

Nezaměstnanost a její působení na psychiku nezaměstnaného

Miroslav Kubíček

Bakalářská práce
2006



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Univerzitní institut

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Univerzitní institut

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2005/2006

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: Miroslav KUBÍČEK

Studijní program: B 7501 Pedagogika

Studijní obor: Sociální pedagogika

**Téma práce: Nezaměstnanost a její působení na psychiku
nezaměstnaného.**

Zásady pro vypracování:

Teoretická část a základní poznatky
Celková charakteristika okresu Mělník
Úřady práce a jejich organizační struktura
Problematika nezaměstnanosti
Konflikty vznikající v oblasti nezaměstnanosti
Nezaměstnanost
Problémy se nezaměstnaností a možnosti jejich řešení
Současný stav
Poznatková část
Problematika rekvalifikace a absolventů na okrese Mělník
Odbor ekonomický
Odbor kontrolní a právní
Odbor poradenství
Dotazníková metoda na rekvalifikaci
Dotazník
Analýza výsledků zkoumání
Obecně závazné předpisy

Rozsah práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**

Seznam odborné literatury:

Právní předpisy o zaměstnanosti: Zákon o zaměstnanosti č. 1/1991Sb.

Novela č. 65/1995

Zákon č. 9/1991Sb.

Vyhláška č. 21/1991Sb. a novela č. 324/1992Sb.

Novely

Vedoucí bakalářské práce:

Ing. Alica Kavanová

Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce:

8. března 2006

Termín odevzdání bakalářské práce:

13. června 2006

Ve Zlíně dne 8. března 2006



prof. Ing. Roman Prokop, CSc.

rektor

prof. PhDr. Vlastimil Švec, CSc.

ředitel ústavu

ABSTRAKT

Bakalářská práce se zabývá problematikou nezaměstnanosti. Práce je rozdělena na dvě části. První část obsahuje poznatky získané z odborné literatury. Popisuje možné příčiny, důsledky a situaci v české republice.

Druhá praktická část obsahuje rozbor dotazník na který odpovídali klienti úřadu práce. Cílem bakalářské práce bylo zjistit jaká je současná situace v mělnickém okrese a jaký vliv má ztráta zaměstnání na psychiku člověka.

Klíčová slova: Nezaměstnanost, vliv na psychiku, ztráta zaměstnání

ABSTRACT

This my bachelor's project engages in problems of the unemployment and its influence on the soul of a person who is out of work.

This project is divided into two parts. In the first part I talk about informations which are gathered from professional books. I describe sources and consequences of the unemployment and I talk about the situation in the Czech Republic. In the second part of the project I write about a survey and questionnaires of unemployed people.

The end of my bachelor's project is to find what is the contemporary situation of the unemployment in Mělník's area and what influence has the loss of a job on the soul of a person.

Keywords: Unemployment, effect psychoactive, job loss.

“Tajemství úspěchu v životě není dělat, co se nám líbí, ale nalézt zalíbení v tom, co děláme.“

Thomas Alva Edison

V první řadě bych chtěl rád poděkovat Ing. Alici Kavanové za ochotu, vstřícnost a cenné rady při vedení bakalářské práce. Dále bych chtěl poděkovat Mgr. Marii Valinčičové za rady při psaní práce. Mgr. Zdeňku Venclovi a MUDr. Jiřímu Velebilovi za konzultace. V neposlední řadě děkuji všem respondentům a odborníkům, kteří byli ochotni se mnou spolupracovat.

Bakalářskou práci jsem zpracoval zcela samostatně a cituji v ní veškerou použitou literaturu.

Ve Zlíně 8.6. 2006

Miroslav Kubíček

OBSAH

ÚVOD	9
I TEORETICKÁ ČÁST	10
1 NEZAMĚSTNANOST	11
1.1 VÝZNAM PRÁCE PRO ČLOVĚKA.....	11
1.2 VÝSKYT A PŘÍČINY NEZAMĚSTNANOSTI.....	12
1.3 PŘÍČINY NEZAMĚSTNANOSTI	12
1.3.1 Vzdělání.....	12
1.3.2 Věk	13
1.3.3 Pohlaví.....	13
1.3.4 Sociální kategorie	14
1.3.5 Osobnostní nebo sociální patologie.....	14
1.3.6 Fáze reakce na nezaměstnanost	14
2 ZMĚNY PSYCHIKY JAKO REAKCE NA ZTRÁTU ZAMĚSTNÁNÍ	17
2.1 CHARAKTERISTICKÉ ZMĚNY V PSYCHICE.....	17
2.1.1 Citové prožívání	17
2.1.2 Rozumové zpracování nezaměstnanosti.....	18
2.1.3 Motivace, potřeby a hodnoty	18
2.1.4 Změny v chování	20
2.1.5 Strategie zvládnání nezaměstnanosti.....	21
2.1.6 Nezaměstnaná žena, nezaměstnaný muž	22
2.1.7 Životní styl dlouhodobě nezaměstnaných lidí	23
2.1.8 Vliv nezaměstnanosti na mladé lidi.....	24
2.1.9 Vliv nezaměstnanosti na zdravotní stav	25
3 SOCIÁLNÍ VÝZNAM NEZAMĚSTNANOSTI	28
3.1 ROLE ZAMĚSTNANÉHO	28
3.2 RODINA NEZAMĚSTNANÉHO	30
3.3 MOŽNOSTI POMOCI NEZAMĚSTNANÝM	31
II PRAKTICKÁ ČÁST	32
4 METODIKA	33
4.1 POPIS PROBLÉMU, KTERÝ JE ŘEŠEN :	33
4.2 CÍL VÝZKUMU:	33
4.3 TYP VÝZKUMU:	33
4.4 POUŽITÁ VÝZKUMNÁ METODA.....	33
5 ROZBOR DOTAZNÍKŮ	34
6 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	56

6.1	VYTVÁŘENÍ VEŘEJNĚ PROSPĚŠNÝCH PRACÍ	56
6.2	VYTVÁŘENÍ VOLNÝCH MÍST PRO ABSOLVENTY	57
6.3	PODPORA ZAMĚSTNÁVÁNÍ OBČANŮ SE ZPS.....	57
7	REKVALIFIKACE.....	59
7.1	INDIVIDUÁLNÍ REKVALIFIKACE	59
7.1.1	Skupinové rekvalifikace	60
8	STRUČNÁ ANALÝZA PROBLÉMOVÝCH SKUPIN.....	61
8.1	FYZICKÉ OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM.....	61
8.2	FYZICKÉ OSOBY DO 25 LET VĚKU.....	62
8.3	FYZICKÉ OSOBY PEČUJÍCÍ O DÍTĚ DO 15 LET VĚKU	62
8.4	FYZICKÉ OSOBY STRAŠÍ 50 LET VĚKU	62
8.5	FYZICKÉ OSOBY, KTERÉ JSOU VEDENY V EVIDENCI DÉLE NEŽ 6 MĚSÍCŮ.....	63
8.6	FYZICKÉ OSOBY, KTERÉ POTŘEBUJÍ ZVLÁŠTNÍ POMOC	63
9	SHRNUTÍ.....	64
10	OČEKÁVANÝ VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI V I. POLOLETÍ 2005	67
11	KONFLIKTY VZNIKAJÍCÍ V OBLASTI NEZAMĚSTNANOSTI	68
11.1	KONFLIKTY A KONFLIKTNÍ SITUACE - FRUSTRACE, DEPRIVACE, STRES:.....	69
11.2	NEZAMĚSTNANÍ - JEJICH POSTOJE A PŘEDSTAVY.....	70
11.3	PŘÍČINY ZTRÁTY ZAMĚSTNÁNÍ:	70
11.4	VLIV NEZAMĚSTNANOSTI NA PSYCHIKU NEZAMĚSTNANÉHO:.....	71
	ZÁVĚR	73
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	74
	SEZNAM PŘÍLOH.....	76

ÚVOD

Cílem této závěrečné práce je zkoumání faktorů nezaměstnanosti v okrese Mělník a vlivu nezaměstnanosti na psychiku člověka, na kterého je neustále vyvíjen tlak ze strany úřadu práce, aby si v co nejkratším časovém intervalu našel své budoucí, či nové zaměstnání.

Cílem práce je zjistit, kolik lidí se v mělnickém okrese nachází v současné době bez zaměstnání a jak na něj působí jeho nevyužití v pracovním procesu z pohledu psychiky.

V procesu formování dlouhodobé nezaměstnanosti, její prožívání a strategie chování dlouhodobě nezaměstnaných, lze sledovat nejlépe v podmínkách lokálního trhu práce.

V praktické části se zabývám zjištěním výše popsaných záměrů, použiji ve výzkumu kvantitativní metodologii, pracovat budu s dotazníky, které budou uchazečům o práci rozdány na Úřadu práce při jejich návštěvě.

Půjde o vyhodnocení vlastních poznatků úřadu práce v Mělníku

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 NEZAMĚSTNANOST

„Práce je pro člověka nejdůležitější připomínkou jeho existence, přináší mu nejen materiální užitek, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti.“

(Buchtová,1999, s.9)

Nezaměstnanost představuje sociálně-ekonomický problém, s nímž se česká společnost setkává teprve v posledních letech. Lidé nebyli na tento typ zátěže dostatečně adaptováni, nedovedli jej řešit, a proto na ně působil jako silně stresující faktor. Zpočátku si nezaměstnanost představovali tak, jak byla prezentována v literatuře a filmech z předválečné doby. Potíže s jejím zvládnutím byly v české společnosti větší než v zemích, kde byla po dlouhou dobu součástí standardní zkušenosti. Nezaměstnaný člověk byl společností vnímán jako výjimečný, dostával se mimo oblast normy. Teprve v současnosti dochází k postupné adaptaci na tento druh problémů a začínají se vytvářet účelné strategie jejich zvládnutí, lidé se s nimi postupně učí vyrovnávat. (Vágnerová,2004)

1.1 Význam práce pro člověka

Zaměstnání má pro člověka, žijícího ve středoevropské sociokulturní oblasti, značnou hodnotu. Profesionální role je důležitou součástí identity a faktorem ovlivňujícím sociální hodnocení daného jedince, s ohledem na ni jej posuzují i ostatní lidé. Frankl (1994) např. považuje práci za činnost, která potvrzuje jedinečnost individua ve vztahu ke společnosti. Ale motivy k práci mohou být různé a mohou mít individuálně specifický význam:

- Peníze – cílem je spotřeba, uspokojení řady potřeb prostřednictvím hodnot a požitků, které lze za peníze pořídit. Opakem je chudoba, omezení možností, především v oblasti spotřeby. V některých případech mohou být peníze samy cílem.
- Aktivita – Pracovní činnost může uspokojovat potřebu smysluplné aktivity. Opakem je nuda a nedostatek životní náplně.
- Seberealizace – hlavním cílem je úspěch, získání žádoucí sociální pozice, potřeba ukázat, že člověk něco umí, že je užitečný apod.

Práce může být smyslem života. Opakem je pocit zbytečnosti, neúspěchu, vyřazení ze skupiny zaměstnaných.

- Sociální kontakt – v zaměstnání má člověk možnost navázat celou řadu kontaktů, stýká se s různými lidmi. Opakem je osamělost a sociální izolace.
- Samostatnost a nezávislost – ekonomická soběstačnost a nezávislost na společnosti či rodině je potvrzením dospělosti. Opakem je závislost a nesoběstačnost, která má generalizovaný negativní význam.

1.2 Výskyt a příčiny nezaměstnanosti

V roce 2004 je v České republice v průměru 10% nezaměstnaných. Tento počet se neustále mění, v závislosti na sezónních pracích, přílivu absolventů i místní situaci (např. krachujících podnicích většího rozsahu). V některých regionech severních Čech a Moravy dosahuje nezaměstnanost až 20%. (ÚP Mělník, 2005)

1.3 Příčiny nezaměstnanosti

Nezaměstnanost neohrožuje všechny lidi ve stejné míře. Riziko nezaměstnanosti ovlivňuje zejména vzdělání, věk, pohlaví, zdravotní stav a příslušnost k určité sociální skupině.

1.3.1 Vzdělání

Ztrátou zaměstnání jsou více ohroženi lidé s nedostatečnou kvalifikací a nízkou úrovní vzdělání. Lidé s nižší úrovní vzdělání, ve srovnání s kvalifikovanými pracovníky, rovněž hůře zvládají zátěž dlouhodobé nezaměstnanosti (Roman a kol., 1995).

Tento postoj je nepochybně ovlivněn kumulací negativních zkušeností nekvalifikovaných dělníků a vědomím omezených šancí sehnat práci, někdy i zafixovaným pocitem bezmocnosti, spojeným s převážně pasivní strategií spoléhání na někoho jiného, event. i obecně omezenějších kompetencí.

V současné době však už ani vyšší vzdělání není zárukou jistoty pracovního uplatnění. Kirchler (1993) např. uvádí, že v Rakousku a Německu narůstá počet nezaměstnaných se středoškolským a vysokoškolským vzděláním.

1.3.2 Věk

Rizikovou skupinou jsou lidé mladší 25 let, jimž chybí praxe a lidé starší 50 let, kteří jsou považováni za méně perspektivní pracovníky.

Mladí lidé, kteří by měli nastoupit do svého prvního zaměstnání, mnohdy nemohou najít žádnou práci, protože jsou všechna místa obsazena. Nezaměstnanost může mít pro tuto skupinu víc negativních důsledků než pro jiné věkové kategorie.

Starší lidé (nad 50 let). Příčiny většího rizika ztráty zaměstnání jsou zřejmé: důvodem může být změna poptávky po určité kvalifikaci, chybějící aktuálně potřebné znalosti a dovednosti nebo obava z rizika omezené výkonnosti, horší přizpůsobivosti novým požadavkům či zvýšené nemocnosti těchto pracovníků. Starší lidé prožívají ztrátu zaměstnání jako závažnou stresovou situaci, obtížnější pro ně může být i zvládnutí této zátěže, což je dáno různými negativními faktory souvisejícími se stárnutím (horší zdravotní stav, méně sil, kumulace negativních zkušeností, celkový sklon k pesimismu a rezignaci apod.) (Vágnerová, 2004)

1.3.3 Pohlaví

U žen je riziko ztráty zaměstnání vyšší než u mužů. Ženy bývají dříve propouštěny, zejména pokud nemají dobrou profesní kvalifikaci a je pro ně obtížnější najít nové místo. Mezi nezaměstnanými ženami bylo 76% těch, které byly jen vyučeny nebo neměly vůbec žádnou kvalifikaci. (Svobodová, 1993)

Mladé ženy jsou sociálně handicapovány perspektivou těhotenství a péče o malé děti. Profesní role má pro muže a ženy jiný význam a proto je i její ztráta posuzována rozdílným způsobem.

1.3.4 Sociální kategorie

Riziko nezaměstnanosti je zvýšené u lidí z nejnižší sociální vrstvy, u příslušníků různých minorit (především Rómů) a přistěhovalců. Na pracovním trhu jsou přes kompenzační opatření státu výrazně znevýhodněni lidé se změněnou pracovní schopností v důsledku nemoci či zdravotního postižení. Příčinou jejich znevýhodnění je předpokládaná neschopnost stačit požadovanému tempu a nárokům na produktivitu práce. Někdy mohou být snadněji propuštěni i lidé s určitým politickým nebo náboženským zaměřením. (Vágnerová, 2004)

1.3.5 Osobnostní nebo sociální patologie

Osobnostní nebo sociální patologie zvyšuje riziko ztráty zaměstnání. V těchto případech se často kumuluje větší počet zátěžových faktorů, které zvyšují nejen riziko vzniku této situace, ale jsou rovněž příčinou neadekvátního reagování na tuto zátěž, tito lidé ji nedokážou zvládnout. Jde o jedince neschopné přijatelné sociální adaptace, se sklonem k abúzu alkoholu a drog, k asociálnímu chování a k identifikaci s kriminální subkulturou. Neochota akceptovat zaměstnání jako zdroj finančních prostředků je pouze jedním z projevů osobnostní patologie. (Vágnerová, 2004)

1.3.6 Fáze reakce na nezaměstnanost

Propuštění ze zaměstnání je traumatizujícím zážitkem spojeným s dlouhodobým stresem. Nezaměstnaný člověk ztrácí důležitou sociální roli, v souvislosti s tím dochází ke zhoršení jeho společenské prestiže, sebehodnocení a ekonomickému znevýhodnění. Reakce na tuto zátěž probíhá v pěti fázích, jež mohou následovat v individuálně různých časových intervalech (Latack a Kaufman, 1988).

Významnou úlohu zde hraje způsob prožívání a hodnocení této zátěže a chování, které z postoje k tomuto problému vyplývá. Jde především o posun v dimenzích optimis-

mus-pesimismus a aktivita-pasivita, ale i ve vztahu k vlastní minulosti a očekávané budoucnosti. (Vágnerová, 2004)

1. Fáze šoku – první, bezprostřední reakcí na ztrátu zaměstnání bývá šok, neschopnost uvěřit, že by to bylo možné a nakonec vztek, že tomu tak skutečně je. Tímto způsobem charakterizovalo svou reakci 44,1% nezaměstnaných (Buchtová a kol, 2002). Následující pocity nemusí být jen negativní, člověk může krátkodobě pociťovat úlevu, protože má volnost a dostatek času, může tuto situaci prožívat jako výzvu k lepšímu řešení apod.
2. Fáze optimismu a aktivního hledání nového místa – člověk věří, že novou práci najde a vynakládá určité úsilí, činí to tak, jak dovede a jak byl zvyklý. Pokud nové zaměstnání nezíská v krátké době nebo alespoň nemá naději, že by ho našel, jeho postoj se mění.
3. Fáze přechodu do kategorie dlouhodobé nezaměstnanosti – obvykle nastává po šesti měsících trvání nezaměstnanosti (Machalová, 1994). Má charakter mezníku, který je dán mírou subjektivně prožívané závažnosti situace a její řešitelnosti. Nezaměstnaný člověk zjišťuje, že je ohrožen více a trvalejším způsobem, než se mu zdálo na začátku. Prožívá svou situaci jako stresovou, ztrácí pocit pohody a vnitřní rovnováhy, stává se pesimistickým. Vzhledem k tomu obvykle ubývá i aktivity zaměřené na hledání nového místa. V této době se nezaměstnaný soustředí především na přemítání o minulosti a na přítomnost, ve vztahu k budoucnosti je dezorientován, není schopen odhadnout, co všechno by mohlo nastat.
4. Fáze adaptace na styl života nezaměstnaného – pokud člověk nemůže najít práci po delší dobu (která je individuálně různá), dostává se do fáze, která je typická rezignací, ztrátou naděje, fatalismem, pasivitou a apatií. Přestává být aktivní, protože se domnívá, e to stejně nemá smysl, snižuje své aspirace i sebehodnocení, ztrácí zájem o práci. Dochází k zásadnější změně jeho postojů a očekávání. Pro tuto fázi je typický postoj vymezený zúžením perspektivy, o níž je člověk ochoten uvažovat, nízkým sebevědomím, pocitem bezmocnosti a tendencí reagovat jen na určité podněty.

5. Fáze přetrvávající nedůvěry – i když po delší době trvání nezaměstnanosti člověk nakonec nějakou práci najde, nezmizí tak snadno jako nedůvěra, podezíravost a pocity nejistoty. Nejvíc se objevují problémy při zvládnání nové situace, která na tohoto jedince, adaptovaného na pasivní roli nezaměstnaného, klade mnohem větší nároky, než na jaké byl v poslední době zvyklý.

Jde především o obtíže v oblasti autoregulace, úbytek mnoha kompetencí a pracovních návyků, event. i sebedůvěry. (Vágnerová, 2004)

2 ZMĚNY PSYCHIKY JAKO REAKCE NA ZTRÁTU ZAMĚSTNÁNÍ

Ztráta zaměstnání vyvolává různé psychické a somatické, respektive psychosomatické reakce. Lze je chápat jako reakci na tuto zátěž či pokus o její zvládnutí. Psychická reakce na ztrátu zaměstnání je tím větší, čím jsou motivy k práci u daného jedince silnější. Obecně platí, že čím déle nezaměstnanost trvá, tím větší jsou psychické změny, které jsou jejím důsledkem. Jde o hodnocení, prožívání a reagování na tuto zátěž. (Vágnerová, 2004)

2.1 Charakteristické změny v psychice

Reakcí na ztrátu zaměstnání bývá i zlost a vztek, který může být zaměřen na předpokládaného viníka dané situace (může stimulovat autoagresi, ale také nenávisť vůči společnosti). Ztráta profesní role vede k významnému snížení osobnostní jistoty. Citové reakce na nezaměstnanost jsou převážně negativní, ale mívají různý charakter a rozdílnou intenzitu, podle subjektivní závažnosti této ztráty, resp. Ohrožení. Nezaměstnaný se stává emočně labilnějším a zranitelnějším, klesá pocit celkové životní spokojenosti. Za své domnělé selhání se může stydět, může se cítit ponížený. (Vágnerová, 2004)

2.1.1 Citové prožívání

Nezaměstnaný člověk svou situaci citově prožívá a jeho pocity mohou být impulzem k řešení nebo obranné reakci, která může mít aktivní i pasivní charakter. Nezaměstnanost bývá prožívána jako ztráta, na niž člověk reaguje zoufalstvím a depresí, ale i jako ohrožení vlastní budoucnosti, které vyvolává psychické napětí, úzkost a strach. Jde o dva druhy zátěže – aktuální a anticipační stres; stresem může být nejen reálná ztráta zaměstnání, ale i strach, že se tak stane nebo že se ani v budoucnosti situace nezlepší (jde o tzv. stres z očekávání) (Machlová, 1994 in Vágnerová 2004).

2.1.2 Rozumové zpracování nezaměstnanosti

Jde především o hodnocení aktuálního problému, kterým je ztráta zaměstnání, o hledání jeho příčin a přijatelného řešení. Velice důležitým faktorem je způsob, jakým jedinec své propuštění posuzuje, jak je interpretuje apod. Jde rovněž o to, zda pro něj propuštění představuje možnost změny, novou šanci, nebo je především těžko nahraditelnou ztrátou (Papalia a Olds, 1992).

Hodnocení a z něho vyplývající řešení závisí i na flexibilitě uvažování a schopnosti překročit určitý názorový stereotyp. Tohoto přístupu jsou schopni jen někteří lidé, vybavení potřebnými kompetencemi a sebedůvěrou. Prožitek této zátěže může paralyzovat a může vést k přesvědčení, že žádné řešení neexistuje. Obranné reakce se mohou projevat i v kognitivní oblasti, takový smysl má např. racionalizace, kdy nezaměstnaný přičítá vinu za své propuštění různým nepříznivým okolnostem, které nemohl ovlivnit.

- Hodnocení reality může být různým způsobem zkresleno – svět se za těchto okolností může jevit jako nesrozumitelný a ohrožující, mění se rovněž hodnocení času a budoucí perspektivy.
- Ztráta zaměstnání se projeví i změnou identity dotyčného jedince – v souvislosti s tím se zhoršuje sebehodnocení, snižuje 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. Na základě své negativní zkušenosti se domnívá, že už nemá šanci uspět. (Vágnerová, 2004)

2.1.3 Motivace, potřeby a hodnoty

Pod vlivem zátěže, kterou představuje nezaměstnanost, její interpretace jako vyloučení ze společnosti, může dojít k posunu hodnotové hierarchie, ke změně vztahu k obecně platným normám a k narušení postoje k autoritám, které společnost, resp. Určité instituce reprezentují. Subjektivní hodnota pracovního místa po určitou dobu roste, pokud tato potřeba není delší dobu saturována, může zcela ztratit svůj význam, člověk na ni rezignuje. Pod vlivem nezaměstnanosti se mění i motivace, neboť mnohé potřeby nemohou být uspokojovány v obvyklé míře, popř. ani obvyklým způsobem.

Mění se také aspirační úroveň, chybějí dlouhodobé cíle a aktuální aspirace bývají většinou velmi nízké. Nezaměstnaný je koncentrován na přítomnost, nevěří v budoucí možnosti nebo se budoucnosti bojí. Získání zaměstnání se stává symbolem nového počátku života. Z hlediska jednotlivých potřeb dochází k následujícím změnám:

- Potřeba stimulace – nezaměstnaný může trpět nedostatkem podnětů, ochuzením životního programu, rozbitím navyklého denního stereotypu. Zátěží může být i nuda a ztráta životní náplně, resp. Nedostatek smysluplné aktivity. Nuda je považována za jeden z největších psychických problémů, které nezaměstnanost přináší, trpělo jí 23,1% mladých nezaměstnaných. (Adamovič a kol.,1994)

Narušení zafixovaného denního režimu, spojeného s obvyklým přísunem podnětů, prožívá nezaměstnaný člověk jako ztrátu jistoty, která jej dezorientuje. Často na ni reaguje formálním pokračováním zažitého stereotypu, i když už není nutný a nemá za dané situace žádný jiný smysl než obranný. Nezaměstnaný stále vstává ráno v určitou hodinu a odchází z domova, stejně jako to dělal předtím, vrací se v obvyklou hodinu apod. Někdy je příčinou takového chování potřeba utajit ztrátu zaměstnání před rodinou.

- Potřeba smysluplné aktivity – rovněž nebývá uspokojována. Člověk, který nemá žádnou povinnost, může upadat do apatie a nečinnosti, nedokáže si najít jiný program.
- Potřeba sociálního kontaktu – za normálních okolností profesní role obohacuje sociální zkušenost, přináší nové podněty, umožňuje různé kontakty s lidmi i možnost dosáhnout žádoucího sociálního postavení, které je jednou z variant seberealizace. V zaměstnání si člověk vytváří neformální vztahy, jež mohou přesahovat roli spolupracovníka. Má možnost získat jiné sociální zkušenosti než v rodině. Propuštěním ze zaměstnání se tyto kontakty ruší, eliminuje se možnost sdílení společných zážitků a chybějí společné zájmy. To je jeden z důvodů, proč se nezaměstnaní přestávají stýkat s bývalými spolupracovníky, s nimiž za daných okolností už nemají mnoho společného. Dalším důvodem bývá stud, pocit méněcennosti, ale i nespravedlnosti a zklamání.

- Nezaměstnaný člověk ztrácí po určité době profesní schopnosti a dovednosti, které nevyužívá. Upadají i sociální kompetence, které se v rámci zaměstnání rozvinuly. Nenaplněna zůstává potřeba smysluplného učení, resp. uchování dosažené úrovně stávajících kompetencí, podmínky a příležitosti k rozvoji nových dovedností jsou za těchto okolností omezeny. Postupně vyhasínají také pracovní návyky. Rodinné prostředí má zcela jiné nároky a mnohé z těchto aktivit neposiluje. Dochází ke stagnaci osobnosti, někdy i k jejímu úpadku. Na druhé straně tento člověk získává negativní a deprimující zkušenosti, učí se novým strategiím, které potřebuje ke zvládnutí zátěže nezaměstnanosti. Tyto strategie mohou být pro další rozvoj osobnosti nepříznivé např. pasivita či rezignace.
- Ani potřeba citové jistoty a bezpečí nebývá plně uspokojována. Ztráta zaměstnání představuje osobní ohrožení a zvyšuje pocit celkové nejistoty. Nezaměstnaný má, stejně jako kdokoli v situaci nouze, větší potřebu citové opory. Z tohoto hlediska může mít významný pozitivní vliv solidární rodina. Obdobně působí i religiózní orientace, zmírňuje negativní dopad ztráty zaměstnání (Shamá a Jackson, 1993).
- Profesní roli lze chápat jako důležitou složku seberealizace. Nezaměstnanost proto vede ke sníženému uspokojování potřeby seberealizace a pozitivního hodnocení, k úbytku sebedůvěry a sebeúcty. Nezaměstnaný se může cítit méněcenný a zbytečný, reakcí na ztrátu zaměstnání bývá pocit prázdnoty a ztráty smyslu života. Do určité míry lze za součást seberealizace považovat také vlastním výdělkem umožněnou spotřebu, která je důkazem sociální úrovně, tj. je demonstrací a potvrzením sociálního statusu.
- Ztráta zaměstnání ovlivňuje i potřebu otevřené budoucnosti a naděje, zatěžuje představu o budoucím uplatnění. Mnohdy dochází ke ztrátě životní perspektivy a s tím související změně postoje k vlastnímu životu, event. celému sociálnímu kontextu. V této oblasti se projevuje anticipační stres, tj. ohrožení které je teprve očekávané.

2.1.4 Změny v chování

Nezaměstnaný člověk se leckdy chová jinak, než se choval dřív, dokud měl určitou profesní úroveň. Mění se autoregulace, především volního charakteru, upadá schopnost plánovat, strukturovat svůj čas a uskutečňovat své cíle.

Změna volných vlastností se může projevit posílením těchto kompetencí, ať už jde o rozhodnost, či schopnost odolávat překážkám. Může to být ovšem i naopak – člověk se vzdává a už o nic neusiluje. S tím souvisí změna v oblasti aktivity, která je často jen posílením dřívějších tendencí vyplývajících z osobnosti nezaměstnaného:

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

2.1.5 Strategie zvládnutí nezaměstnanosti

Strategie zvládnutí nezaměstnanosti lze v závislosti na osobnosti nezaměstnaného diferencovat nejen podle míry vynaložené aktivity a její účinnosti, ale i podle zaměření. Mareš (1994,1999,2002) rozlišuje tři varianty:

- Strategie zaměřená na problém – tzn. na nalezení zaměstnání. Takto reagují lidé, kteří mají potřebu pracovat, práce je pro ně důkazem jejich hodnoty a zároveň potvrzení soběstačnosti. Ztrátu zaměstnání chápou jako osobní degradaci spojenou s neadekvátní závislostí na rodině či společnosti. Mají silnou motivaci i dostatečnou důvěru a proto věří, že situaci zvládnou. Jsou to lidé zajímaví spíše optimistický a aktivní postoj. Podpora je pro ně neuspokojující, chtějí si vydělat peníze. Takto reagují častěji lidé s vyšším vzděláním a dobrou kvalifikací. Přistupují k problému s vědomím, že jej lze řešit. Jsou ochotni podnikat, rekvalifikovat se, získat další vzdělání a přestože jsou aktuálně nezaměstnaní, zabývají se užitečnými aktivitami, např. učí se anglicky, upravují byt či dům, věnují se domácnosti apod. Aktivní pří-

stup je charakteristický spíše pro muže, obvykle mladší věkové kategorie (Buchtová a kol.,2002)

- Strategie zaměřená na zvládnutí aktuálních potíží – na přežití v horší sociální i ekonomické situaci. Řešení spočívá v adaptaci na nízký příjem a zhoršené sociální postavení, v omezení spotřeby, v určité rezignaci, která se projeví ochotou přijmout jakoukoli práci apod. Sebedůvěra nezaměstnaných bývá snižena a proto raději volí kompromis. Na této úrovni se snižuje aktivita a vzrůstá pesimismus.
- Strategie zaměřená na změnu pocitů a podporu sebehodnocení – pokud je člověk přesvědčen, že stejně nemá žádnou šanci najít zaměstnání, přestane se o to snažit a tím se vyhne dalšímu stresu. To mu pomůže udržet si vnitřní psychickou rovnováhu a sebevědomí. Podobně zaměřené je i situačně účinné řešení pomocí popření problému a únik ze společnosti lépe situovaných a zaměstnaných lidí do skupiny, kde člověka nezaměstnanost tolik nedegraduje, neb přijetí role, která funguje jako náhradní řešení např. předčasný důchod, nemoc, těhotenství apod. Únik od reality a rezignace na řešení zvyšující riziko užívání alkoholu nebo drog. Tito lidé často zaujmají fatalistický, pasivní postoj, nevěří v možnost vyřešit problém vlastními silami.

Frankl (1994, s. 117) tento postoj interpretuje podobně: „...nezaměstnanost jim umožňuje vést život jako provizorium a svádí je k tomu, aby upadali do provizorní modality existence. Osud nezaměstnaného je jakoby zbavuje jejich odpovědnosti před jinými zrovna tak jako před sebou samým.“ Člověk se necítí za svůj úpadek odpovědný a to jej do určité míry chrání. Tímto způsobem reagují velmi často Romové). Nezaměstnaní sice leckdy dodržují rituály spojené s hledáním práce, zejména proto, že společnost od nich toto jednání vyžaduje, ale neočekávají, že by nějakou získali. Stali se závislými na podpoře a sociálních dávkách. (Vágnerová, 2004)

2.1.6 Nezaměstnaná žena, nezaměstnaný muž

Psychické reakce na ztrátu zaměstnání se liší v závislosti na pohlaví, což je dáno sociálním významem v mužské a ženské roli. Muži a ženy se odlišují ve způsobu prožívání

nezaměstnanosti i z hlediska preferovaných strategií, které slouží k vyrovnávání s touto zátěží.

Nezaměstnaná žena – ženská identita je naplněna rolí matky, která pečuje o děti a domácnost a profesní rolí v individuálně různém poměru. Jestliže žena ztrácí zaměstnání, není v důsledku toho tak sociálně stigmatizována jako muž. Práce v domácnosti je chápána jako přijatelná alternativa. Mnohé mladé ženy reagují na ztrátu zaměstnání těhotenstvím. Mateřství je v tomto případě plnohodnotnou náhradou profese (Mareš, 2002).

Nezaměstnaný muž – významnou sociální rolí dospělého muže je role živitele, očekává se od něho, že svou rodinu nebo přinejmenším sebe sama, ekonomicky zajistí. Nezaměstnaný muž ztrácí v rodině svou dominantní roli a tím i svůj status, autoritu a prestiž. Propuštění z práce představuje pro muže závažnější sociální stigma než pro ženu a muži je také jako větší zátěž prožívají. U mužů převažuje aktivnější a ofenzivnější postoj k řešení tohoto problému zejména u mužů s větším vzděláním, přestože i oni se cítili rozladění, podráždění, ve zvýšeném psychickém napětí a v nedostatečné pohodě (Machalová, 1994; Seifert, Hoffnung a Hoffnung, 1997; Buchtová a kol., 2002)

2.1.7 Životní styl dlouhodobě nezaměstnaných lidí

Životní styl dlouhodobě nezaměstnaných lidí se mění v důsledku ekonomického omezení, sociální izolace i pod vlivem ztráty stabilní struktury denního programu. Je adaptací na situaci, která je charakteristická omezenými prostředky a velkým množstvím volného času.

Ekonomické důsledky nezaměstnanosti se projeví snížením možností výběru a omezením celkové spotřeby. Nezaměstnaný pociťuje nejen nedostatek osobně potřebných věcí, ale i ztrátu možnosti potvrdit konzumací svůj sociální status. Upadá na nižší úroveň, nemůže si dovolit totéž co lidé z jeho sociální vrstvy. Jde obvykle o relativní strádání, protože tento člověk dostává podporu v nezaměstnanosti, avšak i to je pro mnohé stresující. Mnozí nezaměstnaní prožívají úzkost a pocity ambivalence ve vztahu k podpoře, kterou ekonomicky potřebují, ale sociálně je pro ně těžko přijatelná, protože potvrzuje jejich druhořadý status.

Chudoba je subjektivní pocit, nelze ji definovat pouze pomocí vnějších kritérií, ale je třeba vzít v úvahu individuální hodnocení situace. Večerník (1991) připomíná, že chudoba představuje relativní deprivaci, určenou vzdáleností od jistého společenského standardu, který je považován za přijatelný. Lze ji chápat jako sociální strádání.

Člověk se cítí být chudý na základě srovnání s normou určité sociální vrstvy dané společnosti, k níž patří nebo by si to přál. Považuje se za méněcenného a vyloučeného z této skupiny. K pocitu strádání přispívá i mediální produkce, především různé reklamy, které navozují pocit, že vše, co je zde prezentováno, by měli mít i oni sami. Zdá se, že i v tomto postoji, stejně jako v mnoha jiných, hraje roli raná zkušenost s orientační rodiny. Zafixuje se natolik, že ovlivňuje subjektivní pocit člověka i v době, kdy už finanční potíže pominuly.

Časová struktura dne a její prožívání jsou obvykle dány zaměstnáním. Pokud je člověk ztratí, rozpadá se jeho každodenní stereotyp. Volný čas pozbývá svou hodnotu, nezaměstnaný má pocit prázdnoty, zdá se mu, že čas plyne m nohem pomaleji. Chybějí mu kontakty s lidmi a podněty ke smysluplné činnosti, upadá do pasivity, stává se apatickým. Změny v prožívání času jsou považovány za nepříjemné až stresující.

2.1.8 Vliv nezaměstnanosti na mladé lidi

Mladé lidi může nezaměstnanost ovlivnit ve větší míře, mnohé důsledky mohou být závažnější, resp. trvalejší.

Zaměstnání a jeho vyplývající ekonomická nezávislost jsou důležitými znaky dospělosti. Mladý nezaměstnaný, který zůstává existenčně závislý na rodině nebo na podpoře, nemůže získat status dospělého.

Tito lidé nemohou rozvíjet své schopnosti a dovednosti, nevytvoří si potřebné pracovní návyky. Leckdy zapomenou i to, co se ve škole naučili. Zvyknou si na roli nezaměstnaného a na podporu, kterou dostávají bez nutnosti vynaložit jakékoli úsilí. Vzhledem k tomu, že jsou většinou svobodní a nemají velké finanční potřeby, podpora jim může stačit. Někdy získávají příspěvek i od rodičů. Za těchto okolností nebývají vždycky motivováni k hledání práce. Návyk na flákání bude působit jako blokáda účelnějšího řešení.

Nezaměstnanost zvyšuje riziko asociálního chování. Nadbytek času, nuda, nedostatek programu a povinností, event. i frustrace daná vyloučením ze společnosti, často přispívají k rozvoji nežádoucích forem chování. Nezaměstnaní mladí lidé se sdružují do part, užívají drogy, kradou, chovají se vandalsky. Společnost je nepřijala, neposkytla jim šanci získat zaměstnání a oni proto nerespektují její normy.

Mají dokonce pocit, že je to jejich právo a nemají příliš co ztratit. Hlavním rizikem zůstává zafixování těchto způsobů chování a omezení schopnosti adaptace na život zaměstnaného člověka. Tento problém ilustrují slovenské studie 302 mladých nezaměstnaných (Adamovi a kol., 1994, 1995). Do určité míry překvapující bylo zjištění, že tito mladí nezaměstnaní byli relativně pasivní, sami práci nehledali a očekávali pomoc od někoho jiného. Aktivní řešení zvolilo jen 10%. Jejich očekávání byla spíše optimistická: 54% předpokládalo, že v budoucnosti nějakou práci najdou. Příčina, proč dosud žádnou nemají, byla podle jejich názoru objektivního charakteru (v 50%). Jen někteří (13.4%) přiznali, že na této situaci mají také nějakou vinu.

Typické znaky slovenské mládeže, její bezradnost, sklon k rezignaci a apatii, mohou být projevem dlouholeté tradice samozřejmosti zaměstnání, event. zafixované pasivity při řešení jakýchkoli problémů. V české společnosti bude pravděpodobně převažovat podobný postoj.

Mezi nezaměstnanými existuje malá a nesourodá skupina lidí, kteří práci nehledají. Společenská stigmatizace jim nevádí, protože mají jiné hodnoty. Profesní ani sociální úspěšnost pro ně nejsou významné, preferují osobní svobodu a alternativní životní styl. Jejich úroveň spotřeby je velmi nízká, dovedou své potřeby přizpůsobit omezeným finančním možnostem. Patří mezi ně i mnozí bezdomovci. Jde o sociálně nestandardní, méně přizpůsobivou skupinu, která má někdy i kriminální tendence.

2.1.9 Vliv nezaměstnanosti na zdravotní stav

Nezaměstnanost je zátěžovou situací pro naprostou většinu lidí, ale u disponovaných jedinců může vyvolat až patologický stav, reaktivní poruchu. Buchtová (2002) uvádí, že tyto potíže mělo 53,9% nezaměstnaných, častěji jimi trpěly ženy. Frankl (1994, s. 116)

mluví o neuróze z nezaměstnanosti: „Nezaměstnaný prožívá nenaplněnost svého času jako vnitřní nenaplněnost, jako nenaplněnost svého vědomí. Cítí se neužitečným, protože není zaměstnán.“ V situaci ztráty práce vystupuje zřetelněji její existenciální význam. MKN – 10 (1992) uvádí jako hlavní příznaky reaktivní poruchy:

- Změnu emočního prožívání (deprese, úzkost, obavy, napětí a strach);
- Pocit neschopnosti řešit svou situaci;
- Změny v chování, které mohou být agresivnější, nebo dokonce asociální.

Pro reaktivní poruchu je charakteristické, že uvedené potíže se obvykle objevují do jednoho měsíce po propuštění ze zaměstnání. Mezi duševním zdravím a nezaměstnaností je oboustranný vztah: ztráta zaměstnání zhoršuje psychickou pohodu, někdy dokonce narušuje duševní zdraví. A stejně tak platí, že psychické potíže mohou být ve vztahu k profesi rizikovým faktorem. Duševně nemocný či člověk s nestandardními projevy ztrácí práci snadněji (Oven a Watson, 1995).

Ztráta zaměstnání působí jako existenciální stres, který – zejména pokud chybí vyhlídka na přijatelnější řešení – ohrožuje i zdravotní stav nezaměstnaného člověka. Tato zátěž se neprojeví jen v oblasti psychiky, ale i somatickými potížemi, jež lze interpretovat jako psychosomaticky podmíněné. Běžnými potížemi spojenými se stresem ze ztráty zaměstnání je bolení hlavy, pocity zvýšené únavy i při nečinnosti, poruchy spánku, zažívací potíže a zvýšený krevní tlak. Stres narušuje imunitní funkce, do značné míry je ohrožen i kardiovaskulární systém, zvyšuje se riziko infarktů. Tyto potíže udávají často i muži (Papalia a Olds, 1992; Buchtová a kol., 2002).

Zdravotní ohrožení, které přináší stres spojený s nezaměstnaností, bývá posilováno zvýšenou tendencí postižených lidí užívat psychoaktivní látky např. alkohol, léky a drogy, event. více kouřit. Únik představuje i hra na automatech, značná část nezaměstnaných propadá gamblerství, které ještě dále snižuje již tak problematickou ekonomickou situaci těchto rodin. Chování tohoto druhu lze interpretovat jako pokus o únik, o kompenzaci ve smyslu dosažení náhradního uspokojení nebo stimulace, která by uvolnila vnitřní psychické napětí. Nezaměstnanost rovněž zvyšuje riziko sebevražděného jednání. Většinou jde o zkratkovou reakci na existenční zátěž, „volání o pomoc“ v situaci, s níž si člověk neví rady. U

starších lidí, kteří si uvědomují omezenost svých šancí, se mohou vyskytovat i bilanční, promyšlené sebevraždy. (Vágnerová, 2004)

3 SOCIÁLNÍ VÝZNAM NEZAMĚSTNANOSTI

Nástup do zaměstnání je významným mezníkem, který potvrzuje dosažení sociální dimenze dospělosti, včetně její společenské prestiže. Profesionální role je důležitou složkou identity dospělého člověka, jež přispívá k vymezení jeho pozice ve společnosti, ovlivňuje jeho začlenění do sociální hierarchie. Nezaměstnanost je spojena se ztrátou významné sociální role a se snížením z ní vyplývajících statusu. Ztráta zaměstnání proto vede k sociální degradaci, nezaměstnaný je i když většinou jen dočasně, vyřazen ze společnosti. (Vágnerová, 2004)

3.1 Role zaměstnaného

Sociální role nezaměstnaného má podřadný status a omezená privilegia, svého nositele stigmatizuje a sociálně znehodnocuje, je v ní zabudován předpoklad značné míry vlastního zavinění této situace. V naší společnosti přetrvává tradiční vysoké hodnocení práce. Zahálka je odsuzována jako nežádoucí chování. Z toho vyplývá i negativní moraliizující postoj k nezaměstnaným. Společnost považuje ztrátu zaměstnání za důsledek osobní nedostatečnosti, neschopnosti a selhání a tím přispívá k negativnímu sebehodnocení nezaměstnaných. Tyto názory mají podobu: „On je na podpoře, že mu není hanba.“ „Mladej chlap a najednou je k ničemu, pro mě je méněcenněj.“ „Je línej, radši se válí doma, než by šel dělat.“

Nezaměstnanost je často chápána více jako selhání jedince než selhání společnosti. V rámci fungování obranných mechanismů si lidé nepřipouštějí, že by i je mohlo něco takového potkat. Svou příslušnost ke skupině zaměstnaných považují za důkaz vlastních kvalit, svých pracovních kompetencí. Pokud by si člověk možnost vlastního ohrožení připustil, prožíval by větší úzkost. Popření této alternativy chrání jeho psychickou stabilitu. V současné době si lidé stále víc uvědomují, že ztráta zaměstnání může mít i objektivní důvody, např. zánik velkého podniku v menším městě.

Nezaměstnanost vede k sociální izolaci. To platí zejména u lidí, kteří nemají jiné vazby, jako je např. rodina, zájmová skupina, církevní obec apod. Mareš (1994, s. 77) interpretuje ztrátu profesionální role jako variantu exkomunikace, vyloučení z profesně vymezeného společenství.

Člověk už není elektrikářem, prodavačem, učitelem, z profesního hlediska už není nikým: „Je to totéž, jako být negramotný, neschopný či ponížený. Člověk nikam nepatří a nemá nic chtít.“ Na druhé straně může masová nezaměstnanost vést k nárůstu skupinového chování, které zvyšuje riziko konfliktů, např. s různými minoritami či příslušníky jiných sociálních vrstev.

S rolí nezaměstnaného je spojena řada povinností a očekávání sociálního, resp. Institucionálního charakteru. Očekává se, že nezaměstnaný bude tyto povinnosti plnit a pokud by tak nečinil, bude potrestán např. odmítáním, opovržením, ztrátou podpory. Tento člověk má svou situaci považovat za nežádoucí a hledat práci. Jestliže ji nenachází, bývá považován za líného a neschopného. Negativní postoje společnosti, které představují jeden ze stresorů, se snadno zafixují a dlouhodobě nezaměstnaný člověk získává stabilní nepříznivé hodnocení, jehož se obtížně zbavuje. Pod tlakem očekávaných sociálních sankcí se většina lidí chová komfortně, ale plnění požadavků se může stát formalizovaným rituálem. Lidé mnohdy už ani nevěří, že by nějaké zaměstnání našli, ale chovají se, jako by je hledali, činí to, co se od nich očekává. Jde o obrannou reakci sociálně znevýhodněného jedince, jehož cílem je snížení rizika dalšího sociálního stresu. Odmítavý postoj společnosti obvykle přispívá k tomu, že nezaměstnaný, který nemůže najít práci, i když ji hledá, mívá pocity ponížení, méněcennosti a beznaděje. Může ovšem reagovat také vztekem a agresí vůči společnosti, jež mu nedává žádnou šanci.

Člověk, který je dlouhodobě nezaměstnaný, postupně na lepší status rezignuje, identifikuje se s lidmi podobně postiženými a tím se zařazuje do určité sociální kategorie, „někdy bývá označována jako underclass, tj. třída deklasovaných“ (Mareš, 2002).

Tuto podřadnou společenskou vrstvu lze definovat její izolací, vyřazením ze společnosti a trvalejší závislostí na sociální podpoře, resp. Na jiných nestandardních příjmech např. z kriminální činnosti. Je typická odcizením od většinové společnosti, pocitem těchto lidí, že do ní nepatří a nejsou zde akceptováni. Tato skupina má jiný vztah k práci, své vlastní hodnoty, normy a preferované strategie chování, které jsou důsledkem dlouhodobé sociální deprivace a izolace z majoritní společnosti. Dlouhodobě nezaměstnaní nemají příliš velkou šanci na zlepšení své pozice, jejich adaptační kompetence i očekávání se postupně snižují v takové míře, že by jinou roli ani nezvládli. V české společnosti je tímto vývojem ohrožena romská minorita. Značný problém představuje vysoké riziko sociálního přenosu tohoto postoje na další generaci. (Mareš, 2002).

Nezaměstnanost podmiňuje a posiluje i různé varianty sociálně patologické chování. Pokud je člověk dlouhodobě nezaměstnaný a nemá přijatelnou perspektivu, může reagovat odmítnutím obecně platných hodnot a sociálních norem většinové společnosti, která mu poskytla potřebnou šanci. V souvislosti s nezaměstnaností dochází k nárůstu kriminality, především majetkového charakteru a násilných činů spáchaných pod vlivem alkoholu.

3.2 Rodina nezaměstnaného

Ztráta zaměstnání jednoho z jejích členů představuje zátěžovou situaci pro celou rodinu. Vzrůst rodinného napětí pociťovali za těchto okolností častěji muži než ženy, nejvíce muži mladších věkových skupin (Buchtová a kol., 2002).

V rodině nezaměstnaného dochází k určitým změnám:

- Nezaměstnaný člověk ztrácí své původní postavení, snižuje se jeho sociální status, např. otec už nemá svou dominantní pozici a z ní vyplývající prestiž;
- V souvislosti s tím dochází ke změně ve vztazích mezi rodinnými příslušníky;
- K narušení stereotypu rodinného života, např. rušivý vliv trvalé přítomnosti nezaměstnaného člena rodiny doma;
- Ke změně rodinných zvyklostí v oblasti spotřeby vlivem nedostatku finančních prostředků, spojené s nutností redukce uspokojení různých potřeb všech členů rodiny;
- K izolaci a omezení kontaktů s ostatními lidmi mimo rodiny, následkem čehož chybí korektivní podněty a dochází k narůstání napětí mezi členy rodiny;
- To vše vede k vynucené změně životního stylu.

Rodina může poskytnout nezaměstnanému oporu, může fungovat jako zdroj jistoty, bezpečí a jako ekonomické zázemí. „Touto oporou bývá nejčastěji životní partner, v 67,7%, méně často děti, přátelé či další příbuzní“. (Buchtová a kol., 2002)

Přijmout oporu je ovšem snadnější pro člověka v určité roli, např. pro matku či mladého jedince. Pro muže, od něhož se obecně očekává ekonomické zabezpečení rodiny, to tak snadné nemusí být. Kromě toho nelze přehlížet skutečnost, že i pro partnera nezaměstnaného je situace stresující a on sám může pociťovat úzkost, strach z budoucnosti i deprese, které v něm vyvolá tíživá situace.

3.3 Možnosti pomoci nezaměstnaným

Pomoc nezaměstnaným lze diferencovat do dvou kategorií: první okruh pomoci je zaměřen na získání nového pracovního místa, další pomáhá řešit problémy, které v důsledku nezaměstnanosti vznikly, jde o zdravotní potíže, psychické problémy, závislosti, problémy v rodině, její ohrožení, event. rozpad, ekonomické potíže apod.

- Služby úřadu práce – nabídka pracovních míst, resp. Vytváření nových pracovních příležitostí, zprostředkování kontaktu mezi nezaměstnanými a potenciálními zaměstnavateli, vyřízení podpory v nezaměstnanosti, rekvalifikace apod.
- Sociální služby nemusí být zaměřeny jen na nezaměstnaného, často je potřeba i jeho rodina. Sociální pracovníci pomáhají při řešení rodinných krizí, ekonomických i jiných problémů.
- Psychoterapeutická péče může využívat metod individuální i skupinové práce. Je zaměřena na podporu sebedůvěry a osobní iniciativy, na rozvoj užitečných strategií chování při řešení této situace, na změnu postojů k práci i zaměstnání (Kleinová, 1999).

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 METODIKA

4.1 Popis problému, který je řešen :

Jako výzkumný problém jsem si zvolil téma „Působí na člověka to, že ztratí práci?“.

4.2 Cíl výzkumu:

Cílem výzkumu je se pokusit co nejvíce proniknout do problematiky nezaměstnanosti, a zjistit, zda má nezaměstnanost negativní vliv na psychiku člověka.

4.3 Typ výzkumu:

Zvolím kvantitativní výzkum, přičemž výzkumný vzorek bude 500 nezaměstnaných lidí. Výzkum bude uskutečněn na úřadu práce v Mělníku, kde po dohodě s vedoucí pobočky budou dotazníky rozdány klientům.

4.4 Použitá výzkumná metoda

- dotazník

Ze všech možných výzkumných metod byl při mém výzkumu zvolen dotazník a to z toho důvodu, že se jedná o efektivní techniku, která může být použita pro větší počet jedinců, informace jsou získány v poměrně krátkém čase a je zajištěna anonymita, která je podle mého názoru velice důležitá, protože ne každý člověk je ochoten na otázky odpovídat.

Nejprve jsem se domníval, že bych se s nezaměstnanými lidmi v rámci možností provedl rozhovor z kterého bych vycházel, avšak vzhledem k tomu co jsem již uvedl výše, tj. každý člověk není ochoten se na dané téma bavit, jsem pro výzkum zvolil dotazník.

Respondentům bylo vedoucí pobočky vysvětleno k jakým účelům tento výzkum bude sloužit, byli poučeni o dobrovolnosti a samozřejmě anonymity.

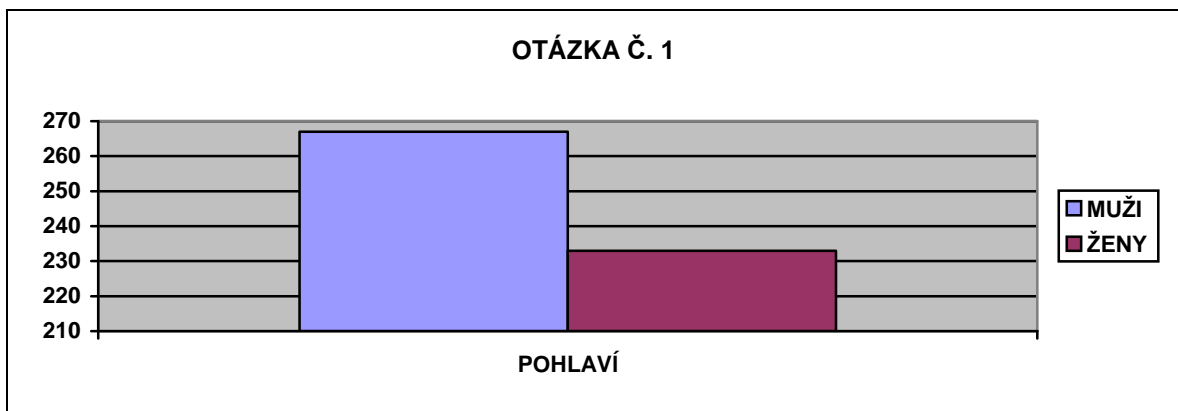
Dotazník byl po vyplnění zalepen do obálky, která byla součástí každého dotazníku, a tím byla zajištěna anonymita celého výzkumu.

Dotazník obsahuje celkem 30 otázek.

5 ROZBOR DOTAZNÍKŮ

Otázka číslo 1

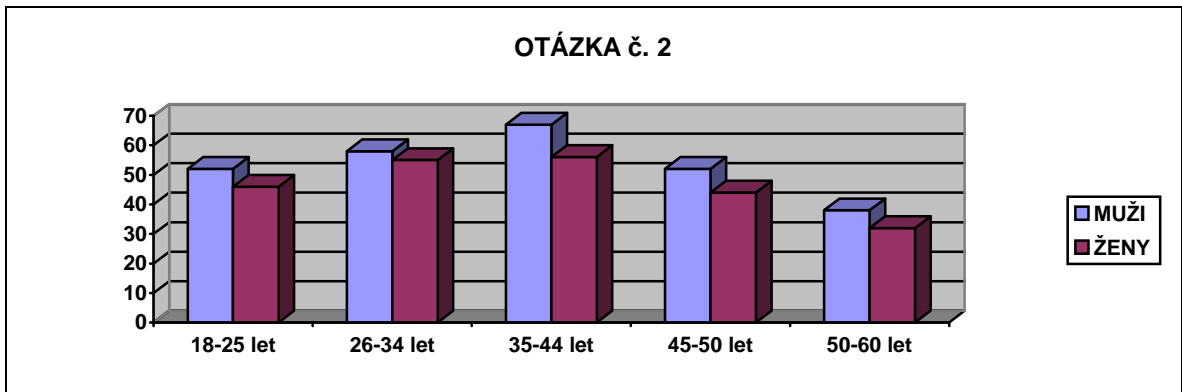
Pohlaví	MUŽ	ŽENA
Celkem	267	233



Je zcela zřejmé, že mají převahu muži, může to být důsledkem toho, že nabízená místa pro muže jsou málo placená, tudíž je muži odmítají. Naopak ženy se častěji spokojí s méně placenou prací, nebo se rozhodují o možnosti jít na mateřskou dovolenou.

Otázka číslo 2

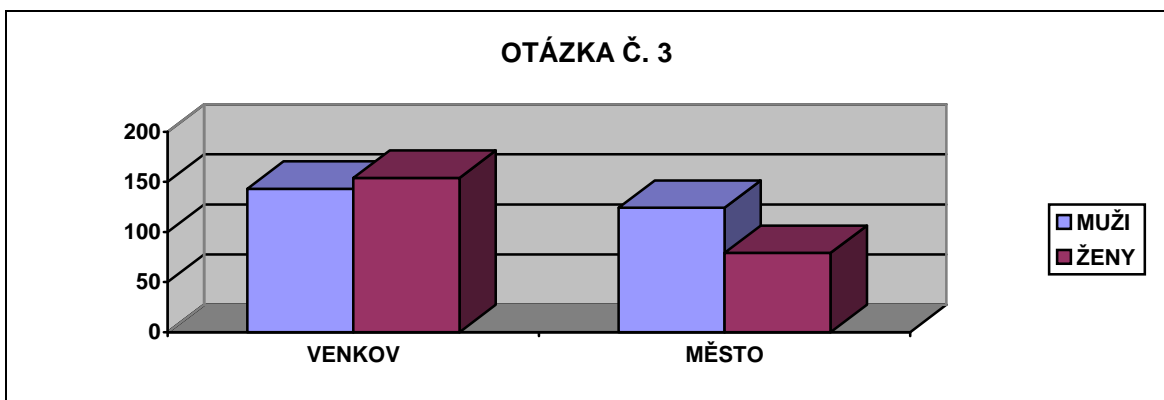
Věková kategorie	18-25 let	26-34 let	35-44 let	45-50 let	50-60 let
Muži	52	58	67	52	38
Ženy	46	55	56	44	32



Nejvyšší nezaměstnanost postihuje obě pohlaví v nejproduktivnějším věku : 35-44 let, zejména pak muže, kdy je tento jev způsoben snahou po změně, vývojem osobnosti, migračními příčinami apod. Celkem dost vysoká nezaměstnanost je registrována u absolventů, což je problém závažný proto, aby se v jeho důsledku nestupňovalo fluktuantství. Mladý nezaměstnaný totiž nemá šanci vstřípit si kontinuálně po ukončení studia pracovní návyky, upevnit morálku a sociálně se zařadit do společnosti. Toto se může projevit později častým střídání zaměstnání, sociální nepřizpůsobivostí v kolektivu apod.

Otázka č. 3

	VENKOV	MĚSTO
MUŽI	143	124
ŽENY	154	79

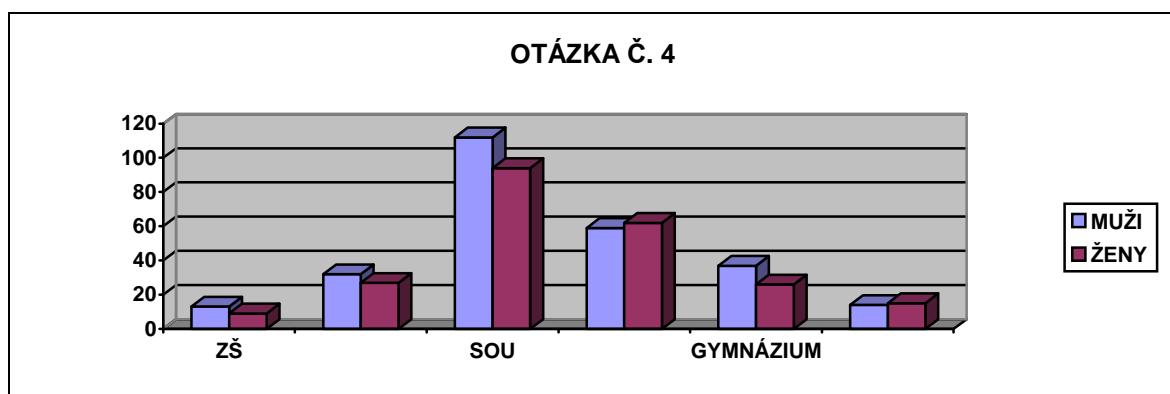


Z odpovědí jednoznačně vyplývá převaha nezaměstnaných mužů i žen na venkově, kde není dostatečná možnost uplatnění v místě a vznikají problémy spojené s dopravou za prací. Ženy jsou více postižené nezaměstnaností, neboť je těžké skloubit roli matky a hospodyně

(převládající sociálně-společenské postavení ženy) s časově náročnou variantou dojíždění.

Otázka č. 4

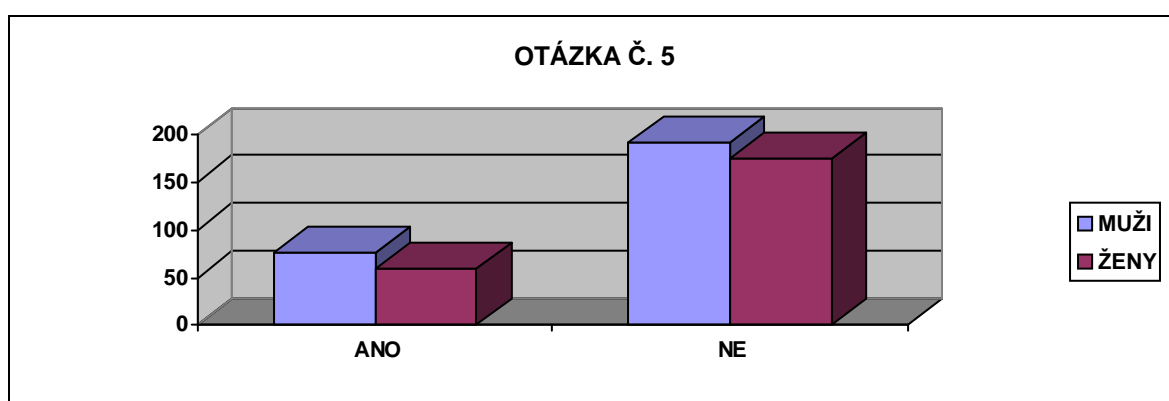
	ZÁKLADNÍ	OU	SOU	SOŠ	GYMNÁZIUM	VŠ
MUŽI	13	32	112	59	37	14
ŽENY	9	27	94	62	26	15



Řemeslně orientovaní lidé tvoří nejpočetnější skupinu nezaměstnaných zejména v důsledku strukturálních změn naší ekonomiky a mnohdy i z nedostatku zkušeností uplatnit se jako osoba samostatně výdělečně činná. Tyto společensko-sociální důsledky souvisí s vyšší dosaženého vzdělání i s místem bydliště a spec. možnostmi uplatnění v dané lokalitě.

Otázka č. 5

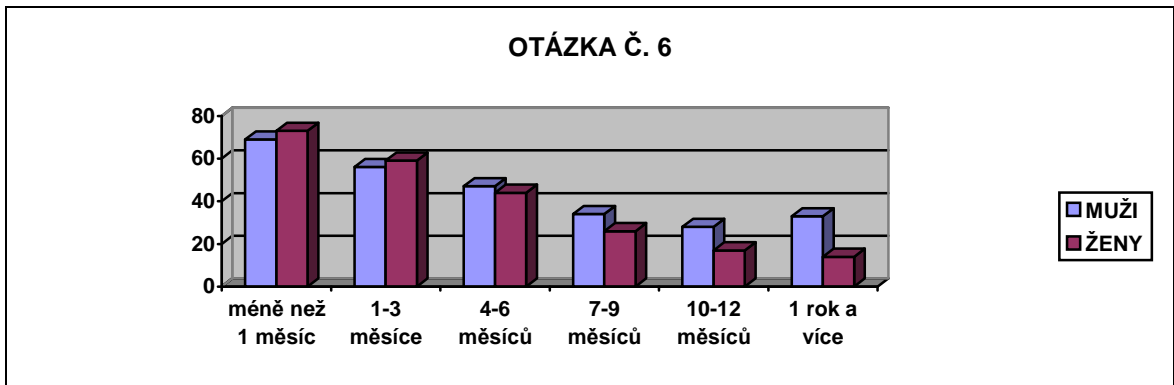
	ANO	NE
MUŽI	76	191
ŽENY	59	174



Výsledek ukazuje na rozvoj dotazníkových metod u nás v souvislosti se spol. důsledky v oblasti prof. uplatňování lidí a s růstem nezaměstnanosti. Zároveň svědčí o snaze lépe řešit individuálním přístupem tyto citlivé otázky zařazení ve společnosti.

Otázka č. 6

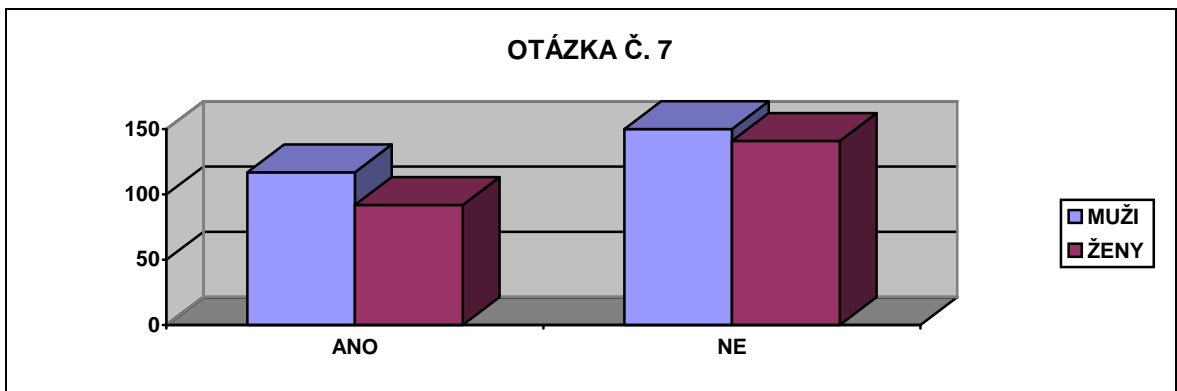
	MÉNĚ NEŽ 1 MĚSÍC	1-3 MĚSÍCE	4-6 MĚSÍCŮ	7-9 MĚSÍCŮ	10-12 MĚSÍCŮ	1 ROK A VÍCE
MUŽI	69	56	47	34	28	33
ŽENY	73	59	44	26	17	14



Z výsledků responzí je patrna snaha pracovníků ÚP ve spolupráci s nezaměstnanými řešit situaci co nejefektivněji, co nejdříve, zachovat soc. a pracovní návyky, zabránit psychicky negativním stavům lidí v naší společnosti.

Otázka č. 7

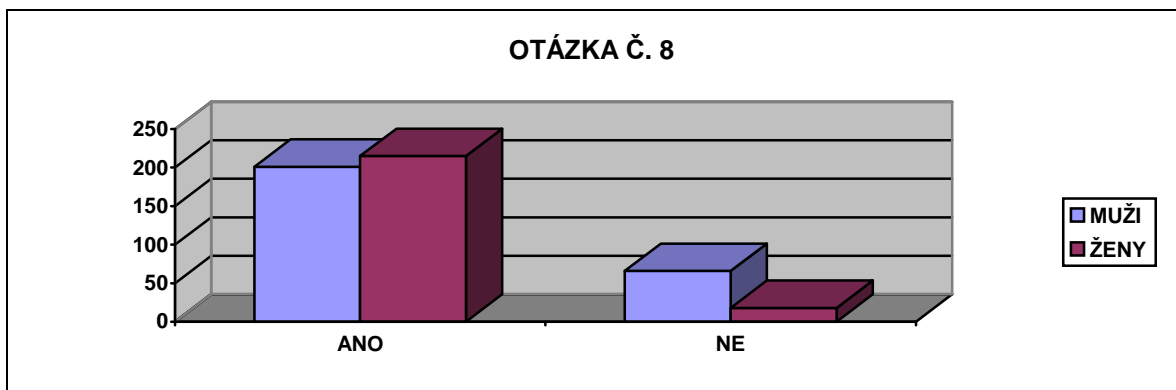
	ANO	NE
MUŽI	117	150
ŽENY	92	141



Otázka osvěty je stále aktuální, zejména nejširší sociální skupina nezaměstnaných na úrovni vyučení neví mnohdy o dalších možnostech hledání práce, jindy hraje roli pasivity, deziluze, „vyřazení ze zasetého systému“.

Otázka č. 8

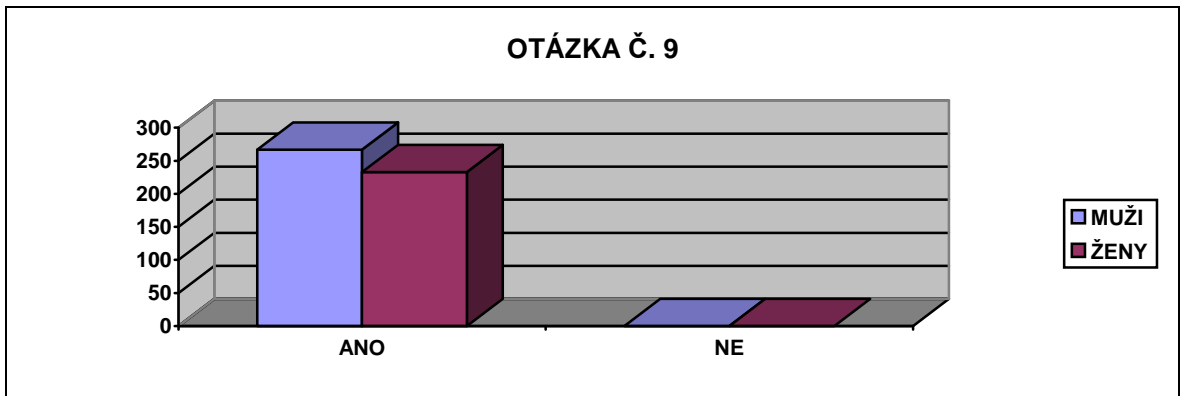
	ANO	NE
MUŽI	201	66
ŽENY	215	18



Lidé se postupem času, vlivem stále sílících reklamních projevů, zvykli více sledovat (a jsou k tomu vedeni pracovníky ÚP) dění kolem sebe, reagovat na nabídky apod. Zvyšuje se pravděpodobnost úspěšného začlenění do pracovního procesu a vnímání dění ve společnosti, má to zpětný význam pro pozitivní vývoj lidské psychiky a pro oblast samovzdělávání.

Otázka č. 9

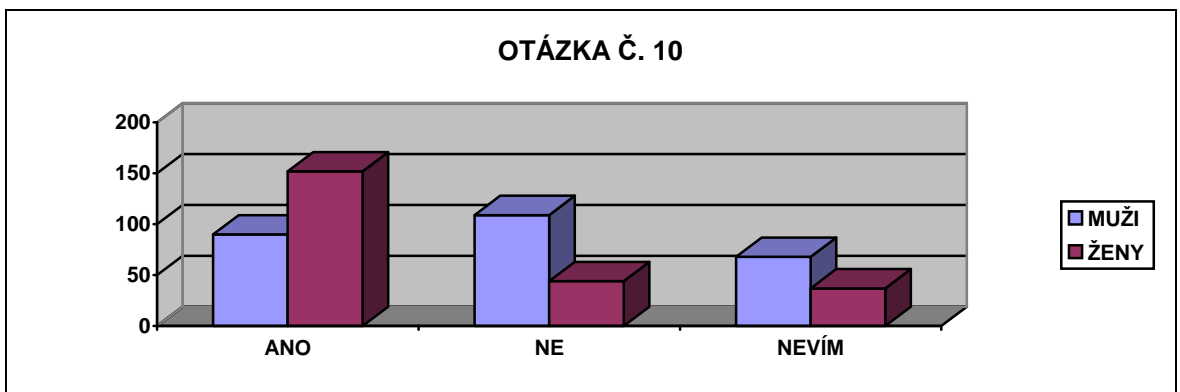
	ANO	NE
MUŽI	267	0
ŽENY	233	0



Tato otázka navazuje na předchozí a výsledky odpovědí dokazují velký posun ve vnímání a přemýšlení nezaměstnaných, kteří chtějí-li pracovat, vědí, že musí i sami aktivně hledat uplatnění.

Otázka č. 10

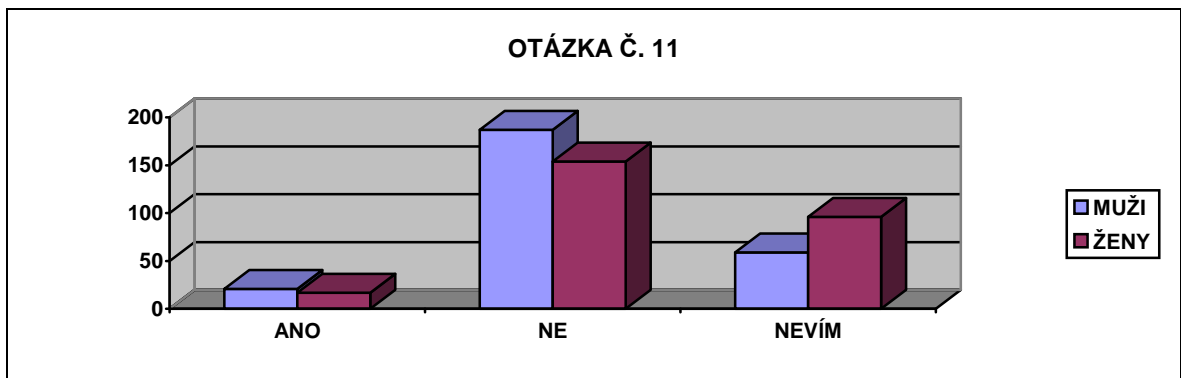
	ANO	NE	NEVÍM
MUŽI	90	109	68
ŽENY	152	44	37



Ženy více spojují dominantnost v rodině se schopností finančního zabezpečení, je to klasický přístup vycházející z klasického spol. postavení ženy, strážkyně domácího krbu. Muži vnímají postavení osob v rodině více flexibilně.

Otázka č. 11

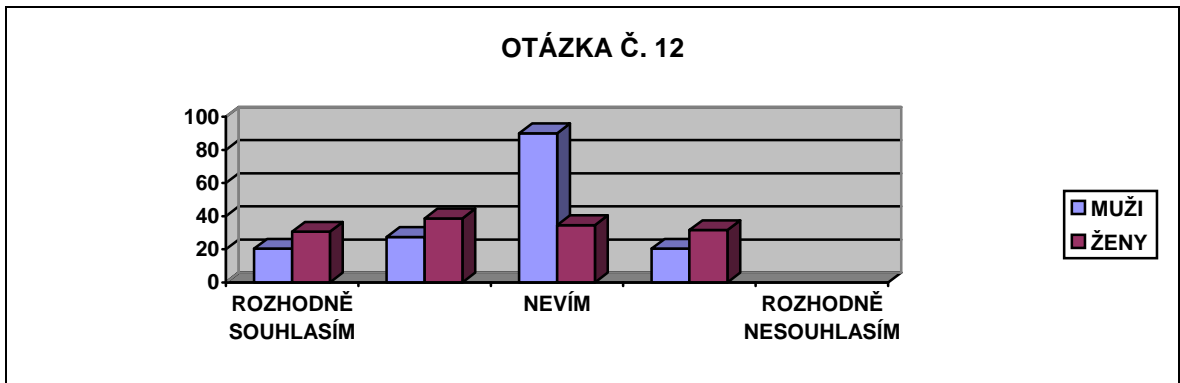
	ANO	NE	NEVÍM
MUŽI	21	187	59
ŽENY	17	154	96



Shodné názory obou pohlaví na to, jak autorita v rodině souvisí či ne se sociálním postavením člověka ve společnosti dosvědčují přibližně stejný názor na chápání hodnot morálních..., které nesouvisí přímo se společenským uplatněním.

Otázka č. 12

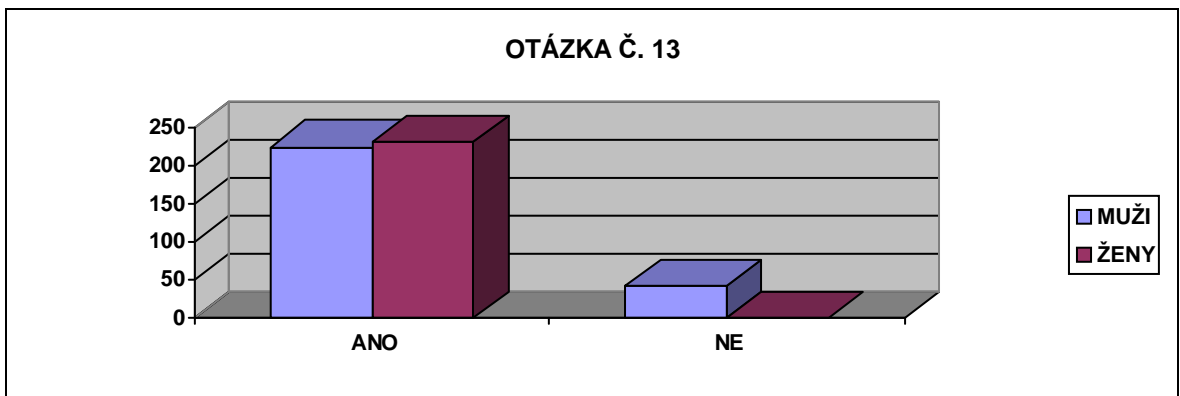
	ROZHODNĚ SOUHLASÍM	SPÍŠE SOUHLASÍM	NEVÍM	SPÍŠE NESOUHLASÍM	ROZHODNĚ NESOUHLASÍM
MUŽI	107	84	47	22	7
ŽENY	133	78	12	10	0



Muž je stále chápán jako hlavní živitel rodiny (dříve lovec zajišťující potravu) i v mnohem vyspělejší současné společnosti.

Otázka č. 13

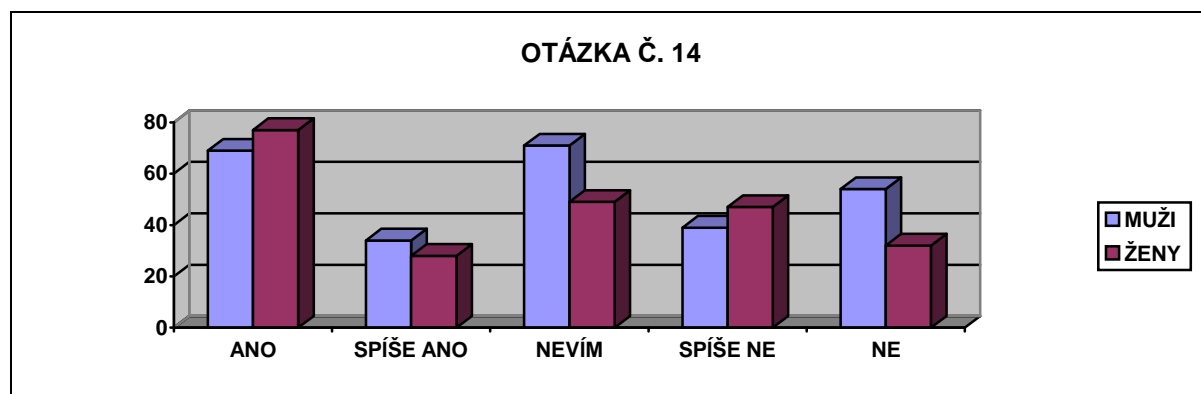
	ANO	NE
MUŽI	224	43
ŽENY	231	2



Rodina je stále chápána jako zdroj solidarity a podpory, je to nejbližší kruh lidí, základní jednotka ve společnosti, jejíž úloha je nenahraditelná z hlediska psych. podpory (ve většině případů) a opětovného zařazení do sociální struktury společnosti.

Otázka č. 14

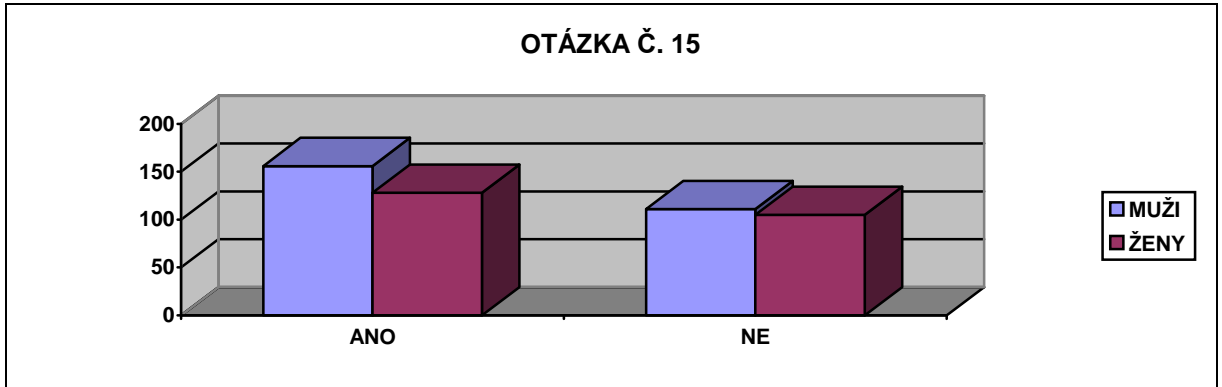
	ANO	SPÍŠE ANO	NEVÍM	SPÍŠE NE	NE
MUŽI	69	34	71	39	54
ŽENY	77	28	49	47	32



Lidé spíše oceňují volný čas nezaměstnaných, ale mnohdy zapominají, že člověk aktivně hledající práci ho mnoho nemá. Pakliže si chce ještě doplnit vzdělání, aby se lépe uplatnil, volným časem neopývá. proto zřejmě odpovědělo hodně dotázaných „nevím“ a tato kategorie odpovědí je téměř stejně početná jako kategorie „ano“.

Otázka č. 15

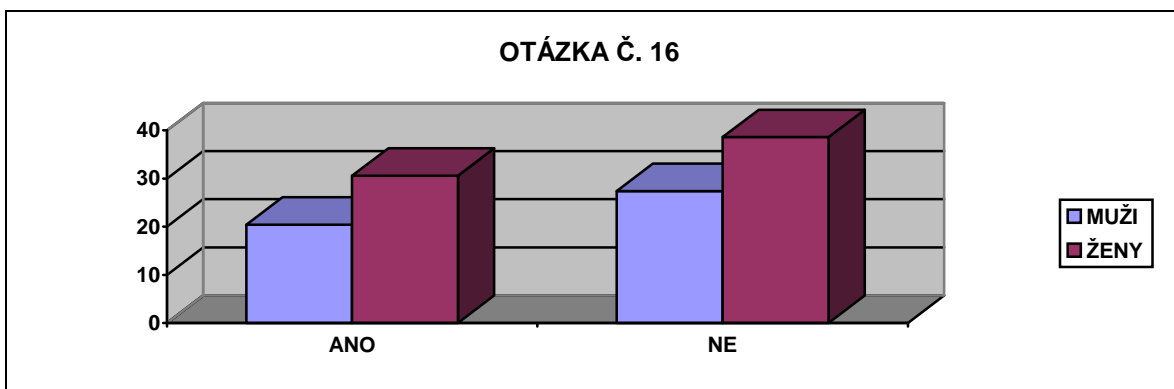
	ANO	NE
MUŽI	156	111
ŽENY	128	105



Podvědomě si mnoho lidí chce v období nezaměstnanosti i odpočinout, po období většího vypětí pracovního přichází období volnější, více to tak chápou muži. Ženy mají stálou práci v rodině, a tak necítí tolik času navíc, jako muži, sociální postavení žen ve společnosti se příliš nezměnilo.

Otázka č. 16

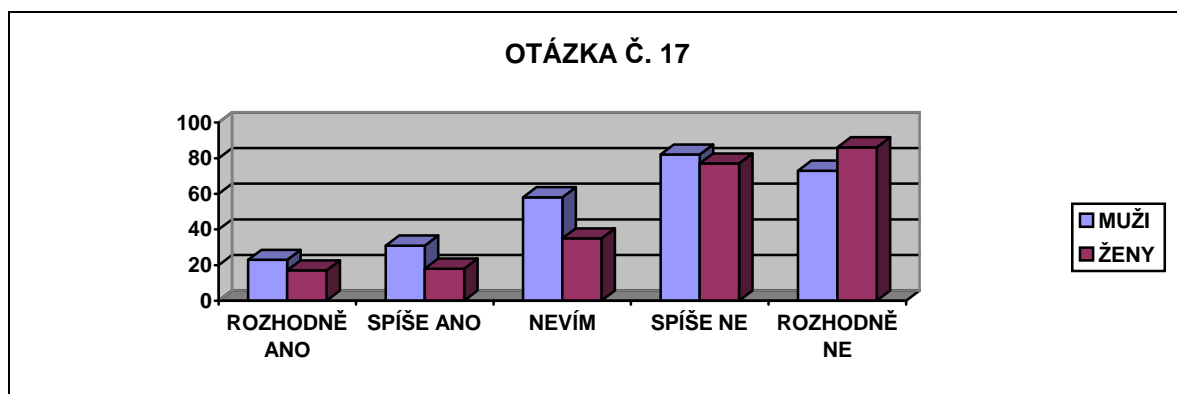
	ANO	NE
MUŽI	163	104
ŽENY	107	126



Odpovědi souvisejí s těmi na předchozí otázku, ženy se i více vzdělávají, rekvalifikují, ve srovnání s muži.

Otázka č. 17

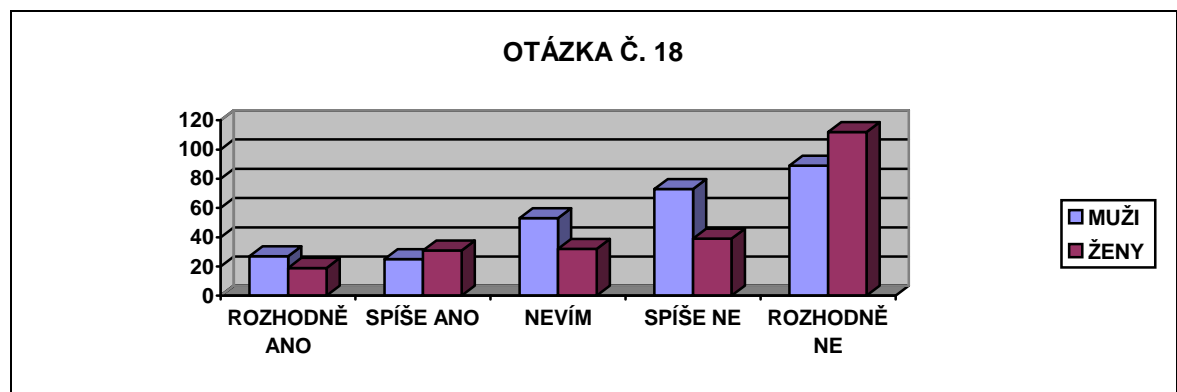
	ROZHODNĚ ANO	SPÍŠE ANO	NEVÍM	SPÍŠE NE	ROZHODNĚ NE
MUŽI	23	31	58	82	73
ŽENY	17	18	35	77	86



Muži i ženy se shodují, že chování okolí se vůči nim nezměnilo. Tento jev dosvědčuje, že nezaměstnanost již chápána jako handicap nebo neschopnost člověka. Je to pozitivní jev související i s bezproblémovým zpětným začleněním nezaměstnaného jedince zpět do pracovního procesu ostatními.

Otázka č. 18

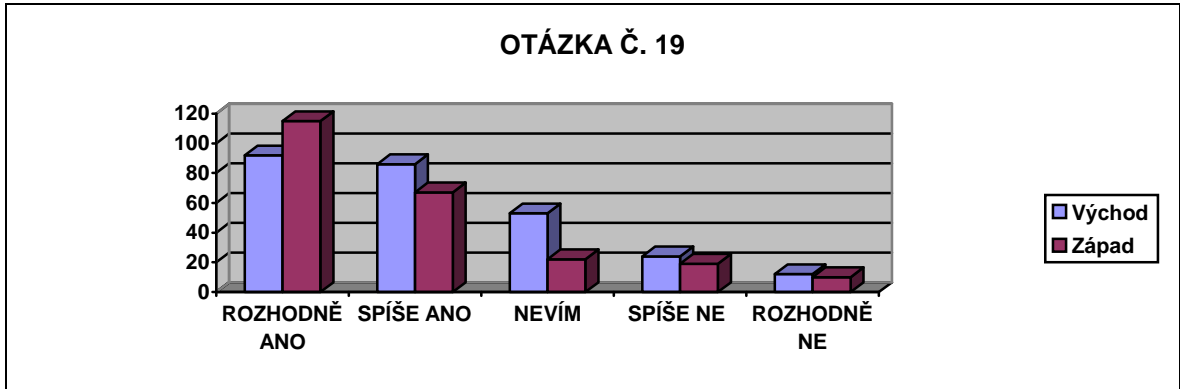
	ROZHODNĚ ANO	SPÍŠE ANO	NEVÍM	SPÍŠE NE	ROZHODNĚ NE
MUŽI	27	25	53	73	89
ŽENY	19	31	32	39	112



Sociální chápání nezaměstnanosti jako důsledek určitého vývoje společnosti dosvědčuje převaha odpovědí, které dokládají stabilitu vztahů bez ohledu na to, je-li člověk zaměstnaný či nikoliv. To pomáhá po psychické stránce nezaměstnaným a nevyčleňuje je to ze společnosti.

Otázka č. 19

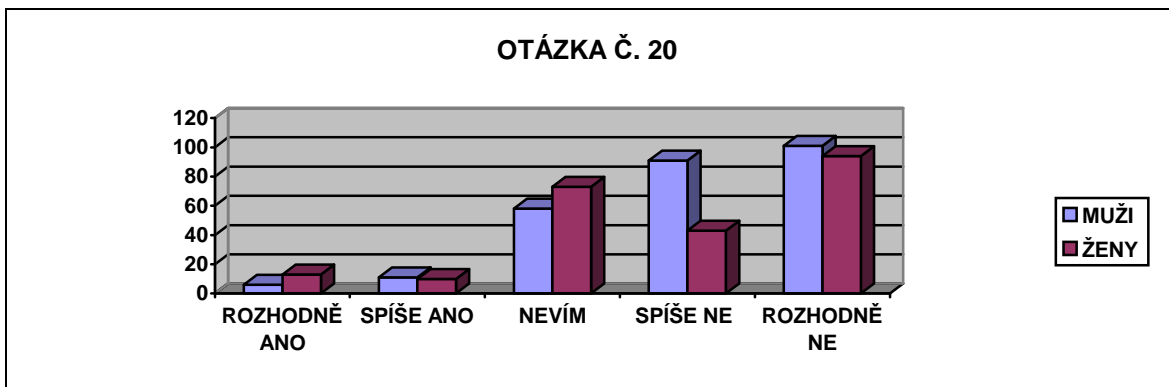
	ROZHODNĚ ANO	SPÍŠE ANO	NEVÍM	SPÍŠE NE	ROZHODNĚ NE
MUŽI	92	86	53	24	12
ŽENY	115	67	22	19	10



Převládá názor, že nezaměstnaný má méně možností se setkávat s lidmi a to znamená, že mnoho známých mají ze zaměstnání. Přerušili se tyto vazby, je nutné navazovat nové vztahy, neuzavírat se, jinak hrozí neúspěch při hledání zaměstnání a pocit samoty s dopadem na psychiku člověka.

Otázka č. 20

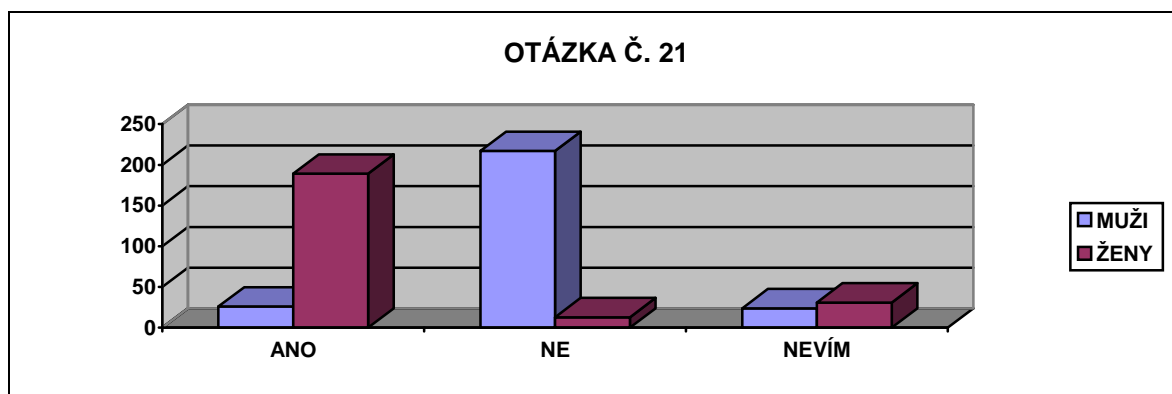
	ROZHODNĚ ANO	SPÍŠE ANO	NEVÍM	SPÍŠE NE	ROZHODNĚ NE
MUŽI	6	11	58	91	101
ŽENY	13	10	73	43	94



Moderní metody pomoci v situaci nezaměstnaného člověka mají pozitivní ohlas, člověk nemá pocit, že by byl vyčleněn ze společnosti kvůli ztrátě zaměstnání.

Otázka č. 21

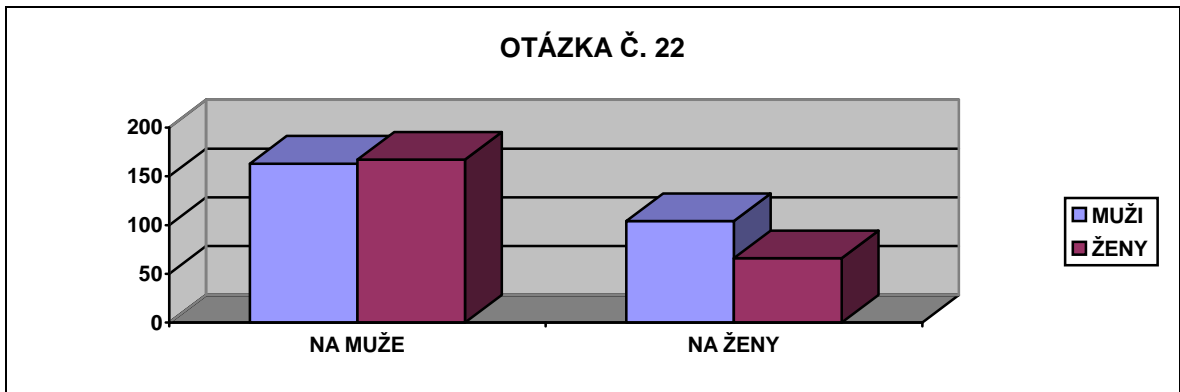
	ANO	NE	NEVÍM
MUŽI	26	217	24
ŽENY	189	13	31



Moderní chápání rovnocenné důležitosti postavení ženy jak v zaměstnání, tak i doma, se ještě nedostalo do povědomí převážné většiny mužů. Ženy chápou důležitost jejich péče o rodinu mnohem zodpovědněji, než muži. Je to dáno mj. i tím, že většina mužů se ještě nezapojila rovným dílem do chodu rodiny.

Otázka č. 22

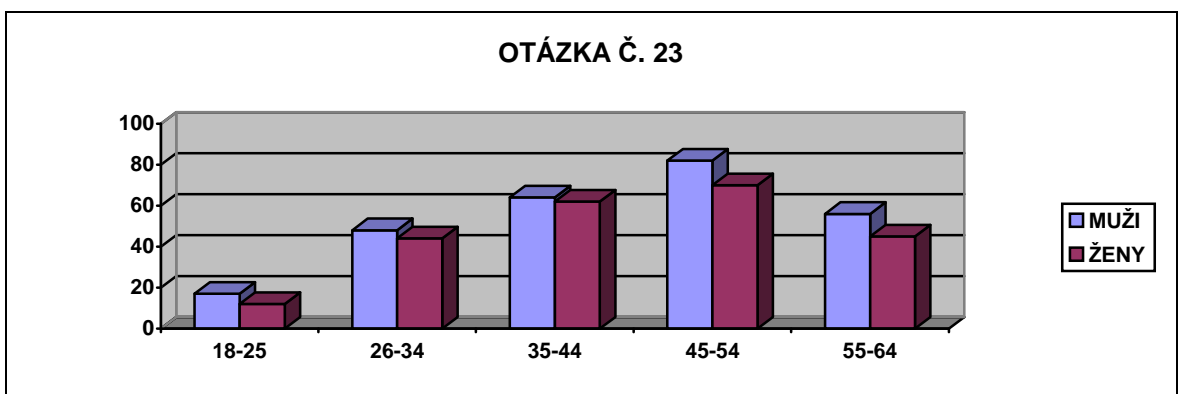
	NA MUŽE	NA ŽENY
MUŽI	163	104
ŽENY	167	66



Výsledek je adekvátní způsobu chápání sociálního začlenění muže do společnosti, tím i do chodu rodiny. Pakliže se neposílí úloha muže i v rodině, vždy bude mít nezaměstnanost větší psych. důsledky na muže, než na ženy.

Otázka č. 23

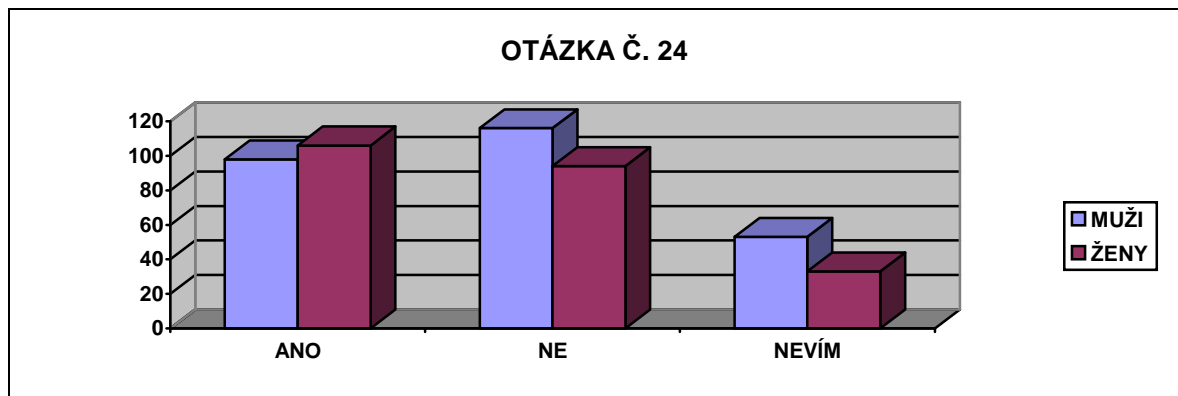
	18-25	26-34	35-44	45-54	55-64
MUŽI	17	48	64	82	56
ŽENY	12	44	62	70	45



U obou pohlaví má nezaměstnanost největší dopad na střední věkovou skupinu, neboť má starost finančně zabezpečit dorůstající potomky, s vyššími finančními nároky (vzdělání, vzrůstající potřeby starších dětí, aktivity rodiny...) a navíc je zde již konkurence mladých dravých lidí vstupujících do pracovního procesu. To vše má psychické dopady spolu s se strachem ze ztráty práce a finančních důsledků promítajících se do výše starobního důchodu. Zde je důležitá péče odborníků (ÚP, poradny...).

Otázka č. 24

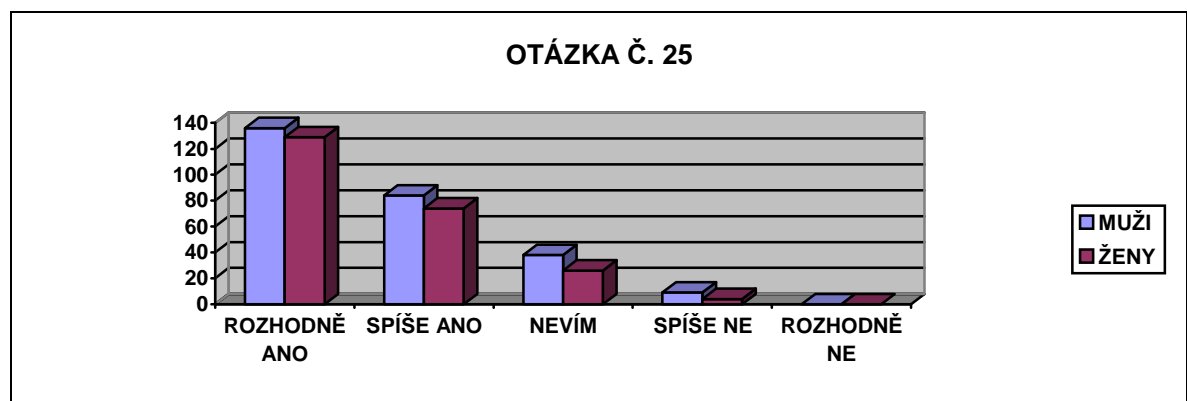
	ANO	NE	NEVÍM
MUŽI	98	116	53
ŽENY	106	94	33



Muži se hůře přizpůsobí než ženy. Je to dáno stále odlišným postavením ve spol., kdy žena se více přizpůsobuje než muž.

Otázka č. 25

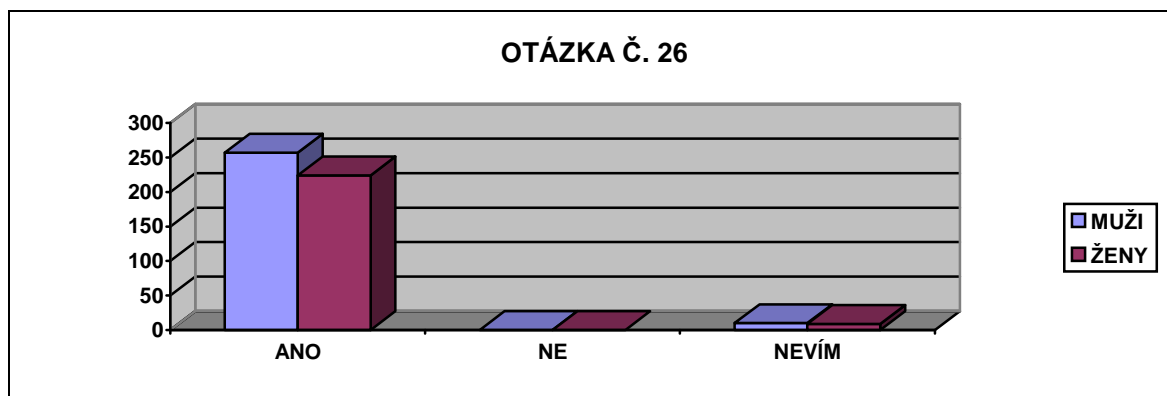
	ROZHODNĚ ANO	SPÍŠE ANO	NEVÍM	SPÍŠE NE	ROZHODNĚ NE
MUŽI	136	84	38	9	0
ŽENY	129	74	26	4	0



Důležitost rekvalifikace pro větší možnost získání zaměstnání pochopila většina respondentů, shodně muži i ženy. Zde je dokázáno, že ochota a flexibilita jsou podmínky úspěchu v začlenění se do společnosti.

Otázka č. 26

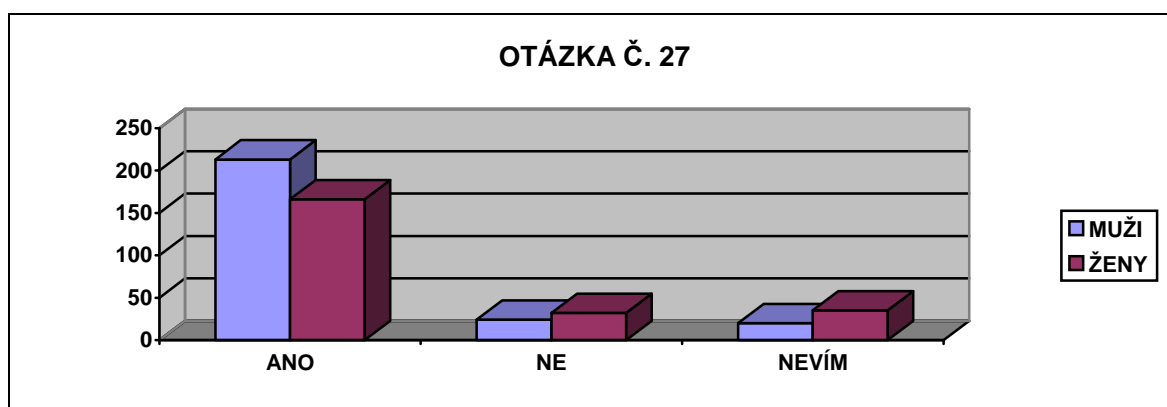
	ANO	NE	NEVÍM
MUŽI	257	0	10
ŽENY	224	0	9



Tato otázka jen dokládá předchozí tvrzení.

Otázka č. 27

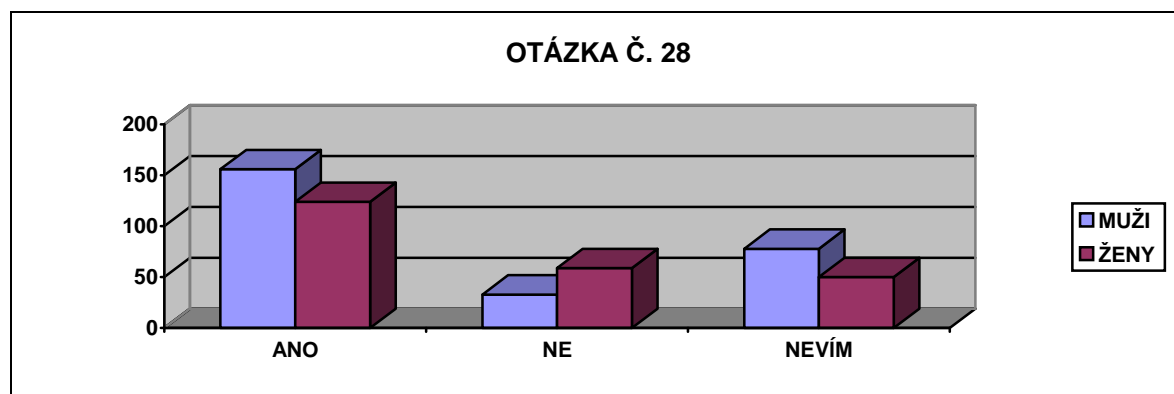
	ANO	NE	NEVÍM
MUŽI	213	24	20
ŽENY	166	32	35



Prestiž spojená s vykonáváním určitého zaměstnání je jednoznačně důležitá pro obě skupiny, souvisí s přirozenou touhou člověka být pochválen, oceněn, s pocitem vlastní důležitosti v kladném slova smyslu. Člověk je společenský tvor s touhou sociálního začlenění a uplatnění.

Otázka č. 28

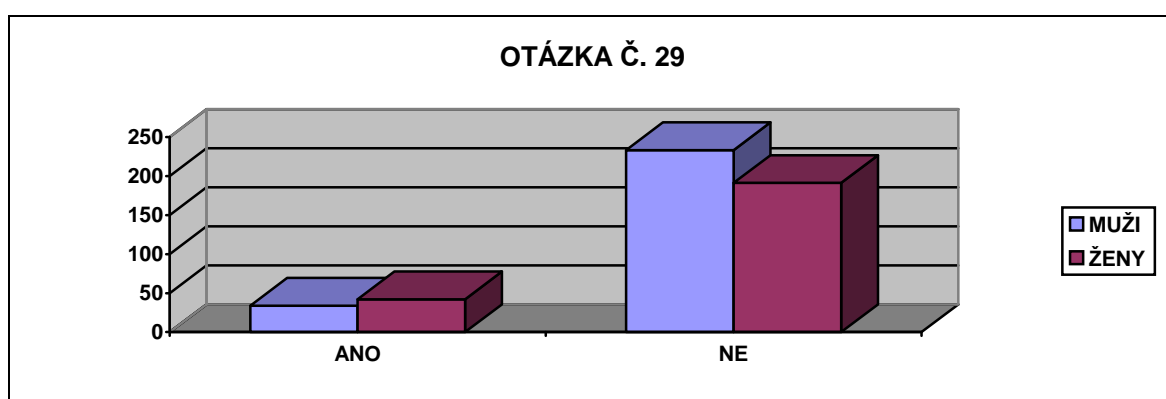
	ANO	NE	NEVÍM
MUŽI	156	33	78
ŽENY	124	59	50



Kladná reakce na otázku migrace lidí z důvodu získání společenského uplatnění je velkým posunem v myšlení nezaměstnaných a příčinou jejich finálního úspěchu. Dokládá prioritu pracovat u drtivé většiny z nich i pochopení reálných možností v daném regionu spojených s možnostmi individuálního uplatnění a zároveň ochotu se přestěhovat, když si splní sen o získání zaměstnání dle svých představ.

Otázka č. 29

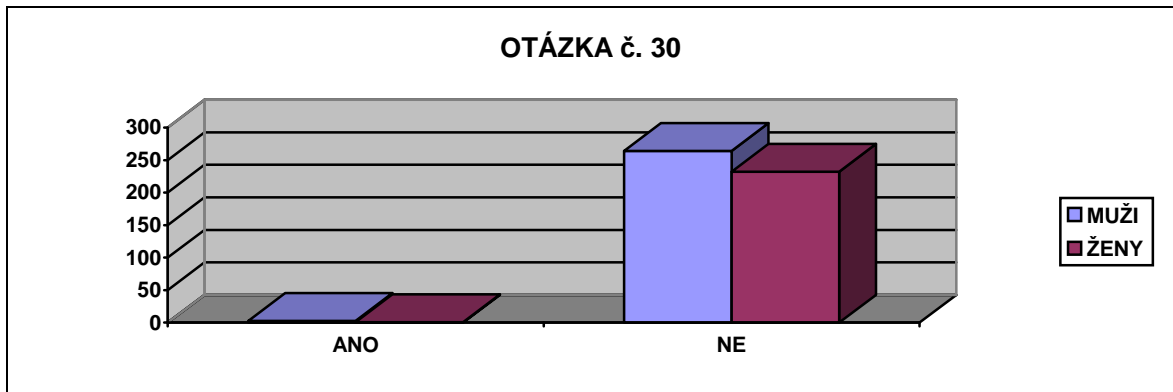
	ANO	NE
MUŽI	34	233
ŽENY	42	191



Drtivá většina takto smýšlejících respondentů je ateisticky zaměřena, s jasným cílem společenského uplatnění. Mizí předsudky, které dříve projevovaly v odevzdanosti lidí jejich osudu, bez vlastního přičinění.

Otázka č. 30

	ANO	NE
MUŽI	3	264
ŽENY	1	232



Zanedbatelné procento nezaměstnaných bylo pravomocně odsouzeno. Jejich flexibilita s cílem dosáhnout úspěchu v životě, je zřejmá. Svědčí o snaze opětovného začlenění se do společnosti. Sociální cítění člověka je hlubší, než náboženská víra, snaha uspět s sebou nese i vědomí určitého ústupku, „oběti“- např. změna bydliště, ztráta známého prostředí. S takovým přístupem se člověk má šanci dobře psychicky vyrovnat se všemi změnami a dosáhnout společenského postavení dle svých představ. Úloha ÚP a profesionálních institucí má v tomto procesu nezastupitelný význam.

6 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Byl vypracován "Program APZ pro rok 2005", který reagoval nejen na situaci na trhu práce, ale i na předchozí zkušenosti při uplatňování nástrojů APZ a ze spolupráce se zaměstnavateli. Dosavadní poznatky ukazují, že nástroje APZ byly dobře nastaveny, což vedlo k zájmu ze strany zaměstnavatelů. Je patrný pozitivní dopad na skupiny UOZ s handicapem, na které je Program APZ především zaměřen.

Obsazení volných pracovních míst uchazeči o zaměstnání s pomocí úřadu práce bylo uskutečněno ve 333 případech s pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (bez rekvalifikací, RKF viz dále), což představuje podíl ve výši cca 54 % z počtu umístěných uchazečů úřadem práce celkem.

Včetně rekvalifikací bylo prostředky APZ v roce 2005 nově podpořeno 731 UOZ (dalších 100 podporovaných míst přešlo z předchozího roku). Celkově tak aktivitami APZ bylo podpořeno 16,5 % průměrně evidovaného počtu UOZ. Širší uplatnění APZ naráží především na limity finančních možností, absorpčních možností trhu práce – možností vytváření pracovních příležitostí na straně zaměstnavatelů, možností spolufinancování (především neziskový sektor) i tvůrčích kapacit při vyhledávání a rozpracování příležitostí vzniku nových pracovních aktivit s možností umístění především handicapovaných UOZ.

Celkové náklady na aktivní politiku zaměstnanosti (bez RKF) za rok 2005 činily k 31. 12. 2005 celkem 14 035 tis. Kč, včetně čerpání nákladů na závazky z minulých let, které činily 4 395 tis. Kč.

6.1 Vytváření veřejně prospěšných prací

V roce 2005 bylo uzavřeno 45 dohod s celkovým počtem 107 vytvořených pracovních míst. Na tato místa bylo od počátku roku umístěno 118 uchazečů.

Ke 31.12.2005 bylo vyčerpáno celkem 4 060 tis. Kč. Závazky z minulých let nebyly na VPP žádné.

6.2 Vytváření volných míst pro absolventy

V roce 2005 bylo uzavřeno 18 nových dohod o zabezpečení odborné praxe absolventů škol a získání kvalifikace mladistvých pro 18 absolventů evidovaných úřadem práce, na jejichž základě poskytoval úřad práce finanční příspěvek zaměstnavatelům. Celkem bylo na zajištění absolventské praxe u zaměstnavatelů čerpáno 1 636 tis. Kč, z toho na závazky z minulých let 934 tis. Kč.

Dalších 28 míst bylo zabezpečeno pro zajištění praxe pro absolventy v rozpočtových a příspěvkových organizacích. Náklady na finanční podporu těchto praxí se promítají (viz výše) ve mzdových nákladech na SÚPM.

Celkově tedy bylo zajištěno 46 pracovních míst pro absolventy, což představuje 15,7% z průměrně evidovaného počtu absolventů. K 31.12.2005 bylo v evidenci celkem 275 absolventů. V některých případech se podařilo umístit absolventy (po aktivním jednání se zaměstnavateli) bez finančního příspěví ÚP.

6.3 Podpora zaměstnávání občanů se ZPS

V roce 2005 bylo vytvořeno 11 míst pro uchazeče se ZPS s poskytnutím dotace na mzdové náklady.

Na veřejně prospěšné práce byly umístěni 3 uchazeči se zdravotním omezením.

V chráněné dílně (firmy M - KASPR) bylo umístěno 38 uchazečů se ZPS a TZP.

Celkem bylo s pomocí APZ umístěno 52 uchazečů se zdravotním omezením, ZPS a TZP, což představuje 11 % z průměrně evidovaného počtu občanů se ZPS.

V roce 2005 byl poskytnut příspěvek na provoz chráněné dílny na výrobu kartonáže a kancelářského materiálu (firmy M-KASPR) s vynaložením finančních prostředků ve výši 600 tis.Kč na podporu 24 pracovních míst s uzavřením pracovního poměru od ledna 2004.

A současně byl poskytnut této chráněné dílně příspěvek na podporu zaměstnávání osob se ZPS dle § 24a zákona č.1/1991 Sb.) v celkové výši 1 502 tis. Kč.

7 REKVALIFIKACE

V souladu s Národním akčním plánem zaměstnanosti na rok 2004 jsme si stanovili oblast rekvalifikací za jednu z priorit aktivní politiky zaměstnanosti na ÚP v Mělníku. Naším cílem je zaměřit se především na problémové skupiny uchazečů o zaměstnání a za pomoci kombinace nástrojů APZ včetně rekvalifikací napomoci vrátit je do pracovního procesu. K tomu využíváme jak specifických, tak nespecifických forem rekvalifikace uchazečů o zaměstnání. V průběhu roku byla v souladu se zákonem č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, od rekvalifikací oddělena samostatně vykazovaná poradenská činnost včetně finančního vyjádření.

Podmínky pro výběr a zařazování uchazečů o zaměstnání jsou stanoveny v Programu APZ pro příslušný rok.

V roce 2005 zprostředkoval Úřad práce v Mělníku rekvalifikaci pro 369 uchazečů o zaměstnání. Rekvalifikaci skutečně nastoupilo 353 uchazečů, ve čtyřech případech se jednalo o rekvalifikaci-stáž, 16 uchazečů z různých kvalifikovaných důvodů od uzavřené dohody odstoupilo ještě před nástupem do kurzů. 24 uchazečů ukončilo rekvalifikaci započatou v roce 2003. O příspěvek na rekvalifikaci neprojevil zájem žádný zaměstnavatel.

Celkové náklady na rekvalifikace realizované v roce 2005 činily 3,818.012,70 Kč, včetně úhrady závazků z roku 2004 bylo vyplaceno vzdělávacím agenturám 4,081.759,70 Kč. Současně vznikl nový finanční závazek ze sjednaných aktivit roku 2005, přecházející do roku 2005, ve výši 214.000,- Kč.

Úhrada nákladů uchazečům (jízdné při RKF) byla v roce 2005 vyplacena ve výši 13.475,- Kč.

7.1 Individuální rekvalifikace

V oblasti individuálních rekvalifikací byly sjednány kurzy pro 112 uchazečů, do kurzů nastoupilo 101 uchazečů o zaměstnání. Ze strany klientů byl největší zájem o základní kurzy sváření, účetnictví s využitím výpočetní techniky, službové obory a rovněž základy podnikání. Ty jsme realizovali v individuální i skupinové formě.

Do roku 2006 pokračuje 1 individuální rekvalifikace.

7.1.1 Skupinové rekvalifikace

V souladu s potřebami pro uplatnění našich uchazečů na trhu práce jsme se zaměřili nejen na doplnění dovedností, které zaměstnavatelé v regionu nejvíce požadují. Rekvalifikacemi prošlo ve 28 skupinových formách celkem 248 uchazečů, celkem jsme zařadili 253 uchazečů. Do této skupiny jsou zařazeny i motivační kurzy s následnou rekvalifikací, které byly sjednány před účinností nového zákona o zaměstnanosti.

Do roku 2006 pokračuje ve skupinové rekvalifikaci 15 uchazečů.

Verifikace úspěšnosti rekvalifikací

Respondenční skupinu tvoří uchazeči o zaměstnání, kteří kurzy absolvovali v průběhu 2. pololetí 2003 a 1. pololetí 2004. Z celkového vzorku 303 absolventů kurzů jich 140 nastoupilo do zaměstnání do 3 měsíců po ukončení rekvalifikace, tj. 46,2 %, dalších 52 odešlo z evidence do šesti měsíců po skončení rekvalifikace, tj. 17,1 %. 19 absolventů rekvalifikačních kurzů (6,2 %) bylo umístěno do 12 měsíců po skončení rekvalifikace. Celkem tedy odešlo z evidence v průběhu jednoho roku 211 (70 %) absolventů rekvalifikačních kurzů. Neumístění absolventi rekvalifikací si zejména doplňovali své znalosti a dovednosti v kurzech obsluhy výpočetní techniky nebo v motivačních kurzech. Tyto programy pro příští období jsou zařazeny do poradenských činností. Lze tedy předpokládat vyšší efektivitu výstupů po rekvalifikacích. Změření úspěšnosti rekvalifikací realizovaných ve 2. pololetí 2004 bude možné vzhledem k nastaveným parametrům až v průběhu následujícího pololetí.

8 STRUČNÁ ANALÝZA PROBLÉMOVÝCH SKUPIN

Při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují (§ 33 ZoZ).

Jsou to zejména:

- fyzické osoby se zdravotním postižením
- fyzické osoby do 25 let věku
- fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku
- fyzické osoby starší 50 let věku
- fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíců
- fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc (osoby společensky nepřizpůsobivé, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody apod.)

8.1 Fyzické osoby se zdravotním postižením

K 31.12.2005 bylo v této skupině evidováno 498 UOZ, což je 11,2 % z celkového počtu UOZ. V roce 2005 bylo zaevidováno do této skupiny 312 UOZ a vyřazeno 268 UOZ. Meziročně se počet zvýšil o 44 UOZ. V loňském roce došlo k obsazení míst zřízených v rámci chráněné dílny UOZ se ZP. Nástupy do zaměstnání v této chráněné dílně se uskutečňovaly postupně od ledna 2005. Během roku 2005 se dařilo tyto uchazeče umístit na SUPM a na veřejně prospěšné práce. I přes tyto kladné výsledky se daří minimálně zařazovat do pracovního procesu tyto občany a ve velké míře ani sami uchazeči nejeví zájem nastoupit do zaměstnání.

8.2 Fyzické osoby do 25 let věku

Ke konci roku 2005 bylo v této skupině evidováno 943 UOZ, což je 21,2 % z celkového počtu UOZ. V roce 2005 bylo zaevidováno do této skupiny 1896 UOZ a vyřazeno 2023 UOZ. Meziročně se počet snížil o 127 UOZ. Úřad práce má zpracován Program APZ, kde je na tuto skupinu pamatováno. Všichni uchazeči o zaměstnání v této skupině jsou zváni na hromadné ohlašovací povinnosti 1x za měsíc. Zde jsou jim nabídnuty aktivity, které ÚP může zabezpečit k jejich rychlejšímu zařazení do pracovního procesu. Po ročních zkušenostech lze říct že uchazeči o nabízené aktivity z velké části nemají zájem. V případě zájmu o některou nabízenou aktivitu je s uchazečem sepsán Individuální akční plán a nadále je postupováno dle tohoto plánu.

8.3 Fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku

K 31.12.2005 bylo v této skupině evidováno 936 UOZ, což je 21,1 % z celkového počtu UOZ. V roce 2005 bylo zaevidováno do této skupiny 863 UOZ a vyřazeno 901 UOZ. Meziročně se počet snížil o 38 UOZ. Přetrvává zde nedostatek vhodných pracovních míst (zkrácená pracovní doba, možnost úpravy nástupu do zaměstnání apod.). Na druhé straně lze konstatovat, že sami uchazečky nejeví zájem o nástup do pracovního procesu. ZoZ toleruje odmítnutí nástupu do zaměstnání z důvodu péče o dítě a většina uchazeček této možnosti využívá (v případě, že je nabídnuto zaměstnání). Také ze strany zaměstnavatelů není o tuto skupinu uchazečů zájem vzhledem k jejich častější absenci v práci z důvodu péče o nemocné děti.

8.4 Fyzické osoby straší 50 let věku

K 31.12.2005 bylo v této skupině evidováno 1074 UOZ, což je 24,2 % z celkového počtu UOZ. V roce 2005 bylo zaevidováno do této skupiny 1021 UOZ a vyřazeno 940 UOZ. Meziročně se počet zvýšil o 81 UOZ. Dle nového ZoZ mají uchazeči ve věku nad 50 a 55 let věku možnost požádat (po doložení doby zaměstnání) o prodloužení vyplácení na 9 respektive na 12 měsíců. Vzhledem k této možnosti je pravděpodobné, že nárůst v této skupině bude pokračovat a uchazeči nebudou mít snahu si sami zabezpečovat zaměstnání.

I nadále přetrvává u uchazečů neochota přizpůsobit se nabídkám na trhu práce. Úřad práce se ve svém Programu APZ věnuje zvýšenou měrou těmto uchazečům, přesto přetrvává nezájem ze strany zaměstnavatelů přijímat tyto občany do zaměstnání. Důvodem je jejich obava s častější nemocností. Po skončení vyplácení podpory v nezaměstnanosti stačí uchazečů sociální dávky.

8.5 Fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci déle než 6 měsíců

Ke konci roku 2005 bylo v této skupině evidováno 2530 UOZ, což je 56,9 % z celkového počtu UOZ. V roce 2005 bylo zaevidováno do této skupiny 2230 UOZ a vyřazeno 2153 UOZ. Meziročně se počet zvýšil o 77 UOZ. Z počtu uchazečů nad 6 měsíců je cca 46 % uchazečů se základním vzděláním, 26 % fyzických osob pečujících o dítě předškolního věku a nad 50 let věku je 31 % uchazečů. Nad 24 měsíců je v evidenci 1004 uchazečů – 23 %, z toho 632 žen. Uchazeči v této kategorii jsou zváni na hromadné ohlašovací kde jim poradkyně znovu objasní význam evidence a z toho plynoucí nároky a povinnosti. Při těchto akcích se poradkyně setkávají s velkým nezájmem uchazečů o nabízené aktivity ÚP (pomoc při sestavení strukturovaného životopisu, nabídka SUPM, OSVČ atd...). Na tuto skupinu uchazečů ÚP pamatuje ve svém Programu APZ.

8.6 Fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc

K 31.12.2005 bylo v této skupině evidováno 6 UOZ, což je 0,1 % z celkového počtu UOZ. V roce 2005 byli zaevidováni do této skupiny 4 UOZ a vyřazeno 4 UOZ. Do této skupiny patří uchazeči, kteří se vrátili z výkonu trestu, osoby, které mají problém zařadit se do pracovního procesu. V této skupině je největší podíl uchazečů se základním vzděláním a vyučených. Pro tuto skupinu uchazečů o zaměstnání je stále nedostatek vhodných pracovních míst (i zde se projevuje nezájem ze strany zaměstnavatelů přijímat je do pracovního procesu – mnohdy se stane, že než zaměstnavatel administrativně zpracuje takového svého nového zaměstnance, on již přestal chodit do zaměstnání). I v této skupině velká část uchazečů o zaměstnání, kterým stačí sociální dávky a to, že je za ně hrazeno zdravotní pojištění.

9 SHRNUTÍ

Situace na trhu práce se k 31.12.2005 oproti stavu k 31.12.2004 mírně zhoršila. Nejprve došlo k nárůstu z 4 400 v prosinci 2004 na 4 565 v lednu 2005 a na maximum v I.pololetí na 4 576 v únoru a poté pokles až na 4 334 v červnu, což znamená úbytek o 66 uchazečů za I. pololetí 2005. Ve II.pololetí počet UOZ osciloval v rozmezí 4300 - 4500 UOZ. Ke konci roku dosáhl tento počet 4444 UOZ, což je meziroční nárůst o 44 UOZ. Vývoj počtu dosažitelných UOZ byl obdobný a končil na 4220 UOZ.

Vývoj míry nezaměstnanosti byl obdobný jako u počtu UOZ. Nejprve nárůst v lednu na 9,09 %, maximum v únoru 9,12 %, poté pozvolné snižování až na zmiňovaných 8,69 % respektive 8,7 % v červnu 2004. Ve II.pololetí dosáhla míra nezaměstnanosti maxima v srpnu 9,0 %, poté následoval překvapivé snížení tohoto ukazatele až na 8,5 % v listopadu a ke konci roku byl tento ukazatel na úrovni 8,8 %. Meziročně míra narostla o 0,1 %. Od července pak byla míra nezaměstnanosti sledována také pomocí nové metodiky, která reaguje na změny na trhu práce vyvolanými vstupem ČR do EU. Používá při tom dosažitelné UOZ a zahrnuje i pracující cizince. Dle nové metodiky byla míra nezaměstnanosti k 31.12.2005 8,2 %.

K příznivým změnám došlo v roce 2005 u počtu uchazečů podle věkové struktury u skupiny 19-24 let, pokles o 96 UOZ (což je méně o 13 % oproti stavu k 31.12.2004) a do 19 let -31 UOZ (-10 %). V ostatních skupinách došlo k největšímu nárůstu u UOZ ve skupinách 30-34 let o 96 UOZ (+19 %) a 50-54 let +52 UOZ (+10 %).

Ve vzdělanostních skupinách došlo k největším změnám u skupin: základní vzdělání -40 UOZ (-2,3 %). Naopak došlo k nárůstu u skupiny střední odborné vzdělání (vyučen) +68 UOZ (+4 %) a nižší střední odborné vzdělání +15 UOZ (+14 %).

U skupin dle délky evidence došlo k poklesu UOZ pouze ve skupině evidovaných 3-6 měsíců -135 UOZ (-16 %), skupině 12-24 měsíců -59 (-7 %) a 9-12 měsíců -54 UOZ (-14 %). V ostatních skupinách došlo k nárůstu, nejvíce u evidovaných déle než 24 měsíce +169 UOZ (+20 %), do 3 měsíců +102 UOZ (+10 %) a 6-9 měsíců +21 UOZ (+5 %). Ve skupinách dlouhodobé evidence lze předpokládat nárůst i v dalších obdobích.

Procentní podíl mužů a žen činil 43 % ku 57 %. V roce 2005 nedošlo v tomto ukazateli ke změně.

Podle očekávání došlo v prvním pololetí 2005 k poklesu počtu absolventů a mladistvých ze 414 v prosinci 2004 na 283 v červnu 2005. Ve II. pololetí došlo k cyklickému nárůstu počtu UOZ této kategorie na maximum v září 478 UOZ, následoval pokles až na 352 UOZ v prosinci. I nadále se očekává cyklický průběh, včetně dosavadních strukturálních problémů, tj. pokles počtu až do června, následuje nárůst počtu do září, kdy by tento počet měl kulminovat, následně pokles. K 31.12.2005 bylo v evidenci celkem 275 absolventů a 79 mladistvých UOZ.

Nabídka nových pracovních míst (v roce 2005 celkem 1643 míst), neodpovídala co do požadavku na profesi, kvalifikaci a vzdělání nově hlášeným uchazečům (5991 UOZ). Úřadem práce bylo zprostředkováno umístění 621 UOZ. Z uvedeného je zřejmé, že nabídka nových pracovních míst hlášených ÚP je využitelná zhruba ze 40 %. Lze konstatovat, že nevyužitelnost je zapříčiněna kvalitou (kvalifikací) UOZ a dislokací ve spojení s dopravou stejnou měrou. Při jednání se zaměstnavateli se stále více z jejich strany prosazují vyšší nároky na kvalitu UOZ. Prokazatelně našlo umístění 3288 uchazečů, dalších 2100 uchazečů bylo vyřazeno z evidence z jiných důvodů. Z počtu UOZ umístěných jinak, lze soudit, že velké procento nových nebo uvolněných PM není ohlášeno a neprochází evidencí ÚP.

Vývoj indexu počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo vzhledem k vývoji volných pracovních míst byl poměrně dramatický. Maxima dosáhl březnu 17,6, kdy bylo k dispozici pouze 257 VPM, dále v únoru 17,4 (263 VPM). Tento index měl od září 2004, vzhledem ke snižování nabídky VPM, rostoucí trend a teprve s nástupem sezónních prací došlo k mírnému nárůstu nabídky VPM a tím stagnaci tohoto ukazatele. Ve II. pololetí 2005 vzhledem ke stabilizaci počtu VPM se tento ukazatel pohyboval mezi maximem 11,5 v září a minimem 9,3 v srpnu. K 31.12.2005 bylo 10,6 UOZ na 1 VPM. Nejhorší situace v nabídce VPM je pro UOZ s profesní přípravou KZAM 4, kde připadalo k 31.12.2005 na 1 VPM 32 UOZ, ve skupině KZAM 6 – 32 UOZ a skupině KZAM 9 – 22 UOZ. Dále z hlediska úrovně kvalifikace nelze využít nabídku VPM ve třídě KZAM 7 – svářeči, zámečníci, klempíři apod. Z hlediska absolutního počtu UOZ se jeví nejzávažnější skupina KZAM 9 a KZAM 5.

Občanů se ZP bylo v evidenci ÚP k 31.12.2004 celkem 498. Ve srovnání s koncem roku 2004 vzrostl počet uchazečů se ZP o 44. I přes značnou pozornost věnovanou úřadem práce problematice vytváření míst pro občany se ZP, se nedaří zajišťovat potřebný počet vhodných míst.

10 OČEKÁVANÝ VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI V I. POLOLETÍ 2005

Vezmeme-li v úvahu informace, které ÚP od zaměstnavatelů má, a odhad vývoje u zbývajících zaměstnavatelů, můžeme konstatovat, že lze očekávat cyklické zlepšení na trhu práce v I. pololetí roku 2006.

Vývoj počtu UOZ neodpovídal v roce 2005 vývoji tohoto ukazatele v letech předchozích, ale I.pololetí 2005 došlo k „zhoršení“ průběhu této veličiny v porovnání s roky 2003, 2004, a to zejména v květnu a červnu, kdy nedošlo k výraznějšímu předpokládanému poklesu počtu UOZ, ve vztahu k sezónním pracem, ale jejich počet stagnoval na úrovni 4 350, viz graf. Tok UOZ byl v tomto I.pololetí 2004 větší než za stejné období roku 2004, mírně převažovali vyřazení UOZ nad nově evidovanými. Tento rozdíl však nebyl tak výrazný jako v minulých letech a zapříčinil, že nedošlo k poklesu evidovaných UOZ v měsících květen a červen v takové míře jako v letech 2003 a 2004, kdy se výrazněji projevila sezónnost na počtu evidovaných UOZ. Ve II. pololetí pak došlo k atypickému vývoji v měsících září a říjen, kdy došlo k poklesu počtu evidovaných UOZ a počty vyřazených UOZ převyšovaly počty nově hlášených UOZ a byly v září na maximální úrovni v roce 2005, a to 733 vyřazených UOZ a 660 nově zaevidovaných. Na základě trendu počtu UOZ a promítnutí cyklického vývoje nezaměstnanosti lze předpokládat ke konci I.pololetí 2006 počet UOZ mezi 4300 – 4400, s mírou nezaměstnanosti 8,6 – 8,8 %, dle staré metodiky, dle nové 8,0 – 8,2 %.

11 KONFLIKTY VZNIKAJÍCÍ V OBLASTI NEZAMĚSTNANOSTI

Dospělý člověk řeší větší počet úkolů a problém, které vyplývají z požadavku a podmínek společnosti druhých lidí a jeho samého ve vzájemné interakci, zejména:

zaměstnání a postavení v něm: odpovídající nebo neodpovídající schopnostem, zájmům, vzdělání, požadavkům jedince na životní standard a na prostředí osobnosti, na prestiž rysů osobnosti (např. inertnosti – zálibě ve změně, dominantnosti - submisivitě, introverzi- extroverzi) spojené změny v uvedených momentech;

vytvoření a uchování erotického vztahu požadovaných kvalit a založení rodiny;

zjišťování ekonomických a bytových podmínek s ohledem na počet členů rodiny, jejich potřeby a na životní standard, profesionalitu nebo jiné skupiny a příslušné doby;

děti, jejich narození a počet, péče o ně, výchova, plány ohledně jejich budoucnosti a s tím spojen požadavky na jejich prospěch, chování a jiné;

účast na životě společnosti, přáteli, vztahy se spolu pracovníky, známými z místa bydliště a účast v jiných organizacích a jiné;

zdravotní stav, překonávání nemoci, eventuálně vyrovnání se s překážkou, které ze zdravotního stavu plynou pro řešení ostatních úkolů;

celkový životní styl hierarchie jednotlivých cílů a jim odpovídajících činnosti včetně jakéhokoliv problému jako je vyvážení práce v zaměstnání nebo i ve veřejném životě, s péčí o děti, o domácnost a s volným časem, způsoby využívání volného času, zábavy a zájmové aktivity, vyrovnání v jednostrannosti příslušného povolání;

problematiky životních cílů a mír jejich realizace (smyslu života – seberealizace životní spokojenosti, bilancování života...)

srovnání plánů a cílů s realizací, rozpory až zklamání v jednotlivých oblastech života, pokusy o řešení, korekce cílů, způsobů života; Každý z těchto problémů jednotlivě i v různých vzájemných kombinacích může vytvářet složitou situaci pro jedince i pro jeho okolí. Chování a jednání dospělých je jen záko-

nitým projevem jejich životních problémů, mnohdy nedořešených a nebo řešených nesprávně.

11.1 Konflikty a konfliktní situace - frustrace, deprivace, stres:

Obecně lze říci, že dojde-li k rozporu buď mezi požadavky sociálního prostředí na chování jednotlivce a jeho vnitřní tendenci k určitému chování, nebo u jednotlivce samého mezi jeho různými, zejména protichůdnými způsoby chování, vzniká konfliktní situace. Jejím jádrem je rozpor, výsledkem pak konflikt. Konflikty mohou být vnější (např. boj motivů a důvodů při určitém rozhodování jedince). Zdrojem konfliktů mohou být vnější překážky (např. nedostatek peněz), vlastnosti jiných lidí (např. odlišné názory jiných lidí), nepřiměřené požadavky, nedostačující tělesné předpoklady, psychický stav, nedostatek zkušeností, vlastního temperamentu, charakterové vlastnosti, zkreslené sebehodnocení u některých lidí a také zvýšená náchylnost ke konfliktům. Mezi typické konfliktní situace patří frustrace, deprivace a stres. Frustrace je psychický stav člověka, který nastává v důsledku blokování možnosti uspokojit určitou potřebu nebo dosáhnout vytýčeného cíle. Blokování je způsobeno nějakou překážkou, která ztěžuje, ale nevylučuje uspokojení potřeby nebo dosažení cíle.

Frustrace je tím intenzivnější, čímž naléhavější je potřeba nebo nutnost dosažení cíle.

Deprivace je psychický stav, který vzniká, když člověk neuspokojuje v plné výši své potřeby. Deprivace může být fyzická (např. nedostatek výživy, spánku), psychická (např. nedostatek citových podnětů a kontaktů), sociální (např. důsledky sociální izolace), existenční (např. nedostatek pocitu existenční jistoty).

Stres (tíseň, tlak) je stav psychické zátěže, který vzniká tlakem rušivého faktoru při uspokojování nějaké potřeby nebo při dosahování nějakého cíle. Tlak rušivého faktoru při stresu je tak silný, že znemožňuje dosažení cíle nebo uspokojení potřeby (např. vědomí časové tísně nebo rizika při plnění úkolů).

Cílem řešení konfliktů je odstranění obtíží a překážek při uspokojování potřeb a dosahování cílů, obnovení narušené vnitřní i vnější rovnováhy jedince. Konflikty je třeba zásadně řešit a jejich řešení neodkládat.

Základním předpokladem k tomu je potlačování emocí a přijít k uvážlivému myšlení. Další podmínkou je změna postoje k cílům a motivům jednání a objektivní sebekritické sebezpoznání.

Tyto schopnosti by měl cílevědomě pěstovat každý člověk, který usiluje o soulad v mezilidských vztazích.

11.2 Nezaměstnaní - jejich postoje a představy

Problém nezaměstnanosti v naší společnosti nastal s přechodem od reálného socialismu ke společnosti s tržní ekonomikou. Ve skutečnosti ovšem existoval v určité formě již dříve určitého počtu lidí, kteří nemohli najít zaměstnání z politických důvodů a v podobě určité přezaměstnanosti. Právě tato část, o kterou se zešťhlovaly mnohé podniky, vytvořila skupinu nezaměstnaných.

Zvláštní skupinu nezaměstnaných tvoří lidé, kteří prostě pracovat nechtějí. Byli dříve a jsou i nyní. Rozdíl oproti dřívější době je však v tom, že dříve se živili všelijak a byli trestně stíháni pro příživnictví, zatímco dnes vyžadují podporu u úřadu práce. Po vyčerpání hmotného zabezpečení u úřadu práce žádají pověřené obecní úřady o výplatu sociálních dávek do životního minima.

Tito lidé se při styku s případným zaměstnavatelem nemusí nijak přetvařovat a dostanou potvrzení, že nebudou do zaměstnání přijati. Úřady práce jim nemohou nic vytknout ani vyřadit z evidence úřadu práce pro nespolupráci.

11.3 Příčiny ztráty zaměstnání:

Nejčastější uváděnou příčinou ztráty zaměstnání byly organizační změny - asi u 50 % uchazečů o zaměstnání. Necelá 1/3 se mezi nezaměstnanými ocitla po absolvování studia. Necelých 5 % tvoří ti, kteří byli propuštěni pro porušení pracovní kázně. Ostatní uchazeči o zaměstnání rozvázali pracovní poměr dohodou nebo na vlastní žádost.

Organizačními změnami byli více postiženi THP, naopak zrušením podniků to byli převážně dělníci. Na organizační změny dále doplatili oproti jiným věkovým skupinám uchazeči ve věku 50 - 58 let.

Pro naše poměry je asi typické, že známosti či protekce jsou tím, nač spoléhá náš občan nejvíce. Promítá se to i do představ nezaměstnaných; asi, 2/3 se spoléhá na tyto známosti, 1/3 na příbuzné a malá část na nestátní zprostředkovatelnou práci; na úřady práce asi 5 %, na bývalé zaměstnavatele, na charitu; specifickou skupinu tvoří uchazeči, kteří spoléhají na své vlastní síly. A zcela zvláštní skupinu tvoří nezaměstnaní, kteří si myslí, že již žádné zaměstnání neseženou. Jedná se o skupinu uchazečů o zaměstnání, kterým se prostě pracovat nechce.

Podle mého názoru poměrně krátká doba nezaměstnanosti u významné části uchazečů svědčí o pozitivní činnosti úřadu práce v Mělníku.

11.4 Vliv nezaměstnanosti na psychiku nezaměstnaného:

Nezaměstnanost vyvolává v lidech různorodé pocity. Sociální tlak dopadá zvláště na hůře adaptabilní jedince. Při ztrátě zaměstnání se projeví u poměrně významné části uchazečů o zaměstnání následující negativní pocity, bezradnosti, křivdy a nespravedlnosti, zbytečnosti hněvu, zoufalství, hanby, strachu, obav z budoucnosti, ale na druhé straně také radost z volného času. Výše uvedené pocity jako bezradnost, křivda a nespravedlnost jsou ještě dnes pro některé občany naprosto přirozené, neboť postrádají jakoukoliv zkušenost s problémem nezaměstnanosti. Dá se předpokládat, že tyto pocity vyvolává dřívější propaganda o problematice nezaměstnanosti v jiných zemích.

Velmi podstatný je dále nežádoucí z hlediska psychické rovnováhy pocit zbytečnosti. Ostatní pocity se vyskytují v nižší intenzitě v rozmezí tří až 10 %.

Při vyhodnocování uchazečů po určitém, různě dlouhém, období nezaměstnanosti asi u 2/3 byly pocity naprosto stejné, u 1/3 některé přetrvávaly a jiné zanikly. Lze tedy usuzovat na poměrně dlouhé trvání negativních pocitů v důsledku nezaměstnanosti. Nejvíce jsou těmito pocity postiženi nezaměstnaní ve věku 30 - 50 let a zejména ženy.

Na prožívání období nezaměstnanosti má vliv především typ osobnosti a jeho psychická vybavenost, jeho adaptabilita a také množství nároků, které na uchazeče klade prostředí. Pro 3/4 nezaměstnaných je nezaměstnanost náročnou situací, v tom pro 2/3 je tato situace sice náročná, avšak řešitelná, pro 1/10 je bezproblémová, ale pro 1/4 kritická a neřešitelná. Rozsah těch, kteří svou situaci považují za kritickou a neřešitelnou, vzrůstá s přibývajícím délkou nezaměstnanosti a je zde *přímá* úměra délky nezaměstnanosti a charakteru jejího prožívání.

ZÁVĚR

Nezaměstnanost je stále nežádoucím jevem, který nabyl vyšších hodnot a silně ovlivňuje psychiku člověka v této situaci.

Celá řada nezaměstnaných nese svůj osud obtížně, ale není ochotna přistoupit ke krajním opatřením, jako je např. dojíždění či přestěhování se za prací. Projevuje se tendence zdůrazňovat spíše odpovědnost státu a společnosti – ta ať se postará o vytvoření pracovních míst na trhu práce.

Nezaměstnaným mnohdy chybí snaha o informovanost, zájem o poradenství vedlejším odborníky, prvotní nedůvěra až nezájem o spolupráci člověka v krizi.

Převládá stále názor, že jednou získaná kvalifikace musí stačit na celý život.

Takovýto postoj člověka se v průběhu vývoje situace přirozeně mění dle faktorů, které na něj působí. Proto zdůrazňuji význam práce odborníků, kteří jsou schopni předejít špatným – negativním psychickým stavům takto „postižených“ lidí.

Vyhodnocení praktických výsledků přineslo celou řadu poznatků. Některé výsledky jsou známé, jiné méně. Ukázalo však jedno. Má-li být problém nezaměstnanosti řešen, je vedle současného stavu zapotřebí zapojit do řešení i více poznatků a vědecký přístup, to znamená využít psychologie a sociologie. Řada pracovníků úřadu práce je velice dobře vedena zkušeným týmem, který přispívá zejména svojí praxí, zkušenostmi.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- Sirovátka, T., Mareš, P.: Trh práce, nezaměstnanost a sociální politika
Masarykova univerzita, Brno, 2003 ISBN 80-210-3048-8
- Buchtová a kol.: Nezaměstnanost - psychologický, ekonomický a sociální problém
Grada, Praha, 2002 ISBN 80-247-9006-8
- Winkler, J., Žižlavský, M. : český trh práce a Evropská strategie zaměstnanosti
Masarykova univerzita, Brno, 2004 ISBN 80-210-3565-X
- Brdek, M., Jírová H.: Sociální politika v zemích EU a ČR
Codex Bohemia, Praha, 1998
- Baštýř, I. a kol. : Sociální důsledky vstupu České republiky do Evropské unie
Masarykova univerzita, Brno, 2005 ISBN 80-210-3722-9
- Friedman, M.: Inflace a nezaměstnanost
Academia, Praha, 1994
- Frýdmanová, M., Zamrazilová, E. : Dlouhodobá nezaměstnanost
Politická ekonomie 4/1999, Praha
- Vágnerová, M. : Psychopatologie pro pomáhající profese
Portál, Praha 1999 ISBN 80-7178-214-9
- Vágnerová, M.: Psychopatologie pro pomáhající profese
Portál, Praha 2004 ISBN 80-7178-802-3
- Mareš, P.: Nezaměstnanost jako sociální problém
Sociologické nakladatelství, Praha 1998
- Mareš, P. : Nezaměstnanost jako sociální problém
Slon, Praha 1994 ISBN 80-901424-9-4
- Jírová, H.: Trh práce a politika zaměstnanosti
VŠE, Praha 1999

- Kalinová, L.: Zaměstnanost a nezaměstnanost v podmínkách ekonomického růstu
Politická ekonomie 5/1995 Praha
- Leitmanová, I.: Trh práce EU a ČR: stav a vývoj
Data-partner, České Budějovice, 1999
- Večerník, J.: Sociální problémy a politiky v České republice po roce 1989
Politická ekonomie 4/2000 Praha
- Nakonečný, M.: Motivace pracovního jednání a její řízení (1992)
- Kotlíková, J.: Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce

SEZNAM PŘÍLOH

1. Dotazník

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

1. Pohlaví _____

2. Stáří _____

3. Bydliště a) venkov
b) město

4. Nejvyšší dosažené vzdělání
 - a) základní
 - b) gymnázium
 - c) střední odborná škola
 - d) střední odborné učiliště
 - e) odborné učiliště
 - g) vysoká škola

5. Vyplňoval jste již někdy dotazník nebo jste se účastnil ankety na téma nezaměstnanost?
 - a) ano
 - b) ne

6. Jak dlouho se již registrujete na ÚP?
 - a) méně než 1 měsíc
 - b) 1 - 3 měsíce
 - c) 4 - 6 měsíců
 - d) 7 - 9 měsíců
 - e) 10 - 12 měsíců

f) 1 rok - a více

7. Registrujete se současně i v agentuře, která zprostředkovává práci?

a) ano

b) ne

8. Nacházíte na ÚP dostatek informací týkajících se pracovních možností na Vašem okrese?

a) ano

b) ne

9. Snažíte se i sám aktivně hledat zaměstnání?

a) ano

b) ne

10. Myslíte si, že v rodině má dominantnější postavení ten, který víc vydělává?

a) ano

b) ne

c) nevím

11. Myslíte si, že Vám nezaměstnanost přinesla také snížení autority v rodině?

a) ano

b) ne

c) nevím

12. Jaký názor máte na to, že by muž měl být živitelem rodiny?

a) rozhodně souhlasím

- b) spíše souhlasím
- c) nevím
- d) spíše nesouhlasím
- e) rozhodně nesouhlasím

13. Je pro Vás Vaše rodina zdrojem solidarity a podpory?

- a) ano
- b) ne

14. Myslíte si, že většina lidí oceňuje, že stav nezaměstnanosti přináší velké množství volného času?

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) nevím
- d) spíše ne
- e) rozhodně ne

15. Vstáváte výrazně později, než když jste pracoval?

- a) ano
- b) ne

16. Domníváte se, že vlivem nezaměstnanosti strávíte více času před televizní obrazovkou?

- a) ano
- b) ne

17. Domníváte se, že společně se ztrátou zaměstnání se změnilo také chování vašeho okolí vůči Vám?

- a) rozhodně ano

- b) spíše ano
- c) nevím
- d) spíše ne
- e) rozhodně ne

18. Myslíte si, že se ztrátou zaměstnání může být spojena i ztráta přátel?

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) nevím
- d) spíše ne
- e) rozhodně ne

19. Jak se díváte na názor, že nezaměstnaný člověk má méně možností a příležitosti setkávat se s lidmi?

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) nevím
- d) spíše ne
- e) rozhodně ne

20. Domníváte se, že nezaměstnaný člověk má větší problémy při komunikaci s okolím?

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) nevím
- d) spíše ne

e) rozhodně ne

21. Myslíte si, že práce v domácnosti je rovnocenná práci v zaměstnání?

a) ano

b) ne

c) nevím

22. Domníváte se, že fakt nezaměstnanosti má větší psychický dopad?

a) na muže

b) na ženy

23. Které věkové skupině dělá podle Vás největší potíže vyrovnat se ztrátou zaměstnání?

a) 18 – 25.

b) 26 - 34

c) 35 - 44

d) 45 – 54

e) 55 - 64

Z jakého důvodu?

24. Spokojil/a by jste se zaměstnáním, které neodpovídá Vašemu pracovnímu zařazení?

a) ano

b) ne

c) nevím

25. Domníváte se, že má smysl cíleně zvyšovat svoji kvalifikaci prostřednictvím různých rekvalifikací, které zprostředkovává ÚP nebo také vyhledávat samostatně tyto vzdělávací kurzy (cizí jazyk, výpočetní technika)?

a) rozhodně ano

b) spíše ano

c) nevím

d) spíše ne

rozhodně ne

26. Pokud by Vám nebyla nabídnuta vhodná práce, podstoupil/a by jste rekvalifikaci?

a) ano

b) ne

c) nevím

27. Je pro Vás důležitá prestiž spojená s určitým druhem povolání?

a) ano

b) ne

c) nevím

28. Byl/a by jste ochoten/a přestěhovat se za prací do

a) ano

b) ne

c) nevím

29. Náboženské vyznání

a) ano

b) ne

30. Byl (a) jste pravomocně odsouzen (a)?

a) ano

b) ne