práci, která si mi líbí. Samozřejmě i finanční odměna a pocit nezávislosti.“

Otázka č. 3: Vykonával/-a byste raději zaměstnání, které by neodpovídalo Vašemu vzdělání nebo kvalifikaci, než být nezaměstnaný/-á?

R: „Ano.“

Otázka č. 4: Co považujete za největší odměnu za vykonanou práci?

R: „Ocenění druhých, že má práce je dobře vykonaná.“

Otázka č. 5: Vyjmenujte 3 věci, které jsou pro Vás v zaměstnání nejdůležitější.

R: „Klidné pracovní prostředí, dobré platové podmínky, kontakt s lidmi.“

Otázka č. 6: Jaký byl důvod ukončení Vašeho posledního zaměstnání?

R: „Snižování stavu zaměstnanců.“

Vliv nezaměstnanosti

Otázka č. 7: Jak byste charakterizoval/-a vliv hospodářské krize na Vaši nezaměstnanost?

R: „Zprvė to byla ztráta zaměstnání a pak samozřejmě se velmi obtížně hledá nové zaměstnání. Zhoršilo chování vedoucích pracovníků vzhledem k tomu, že lidí bez práce je spousta.“

Otázka č. 8: Změnil se Váš pohled na nezaměstnané poté, co jste měl/-a obdobnou zkušenost?

R: „Asi jim člověk víc rozumí. Dříve se mi zdálo, že se práce dá sehnat snadno, nyní vím, že mohou být i různé jiné příčiny, proč člověk nemůže sehnat práci.“

Otázka č. 9: Jakým způsobem ovlivnila nezaměstnanost Váš život?

R: „Mám deprese z toho, že nemohu sehnat práci. Připadá si podřadná, že mě nechce nikdo zaměstnat. Jednání firem, u kterých se hlásíte o práci je otravné, a oni vám nedají vědět, tak člověk nemá jistotu.“

Otázka č. 10: Jak změnila nezaměstnanost Vaši životní úroveň?

R: „Omezení finančních příjmů mělo určitě i dopad např. na to, že vánoční svátky, které musely být skromnější. Člověk si musí peníze propočítat a věnovat je jen na důležité věci.“

Otázka č. 11: Jak se změnil postoj rodiny a okolí vůči Vám v době nezaměstnanosti?

R: „Rodina mě více podporovala.“

Otázka č. 12: Jak nezaměstnanost ovlivnila Váš volný čas?

R: „Měla jsem spoustu času. Ze začátku to byl příjemný odpočinek, ale další měsíce pak to pozitivní nebylo... Je to až deprimující...“

Otázka č. 13: Jakým způsobem jste si hledal zaměstnání po jeho ztrátě?

R: „Osobní kontakt s firmami, u kterých bych mohla najít uplatnění, obrácení na rodinu a přátele, abych rozšířila možnosti nových kontaktů a pak samozřejmě internet.“

Otázka č. 14: Jak hodnotíte přístup úřadů a institucí k Vám vzhledem k Vaší situaci?

R: „Na úřadu práce si připadám, že je to jen jakási evidence a že mi vlastně ani nemohou pomoci. Odměřený přístup. Kdyby zaměstnanci úřadu práce měli vyšší a kvalitnější vzdělání, tak by mi určitě mohli poskytnout lepší poradenství při hledání zaměstnání, než tomu je teď.“

ABSTRAKT

KLIMENTOVÁ, D. Vliv nezaměstnanosti na život člověka. České Budějovice 2010. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Teologická fakulta. Katedra praktické teologie. Vedoucí práce: Ing. Jaroslav Šetek, Ph.D.

Klíčová slova: práce, význam práce, historický pohled, genetický pohled, společenský pohled, psychologický pohled, křesťanský pohled, řídicí pohled, motivace k práci, společenské vztahy, potřeby, osobnost, nezaměstnanost, dělení nezaměstnanosti, rozbití struktury času, sociální izolace, participace, životní úroveň, důstojnost, prestiž, rodinné vztahy, spotřeba, psychické a fyzické důsledky, sociální status, rizikové skupiny, pomoc, strategie zvládnání

Má bakalářská práce se zabývá vlivem nezaměstnanosti na lidský život. Cílem této práce je poukázat na negativní důsledky zapříčiněné nezaměstnaností. V teoretické části se práce věnuje definici práce, významu práce, různými pohledy na práci a jejím vlivem na člověka. Dále se věnuje definici nezaměstnanosti, jejímu dělení a oblastem lidského života, které ovlivňuje, a strategií zvládnání nezaměstnanosti a službami, prostřednictvím kterých má být nezaměstnaným poskytována pomoc..

Empirická část se zabývá výzkumem, který má za cíl zjistit vliv změn způsobených ztrátou zaměstnání, významem práce pro člověka a tím, jak pocítují nezaměstnaní přístup úřadu práce a ostatních institucí vzhledem k jejich nepříznivé životní situaci. Zabývá se také tím, jak lidé bez zaměstnání pocítují vliv ekonomické recese na jejich nezaměstnanost.

ABSTRACT

KLIMENTOVÁ, D. The Effect of Unemployment on Human Life. České Budějovice 2010. Graduation thesis. University of South Bohemia in České Budějovice. Faculty of Theology. Department of Practical Theology. Supervisor: Ing. Jaroslav Šetek, Ph.D.

Key words: work/ employment, meaning of work, historical view, genetical view, social view, psychological view, christian view, leading view, work motivation, social relationship, needs, personality, unemployment, unemployment dividing, structure of time – which is broken up, social izolation, participation, standart of living, dignity, prestissimo, family relationships, consumption, psychical and physical implications, social state, risk groups, help, strategy control.

My gradutaion thesis focus on the effect of unemployment to human living. The main goal of this work is showing the negatives implications of unemployment. In the theoretical part is the definition of the work presented and also the meaning of work and its effect to human living from various angles. Further is focusing on definition of unemployment, dividing of unemployment and areas of human living, which is influencing, strategy of managing the unemployment and services through them should be the unemployed resolve.

The empirical part is focusing on research with the main goal to uncover the influence of changes, which are due to loss of employment. Further is focusing on the meaning of work / employment to human living and than on the question how the unemployed feels the intresse of Bureau of Labour and others institutions to their unfavourable living situation. Empirical part is also focusing on the effect of economical crisis to their unemployment.