

**Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií
Institut mezioborových studií Brno**

Vliv nezaměstnanosti na sociální vztahy žen a mužů

Diplomová práce

Vypracoval: Bc. Jan Habrda

Vedoucí práce: PhDr. Geraldina Palovčíková, CSc.

Brno 2012

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Vliv nezaměstnanosti na sociální vztahy žen a mužů“ zpracoval samostatně a použil jen literaturu uvedenou v seznamu literatury. Elektronická a tištěná verze práce jsou totožné.

Brno 2012

.....

Poděkování

Na tomto místě bych chtěl poděkovat vedoucí práce PhDr. Geraldině Palovčíkové, CSc. za odborné vedení práce a za podporu při jejím vytváření. Velký dík patří také respondentům, kteří mi věnovali čas a dovolili nahlédnout do svých životů.

Dále bych rád poděkoval rodině, přátelům a všem osobám, kteří mi s vypracováním diplomové práce pomáhali a podporovali mě.

.....

Obsah

Obsah	5
Úvod.....	6
I. Objasnění základních pojmů a vymezení cílové skupiny.....	7
1.1. Definice a příčiny nezaměstnanosti	7
1.2. Výskyt nezaměstnanosti a rizikové skupiny	9
1.3. Kvalita života	9
1.4. Dílčí závěr	12
II. Rozdílné důsledky ztráty zaměstnání u mužů a žen.....	13
2.1. Psychologické důsledky ztráty zaměstnání.....	13
2.2. Nezaměstnanost a vliv na zdraví.....	15
2.3. Změna sociálních vztahů.....	17
2.4. Využití volného času a postoje nezaměstnaných	19
2.5. Vliv nezaměstnanosti na rodinu	21
2.6. Dílčí závěr	23
III. Způsoby prožívání ztráty práce.....	25
3.1. Individuální životní strategie nezaměstnaných	25
3.2. Vnímání nezaměstnanosti nezaměstnanými a jejich okolím	28
3.3. Vyrovnávání se s neúspěchem při hledání zaměstnání	30
3.4. Ekonomická situace nezaměstnaných	32
3.6. Sociální dávky a jejich vliv na životní situaci nezaměstnaných	34
3.7. Dílčí závěr	37
IV. Možnosti řešení nezaměstnanosti.....	39
4.1. Zvyšování kvalifikace – sebevzdělávání.....	39
4.2. Rekvalifikace.....	40
4.3. Pomoc nezaměstnaným při pohybu na trhu práce.....	42
4.4. Speciální programy, které podporují vznik pracovních míst	46
4.5. Podpora zaměstnávání znevýhodněných osob	51
4.6. Dílčí závěr	52
V. Praktická část.....	53
5.1. Cíl výzkumu a metodika	53
5.2. Fáze výzkumu	54
5.2. Analýza dat.....	55
5.2.1. Charakteristika zkoumaného souboru.....	55
5.2.2. H1 - Nezaměstnanost významně ovlivňuje kvalitu života člověka.....	64
5.2.4. H3 - V prožívání nezaměstnanosti existují mezi ženami a muži rozdíly.....	70
5.2.5. H4 - Nezaměstnanost způsobuje změnu hierarchie hodnot jedince ve srovnání s jinými skupinami lidí.	73
5.3. Diskuse a doporučení	75
V. Závěr.....	78
VI. Anotace	80
VII. Seznam použité literatury	81
VII. Přílohy	85

Úvod

Většina lidí považuje za samozřejmost mít zaměstnání a vůbec je nikdy nenapadlo zamýšlet se nad tím, jak velký zásah do života jedince znamená ztráta zaměstnání anebo zabývat se otázkou, jaké jsou rozdíly v prožívání ztráty zaměstnání mezi muži a ženami.

Vliv nezaměstnanosti na psychiku a sociální vztahy člověka je významným a do jisté míry opomíjeným faktorem, který má nezměrné důsledky v oblasti interpersonálních vztahů, zejména vztahů osobních a blízkých. Nezaměstnanost jako fenomén poslední doby, tj. od nástupu hospodářské krize v roce 2008, je zanedbávanou složkou, která zasahuje psychiku jedince a má i celospolečenské důsledky po stránce sociální i ekonomické.

Ztráta zaměstnání mění systém životních hodnot, potřeb a priorit, redukuje sociální kontakty člověka, vede v mnohých případech i k projevům násilného chování v rodině. Právě v situacích zmíněných výše může nastoupit sociální pedagogika a sociální pedagog jako nástroj pomoci, který pomáhá nejen se s daným problémem vyrovnat, ale i ho účinně a zodpovědně řešit. Mezi další nástroje v naší zemi se mohou řadit psychologické poradny a pracoviště, neboť právě ony se problematikou lidské psychiky zabývají po odborné stránce a různé nestátní neziskové organizace zaměřené na pomoc nezaměstnaným a na prevenci jejich sociální izolace.

Je nanejvýš potřebné informovat širokou veřejnost o dané problematice a na základě studií a podkladů rozvíjet i nadále pomoc pro osoby, kterých se ztráta zaměstnání týká. Většina forem a možností pomoci přesahuje oborovou specializaci a zaměřuje se také na zdravý životní styl, mezilidskou komunikaci, rodinu a různé aspekty společenského života.

Cílem práce je rozšíření pohledu na problematiku změny sociálních vztahů po ztrátě zaměstnání a to zvláště mezi muži a ženami a rozdílné znaky a reakce na prožívání ztráty práce u těchto dvou skupin. Chtěl bych upozornit na faktory vedoucí ke ztrátě zaměstnání a navrhnout východiska, jak se daným rizikům vyvarovat. Teoretická část práce je rozdělena na několik kapitol. V první kapitole jsou blíže objasněny základní pojmy a vymezeny cílové skupiny, ve druhé kapitole jsou blíže popsány rozdílné důsledky ztráty zaměstnání mezi pohlavími, ve třetí kapitole blíže rozebrány způsoby prožívání ztráty práce, ve čtvrté možnost řešení nezaměstnanosti. Praktická část je zpracována použitím dotazníkového šetření, jehož cílem je potvrdit, či vyvrátit stanovené hypotézy.

I. Objasnění základních pojmů a vymezení cílové skupiny

Pro celkové sjednocení pojmosloví jsem použil definice uvedené v zákonu č. 435/2004 Sb. o *zaměstnanosti* a citace autorů, kteří se danou problematikou zabývají.

1.1. Definice a příčiny nezaměstnanosti

Podle Mareše (Mareš, 2002) se nezaměstnaností označuje sociálně-ekonomický jev, kdy jsou osoby schopné zaměstnání z možnosti pracovat v placeném úvazku vyřazeny, ale s tím se neuspokojují a hledají si nové placené zaměstnání. Nezaměstnanost je spojena s existencí trhu, konkrétně trhu práce. Nezaměstnanost představuje důsledek a současně projev nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce.

Při vytyčení možných příčin vycházím z Novotného členění (Novotný, 2009), který vymezuje pět možných příčin nezaměstnanosti:

1. *Vládní politika zaměstnanosti* – stát prostřednictvím vlády může opatřeními zlepšovat informovanost o volných pracovních místech, podporovat finančně rekvalifikace nebo migraci za prací. Dále vláda může aktivně usilovat o snížení nezaměstnanosti tím, že bude poskytovat stimuly ekonomice dodatečnými vládními výdaji. Dodatečné vládní výdaje by měly vytvořit pracovní místa a snížit nezaměstnanost, zkušenosti ale ukazují, že čím větší je snížení nezaměstnanosti, tím větší je v konečném důsledku inflace (teorie Phillipsovy křivky). Míra nezaměstnanosti může díky dodatečným vládním výdajům klesat, z krátkodobého hlediska je patrný růst a pozitivní výsledky přijatých rozhodnutí, pracovníci jsou spokojeni, protože rostou jejich příjmy. Reálné mzdy ovšem vzhledem k růstu cenové hladiny (inflaci) růst nemusí, z dlouhodobého hlediska se může ukázat, že takový růst byl uměle vyvolaný a dlouhodobě neudržitelný. Pasivní zásahy vlády, které mají zmírňovat dopady nezaměstnanosti: např. vyplácením dávek v nezaměstnanosti, sociální dávky.
2. *Vliv stanovené minimální mzdy a sociálních dávek* - větší sociální jistota může být příčinou vyšší „dobrovolné“ nezaměstnanosti, například v podobě nižšího zájmu o hůře placenou práci. Nízká mzda a dosažitelnost relativně vysokých sociálních dávek může být pracovně demotivující (tzv. past chudoby).

3. *Porovnání příjmů dosažitelných ze systému sociální péče* - příkladem může být částka životního minima a nákladů na bydlení, s minimální mzdou získanou za práci (2011 - 8000 Kč hrubého), ukazuje se, že z ekonomického hlediska se nemusí dané osobě vyplatit pracovat. Musí-li člověk vynaložit 1800 Kč na dojížďku za práci, kde je vyplácen minimální mzdou, je předpoklad, že s ohledem na příjmy ze systému sociálního zabezpečení se rozhodne být dobrovolně nezaměstnaný. Podobné počty mohou ukázat, že člověk, který systém sociálních dávek zneužívá tak pobírá sociální dávky, a mimo to ještě pracuje načerno. Získává tím značně vyšší příjmy, než ten, kdo pracuje legálně.
4. *Demografie a zaměstnávání zahraničních pracovníků* – pracovní trh je ovlivňován demografickou strukturou ekonomicky aktivního obyvatelstva. V současné době se lidé dožívají vyššího věku, klesá porodnost, doba ekonomické aktivity se obecně prodlužuje a roste současně i vliv migrace. Cizinci v české ekonomice nacházejí práci zejména proto, že jsou ochotni dělat za minimální mzdy, za které mnohdy domácí obyvatelé pracovat zkrátka nechtějí.
5. *Vzdělání, kvalifikace a osobní kompetence* - schopnost nalézt práci a pracovat je jedním z mnoha faktorů ovlivňujících uplatnění na trhu práce, dalšími faktory jsou osobní kompetence a způsobilost. Kdo se naučí něco, co umí pouze on, získává osobní konkurenční výhodu. S konkurenční výhodou je snadnější nalézt zaměstnání oproti tomu, kdo takovou výhodu nemá. Jistou měrou znevýhodnění jsou také absolventi, kteří sice mají kvalifikaci a mohou své vzdělání prokázat, ale chybí jim zkušenosti z praxe, způsobilost a kompetence, které získají pouze praxí a uplatňováním v každodenním světě. Strukturální nezaměstnanost, kterou dnešní hospodářská krize vyvolává, vytváří a bude vytvářet tlak na jedince nejenom skrz rekvalifikaci, ale i mobilitou, pružností a ochotou stěhovat se za práci.
6. *Mobilita, pružnost a ochota stěhovat se za práci* – tyto potřebné vlastnosti mohou ovlivňovat zakořeněné špatné návyky. V současné době si musíme navyknout na stav, kdy jistota celoživotního zaměstnání je téměř nulová a stále více se musíme přizpůsobovat poptávce po práci a přeučovat se tak, aby naše nabídka práce byla stále schopná nabízet poptávané produkty.

1.2. Výskyt nezaměstnanosti a rizikové skupiny

Obecně lze říci, že nezaměstnanost se vyskytuje všude tam, kde je splněno všech pět podmínek podle Novotného (Novotný, 2009) a také tam, kde z jakéhokoliv důvodu existuje tržní selhání. Tržním selháním může brát v potaz jakýkoliv podnět, který vede k nerovnováze na trhu, v našem případě na trhu práce. S výskytem nezaměstnanosti souvisí i zvýšená kriminální činnost, vyšší počet nemocných v populaci, aj.

Jako rizikové skupiny jsou všeobecně dle Kotíkové (Kotíková, 2003) označovány následující kategorie osob:

- *osoby se zdravotním postižením,*
- *mladí lidé (bez praxe),*
- *vyšší věkové kategorie,*
- *nekvalifikovaní pracovníci,*
- *ženy, zejména pečující o děti do věku 15 let (nebo muži, pokud o děti pečují oni),*
- *členové minoritních skupin (rasově, kulturně, ale i nábožensky odlišní od většinové společnosti, nebo od toho co je vnímáno jako většinové), u nás je to zejména romské etnikum,*
- *přicházející imigranti,*
- *lidé dříve trestaní.*

Úřad práce České republiky dále řadí mezi tyto skupiny i další kategorie:

- *absolventy škol,*
- *uchazeče společensky nepřizpůsobivé, často měnící zaměstnání, se špatnou pracovní morálkou,*
- *osoby bydlící v okrajových částech okresu s omezenou dopravní obslužností.*

1.3. Kvalita života

Podle Rapleyho (Rapley, 2003) se smyslem existence člověka jako takového čím dál víc stává život sám. Tento stav symbolizuje přechod civilizace od extenzivního k intenzivnímu a zejména od kvantitativního ke kvalitativnímu. Od druhé poloviny minulého století se začíná pojem kvality života objevovat a zkoumat v různých vědních

disciplinách. Předmětem zájmu byla zpočátku především materiální stránka života společnosti jako celku, postupně však můžeme zaznamenat sílící proud výzkumu nematerialistické stránky a posun k subjektivnímu vnímání a hodnocení kvality života samotného individua. Kvalita života je složitý a velmi široký pojem. Je těžko uchopitelný pro svou multidimenzionalitu a komplexnost. Dotýká se pochopení lidské existence, smyslu života a samotného bytí, jak dodává autor.

Kvalita života občanů EU

Americký ekonom Jeremy Rifkin tvrdí, že: „*Evropa nastoluje sen o kvalitě života, namísto starého amerického snu o individuálním úspěchu.*“

Cílenou snahou Evropy je vybudovat konkurenceschopnou ekonomiku založenou na znalostech, která podporuje trvale udržitelný hospodářský růst, plnou zaměstnanost a sociální soudržnost. Současně platné a prosazované jsou následující priority:

- zajištění plné zaměstnanosti,
- vytvoření nové ekonomické dynamiky,
- zavedení bezpečných a trvale udržitelných důchodových systémů,
- rozvoj evropské strategie pro odstranění sociálního vyloučení, snižování chudoby a rozdílů mezi evropskými regiony a územími,
- kontrola kvality veřejných výdajů a dlouhodobá udržitelnost veřejných financí,
- stimulace evropského výzkumu,
- podpora investic do lidských zdrojů.

Kromě úsilí v oblasti nových pracovních míst, stavu ekonomiky a potřeby spravedlivé společnosti, chce Evropa přispět ke zlepšení kvality života všech občanů a k posílení evropského občanství zdůrazněním a uznáním bohatého a různorodého kulturního, jazykového a etnického dědictví. Problémy kriminality a osobní bezpečnosti se již nedají zastavit na hranicích států. Občané Evropy očekávají, že jejich práva budou chráněna na celém území EU.

Životní prostředí se neustále nebezpečně zhoršuje a tento problém vyžaduje rázné kolektivní řešení. Především musí být zpracována strategie trvale udržitelného rozvoje, která by v sobě zahrnula ochranu životního prostředí, sociální pokrok a trvale udržitelný ekonomický růst. Občané se shodují v tom, že normy pro nezávadnost potravin by měly

být přísnější. Obávají se negativního dopadu nových technologií a nových způsobů obchodování v Evropě bez hranic na tuto oblast. Občané rovněž očekávají, že EU bude řešit dopravní problémy, bezpečnost letecké dopravy a dodržování jízdnicích řádů a dále problém zahlcování měst, který vyžaduje bezpečnější způsob dopravy a větší důraz na ochranu životního prostředí.

Přístupy k vymezení kvality života

Západní kultury tak vyzvedávají hodnotu peněz, vlastnění materiálních statků a civilizačních vymožeností (vedle dobrého zdraví a funkční rodiny). OSN propracovává Index lidského rozvoje (Human Development Index „HDI“). Ve všech prozkoumaných aktivitách v postizení kvality života (indexy, indikátory, faktory ...) zjevně chybí souhrnné a systémové postizení a měření kvality pracovního života jako takového i jeho významu v celé komplexnosti kvality žití.

A. H. Maslow (Maslow, 1954) vypracoval stupňovité řazení potřeb, které v hierarchickém systému organizoval podle jejich naléhavosti pro člověka. Každý člověk má své potřeby různě rozvinuté, každý více či méně upřednostňuje něco jiného. Maslow říká, že potřeba vyšší se objevuje až po uspokojení potřeb nižších. V určitých situacích se však stává, že člověk upřednostní něco z vyšších potřeb, i když není uspokojen potřebami nižšími. Obecně se však Maslowa teorie jeví jako platná. Základní hierarchie je tvořena potřebami: fyziologickými, bezpečí a jistoty, sociálními (láska, přátelství, sounáležitost), uznání (ocenění, prestiž, kompetence), seberealizace (poznání, estetické potřeby). Pro každého člověka, však existují jeho vlastní potřeby a hodnoty, které realizuje a vedou jej k dosažení jím předem definovaného cíle. Pro někoho může být nejvyšší hodnotou jeho vlastní život, pro jiného zase na druhé straně ochota položit vlastní život pro společnost, či na záchranu blízké osoby.

V současné době je studium kvality života novým interdisciplinárním oborem, který zkoumá kvalitu života na různých úrovních od hodnocení životní úrovně národní populace přes porovnání potřeb specifických skupin obyvatel až po měření individuální spokojenosti. Preferuje se multidimenzionální (vícerozměrná) holistická koncepce člověka jako bio - eko - psycho - sociální jednoty. Přitom je třeba podotknout, že environmentální podmínky života podporují kvalitu života, i když ji samy o sobě nevytvářejí.

Pro koncept kvality života je klíčový podle Potůčka (Potůček, 2002) pocit pohody, který pramení z tělesné, duševní a sociální vyrovnanosti každého jedince. Z tohoto pojetí vyplývá, že kvalita života je dána subjektivním vnímáním individuální životní reality. Na základě sebereflexivní dimenze, která je vymezena fyzickou, psychickou a duchovní

existencí člověka, lze konstatovat, že zdraví je jednou ze základních kategorií kvality života. Právo na zdraví a zdravé životní prostředí je zakotveno v Chartě základních práv Evropské unie. Z hlediska environmentální problematiky je patrná souvislost mezi kvalitou životního prostředí a zdravím. Tyto otázky řeší např. Agenda 21, Johannesburgská deklarace a v České republice také Akční plán Státního programu environmentálního vzdělávání, výchovy a osvěty České republiky (SPEVVO).

1.4. Dílčí závěr

V první kapitole byla nastíněna problematika základního pojmu – nezaměstnanosti. Dále jsou zde vytyčeny možné příčiny, které vedou k nezaměstnanosti a rizikové skupiny, které si zaslouží na pracovním trhu zvýšenou pozornost, neboť jsou jistou měrou znevýhodněni oproti většinové společnosti. Dále zde byl zmíněný pojem „kvalita života“, který bude v praktické části práce spojen s nezaměstnaností / zaměstnaností, jakožto snaze poukázat na možné souvislosti mezi zmíněnými pojmy.

II. Rozdílné důsledky ztráty zaměstnání u mužů a žen

Nezaměstnanost jako současný problém společnosti obecně ohrožuje každého, kdo je v dnešní nejisté době v jedné z mnoha forem zaměstnání. Nezaměstnanost jako závažná psychosociální zátěž ohrožuje každého člověka, ať už z hlediska psychiky, sociální izolace (ztráty kontaktů, přátel, společenská izolace), či dokonce vliv nezaměstnanosti jako jevu na zdravotní stav jednotlivců. Mezi muži a ženami existují některé rozdílnosti, které budou vysvětleny níže.

2.1. Psychologické důsledky ztráty zaměstnání

V současné době je naše společnost založena převážně konzumně, každý se žene za bohatstvím. Hmotné vlastnictví se bere jako měřítko společenského úspěchu a veškeré tato hlediska s sebou přinášejí rizika pro nezaměstnané osoby. Pro tyto osoby je nemožnost si pořídit základní vybavení, nebo pravidelně rekreovat psychickou překážkou a souvisí s tím i možnost vzniku různých chronických poruch, např. deprivací, či stresových situací.

Buchtová (Buchtová, 2002) tvrdí že: „... z mentálně-hygienického hlediska umožňuje pracovní úsilí odvod přebytečné duševní a tělesné energie. Práce také určuje začátek i konec ekonomické aktivity. Práci ukazujeme dětem, které teprve vychováváme, platné hodnoty. Naprostá většina lidí nebere práci jen jako nutný životní úděl, s nímž je potřebné se smířit, ale pracuje s jistou samozřejmostí, která přináší radost a uspokojení.“ Skutečnou hodnotu práce člověk poznává, až když ji ztratí. Nedobrovolné vyřazení práce z osobního života člověka má totiž podle poznatků průkazné negativní, sociální, psychologické, ale i zdravotní důsledky. Dlouhodobou ztrátou placeného zaměstnání mizí odměna jako hlavní zdroj uspokojování životních potřeb, vzniká osobní i rodinná ekonomická nejistota, ničí se obvyklé časové rozvržení pracovního dne, ztrácí se možnost získávání a udržování pracovních návyků a dovedností. Dlouhodobou nezaměstnaností se vytrácí smysl života, dochází k omezení sociálních kontaktů s přáteli a spolupracovníky, nastává postupný rozklad integrity osobnosti. Vytrácejí se aktivity, které byly pravidelnou součástí denního pracovního rytmu člověka.

Buchtová (Buchtová, 2002) dále uvádí, že: „v historii bylo provedeno několik výzkumů dopadu nezaměstnanosti na psychiku jedince. Jedním těchto výzkumů byla např. *Marienthalská studie*, která detailně popisuje situaci ve vesnici Marienthal v Dolním Rakousku, jejíž obyvatelé ztratili ze dne na den práci po uzavření místní továrny na zpracování lnu. Mezi další práce, které se tímto tématem zabývají, patří např. *Waleská studie*, *Varšavská studie* nebo *Greenwichská studie*. Všechny tyto práce popisují hluboký dopad na život a psychiku jedince po ztrátě zaměstnání.“

Z výsledků jednotlivých prací lze říci, že dlouhodobá nezaměstnanost má rozdílný vliv na psychiku každého jedince (viz níže). V tomto ohledu hraje velkou roli věk jedince, odolnost vůči psychické zátěži, pohlaví, dosažená kvalifikace, vzdělání, etnikum, finanční možnosti nezaměstnaného, smysluplná osobní aktivita ve volném čase, délka nezaměstnanosti, zdravotní stav a opakované neúspěchy při hledání práce.

- Rozdíly mezi muži a ženami

Častější a hlubší dopady byly zaznamenány u mužů. Je známo, že vliv nezaměstnanosti narušuje představu mužů o roli živitele rodiny. Především muži středního a vyššího věku, živitelé rodin a muži dříve zaměstnaní na kvalifikovaných místech ztotožňují ztrátu zaměstnání se ztrátou sociálního statusu a prestiže. Muži obecně podle Sirovátky a Řezníčka (Sirovátka, Řezníček, 1994.): „vnímají nezaměstnanost negativněji, ale také u žen, přestože se hovoří o možné substituci zaměstnání péčí o domácnost, dochází ke ztrátě časové struktury dne a sociální izolaci. Objevuje se citová labilita a rezignace, neochota „být jen ženou v domácnosti.“

Starší ženy reagují na absenci zaměstnání *sníženým sebevědomím, pocity stárí a nepotřebnosti*. Handicapy na pracovním trhu, které pro ně představují děti, méně atraktivní vzhled nebo vyšší věk vnímají jako nespravedlnost a stigma. U obou pohlaví je prožívání nezaměstnanosti ovlivněno věkem a dřívější pracovní pozicí.

2.2. Nezaměstnanost a vliv na zdraví

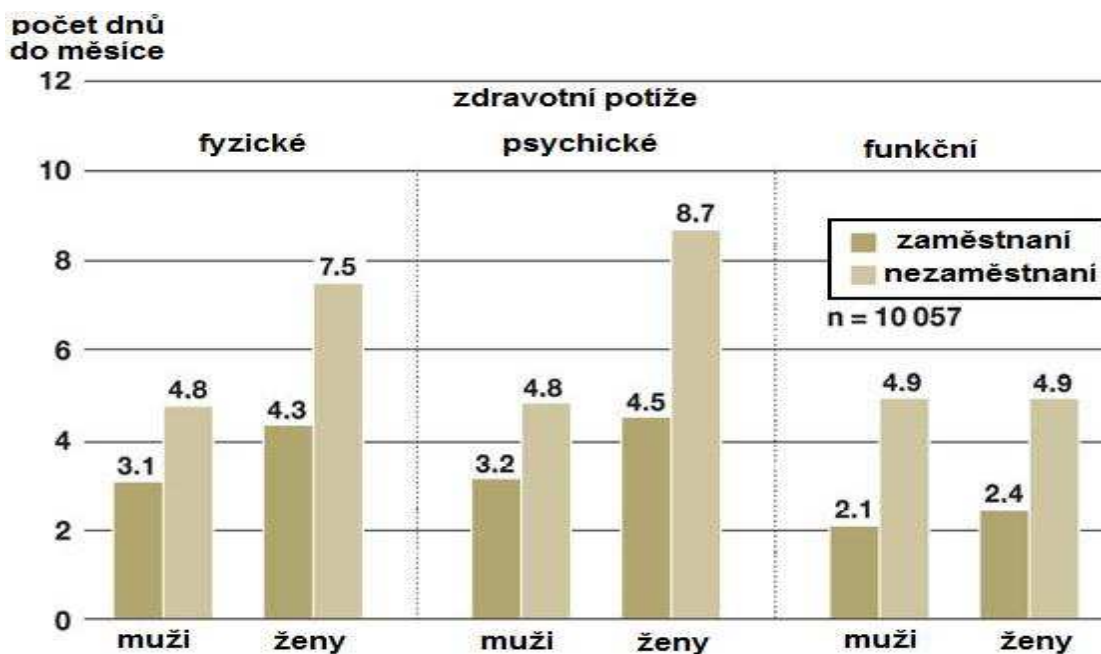
Podle výzkumu, který provedl Boleloucký (Boleloucký, 2002), již několik desetiletí jsou studovány psychosociální události v životě člověka z hlediska jejich dopadu na zdraví. K nim patří i ztráta práce. Na ztrátu práce reaguje postižený především emocemi. Jde o psychologické a psychiatrické důsledky, jednak krátkodobé, jednak dlouhodobé. Dochází i ke zhoršení poměrů sociálních. To vše pak vede mimo zvýšenou konzumaci alkoholu, drog, zvýšenou sebevražednost, zvýšení úmrtnosti i k ovlivnění somatických onemocnění. V této souvislosti jsou z vnitřního lékařství častěji zmiňována kardiovaskulární onemocnění, gastrointestinální onemocnění, diabetes a astma. Destruktivní změny související s nezaměstnaností se podle Kebzy (Kebza, 2005) však neomezují pouze na duševní zdraví. Obecně se předpokládá, že je fyzické zdraví u nezaměstnaných osob horší než u osob, které zaměstnány jsou.

- Rozdíly mezi muži a ženami

Podle Gregorové (Gregorová, 2011) statistika vyplývající z výzkumu, který prováděli vědci z USA a Německa, potvrdila, že z hlediska pohlaví nezaměstnanost více dopadá na ženy než muže a postihuje zejména jejich duševní pohodu. Z hlediska věku sejevila nejzávažnější situace u nejstarší kategorie (50 až 59). Ti jsou na tom ve všech hlediscích nejhůře. V tomto věku si již člověk nové adekvátní zaměstnání sežene jenom stěží, protože je považovaný za starého a neperspektivního. Obecné mínění přispívá k tomu, že se i sám tak začne cítit a je si vědom mizivé šance začít něco zcela nového.

Němečtí výzkumníci jak dodává Gregorová (Gregorová, 2011) dokázali, že se tato tendence týká i mladších žen ve věkovém rozpětí 30 až 40 let. Gregorová (Gregorová, 2011) dodává: „...Možná je to statistický obraz faktu, že žena tuší, jaké jsou v době, kdy má největší potomky ještě v dětském a teenagerském věku, její možnosti najít si vzdělání odpovídající "flek". Profesionálně neperspektivní se stává dříve než muž. Podle německých výsledků se ani starší muži tak neuzírají ztrátou zaměstnání jako mnohem mladší ženy. Na druhé straně je asi nutné vzít v úvahu, že když se člověk zpovídá z psychických traumat, tak ženy jsou v tomto ohledu sdílnější. Muže brzdí vědomí, že zoufalé stěžování si podkopává jejich mužnost. Ze subjektivních hodnocení tak nelze vyloučit duševní faktor přirozeného pohlavního dimorfizmu.“

Z grafu č. 1 lze vyčíst zjištění zmíněná výše, a to sice ta, že ženy obecně mívají zdravotní problémy spojené s nezaměstnaností ve větší míře, než je tomu tak u mužů. Z hlediska duševního zdraví jsou na tom právě ženy o poznání hůře než muži (nutno podotknout ve vyšších věkových intervalech – 45 a více let). Celkově lze podotknout, že z grafu č.1 je patrné „vítězství“ žen z hlediska vyššího dopadu nezaměstnanosti na jejich osobu.



Graf č. 1 - Průměrný počet dnů v měsíci s uvedenými zdravotními potížemi.

Zdroj: <http://www.osel.cz/popisek.php?popisek=16710&img=1299143501.jpg>

Dlouhodobé vlivy z prožívání stresu z nezaměstnanosti se odráží podle Buchtové (Buchtová, 2002): „... především v dysfunkcích vegetativního nervového systému, které se projevují psychofyziologickými poruchami.“ Psychofyziologické poruchy tak zahrnují vyšší pravděpodobnost rozvoje kardiovaskulárních onemocnění, respiračních poruch a vyvolávají i změny v biochemických hodnotách. Například může jít o vysoké hodnoty cholesterolu nebo sacharidů v krvi aj.

Nezaměstnanost, jako neurotický symptom, se projevuje podle Frankla (Frankl, 2006) jako prostředek k cíli, neboť je vítaným prostředkem, aby se zbavil viny ze všech selhání v životě. „Ano, kdybych nebyl nezaměstnaný, bylo by všechno jiné, pak by bylo všechno krásné a dobré, pak bych udělal to nebo ono“, ujišťují se lidé podle Frankla (Frankl, 2006) patřící k těmto neurotickým typům. Dále podle Frankla (Frankl, 2006) „... život nezaměstnaného jim tak umožňuje vést život jako provizorium a svádí je k tomu, aby upadali do provizorní modality existence. Tyto osoby se domnívají, že by od nich nemělo

být nic požadováno. Sami od sebe nic nevyžadují. Osud nezaměstnaného je jakoby zbavuje jejich odpovědnosti před jinými, zrovna tak jako před sebou samými a jejich odpovědnosti za život.“

2.3. Změna sociálních vztahů

Sociální vztahy jsou velice různorodé, jelikož jsou spojeny s dopadem nezaměstnanosti na společenský život jednotlivce a jeho rodiny, s jeho sociální situací, s chováním, s postoji, s hodnotami, s dosud zaběhlým způsobem života.

Podle Krebse (Krebs, 2007), skutečnost, že se jednatelcec popř. člen rodiny stal nezaměstnaným může mít vliv:

- *na životní úroveň z důvodu značného poklesu finančního příjmu;*
- *na rodinu a její zvyklosti, kdy se mohou měnit pozice v rodině, může dojít k nestabilitě partnerského soužití, k izolaci rodiny;*
- *na vnímání času a jeho strukturaci, jelikož nezaměstnanost do značné míry narušuje režim dne, výrazně chybí čas strávený v zaměstnání, do života zasahují z velké míry pasivní aktivity (sledování televize) a výrazným znakem sociálních důsledků nezaměstnanosti je i vliv na fyzické a psychické zdraví.*

Větší část lidí v důsledku ztráty zaměstnání prožívá zvýšenou hladinu stresu, pocity méněcennosti, neschopnosti, osobního selhání. V této souvislosti pak může dojít k oslabování imunitního systému a k psychickým potížím či onemocněním.

Vágnerová doplňuje (Vágnerová, 2004): *„Zdravotní ohrožení, které přináší stres spojený s nezaměstnaností, bývá posilováno zvýšenou tendencí postižených lidí užívat psychoaktivní látky (alkohol, léky a drogy, více kouří). Únik představuje i hra (např. na automatech), značná část nezaměstnaných propadá gamblerství, které ještě dále snižuje již tak problematickou ekonomickou situaci těchto rodin.“*

Podle Buchtové (Buchtová, 2002) sociální izolovanost narůstá postupně, tak jako postupně ochabují kontakty s bývalým pracovním prostředím. Zároveň se omezují příležitosti pro navázání nových vazeb. Navíc zde hraje velkou roli pocit stigmatizace, v jehož důsledku se nezaměstnaní záměrně vyhýbají sociálním kontaktům a drží se spíše v ústraní.

Míru sociální izolace ovlivňuje mimo jiné i *faktor věku*. Především *starší nezaměstnaní již neudržují širokou síť kontaktů a vazeb a je pro ně složitější navázat nové*. Dochází také ke *změně sociálního statutu a to převážně směrem dolů*. Každý člověk je na určitém stupni společenského žebříčku, který je odrazem hodnot a norem dané společnosti. V naší kultuře je na špičce ten, který dosáhl velkých pracovních úspěchů a také vysokých postů. Ten, kdo je dobře finančně zabezpečen a získal si uznání lidí pro svoje schopnosti a dovednosti. Jestliže se takovýto člověk stane dlouhodobě nezaměstnaným, například ze zdravotních důvodů, klesá na společenském žebříčku náhle dolů.

Určitou *dobu žije ze svých finančních rezerv, ale pak se musí spoléhat na pomoc rodiny a státu*. Do podobné pozice se mohou dostat dříve úspěšní podnikatelé a živnostníci, ale i lidé na vedoucích postech. Pro lidi, kteří se živilí samostatně pak může být i velkým problémem zajít na úřad práce a požádat o registraci.

Cítí osobní selhání, za které se stydí. Dlouhodobá nezaměstnanost tyto pocity posiluje a okolí utvrzuje v tom, že člověk není schopen svoji situaci řešit a to vede k rychlému odsouzení daného jedince a k postupnému vyčlenění ze sociálních skupin, kterých byl členem. Ztráta zaměstnání a zejména její dlouhodobá absence ve společnosti, která je vnímána jako „pracovní“, přináší určité společenské *stigma*.

Nezaměstnaný je často vnímán jako jedinec, jehož osobní vlastnosti a neschopnost vedly ke ztrátě zaměstnání. Ztráta zaměstnání vede k přerušení sociálních vazeb s (bývalými) spolupracovníky, nezaměstnaní v důsledku ekonomických potíží omezují své volnočasové aktivity a dřívější zájmy. Postupně se dostávají do *sociální izolace*, dochází k úbytku sociálních kontaktů, lidé se uzavírají do sebe - což v důsledku ztěžuje i hledání nového zaměstnání.

Bludný kruh *sociální izolace* a neúspěšného hledání zaměstnání může vyústit podle Sirovátky (Sirovátka, 1995) až v *sociální vyloučení*, kdy je celkově omezena participace jedince na životě společnosti, na společenských systémech, které jsou podstatou její soudržnosti. Dlouhodobou nezaměstnaností se všemi negativními dopady jsou ve větší míře ohroženy osoby žijící mimo rodinné a širší sociální vazby. Ve velkoměstě dochází ke kumulaci osob, jejichž sociální prostředí není optimální, a kteří se sami stávají zdrojem sociálních problémů. Podle poznatků výše zmíněných, lze vyvodit, že z hlediska sociálních vztahů ztrátu zaměstnání nebyly zaznamenány výraznější rozdíly mezi muži a ženami.

2.4. Využití volného času a postoje nezaměstnaných

Na základě výzkumu, který pro Regionální informační a poradenské centrum vypracoval Havlena (Havlena, 2004) lze usoudit, že z hlediska využívání volného času, jsou *muži a ženy naladěni na stejnou vlnu* a dále tudíž budou probrány pouze obecné roviny využití volného času nezaměstnanými.

Podle portálu Antiškoly (Antiškola, 2011) je patrné, že *nezaměstnanost má značný vliv na společenský život i na život nezaměstnaných jedinců*. Nejedná se jen o pokles jejich životní úrovně spojený s poklesem příjmů, ale i o hluboké důsledky nezaměstnanosti pro jejich každodenní život a společenské vztahy a hodnoty. Nezaměstnaní nemají práci a dostatek peněz, ale mají více než dost času. S rostoucím množstvím volného času roste i riziko jeho nehospodárného využití, či vyplňování nevhodnými aktivitami, které mohou vést k postupné ztrátě pracovní morálky (např. osoby nemusí brzy ráno vstávat do zaměstnání a také snadno ztrácejí vědomosti v práci nabyté). Způsob, jak s penězi a časem zacházejí, tvoří těžiště jejich pocitů a životních strategií.

Nezaměstnanost je spojena rovněž se změnami ve vnímání času. Rozbití časové struktury dne a změny ve vnímání času jsou považovány za jeden z nejvýznamnějších psychologických důsledků nezaměstnanosti. Nezaměstnanému ubíhá čas pomaleji, dny se vlečou, nemají žádnou strukturu a po určité době dochází ke ztrátě smyslu pro čas. Většina studií poukazuje na to, že obecně rozšířený obraz nezaměstnaných není výmyslem veřejnosti, ale nýbrž tvrdou realitou života.

Právě neomezené množství volného času paradoxně nezaměstnaným zabraňuje v tom, aby ho využívali. Zejména mladiství mají potíže při popisování svých denních zkušeností. Jejich volný čas je spojen především s nudou. Je to výrazně zvláště u osob, které nemají žádné osobní zkušenosti se vzory práce a jejich životní styl je pasivní.

Trávení volného času v nezaměstnanosti je jedním ze sociálně-psychologických problémů. Velmi důležité je zachování určitého stereotypu, určitého systému trávení času v nezaměstnanosti. Dlouhodobá nezaměstnanost vede k úplnému přetvoření volného času a k riziku jeho špatného trávení. Toto nebezpečí hrozí zejména mládeži, která preferuje hodnotu volného času a může mít tak větší tendenci uniknout z trhu práce, tj. vyhýbat se zaměstnanosti. Výzkumy ukazují, že mezi uchazeči o zaměstnání jsou velké rozdíly v představách o trávení volného času v nezaměstnanosti. Většina považuje za hlavní aktivitu kontakt zaměstnavateli, tj. hledání místa, dále rekvalifikaci a vzdělání, rozvíjení

koníčků a vedlejší práci. Ženy méně často vyhledávají zaměstnavatele a častěji nacházejí realizaci v koníčcích (zejména šití, ruční práce apod.), které dokážou rodině materiálně pomoci.

Každý jedinec si v průběhu svého života vytváří určitý žebříček hodnot. K základním životním hodnotám počítáme zpravidla zdraví, blahobyt, uznání, rodinné štěstí zajímavou práci apod. Jde v podstatě o různé aspekty sociálního života. Náš hodnotový systém se může měnit změnou podmínek, ve kterých žijeme. Jednou z těchto změn, které pronikavě zasahují do života jedince, je nezaměstnanost.

Při průzkumu Institutu práce a sociálních věcí, který prováděl Výzkumný ústav práce a sociálních věcí (VUPSV, 2011) byl získán následující žebříček hodnot nezaměstnaného:

1. najít vhodné zaměstnání
2. přijatelná finanční situace
3. dobrá rodinná pohoda
4. nepodléhat strachu z budoucnosti
5. účelné využívání volného času
6. ocenění dobrého chování lidí a organizací
7. nepodléhat depresím
8. mít dostatek informací o možnostech řešení
9. udržet vysokou aktivitu a samostatnost
10. dobrý zdravotní stav

Lze odvodit, že jde o podstatně odlišný žebříček oproti jiným skupinám obyvatel, kde na prvních místech figurují takové hodnoty, jako je zdraví, rodinná pohoda a další zcela odlišné hodnoty. Uvedený žebříček hodnot byl společný pro muže i ženy, a drobné odlišnosti, které může přinést praxe spočívají v tom, že každý člověk je individuum a může svůj žebříček mírně upravovat, ale ve 3 prvních bodech je téměř vždy nalezena shoda.

2.5. Vliv nezaměstnanosti na rodinu

Nejdříve je zapotřebí si vymezit pojem rodina. Podle Sekota (Sekot, 2006) je rodina považována za soubor lidí, kteří jsou spojeni krví, manželstvím nebo adopcí a sdílí základní zodpovědnost za reprodukci a péči o členy společnosti. V naší kulturní oblasti je většinou chápána jako nukleární rodina ve smyslu manželského páru a jeho dětí.

Rodina od dávných dob a zejména existuje podle Matouška (Matoušek, 1997) proto, aby lidé mohli řádně pečovat o své děti. Splňuje biologicko-reprodukční funkci. Kromě toho, že je rodina biologicky důležitá pro udržení lidstva, představuje také základní jednotku každé lidské společnosti. Nejen že reprodukuje člověka, ale také mu především zprostředkuje vrůstání do jeho kultury a společnosti. Rodina propojuje generace a vytváří tak mezi nimi kontinuitu a vzájemnou podporu.

Dále Matoušek (Matoušek, 1997) dodává: *„rodina je pro dítě prvním a velmi závažným modelem společnosti, s jakým se setkává. Předem určuje osobní vývoj dítěte a jeho vztahy k jiným skupinám lidí. Rodiče zaměřují dítě na určité hodnoty, vystavují ho určitým konfliktům, poskytují mu podporu. Rodina zahrnuje to nejpodstatnější, co dítěti předává sociální dovednosti, bez kterých se v životě neobejde. Jedná se tedy o socializační funkci rodiny.“*

- Vliv na rodinu dle pohlaví

Život české rodiny je přes všechny socio-ekonomické změny a proklamace, o rovnosti žen a mužů ovlivněný přetrvávajícími genderovými stereotypy. Zatímco matka je osobou, od které se očekává kromě zaměstnání i péče o děti a domácnost, otcovská role je především role živitele.

Podle Matouška (Matoušek, 1997) je česká rodina v současnosti rodinou zaměstnané ženy. Samotné zaměstnání ženy je stále ještě ekonomickou nutností pro většinu rodin. Minimum rodin by dnes mohlo vystačit jen s jedním příjmem. Ženy jsou u nás obecně více spojovány s požadavky práce a domácnosti, které musí skloubit. Ženy bývají v rodině více nespokojeny než muži. Muži jsou v práci těsněji angažováni než ženy, a mají větší odpovědnost a průměrně i více podřízených. Muži jsou za práci výrazně lépe finančně

ohodnoceni, jsou v ni spokojenější a čekají od žen, že ony jejich pracovní vypětí budou chápat a podporovat. Ženy očekávají od mužů mimo pomoci v domácnosti a hmotném zajišťování rodiny především citovou harmonii, vztahově si porozumět. Představy o pozici mužů a žen v české společnosti zatím nevyžadují, aby se ženy výrazněji nebo stejně jako muž angažovaly ve sférách mimo rodinu – tj. v zaměstnání a politice. Ačkoliv se pár žen úspěšně věnuje podnikání - veřejné činnosti, očekávání mužů zůstávají i nadále ustálené a konzervativní.

Ztratí-li práci matka (žena) - rodina přijde o dnes důležitý příjem, i když na druhé straně mince se může dostavit ulehčení v časové tísní během péče o děti a lepším zvládnutí domácích prací. Z textů lze dále odvodit, že ztratí – li práci muž, představuje ti pro něj větší stres než pro ženy, na které společnost stále pohlíží jen jako na matky a pečovatelky o domácnost. Muži nejčastěji pociťují rozladění, podráždění a psychické napětí, které se ve vztahu k partnerce - ženě a hlavně dětem může projevit mnohdy negativně.

Nemožnost najít vhodné zaměstnání podle Antiskoly (Antiskola, 2011) často nezpůsobuje nezaměstnanému jednotlivci jenom ztrátu příjmu, ale také ztrátu sebedůvěry. „*V mnoha případech působí tlak nezaměstnanosti finanční a emocionální napětí v rodině. Běžným důsledkem pak je rozpad právě těch vztahů, které měly nezaměstnanému poskytnout podporu při jeho snaze vrátit se na pracovní trh.*“

Přes hledání důsledků nezaměstnanosti pro život člověka je nutné vidět nejen jeho osobní odezvu na situaci, v které se ocitl, ale i odezvu jeho rodiny, jeho domácnosti jako celku, která má své priority, své zdroje, své normy a požadavky na jednotlivé členy.

Vliv na rodinu má nezaměstnanost nejen prostřednictvím finančních potíží (pokles na polovinu příjmů), ale též prostřednictvím:

- krize rodinného systému a narušení denních rodinných zvyklostí
- změn v sociálních vztazích a sociální izolaci rodiny v nezaměstnanosti
- změn v postavení nezaměstnaného jedince v rodinném systému
- změn v rozdělení domácí práce.

Nezaměstnanost se dotýká i vnitřních pravidel fungování rodiny a domácnosti, zejména dělby rolí a činnosti v rodině. Nezaměstnanost tak může narušit i zcela rozbít vztahy mezi jednotlivými členy rodiny.

A to nejen napětím vznikajícím ze stresu způsobeného nedostatkem finančních prostředků, a tím nedostatkem prostředků k životu. Současně se ukazuje i souvislost mezi nezaměstnaností a násilnými činy v rodině, jak mezi partnery, tak i ve vztahu k dětem.

Tento problém je ovšem komplexnější, tzv. domácí násilí nemusí být vyvoláno nezaměstnaností, ale může být spíše spojeno s určitými faktory (nízká úroveň vzdělání, různé psychické potíže a podobně), které jedince předurčují k tomuto násilí a ke snazší ztrátě zaměstnání. Pro nezaměstnanou osobu se ale někdy naopak stává rodina útočištěm. Podpora, které se nezaměstnaným dostává ze strany jejich vlastní rodiny a příbuzenstva, sehrává většinou pozitivní roli.

2.6. Dílčí závěr

Z psychologického hlediska, jsou ohroženi zejména muži středního a vyššího věku, u nichž nezaměstnanost obrací představu o životeli rodiny a pracovali dříve na kvalifikovaných místech a ztotožňují ztrátu zaměstnání se ztrátou sociálního statusu a prestiže. Ženy středního a mladšího věku mohou v nezaměstnanosti vidět substituci času, který mohou věnovat rodině, výchově dětí, apod. U starších žen se problém nezaměstnanosti projevuje více razantněji, faktory, jako atraktivní vzhled, nebo vyšší věk vnímá společnost jako stigma a je daleko obtížnější se ve vyšším věku uplatnit na trhu práce.

Z hlediska zdraví sje nejvýraznější emotivní reakce na ztrátu zaměstnání, často i reakce ve formě zvýšené konzumace alkoholu, zvýšená sebevražednost, či nemoci spojené s kardiovaskulárním systémem.

Z duševního hlediska postihuje nezaměstnanost nejvíce ženy ve věkové skupině 50 – 59 let. Jak již bylo zmíněno, práci v tomto věku si kvůli všeobecné stigmatizaci je téměř nemožné najít. Právě toto obecné mínění přispívá k tomu, že jedinec sám o sobě pochybuje, neboť slyší-li z okolí neustále dokola, že po 50 roku života již je starý a nesežene práci, tak v to časem i sám začne věřit. Pokud se člověk zpovídá z traumat, tak ženy jsou mnohem sdílnější, než-li muži. Muže brzdí vědomí, že stěžování podkopává jejich mužnost, která je zakotvená hluboko v přirozením pohlavním dimorfismu.

Sociální vztahy mohou být nezaměstnaností postiženy nejvíce v důsledku snížené životní úrovně v důsledku ztráty příjmu. Mohou se měnit rodinné zvyklosti, což může vést k partnerským neshodám a v neposlední řadě vede nezaměstnanost k jinému chápání času

(např. již nemusíme brzy ráno vstávat do zaměstnání, máme více volného času – riziko neefektivního využívání času).

Míra sociální izolace je obecně vymezena věkem. Především starší zaměstnanci neudržují tak širokou síť kontaktů a vazeb a je pro ně složitější navázat nové. Dochází také ke změně sociálního statutu a to převážně směrem dolů. Lidé cítí osobní selhání po ztrátě zaměstnání, kdy jistou dobu žijí ze svých rezerv, a posléze již jen ze sociálních dávek a „darů“ rodiny a přátel. Tento bludný kruh může vést až k sociální exkluzi (vyloučení), kdy jedinci je omezena participace na společenském životě.

Podle využívání volného času nebyly shledány výraznější genderové rozdílnosti. Jako obecný fakt lze konstatovat, že využívání času záleží na každém jednotlivci, neboť každý z nás má jiné priority a jiné způsoby prožívání ztráty zaměstnání. Nezaměstnanému ubíhá čas pomaleji, dny se vlečou, nemají žádnou strukturu a po určité době dochází ke ztrátě smyslu pro čas. Právě neomezené množství volného času paradoxně nezaměstnaným zabraňuje v tom, aby ho využívali. Zejména mladiství mají potíže při popisování svých denních zkušeností. Jejich volný čas je spojen především s nudou. Je to výrazně zvláště u osob, které nemají žádné osobní zkušenosti se vzory práce a jejich životní styl je pasivní.

Je zapotřebí, aby nezaměstnaní byli motivováni k aktivnímu prožívání volného času a snažit se připravovat na možnost znovu nastoupit profesní dráhu. Z hlediska hodnot nezaměstnaného se na prvních 5 místech umísťuje následující: 1) najít vhodné zaměstnání, 2) přijatelná finanční situace, 3) dobrá rodinná pohoda, 4) nepodléhat strachu z budoucnosti, 5) účelné využívání volného času.

V současné době převažuje model rodiny se zaměstnanou matkou, jelikož obvykle nestačí jen jeden příjem, který by pokryl stále se zvyšující náklady na přijatelnou životní úroveň. Ženy jsou spojovány stále s domácími pracemi, které musí spolu s prací a rodinou péči vhodně skloubit. V rodinném modelu platí, že pokud ztratí práci žena – matka, tak lze jistou kompenzaci pro ni nalézat v tom, že má více času na rodinu, domácí práce. Pokud v tomto modelu ztratí práci muž, tak bývá často frustrován, podrážděný a psychicky napjatý, což se může negativně projevat k partnerce, popřípadě k dětem.

III. Způsoby prožívání ztráty práce

Třetí kapitola je zaměřena na vnímání ztráty práce z mnoha úhlů pohledu. Z pohledu strategií, které jedinci po ztrátě zaměstnání vedou, dále z hlediska významu sociálních dávek pro nezaměstnané, a také bude přiblížen pohled na ekonomickou situaci nezaměstnaných, spolu s životním stylem a sociální izolací.

3.1. Individuální životní strategie nezaměstnaných

Podle Hory (Hora, 2008), lze: *„strategii nezaměstnaných chápat jako takové soubory aktivit (a souvisejících postojů nezaměstnaných), které jsou využívány při řešení problémů spojených s dlouhodobou nezaměstnaností.“*

Snel a Staring (Snel a Staring, 2001) tvrdí: *„... vyrovnávání se s problémy tedy znamená, že se jedinci snaží řešit situace, které sami vnímají jako problematické. Nejblíže k významu slova strategie, který je použit v této práci, má sociologický a ekonomický pojem „strategie domácností“, využívaný při analýze alokace zdrojů práce v domácnosti. Potenciální strategie domácností jsou odvozeny od situace na trhu práce, kapitálu, významu státních zásahů atd. Alternativním způsobům získávání produktů a služeb odpovídají různé typy racionality, odlišné hodnotové systémy, motivace a také konkrétní situace na trhu práce a trhu zboží a služeb.“* Sociální vyloučení z jiného úhlu pohledu znamená podle Giddense (Giddens, 2001), že ve všech případech nemusí být důsledkem vnějšího vyloučení lidí, ale mohou to být právě sami jedinci, kteří se vylučují z většinové společnosti. Jednotlivci se mohou sami rozhodnout odmítnout nabídku zaměstnání nebo zůstat ekonomicky neaktivní. Stěžejním přístupem, jak uchopit koncept životních strategií, se jeví být také *přístup průběhu života* (life-course approach), který může přispět k vysvětlení životních podmínek i voleb jednotlivých osob ve specifických historických, sociálních a kulturních kontextech.

Jedná se o následující typy strategií:

- Strategie zaměstnání - v této souvislosti Snel a Staring (Snel a Staring, 2001) využívají termín *„přizpůsobovací strategie“*, aby objasnili všechny zvolené činnosti, které domácnosti a jednotlivci ve špatné socio-ekonomické pozici využívají, aby dále omezili své výdaje nebo vydělali nějaký dodatečný příjem.

Tento příjem by jim umožnil zaplatit základní potřeby (jídlo, ošacení, bydlení), aby nepropadli příliš pod životní úroveň společnosti, ve které žijí. „*Přizpůsobovací strategie jsou tedy série strategických činností založených na vědomém posouzení alternativních plánů činností.*“ Mezi **strategie zaměstnání** řadíme podle Hory (Hora, 2008) „... *veškeré rozhodování nezaměstnaných ohledně získání, udržení či změny zaměstnání na formálním trhu práce. V našem výzkumu nás ale pochopitelně zajímá především proces získání zaměstnání (jakou práci každý z partnerů přijme, jak si hledá zaměstnání atd.)*.“

- Strategie zajištění příjmů a potřeb - laicky řečeno jedná se o zajištění základního příjmu, otázku kdo jej zajistí, a kolik prostředků budou mít členové domácnosti k dispozici. Hora (Hora, 2008) dodává: „*V domácnostech dochází k interakci mezi potřebami zajištění příjmu a pracovními aspiracemi obou partnerů na straně jedné a potřebami zajištění domácnosti na straně druhé.*“ Přitom se jedná podle Hory (Hora, 2008) o dvě stránky téhož procesu, a to sice: nejprve jak zajistit adekvátní zdroje a jak je „zpracovat“ do spotřeby takovým způsobem, aby byl rodině zajištěn adekvátní životní standard. V této oblasti se rodiny (v případě nezaměstnanosti) dostávají také do interakce s institucemi sociálního státu, sociálními sítěmi i institucemi trhu práce.“
- Strategie péče o děti a zajištění domácnosti - Podle Hory (Hora, 2008) se jedná o způsoby, kterými nezaměstnaní řeší mimopracovní úkoly většinou spojené s chodem jejich domácnosti. V literatuře bývá někdy zdůrazňováno, že genderové rozdělení takových úkolů ovlivňuje uplatnění žen na trhu práce. Rozhodujícími aspekty zde přitom jsou hodnoty, role, dělba práce a možnosti externalizace a internalizace těchto aktivit.
- Strategie využití vlastních zdrojů - Jsou takové strategie podle Hory (Hora, 2008), které využívají k řešení situace zdroje jednotlivých členů domácnosti, a to ať už ve sféře zajištění příjmu, tak ve sféře zajištění domácnosti. Příkladem může být internalizovaná péče o člena rodiny nebo pěstování vlastní zeleniny, tvorba oděvů apod. Řadíme sem také tzv. *Úsporné strategie*.

- Strategie využívání pomoci rodiny a sociálních sítí - jsou podle Hory (Hora, 2008): „ ... *typické při řešení řady problémů spojených s nezaměstnaností. Další osoby mohou např. pomoci finančně v případě hmotné nouze, ale také např. při zprostředkování zaměstnání.*“
- Problémy spjaté s využíváním strategií - Hora (Hora, 2008) podotýká, že s využíváním strategií se na povrch dostává jedno veliké riziko, které ukazuje, že většina strategií se uvažuje jako plánované, tj. v měnícím se prostředí může nastat zvýšené riziko, že jednotlivé plánované strategie budou selhávat a na jejich místo budou nastupovat stále nové a nové strategie, které se budou rychle přizpůsobovat měnícímu se světu. Warde (Warde, 1990) rozlišuje tzv. *tvrdé a měkké pojetí definice strategie*. Tvrdé pojetí strategie vychází z předpokladu, že členové domácností skutečně sedí a plánují své aktivity, měkké pojetí naopak předpokládá, že strategie mohou být nějakým způsobem odvozeny z „výstupů“ domácnosti. V tomto pojetí je tedy fakt, že domácnost určitým způsobem zorganizovala rozličné zdroje z formální, neformální a domácí práce, brán jako důkaz strategií bez ohledu na to, zda bylo toto jednání výsledkem vědomého plánování.

Druhým často diskutovaným aspektem životních strategií je podle Hory (Hora, 2008) rovina **individuálního versus kolektivního rozhodování** v rámci domácnosti. Jednotlivá rozhodnutí totiž podle teoretického rozdělení mohou být:

- společná rozhodnutí osob v domácnosti (partnerská, i další osoby v domácnosti),*
- individuální rozhodnutí, která ale berou v úvahu společné podmínky,*
- individuální rozhodnutí, která se na společné podmínky neohlížejí.*

Společné rozhodování podle Clasena (Clasen, 1998) bývá v literatuře často akcentováno u příjmové strategie. Nezaměstnaní neberou při rozhodování o přijetí zaměstnání v úvahu jen svojí finanční situaci, ale berou v potaz situaci celé domácnosti, tedy její příjem včetně sociálních dávek. Příkladem může být, že ke změně individuální příjmové strategie členů domácnosti někdy dochází právě v důsledku vynucené změny v příjmové situaci jednoho z partnerů, kdy druhý partner reaguje na chybějící příjem hledáním zaměstnání nebo změnami v domácím hospodaření.

Podle tradičního modelu domácnosti lze předpokládat, že pokud se partnerovi daří příjmově dobře (na trhu práce), jeho partnerka má méně důvodů také pracovat. Pokud partner nevydělává dost peněz, má partnerka větší tendenci mít práci. Tento vztah ale nemusí v nízkopříjmových domácnostech platit. Jordan (Jordan, 1992) uvádí, že přínos žen pro ekonomickou situaci domácnosti s oběma pracujícími partnery byl ve velké většině případů jeho výzkumu významný a v šesti případech (z toho ve čtyřech na plný úvazek) byl větší než příjem partnera nebo dost velký na to, aby ovlivnil jeho rozhodnutí ohledně postavení na trhu práce. Uplatnění obou partnerů na trhu práce je někdy těmito partnery chápáno jako příležitost pro zvýšení příjmu domácnosti nad úroveň uspokojování základních životních a příležitost pro uspokojování finančně náročnějších potřeb (dovolené, koníčky dětí) či dlouhodobých rodinných investic (bydlení).

3.2. Vnímání nezaměstnanosti nezaměstnanými a jejich okolím

Cílem této kapitoly je zabývat se otázkou, jak nezaměstnaní vnímají svou nezaměstnanost a jak je tato nezaměstnanost vnímána také jejich okolím. Je zde řešeno v první řadě to, jak nezaměstnaní svou nezaměstnanost prožívají v jednotlivých fázích nezaměstnanosti, a především, jak se vyrovnávají s neúspěchem při hledání zaměstnání.

- Pocit úlevy a prázdninový efekt

Nezaměstnanost se na počátku nemusí jevit nezaměstnaným výrazně negativně. Deem (Deem, 1988) uvádí, že nezaměstnanost je v počáteční fázi často vítaná, neboť je vnímána jako dovolená či možnost odpočinku, umožňuje věnovat se odpočinkovým aktivitám a dokončit resty v domácnosti.

Little (Little, 1976) uvádí několik důvodů pro pozitivní přijetí nezaměstnanosti svými respondenty:

- počáteční optimismus ohledně možnosti najít si nové zaměstnání,
- úleva či odpočinek od (stresujícího) zaměstnání a jeho požadavků (tzv. Prázdninový efekt),
- lépe ztrátu zaměstnání přijímají lidé, kteří nebyli v předchozí práci spokojeni,

- uváděli, že již potřebovali změnu či výzvu, chápali to jako příležitost,
- jedná se o typ psychické obrany při ztrátě zaměstnání, která souvisí s racionalizací celého procesu.

Mareš, Sirovátka a Vyhlídal (Mareš, Sirovátka a Vyhlídal, 2002a) na datech provedených v počáteční fázi nezaměstnanosti zjistili, že dopady své situace na psychiku hodnotilo jako velmi negativní necelých 46 % respondentů. Psychické prožívání nezaměstnanosti je podle jejich výsledků horší mezi osobami s nízkou úrovní vzdělání, ženami a staršími lidmi. Z toho zřejmě vyplývá, že nejvíce jsou nezaměstnaností traumatizovány kategorie, jejichž vnímání šancí na trhu práce je negativní. Druhým faktorem, který autoři zdůrazňují, je vliv ekonomické situace, respektive významu ztraceného příjmu pro rozpočet domácnosti.

- Nezaměstnanost jako náhlá obtížná životní situace

Ztráta zaměstnání působí také jako obtížná životní situace, ztráta aktivní práce, sociálních vazeb se spolupracovníky, ztráta platu. Podle Hory (Hora, 2008) V určité výhodě jsou zde zřejmě nezaměstnaní, kteří vědí dlouhodobě dopředu, že budou propuštěni, jejich místo se bude rušit apod., protože se mohou na nezaměstnanost poněkud připravit a částečně se předem vyrovnat s propuštěním. Celkově tedy je nezaměstnanost vnímána negativně především tam, kde lidé mají silný pocit ztráty (propuštění je nedobrovolné, pracovali dlouho na jednom místě, ke kterému si vytvořili určité pouto).

Hora (Hora, 2008) Můžeme tedy rozlišit dvě základní reakce nezaměstnaných v počátku nezaměstnanosti. Výše popisovaný „*prázdninový efekt*“ je zřejmě jen krátkým obdobím, delší může být v případech zdravotních problémů nezaměstnaných nebo v případě závažných rodinných důvodů.

Nezaměstnanost vnímají již v počátku nezaměstnanosti *negativně* především ti respondenti, kteří hodnotí své šance na pracovní uplatnění jako velmi nízké. Takové posouzení vlastních šancí je přitom poměrně internalizované, vychází z posouzení vlastních schopností, ale také obecných očekávání respondentů ohledně trhu práce. Především někteří starší respondenti se velmi obávali, že na pracovním trhu budou mít problémy se uplatnit, zatímco osoby s vyšší úrovní vzdělání a mladší respondenti nejsou zřejmě tak pesimističtí.

3.3. Vyrovnávání se s neúspěchem při hledání zaměstnání

Každá skupina jedinců se se ztrátou zaměstnání vypořádá odlišně. Někteří se snaží co nejdříve nalézt novou práci, jiní zase rezignují a „vystačí“ si se sociálními dávkami, jiní tvoří kombinaci obou předchozích, atd.

- Dobré snášení nezaměstnanosti

První kategorii tvoří respondenti, kterým nezaměstnanost nijak závažně nevadila nebo ji snášeli velmi dobře.

Podle Hory (Hora, 2008) To, že tyto nezaměstnaní svou nezaměstnanost nijak těžce neprožívají, je zřejmě možné spojovat se zabezpečenou finanční situací rodiny, někdy také s orientací na mimopracovní aktivity. Můžeme říci, že pro tyto nezaměstnané neměla práce takový význam (i když ji jako možnost akceptovali), případně že byla jen jednou z alternativ životního stylu. Tím se tyto nezaměstnaní liší od níže uvedené kategorie „realistů“, kteří sice také někdy snášeli nezaměstnanost relativně dobře, ale kde to spíše vnímáme jako jejich obrannou strategii.

- Reakce typu rozčilenosti nebo podrážděnosti

Další možnou reakcí na ztrátu zaměstnání může tvořit rozčilenost, či podrážděnost. Tento postoj je podle Hory (Hora, 2008) zřejmě výsledkem stresu a nervozity, které jsou spojené s nezaměstnaností.

- Racionalita a realismus jako reakce na nezaměstnanost

U některých nezaměstnaných dochází postupem času k určitému přivykání si na nastalou životní situaci, k „racionálnímu“ či „realistickému“ přijetí současných životních podmínek, ale také svých šancí na nalezení zaměstnání. Tito nezaměstnaní často uvádějí, že jim není nezaměstnanost příjemná, ale že se z ní nehroutlí, berou věci, jaké jsou, berou to sportovně apod.

Podle Hory (Hora, 2008) nezaměstnaní totiž berou ve své situaci v úvahu to, že je málo pracovních míst, své bariéry při zaměstnání nebo rodinné okolnosti. Můžeme se také setkat s tím, že nezaměstnaní, kteří svou nezaměstnanost vnímají jako důsledek vnějších podmínek (uvádějí, že taková je situace, že práce není atd.), se zřejmě mohou v některých případech s nezaměstnaností lépe vyrovnávat, protože si ji nedávají za vinu.

Lze tedy vyvodit, že tento realismus je ze strany některých nezaměstnaných racionalizací či obrannou strategií, která má snižovat psychické dopady nezaměstnanosti.

Hora (Hora, 2008) dodává, že: „*Realismus je zřejmě poměrně typickou reakcí na prožitek nezaměstnanosti. Z výzkumů se ale ukazuje, že realismus není možné bezprostředně vždy spojovat s rezignací na hledání zaměstnání. Naopak, realisté zřejmě pokračují v hledání zaměstnání relativně „bez problémů“. Ať už je jejich postoj obrannou reakcí nebo je důsledkem nějakých obecnějších povahových rysů, tito nezaměstnaní nemají z hlediska snížených psychických nákladů důvod s hledáním přestávat. Rezignace na hledání zaměstnání by u nich mohla být také důsledkem reálného zhodnocení svých šancí, to se ale v rozhovorech až na výjimky neobjevuje“.*

- Bezmocnost a beznaděj

Tato skupina nezaměstnaných hodnotí svou životní situaci mnohem hůře v tom, že k akceptaci nezaměstnanosti jako životní reality u nich nedochází (nezvyknou si na ni nebo uvádějí, že to ani není možné). Následně se dostavují pocity beznaděje, bezmocnosti, zoufalství, příznaky depresí, pláč, problémy se spánkem atd.

Beznaděj podle Hory (Hora, 2008) u těchto nezaměstnaných tedy vychází především z reflexe vlastní životní situace a šancí na trhu práce, ať již se jedná o hodnocení osobních charakteristik nebo strategií zaměstnavatelů a neúspěchu při hledání zaměstnání. Nezaměstnaní často uvádějí, že nemají možnost svou situaci nějak ovlivnit.

- Rezignace

Od zoufalství, nebo realismu nemusí být mnohdy daleko k úplné rezignaci jako reakci na ztrátu zaměstnání.

Mareš (Mareš, 2002) rozlišuje dvě základní kategorie lidí. Uvádí, že první typ tvoří lidé, kteří věří, že svůj osud mají ve svých rukou a že jejich činnosti závisejí především na jejich vlastních rozhodnutích. Druhou skupinu pak tvoří lidé, kteří se cítí být ve vleku vnějších sil a událostí. První typ je podle Rottera mnohem úspěšnější v získávání zaměstnání i v jeho udržení, zatímco druhý typ se mnohem častěji vyskytuje mezi dlouhodobě nezaměstnanými. Vzrůstající vědomí komplexnosti sil způsobujících nezaměstnanost může vést u řady osob k pocitu bezmocnosti (tváří v tvář těmto silám) a k určitému fatalismu. Právě zmiňovaný druhý typ jedinců převážně inklinuje k rezignaci na hledání povolání a „jen“ čeká co přijde a co se bude dít.

3.4. Ekonomická situace nezaměstnaných

Ekonomická situace nezaměstnaných je výrazný příjmový zásah do rodin nezaměstnaných, který si zaslouží bližšího náhledu. Zaměříme se na různé strategie „přežití“ nezaměstnanosti, jako je např. Strategie „obejít se bez“, nebo úsporné strategie, aj. Nezaměstnaní hledají pomoc nejprve v kruhu rodiny, později mohou nalézat útěchu na sociálních sítích, anebo mohou inklinovat k mnohým patologickým projevům chování, jako je např.: krádeže, alkoholismus, aj.

- Řešení finanční situace nezaměstnanými

Mnoho zahraničních autorů řeší strategie vyrovnání se s špatnou finanční situací nezaměstnaných, jejich názory směřují především k nejčastějším teoriím, které jsou v souvislosti s danou problematikou zmiňovány. Jedná se podle Hory (Hora, 2008) především o tyto strategie:

- úsporné strategie,
- vlastní produkci,
- strategie obejít se bez zadlužování,
- žádost o pomoc rodiny.

Následně sem si zvolil dvě strategie, které podrobněji rozeberu, jedná se o strategii úspornou a „obejít se bez“. Nejprve se zaměříme na úsporné strategie. Podle Hory (Hora, 2008) je prvním a pravděpodobně nejčastějším typem řešení obtížné finanční situace

domácností nezaměstnaných tzv. úsporná strategie. Tato strategie je charakteristická způsoby, jak je možné vyjít s omezeným příjmem bez toho, aby rodina výrazně strádala.

Prvky úsporných strategií se u nezaměstnaných nebo dalších hospodařících členů jejich domácností projevují v pečlivém managementu finančních prostředků. Významnou technikou nezaměstnaných, kteří využívají úsporné strategie je *přesouvání výdajů*.

Podle Hory (Hora, 2008) to znamená, že nezaměstnaní se v jednotlivých okamžicích rozhodují, které výdaje mají momentálně přednost a které mohou počkat. Nezaměstnaní ale přitom musí při rozhodování o výdajích brát v úvahu také přání a potřeby dalších členů domácnosti. Rodiče se často snaží v první řadě zabezpečit životní potřeby dětí.

Další ze strategií, je strategie „obejít se bez“. U dlouhodobě nezaměstnaných často dochází přes výše uváděnou úspornou strategii dále ke zjevnému poklesu životní úrovně. Tento pokles životní úrovně ovšem není podle Hory (Hora, 2008) nahodilý, ale v řadě případů je důsledkem volby samotných nezaměstnaných. V této části se věnujeme situaci, kdy nezaměstnaní zcela nebo převážně rezignují na určité aktivity nebo na spotřebu určitých statků z důvodu nedostatku finančních prostředků. Takové chování zde označujeme jako strategie „obejít se bez“.

Strategii, která spočívá v odřeknutí si některých věcí z důvodu nedostatku peněz nelze považovat pouze za tzv. „krajní řešení“, ale z výzkumů vyplývá, že vzdání se některých věcí je pro dlouhodobě nezaměstnané běžné a zároveň se týká většiny nezaměstnaných. Největším přínosem jsou v tomto ohledu zjištění Jahody, Lazarsfelda a Zeisela.

Jahoda (Jahoda, 2002) při výzkumu v Marienthalu zpozoroval: „ ... život nezaměstnaných se určitým způsobem přizpůsobuje čtrnáctidennímu cyklu výplaty sociálních dávek. Do té míry, jak to je možné, jsou ze sociálních dávek zaplacené dluhy a hlavní nákupy (mouka, brambory a sádlo) jsou uskutečněny bezprostředně po výplatě sociálních dávek. Ve dnech bezprostředně následujících výplatě sociálních dávek bylo také jídlo poněkud lepší než v následujících dnech. Ke konci období před další výplatou sociálních dávek pak jsou tyto zásoby vyčerpány a zbývají jen některé zcela základní finančně nenáročné potraviny. Titíž autoři pak zachycují také časový efekt nahromaděných zásob a úspor, které se ztenčují v průběhu nezaměstnanosti. “

Další skutečností, která může mít podle autorů vliv na životní styl nezaměstnaných, je střídání ročních období (značné výdaje představují pro nezaměstnané náklady na topení, naopak na podzim lze dobře využít vlastní produkce, např. zeleniny).

- Zadlužování jako řešení nezaměstnanosti

Hora (Hora, 2008) tvrdí, že alternativou k dříve zmiňovaným strategiím je pro část nezaměstnaných možnost zapůjčení určitého finančního obnosu. Předností takové strategie je bezesporu možnost bezprostředně řešit některé problémy s momentálním nedostatkem peněz. Tato strategie je ale někdy pro nezaměstnané nejen alternativou, ale také nutností.

Hora (Hora, 2008) dále rozeznává několik případů, které vedou k zadluženosti a u kterých si musejí nezaměstnaní peníze vypůjčit. Jedná se o tyto případy:

- **chybějících peníze na provoz domácnosti**, jako jsou účty za nájem, elektřinu, vodu, odpadky apod.;
- **větší výdaje**, jako je nákup vybavení domácnosti, stavební úpravy, na nepravdělné, nárazové a náhlé výdaje atd.;
- ale někdy také na **běžné výdaje** (např. potraviny), když tak říkajíc nevyjdou.

3.6. Sociální dávky a jejich vliv na životní situaci nezaměstnaných

Snel a Staring (Snel a Staring, 2001) v této souvislosti hovoří o „strategii“ obracení se při hledání podpory na mocné externí zdroje, jako je stát, lokální samosprávy či soukromé organizace. Tuto považují v kontextu rozvinutých západních sociálních států za vůbec nejdůležitější strategii dlouhodobě nezaměstnaných. Analýzy z konce 90. let minulého století ukazují, že nezaměstnaní tvoří v ČR přes 80 % příjemců dávek sociální péče (životního minima).

- Role státu a jednotlivce

Názor na legitimitu pobírání sociálních dávek podle mého názoru souvisí s tím, jak nezaměstnaní vnímají příčiny nezaměstnanosti a s obecným aspektem odpovědnosti

za situaci nezaměstnaných. Také zde koluje podle Hory (Hora, 2008) názor, že stát nese určitou odpovědnost za nezaměstnané (ať již přímo nebo přes pověřené úřady práce) a měl by jim pomoci v situaci, kdy si tito lidé nemohou nebo nedokáží pomoci sami.

Zajímavou otázkou podle Hory (Hora, 2008) je, které faktory ovlivňují postoje nezaměstnaných ohledně legitimacy pobírání sociálních dávek. Engbersen, Schuyt a Timmer (Engbersen, Schuyt a Timmer, 1990) konstatují, že „... *konformisté a ritualisté měli zábrany k užívání systému sociální ochrany. Jejich dominantní hodnotou bylo pokusit se o sebe postarat sám, vyřešit své problémy sám.*“ Isaksson et al. (Isaksson et al., 2004) zjistili, že lidé, kteří sebe sami vnímají jako osoby ve slabším postavení na trhu práce (ženy, absolventi, nezaměstnaní) spíše než ostatní skupiny zastávají názor, že práce by měla být nárokem či právem občanů. Spanò (1999:198) spojuje požadavek na kolektivní řešení problému nezaměstnanosti s tím, že nezaměstnaní vnímají velký rozsah strukturálních problémů na lokálním trhu práce.

- Pravidla spojená s pobíráním sociálních dávek

Významným aspektem souvisejícím se situací nezaměstnaných pobírajících sociální dávky je podle Hory (Hora, 2008) jednak celkové pochopení systému, dále nutnost znát a dodržovat určená pravidla se systémem spojená, tlak na dodržování těchto pravidel a zároveň kontrola a tlak na nezaměstnané při procesu hledání zaměstnání. Někteří nezaměstnaní vnímají jako poměrně nespravedlivá některá nastavení institucionálních charakteristik systému sociální ochrany (především výše podpory a podmínek nároku).

Jedná se zde především o ty nezaměstnané, kteří vzhledem ke své rodinné situaci nemají nárok na sociální dávky (především životní minimum) nebo mají nárok pouze na velmi malou částku. Respondenti vnímali podle výzkumu, který uvádí Hora (Hora, 2008) systém jako nespravedlivý zvláště v těch případech, kdy se pohybovali na určité hranici pro přiznání dávky a taková hranice přitom respondenty ostře ohraničuje na ty, kteří dávku dostanou, od těch, kteří nikoli.

Nejdůležitější nevýhoda spojená se systémem sociální ochrany je podle Snela a Staringa (Snel a Staring, 2001) to, že nutí nezaměstnané žít podle určitého souboru pravidel, který v důsledku významným způsobem omezuje jejich možnosti hledat další (jiná) řešení svých materiálních problémů. Jordan et al. (Jordan et al., 1992) uvádějí, že lidé využívají při vysvětlování svého chování termíny a pravidla systému sociální ochrany. Znalost systému

sociální ochrany je základem schopnosti provádět volby na základě kalkulace a umožňuje legitimizovat jejich rozhodnutí v rámci jejich role živelů domácností.

Podle Sirovátky (Sirovátka, 2000) různé prvky „nespravedlnosti“ systému dávek a jeho správy popisovala více než polovina respondentů z jeho výzkumu, přitom celá třetina se k této problematice nevyjádřila. K nespravedlnostem patřila v očích respondentů nejčastěji okolnost, že nejvíce ze systému těží ti, kteří v tom umějí chodit a systém zneužívají. Jordan et al. (Jordan et al., 1992) uvádějí, že „...kritika nezaměstnaných vůči systému sociální ochrany se zaměřuje na zpoždění a nespolehlivost administrace sociálních dávek a zároveň na tlak, který je na ně vytvářen ohledně přijetí krátkodobé či špatně placené práce (kterou nepovažují za slučitelnou se svou rolí živitele). Problém pak spočívá v tom, že systém sociální ochrany je postaven na práci na plný úvazek a s příležitostnou prací příliš nepočítá.“

- Kontrola nezaměstnaných

Z hlediska správnosti či vhodnosti pravidel pro kontrolu nezaměstnaných Hora (Hora, 2008) uvádí, že se setkal s různými názory. První oblastí pravidel je kontrola *hledačské aktivity*. Respondenti v této souvislosti hovoří především o potvrzeních od zaměstnavatelů, u kterých se byli ptát na zaměstnání. Jedná se o doklad, kterým na sociálních referátech prokazují svou aktivitu při hledání zaměstnání.

Jednou z dimenzí, kterou Hora (Hora, 2008), uvádí je omezení aktivity nezaměstnaných při získávání dalších finančních zdrojů. Ačkoli nezaměstnaní často znají poměrně detailně tato omezení, podle Jordana et al. (Jordan et al., 1992) dokonce i ti respondenti, kteří kladou poměrně velký důraz na etiku práce a odpovědnost vůči rodině tato pravidla nedodržují. Dále podle Jordana et al. (Jordan et al., 1992) je nespravedlnost pravidel systému sociální ochrany z pohledu nezaměstnaných jedním ze základních principů, na jejichž základě nezaměstnaní legitimizují porušování těchto pravidel.

Sirovátka (Sirovátka, 2000) dodává: „*Systém sociálních dávek přitom jejich příjemci vnímají dost často jako nespravedlivý a reflektují současně svůj závislý a devalorizovaný status ve vztahu k němu ... Takto prožitá zkušenost [stigmatizace] implikuje jejich manipulativní strategie, které jsou částečně reakcí na morální degradaci. V očích klientů není lhaní a podvádění vůči sociální administrativě příliš velkým prohřeškem: nespravedlnost totiž většinou vnímají jako obecnější rys a normu systému jako celek.*“

Podle Jordana et al. (Jordan et al., 1992) si tudíž nezaměstnaní (za pomoci obcházení pravidel a např. přivydělání načerno) vytvářejí svůj vlastní alternativní systém, který jim více vyhovuje a v jejich očích více odpovídá realitě. Nezaměstnaní současně mohou uplatňovat vnitřní regulativy ohledně toho, kolik je možné si přivydělat bez ohlášení, aby to nebylo možné (podle jejich svědomí) brát jako podvod. Jako „podvodníci“ jsou pak označováni ti, kdo takovou vnitřně stanovenou hranici výrazně překračují.

3.7. Dílčí závěr

V předchozích kapitolách byl nastíněn obraz strategií, které mohou nezaměstnaní využívat, a to jak k návratu do zaměstnání, tak i k postupnému upadání k dlouhodobé nezaměstnanosti. Nevýhodou všech strategií je jejich plánovitost, tj. nereflektují neočekávané situace a jevy. Přes toto jejich negativum, jsou tyto strategie hojně využívány, převážně z toho důvodu, že jistým způsobem organizují „chaos“, který vznikne po ztrátě zaměstnání, a to jak u mužů, či žen, mezi kterými se nevyskytly žádné výraznější odlišnosti ve využívání strategií, proto i kapitola 3.1. je řešena v obecné rovině.

Počáteční pocity úlevy a jisté podobnosti s prázdninami, které se nezaměstnanému jedinci zprvu dostávají mohou snadno sklouznout k pocitům zoufalství, beznaděje a zoufalství. Ať už nezaměstnaná osoba chce, nebo nechce, tak nezaměstnanost je obtížnou životní situací, a tyto osoby si zaslouží, aby jim společnost a stát pomohly.

Je mnoho způsobů, jakými se mohou nezaměstnané osoby vyrovnávat s neúspěchem při hledání nové práce. Obecně lze říci, že se lze vyrovnávat pozitivně anebo negativně. Pozitivisté nahlíží na situaci s nadhledem a s neúspěchu si „nic nedělají“ a spatřují v něm ponaučení do budoucna. Negativisté prožívají každý neúspěch silně emočně a je to pro ně silná emoční a individuální životní rána. Jistou měrou za neutrální postoj lze považovat rezignování, kdy je nám „jedno“ co s námi bude a spokojíme se s aktuálním stavem. Každopádně není na místě, aby se lidé uzavírali „do sebe“, ale naopak, je zapotřebí jim pomoci znovu se začlenit na pracovní trh.

Ekonomická situace nezaměstnaných je bezpochyby o poznání horší, než kdyby osoby byly zařazeny v pracovním procesu a o co víc, je to pro stát samotný do jisté míry i mnohem nákladnější, mít v zemi spoustu nezaměstnaných osob. Existuje spousta strategií, které jedinci využívají, obecně lze říci, že s každou strategií souvisí omezování

svých luxusních potřeb a „utáhnutí“ si opasků na nezbytné minimum potřebné pro život. Mnohdy právě daná situace je řešená zadlužováním, a to jak jistě víme z médií je jednou z mnoha příčin, proč stále více domácností upadá do dluhové pasti.

Sociální dávky, jako jistá forma „výdobytku“ současné společnosti je jedním z nástrojů státu, který pomáhá nezaměstnaným, aby po ekonomické stránce lépe zvládaly svoji těžkou životní situaci. Jako každý jiný finanční příspěvek, i sociální dávky je zapotřebí kontrolovat, jelikož vždy se najdou jedinci, kteří systém rádi zneužívají. Následné kontroly prostřednictvím státního aparátu jsou jedním z nástrojů právě zmiňované potřebné kontroly.

IV. Možnosti řešení nezaměstnanosti

Následující kapitola slouží k objasnění postupů, které směřují k pracovnímu uplatnění (získání příjmu), ale nejedná se v nich přímo o hledání zaměstnání na formálním trhu práce. Obecně se podle Hory (Hora, 2008) jedná o postupy, které jsou (mohou být) využívány v případě, že konvenční způsoby hledání zaměstnání selhávají. Nevýhodou takových postupů ale je, že zpravidla nevedou bezprostředně k získání pracovního místa, pouze zlepšují šanci nezaměstnaných na pracovní uplatnění nebo hledají určitou alternativu v situaci, kdy zaměstnání není dostupné. První takovou možností, kterou budeme diskutovat, je možnost rozšíření kvalifikace nezaměstnaných. Rozlišujeme dva základní způsoby rozšíření kvalifikace: sebevzdělávání a využití služeb úřadu práce (především rekvalifikace).

4.1. Zvyšování kvalifikace – sebevzdělávání

Někteří nezaměstnaní z výzkumu, který prováděl Hora (Hora, 2008) obecně zdůrazňují, že na sobě člověk musí stále pracovat, aby neztrácel dovednosti. Řešením je podle těchto nezaměstnaných doplnění chybějících dovedností, buď formou samostudia, sebevzdělávání nebo iniciace svého dalšího vzdělávání ať již formou kurzu k získání speciálních dovedností nebo doplněním vzdělání po formální stránce (např. doděláním maturity). Jedna z respondentek uvedla, že velkým problémem v oblasti sebevzdělávání je pro ni motivace k samostatné aktivitě a chybějící zpětná vazba, a další uvádí, že by potřebovala mít možnost si získané dovednosti vyzkoušet (nemá doma počítač).

Mezi další bariéry dalšího vzdělávání je možné zařadit podle Hory (Hora, 2008) nedostatek informací, potřebu péče o rodinu a související nedostatek času a také to, že někteří nezaměstnaní přes subjektivně pocíťovanou potřebu dalšího vzdělávání příliš nevěří, že by se něco naučili nebo že jim to pomůže k nalezení zaměstnání to, že nezaměstnaní preferují manuální práci nebo je vzdělávání pro ně nezajímavé kvůli vysokému věku. Hora (Hora, 2008) dodává: *„Oblast vzdělávání je ale respondenty, kteří se k ní vyjadřovali, hodnocena většinou poměrně pozitivně. Nezaměstnaní lidé často mají zájem zlepšovat své dovednosti.“*

Gallie (Gallie, 2001) uvádí, že nemožnost pravidelně doplňovat své dovednosti zvyšuje riziko dlouhodobého vyloučení v případě, že se lidé stanou nezaměstnanými, protože tito již mezitím ztratili své základní schopnosti se učit. Autor také uvádí, že lidé, kteří nemohou získat kvalifikaci v zaměstnání, pravděpodobně nejsou v situaci, kdy by to mohli kompenzovat osobními výukovými aktivitami.

4.2. Rekvalifikace

Rekvalifikace jsou v České republice nejčastěji využívaným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, přesto zůstává podíl nezaměstnaných, kteří jsou do těchto programů zařazováni, poměrně nízký. Specifickou problematikou spojenou s hledáním zaměstnání přes úřady práce jsou možnosti a ochota nezaměstnaných k nastoupení rekvalifikace.

K roku 2002 Mareš, Sirovátka a Vyhlídal (Mareš, Sirovátka a Vyhlídal, 2002b) konstatují, že „... účast nezaměstnaných na rekvalifikačních kurzech v jejich výzkumu nebyla vysoká (max. 18 % u osob se středoškolským vzděláním).“ Horáková a Rákoczyová (Horáková a Rákoczyová, 2003) uvádějí 9,8 % nezaměstnaných zařazených do rekvalifikace - rekvalifikace tvořily 45,4 % míst účastníků APZ. V současné době ale význam i rozsah rekvalifikací díky podpoře ze strany EU roste.

Nezaměstnaní obecně chápou podle Hory (Hora, 2008) rekvalifikaci pozitivně jako „... příležitost a očekávají, že jim její absolvování pomůže při budoucím nalezení zaměstnání, zlepšení jejich šancí na trhu práce apod. Někteří respondenti přímo uváděli, že se jednalo o specifický rekvalifikační kurz určený pro specifickou marginalizovanou skupinu - např. osoby s částečným invalidním důchodem, dlouhodobě nezaměstnané apod.“

Určitým zajímavým zjištěním je dle Hory (Hora, 2008) existence tzv. rezignační rekvalifikační strategie. Takovou strategii můžeme popsat jednak jako přihlášení se k rekvalifikaci kvůli vyšší podpoře, ale především (spíše) jako postoj nezaměstnaného, který se domnívá, že být v rekvalifikaci je každopádně lepší než být nezaměstnaný. Rekvalifikace je totiž pro nezaměstnaného jednak určitou jistotou zajištění pro další období

a zároveň je strategií, která nezaměstnanost v očích okolí legitimizuje.

- Přínos rekvalifikací pro nezaměstnané

Po obsahové stránce byli nezaměstnaní podle Hory (Hora, 2008) spokojení především s tím, že: „...rekvalifikace byly zajímavé, že se něco nového naučili a že jsou tímto způsobem motivovanější k učení a více se naučí, než kdyby se o to pokoušeli sami. Někteří respondenti hodnotili pozitivně také sociální dopady rekvalifikace, které spatřovali v tom, že měli co dělat, nenudili se, přišli na jiné myšlenky a poznali nové lidi (v tomto ohledu mají rekvalifikace obdobné efekty jako zaměstnání). Z hlediska průběhu kurzu někteří respondenti chválili chování a přístup instruktorů nebo časové podmínky kurzu. Jeden z respondentů zároveň velmi ocenil související možnost dostat se na určitou dobu zadarmo na internet. Další respondentka uvedla, že rekvalifikace měla pozitivní přínos v tom, že se k ní pracovníci úřadu práce poté začali chovat lépe, a jedna respondentka uváděla, že doklad o rekvalifikaci oceňovali zaměstnavatelé.“

Také zahraniční výzkumy zachycují některé přínosy rekvalifikací pro nezaměstnané. Jahoda (Jahoda, 1987) popisuje, že nezaměstnaní, kteří se zúčastnili pracovního výcviku, byli entuziastičtí, protože výcvik pro ně znamenal možnost učení, vnímali ho jako zlepšení svých budoucích pracovních vyhlídek a oceňovali změnu sociální atmosféry. Výcvik chápali jako jakousi formu dobrodružství.

Hora (Hora, 2008) dodává: „Shrneme-li pozitivní přínosy rekvalifikačních kurzů pro nezaměstnané, můžeme je rozdělit do několika skupin: spokojenost s kurzem (jeho obsahem a podmínkami), sociální přínosy, s kurzem související výhody a dodatečné efekty, které má absolvování kurzu (zařazení do výcviku/chráněného zaměstnání, efekt na zaměstnavatele). Ukazuje se především, že rekvalifikace mají kromě získaných znalostí a dovedností pro některé nezaměstnané také velmi důležité vedlejší sociální efekty.“

Péče o děti může být jednou z překážek, která ženám ztěžuje dosažení rekvalifikací, spolu s péčí o domácnost, což mohou být nevýhody oproti mužům, kteří nejsou tolik stigmatizováni péčí o domácnost a výchovou dětí.

4.3. Pomoc nezaměstnaným při pohybu na trhu práce

Česká republika, jakožto i Evropská unie poskytuje celou řadu různorodých pomoci, programů a dávek pro nezaměstnané, aby jim usnadnila pohyb na trhu práce a jejich opětovný návrat na pracovní trh.

V České republice patří mezi hlavní kategorie nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (definované zákonem o zaměstnanosti, zákon č. 347/2010 Sb.):

rekvalifikace;

investiční pobídky;

veřejně prospěšné práce;

společensky účelná pracovní místa;

příspěvek na zapracování;

příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program;

překlenovací příspěvek;

příspěvek na dopravu zaměstnanců.

Nástroje, jimiž je dále realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou:

poradenství, které provádějí nebo zabezpečují úřady práce;

podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením;

cílené programy k řešení problémů zaměstnanosti.

V následujících dvou kapitolách jsem zvolil k podrobnému náhledu překlenovací příspěvek a nadnárodní prostředek k boji s nezaměstnaností – Evropský sociální fond.

- Evropský sociální fond

Je nejstarším ze strukturálních fondů Evropské unie. Zaměřuje se na snižování rozdílů v životní úrovni mezi lidmi a mezi regiony v Evropské unii. Hlavním posláním ESF je podle stránek Projektů EU (Job asistent, 2011) rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. Orgánem zodpovědným za řízení pomoci z ESF v ČR je Ministerstvo práce a sociálních věcí.

ESF podporuje:

- pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce,
- rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce,
- sociální začleňování znevýhodněných skupin při vstupu na trh práce,
- celoživotní vzdělávání,
- rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly,
- zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání,
- zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce,
- boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce.

Podle Fondů evropské unie (Fondy evropské unie, 2011) je Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost zaměřený na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky na trhu práce, profesního vzdělávání, dále na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech. Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) spadá mezi více cílové tematické operační programy.

Je financován především z prostředků cíle Konvergence, ale v oblastech aktivní politiky trhu práce, modernizace veřejné správy a veřejných služeb a mezinárodní spolupráce též z prostředků pro cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost a způsobilým územím je v těchto oblastech proto také Hl. m. Praha. Z fondů EU je pro OP LZZ vyčleněno celkem 1,84 mld. €, což činí přibližně 6,80 % veškerých prostředků určených z fondů EU pro Českou republiku. Z českých veřejných zdrojů má být navíc financování programu navýšeno o dalších 0,32 mld. €.

OP Lidské zdroje a zaměstnanost obsahuje 6 prioritních os rozdělujících operační program na logické celky, a ty jsou dále konkretizovány prostřednictvím tzv. oblastí podpor, které vymezují, jaké typy projektů mohou být v rámci příslušné prioritní osy podpořeny. Podle stránek Fondy evropské unie (Fondy evropské unie, 2011) je OP Lidské zdroje rozdělen do 6 prioritních os.:

- Adaptabilita: Na prioritní osu 1 je z fondů EU vyčleněno 525,4 mil. €, tj. 28,6 % OP LZZ. Např. další profesní vzdělávání podporované zaměstnavateli, tvorba nových vzdělávacích programů pro zaměstnance včetně přípravy podnikových lektorů a instruktorů, uplatňování pružných forem organizace práce apod.
- Aktivní politika trhu práce: Na prioritní osu 2 je z fondů EU vyčleněno 605,8 mil. €, tj. 33,0 % OP LZZ. Např. rekvalifikace, zprostředkování zaměstnání, bilanční a pracovní diagnostika, podpora veřejně prospěšných prací a krátkodobých pracovních příležitostí, zajištění odborné praxe, podpora nových forem zaměstnání pro uplatnění žen a mladých lidí na trhu práce, podpora začínajícím OSVČ, rozvoj speciálních doškolovacích programů pro pracovníky sítě bilančně diagnostických pracovišť pro potřeby služeb zaměstnanosti, tvorba, realizace a rozšíření specifických integrovaných školicích programů pro společenskou (pracovní) integraci uchazečů o zaměstnání ohrožených sociální exkluzí, podpora institucionálního a metodického zázemí pro rozvoj systémů předvídání změn na trhu práce a zvládání postupných i náhlých změn v zaměstnanosti apod.
- Sociální integrace a rovné příležitosti: Na prioritní osu 3 je z fondů EU vyčleněno 398,6 mil. €, tj. 21,7 % OP LZZ. Např. poskytování sociálních služeb a podpora dalších nástrojů, které vedou k sociálnímu začleňování a k prevenci sociálního vyloučení, transformace pobytových zařízení pro cílové skupiny osob, zavádění procesu zvyšování kvality, kontroly a zajištění dostupnosti sociálních služeb, vzdělávací programy, kurzy, odborné vzdělávání pro sociálně vyloučené, poradenské programy k aktivizaci a motivaci sociálně vyloučených při vyhledávání zaměstnání, poradenství pro zaměstnavatele v oblasti netradičních zaměstnání pro ženy, nediskriminačního přístupu, zpřístupnění nabídky dalšího vzdělávání, rekvalifikace a zvyšování kvalifikace pro ženy, rozvoj distančních forem vzdělávání apod.
- Veřejná správa a veřejné služby: Na prioritní osu 4 je z fondů EU vyčleněno 195,1 mil. €, tj. 10,6 % OP LZZ. Např. zefektivnění řízení lidských zdrojů ve veřejné správě, včetně vzdělávání zaměstnanců úřadů veřejné správy, politiků včetně zastupitelů územních samosprávných celků, metodiků a školitelů pro veřejnou správu, aplikace moderních metod zvyšování výkonnosti, kvality a transparentnosti veřejné správy a veřejných služeb apod.
- Mezinárodní spolupráce: Na prioritní osu 5 je z fondů EU vyčleněno 39,0 mil. €, tj. 2,1 % OP LZZ. Např. výměna zkušeností a přenos dobré praxe mezi členskými

státy v otázkách týkajících se věcného zaměření ESF, vznik tematických sítí, zaměřených na řešení specifického problému apod.

- Technická pomoc: Na prioritní osu 6 je z fondů EU vyčleněno 73,5 mil. €, tj. 4,0 % OP LZZ. Financování aktivit spojených s řízením programu, např. platy pracovníků zapojených do řízení OP VaVpI, výběr projektů, monitoring projektů a programu, zpracování studií a analýz, publicita programu, podpora schopnosti potenciálních příjemců čerpat finanční prostředky z programu apod.

- Překlenovací příspěvek

Podle portálu MPSV (MPSV, 2011), může úřad práce překlenovací příspěvek na základě dohody poskytnout osobě samostatně výdělečně činné (OSVČ), která přestala být uchazečem o zaměstnání a které úřad práce poskytl příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa. Společensky účelným pracovním místem je pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti (SVČ). Na společensky účelné pracovní místo může úřad práce poskytnout příspěvek, jehož výše je odvislá od průměrné míry nezaměstnanosti v daném okrese, ve kterém je pracovní místo vytvořeno.

Podle Zákona o zaměstnanosti (Zákon č. 347/2010Sb.) musí informace o příspěvku obsahovat insignie uchazeče i plátce, místo a předmět podnikání, předpokládané náklady, aj.

Podle MPSV (MPSV, 2011) překlenovací příspěvek se poskytuje nejdéle po dobu 5 měsíců. Měsíční výše příspěvku činí nejvýše 0,25 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla uzavřena dohoda o překlenovacím příspěvku, a v roce 2011 představuje částku 5 831 Kč, a úřad práce tudíž může v roce 2011 poskytnout překlenovací příspěvek maximálně do výše 29 155 Kč.

4.4. Speciální programy, které podporují vznik pracovních míst

Pro výčet následujících programů, jsem využil členění podle Bouškové (Boušková, 2005), která ve své diplomové práci popisuje stav od roku 1998, prakticky do současné doby.

- Investiční pobídky

Jak uvádí Boušková (Boušková, 2005), v roce 1998 vzniká v ČR tzv. „úřednická vláda,, v čele s bývalým guvernérem ČNB Tošovským. Z hlediska podpory investování jde o období mimořádně důležité, protože s funkčním obdobím této vlády je spojeno zahájení podpory investování formou *investičních pobídek*.

Investiční pobídky (IP) definuje OECD jako „specifické výhody nabízené vládou dané země za účelem získání zahraniční investice,,. Investiční pobídky se dělí na:

- fiskální (např. daňové úlevy),
- finanční (dotace)
- regulativní (např. specifické ekonomické či celní zóny).

Dále podle autorky ČR nabízí poměrně širokou škálu investičních pobídek a ve srovnání s okolními kandidátskými zeměmi si vede velice dobře. Vývoj přímých zahraničních investic realizovaných a plánovaných na území republiky ukazuje, že systém pobídek je pro investory značně atraktivní. Při poskytování investičních pobídek dochází k úzké spolupráci mezi úředními orgány státní správy i orgány územní samosprávy. Tento postup je praktický, dovoluje investorovi nabídnout rozličné druhy investičních pobídek a v závislosti na druhu své investice se investor může daleko lépe rozhodnout a zvolit si vhodný druh pobídek.

Investiční pobídky v gesci MPSV jsou poskytovány na základě *zákona č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách* a o změně některých zákonů, v platném znění, a to pouze v územních oblastech, kde průměrná míra nezaměstnanosti je nad průměrem této míry za Českou republiku. Podmínky poskytování a výše hmotné podpory vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace zaměstnanců je stanovena nařízením vlády č. 103/2002 Sb. Výše poskytované hmotné podpory je odstupňována podle míry nezaměstnanosti územní oblasti umístěné investice. Čím vyšší je dosahovaná míra nezaměstnanosti, tím vyšší

je poskytovaná hmotná podpora. Cílem této strategie je motivovat investory ke zřízení nových pracovních míst v regionech s nejvyšší mírou nezaměstnanosti.

- Program na rozvoj technologických center a strategických služeb

Podle Bouškové (Boušková, 2005) je cílem tohoto programu je podpora přílivu progresivních nevýrobních technologií do oblasti informatiky a strategických služeb v České republice prostřednictvím zavádění nových aktivit s vysokým podílem přidané hodnoty a tvorby kvalifikovaných pracovních míst. Poskytovatelem Rámcového programu pro podporu technologických center a center strategických služeb je Ministerstvo průmyslu a obchodu.

Druhy podporovaných služeb Ministerstvem průmyslu a obchodu:

- Centra zákaznické podpory - Call-centra, které zajišťující příchozí a odchozí hovory, centra technické podpory. Tato centra zajišťují obsluhu zákazníků prostřednictvím telefonu, faxu, e-mailu a internetu.
- Centra sdílených služeb - Centralizování podpůrných procesů v podniku ze všech poboček do jednoho centra (finance, účetnictví, lidské zdroje, marketing, informační technologie).
- Centra pro vývoj software - Vývoj nového software a jeho nového řešení, zejména pro zahraniční klienty.
- ICT expertní a řešitelská centra - Implementace informační technologie systémů v dceřinných firmách ve skupině, outsourcing řízení informačních systémů, outsourcing řízení telekomunikačních systémů.
- High-tech opravárenská centra - Centra na opravu kancelářských strojů a počítačů, elektrických strojů a přístrojů, radiových, televizních a spojovacích zařízení a přístrojů, zdravotnických, optických a časoměrných přístrojů a opravy letadel.
- Technologická centra týkající se high-tech výrobků a technologií – Technologickými centry se rozumí inovační aktivity společností, týkající se high-tech výrobků a technologií, které jsou úzce vázané na výrobu.

Za zmínku stojí, že Nám nejbližší technologický park se nachází v Brně a poskytuje vhodné prostředí pro malé a střední firmy, které se chtějí rozvíjet a stále inovovat své technologie.

- Program pro podporu tvorby nových pracovních míst v regionech nejvíce postižených nezaměstnaností

Další zlepšení v oblasti zaměstnanosti lze podle Bouškové (Boušková, 2005) očekávat v rámci realizace *Programu podpory tvorby nových pracovních míst v regionech nejvíce postižených nezaměstnaností* (nad 14%), schváleným vládou ČR od 1. června 2004.

Nový program vhodně doplňuje stávající systém investičních pobídek tím, že je zaměřen na podporu fondově méně náročných výroby, což zejména stanovením nižší hranice pro počáteční investici umožňuje podpořit v rámci systému malé a střední podnikatele, a to v podstatě na úrovni podpory velkých investorů hmotně podporovaných podle zákona o investičních pobídkách.

Program tvorby nových pracovních míst v regionech nejvíce postižených nezaměstnaností je společným programem připraveným ve spolupráci s ministerstvem práce a sociálních věcí (MPSV), ministerstvem průmyslu a obchodu (MPO) a Agenturou pro podporu podnikání a investic *CzechInvest*. *Cílem tohoto programu je podpora tvorby nových pracovních míst v regionech České republiky, které jsou nejvíce postiženy nezaměstnaností formou podpory projektů směřujících do zpracovatelského průmyslu případně některých druhů strategických služeb, prostřednictvím kterých dojde k zavedení nové činnosti nebo rozšíření činnosti stávající, s následným vytvořením nových pracovních míst.*

- Zkvalitňování výuky mládeže

V rámci zkvalitňování výuky mládeže se nadále zaměřuji na Opatření 3.1 - Zkvalitňování vzdělávání ve školách a školských zařízeních a rozvoj podpůrných systémů ve vzdělávání, v rámci Evropského sociálního fondu (dále jen ESF) v ČR. Podle stránek ESF (ESF, 2011), má opatření motivovat jedince k celoživotnímu učení a tím posílit jeho možnosti pracovního uplatnění. Zvolené aktivity jsou zaměřeny jak na pomoc jednotlivcům, tak na vytvoření podpůrných systémů ve vzdělávání, nezbytných k modernizaci vzdělávacích programů a celého systému vzdělávání.

Ke specifickým cílům Opatření 3.1., patří především podle ESF (ESF, 2011):

- Zlepšení podmínek pro vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami;
- Modernizace školních vzdělávacích programů orientovaných na rozvoj klíčových kompetencí;
- Rozvoj dalšího vzdělávání učitelů a ostatních pracovníků ve školství,
- Rozvoj dalšího vzdělávání na středních a vyšších odborných školách;
- Rozvoj a zdokonalení integrovaného diagnostického, informačního a poradenského systému v oblasti vzdělávání a volby povolání;
- Propojování počátečního a dalšího vzdělávání;
- Zřízení a podpora Centra pro zjišťování výsledků ve vzdělávání.

Cílové skupiny příjemců pomoci podle ESF (ESF,2011) *v případě aktivit zaměřených na podporu jednotlivců:*

- žáci ZŠ a studenti SŠ a VOŠ
- zdravotně znevýhodnění
- sociálně znevýhodnění
- migranti
- azylanti
- etnické minority (Romové, ...)
- děti a mládež pobývající v zařízeních pro výkon ústavní a ochranné výchovy
- zájemci o další studium na SŠ a VOŠ
- osoby předčasně opouštějící vzdělávací systém
- učitelé, ředitelé škol, odborní pracovníci ve školství, výchovní poradci

v případě aktivit zaměřených na podporu systémů a struktur:

- ZŠ, SŠ, VOŠ
- školská zařízení (zařízení pro výkon ústavní a ochranné výchovy, školní družiny, kluby)
- přímo řízené organizace MŠMT

- nestátní neziskové organizace
- organizace sociálních partnerů

Typy činností pro cílové skupiny podle ESF (ESF, 2011) v případě aktivit zaměřených na podporu jednotlivců:

- tvorba a realizace programů integrace znevýhodněných žáků do výuky v běžných třídách
- tvorba a realizace programů zkvalitňování vzdělávání v zařízeních pro výkon ústavní výchovy a ochranné výchovy
- organizování činností zaměřených na vzdělávací a výchovné potřeby v daném místě (programy multikulturní spolupráce, využití školy jako společenského centra, jazykové a další kurzy, nabídka vzdělávacích služeb pro dospělé),
- tvorba a realizace školních vzdělávacích programů, včetně diferenciací a individualizace vzdělávání
- tvorba a realizace programů dalšího vzdělávání učitelů a odborných pracovníků ve školství

v případě systémových aktivit :

- zvyšování kvality nabídky vzdělávacích příležitostí na SŠ a VOŠ (s důrazem na odbornou praxi)
- vytváření sítě škol s inovací pedagogické práce
- tvorba pilotních školních vzdělávacích programů na vybraných školách
- realizace informačního systému o uplatnění absolventů na trhu práce
- tvorba programů pro oblast kariérového poradenství na školách
- realizace přípravného a dalšího vzdělávání v oblasti kariérového poradenství
- vytváření národního systému certifikace získaných kvalifikací
- vytvoření komplexního systému monitorování a hodnocení, včetně zřízení a podpory Centra pro zjišťování výsledků ve vzdělávání

4.5. Podpora zaměstnávání znevýhodněných osob

Podle Hory (Hora, 2008) Část nezaměstnaných tvoří: „ ... tzv. tvrdé jádro nezaměstnanosti. I když jejich životní situace a problémy jsou zjevně individuální, nabízí se otázka, zda nějakým způsobem přímo nepodpořit zvláště zaměstnanost těchto osob. Základním požadavkem, který v této oblasti můžeme očekávat, je rovnost příležitostí (zejména při přijímání do zaměstnání, ale i v oblasti pracovního výcviku apod.). V některých případech je zřejmě jediným východiskem přizpůsobení pracovních míst bariérám zaměstnání marginalizované pracovní síly.“ V definovaných případech je zřejmé, že zaměstnání pracovníků je možné pouze za přesně stanovených podmínek (jedná se např. o zdravotně handicapované či některé matky s malými dětmi).

V tomto kontextu bývají jako možnosti pomoci podle Hory (Hora, 2008) zmiňovány *přímé* či *nepřímé dotace pro podniky zaměstnávající dlouhodobě nezaměstnané nebo jinak znevýhodněné pracovníky* či vyhrazení podílu vytvářených míst ve veřejném sektoru pro tyto pracovníky. Domníváme se, že i dočasná (ale nikoli příliš krátkodobá) místa na (částečně) chráněném trhu práce jsou pro nezaměstnané i pro společnost výhodnější než neaktivita a dlouhodobý život v chudobě nebo na hranici chudoby.

Stěžejním požadavkem i na těchto místech ale musí podle Hory (Hora, 2008) zůstat: „určitá základní kvalita práce. Legislativa těmto postupům vychází vstříc poskytováním příspěvku na zapracování nebo tvorbou společensky účelných pracovních míst. Specifickou kategorií, která potřebuje přímou podporu, jsou osoby pečující. Zde je přímá intervence ze strany státu (respektive municipalit) zřejmě jediným řešením.“ Některé analýzy ukazují, že rodiče by mohli přivítat celkové prodloužení nebo větší flexibilitu doby ve veřejných zařízeních pro děti v předškolním věku. Zároveň by bylo možné institucionálně podpořit také zaměstnávání na částečné úvazky, které je pro mnoho rodičů z jejich pohledu zřetelně jediným preferovaným východiskem.

Hora (Hora, 2008) dodává: „ ... naše analýza totiž ukazuje, že samotné přizpůsobení v oblasti veřejné péče nemůže situaci těchto rodičů řešit, protože podmínky na trhu práce jim adekvátní návrat na pracovní trh neumožňují. Ženy proto vnímají oboustranné výrazné náklady příležitosti, které jsou pro ně jen obtížně akceptovatelné (situace je tím obtížnější, čím jsou děti menší). Ukazuje se, že systém sociální politiky v České republice prošel v posledních letech výraznou úpravou (modernizací) a že se jedná v řadě případů o opatření, u nichž můžeme očekávat určitý pozitivní dopad na řešení problematiky

dlouhodobé nezaměstnanosti. Je nicméně zřejmé, že přes určité dílčí úspěchy zůstává řešení dané oblasti v polovině cesty (dlouhodobá nezaměstnanost zůstává palčivým problémem). Do budoucna je proto potřebné jednak provést další analýzy situace dílčích skupin na trhu práce, dále zajistit komplexní evaluaci současného řešení a případně zpracovat další návrhy opatření.“

4.6. Dílčí závěr

Rekvalifikace jako jeden z nejvíce používaných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti České republiky jsou hojně využívány z řad nezaměstnaných, kterým rekvalifikace zprostředkovává Úřad práce České republiky. Lze v rekvalifikacích spatřovat i jistá negativní hlediska, např. když jedinec vyhledává rekvalifikace právě kvůli tomu, aby dostal podporu v nezaměstnanosti (účastníci rekvalifikace ji dostávají). Z pozitivních hledisek rekvalifikační kurzy nutí jedince se stále učit novým věcem, udržovat sociální vazby, a tak předejít jejich sociálnímu vyloučení, ze kterého nemusí být již cesty zpět.

Z mnoha nástrojů, které poskytuje Česká republika, jako pomoc nezaměstnaným, byl v předešlé kapitole navíc zmíněn překlenovací příspěvek, který jako „novinka“ pomáhá k vytváření společensky účelných pracovních míst. V rámci Evropské unie je klíčovým nástrojem Evropský sociální fond, který právě zmiňovanou sociální problematiku cíleně sleduje a financuje nástroje na nápravu a např. vytváření nových míst.

Z programů, které slouží k podpoře pracovních míst, zde byly vybrány např. Program na rozvoj technologických center a strategických služeb, Program podpory tvorby technologických center – který výraznou měrou podporuje vznik a fungování malých a středních podniků. Dalším nástrojem zde byly zmíněny investiční pobídky, jako nástroj státu, který podporuje vznik pracovních míst. Otázka zkvalitňování výuky mládeže v této souvislosti potřebuje systémové změny, je třeba vytvářet zpětné vazby, které informují školy, zda-li jejich žáci naleznou uplatnění na střední škole, vysoké a později v zaměstnání.

V. Praktická část

Jak uvádí Lamser (Lamser, 1996), výzkum je poznávacím procesem, který vychází určitých poznatků směrem ke skutečnosti a znovu se vrací do systému poznatků, který nějakým způsobem doplňuje současné poznatky.

V této kapitole budu prezentovat výsledky provedeného kvantitativního výzkumu, realizovaného s využitím metody dotazníků a zaměřeného na důsledky nezaměstnanosti pro muže a ženy.

Provedený výzkum reprezentuje názory obou pohlaví, což nám zaručuje pohled na danou tematiku z obou stran.

5.1. Cíl výzkumu a metodika

Hlavním cílem výzkumu je zjistit, jaké důsledky s sebou přináší nezaměstnanost z mnoha hledisek, jakými jsou hodnotové žebříčky, pohled na sociální vztahy, strategií nezaměstnaných, rozdíly mezi vnímáním nezaměstnaností jednotlivými pohlavími.

Mezi další cíle patří verifikace, popř. vyvrácení následujících čtyř hypotéz:

- H 1. Nezaměstnanost významně ovlivňuje kvalitu života člověka.
- H2. Úsilí hledat si práci klesá v závislosti od délky nezaměstnanosti.
- H3. V prožívání nezaměstnanosti existují mezi ženami a muži rozdíly.
- H4. Nezaměstnanost způsobuje změnu hierarchie hodnot jedince ve srovnání s jinými skupinami lidí.

Metodikou je dotazníkové šetření, které podle Surynka (Surynek, 2006) zajišťuje „*hromadné údaje o sociálních jevech prostřednictvím informací ze subjektivního světa lidí.*“

Písemný dotazník jsem zvolil z několika důvodů:

- vyšší anonymita respondentů,
- snadná kvantitativní zpracovatelnost dat,
- předpoklad větší ochoty vyplnit (oproti jiným metodám),
- postihnutí většího počtu respondentů.

Na úvod dotazníku jsem zvolil krátký průvodní dopis, který respondenty seznámí s účelem, pro který dotazník zadávám, přesvědčil je o anonymitě a neexistenci špatných, nebo správných odpovědí.

Dotazník sestává z 5 podoblastí, kterými se zabývá. Jedná se o oblasti 4 výše zmiňovaných hypotéz a dále oblast identifikačních otázek. Dotazník zahrnuje 30 otázek, z nichž 12 je polootevřených, 17 uzavřených a 1 otevřená.

Ve své diplomové práci použiji vzorek 150 respondentů, tak aby mezi nimi byly osoby bez zaměstnání i se zaměstnáním pokud možno rovnoměrně zastoupeny z pohledu pohlaví, věku a vzdělání, které bych rád oslovil dotazníkem s jasně formulovanými otázkami. Smysluplnost dotazníku byla nejprve ověřena na několika respondentech z obou cílených skupin – nezaměstnaných i zaměstnaných, žen i mužů.

5.2. Fáze výzkumu

Podle Surynka (Surynek, 2006) se sociologický výzkum rozděluje do tří etap, kterými jsou: fáze přípravná, realizační a etapy zpracování a vyhodnocování výsledků.

- *Přípravná fáze:* sestávala ze seznámení s literaturou, která slouží k objasnění problematiky této diplomové práce. Dále jsem formuloval cíl výzkumu a definoval zkoumaný vzorek. Zkoumaným vzorkem se stali nezaměstnaní občané vybraných obcí v rámci okresu Vyškov. Konkrétně obyvatelé 3 měst a 8 obcí.
- *Realizační fáze:* dotazníkové šetření jsem provedl u vzorku 150 nezaměstnaných obyvatel. Konkrétně rozloženi v jednotlivých městech (Vyškov, Bučovice, Slavkov u Brna) a obcích (Kozlany, Staré Hvězdlice, Nové Hvězdlice, Kučerov, Bohdalice, Nesovice, Nevojice a Bohaté Málkovice).

Dotazníky jsem osobně zadával v průběhu letošního února v daných místech. Dotazníkového šetření se účastnilo celkem 73 mužů a 77 žen, konkrétně z Vyškova 12 mužů a 10 žen, z Bučovic 10 mužů a 7 žen, ze Slavkova u Brna 12 mužů a 16 žen, z Kozlan 8 mužů a 6 žen, ze Starých Hvězdlic 1 muž a 4 ženy, z Nových Hvězdlic 4 muži a 4 ženy, z Kučerova 4 muži a 8 žen, z Bohdalic 7 mužů a 4 ženy,

z Nesovic 5 mužů a 9 žen, z Nevojic 4 muži a 2 ženy, z Bohatých Málkovic 6 mužů a 7 ženy.

- Vyhodnocování výsledků: během této etapy jsem data roztřídil, vytvořil kategorie a sledoval jejich četnosti. K vyhodnocování jsem používal MS Excel a MS Word. Z vyhodnocených otázek jsem se snažil potvrdit, anebo vyvrátit dané hypotézy.

5.2. Analýza dat

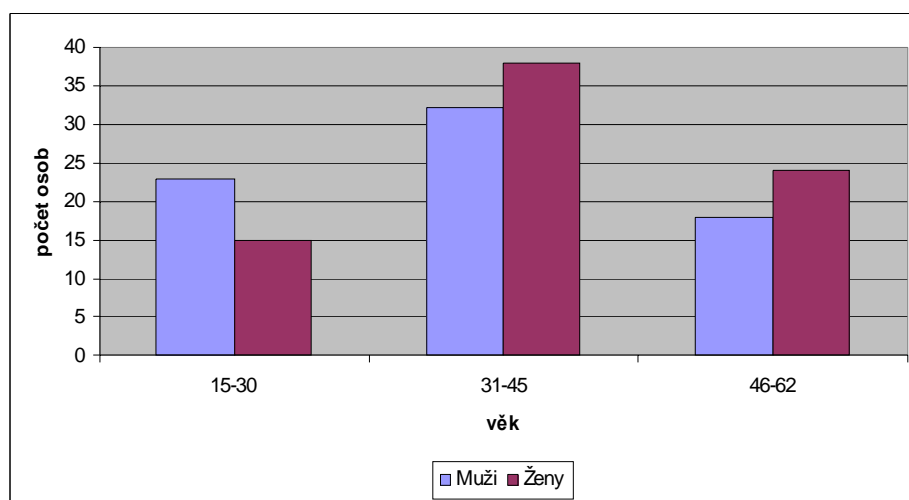
5.2.1. Charakteristika zkoumaného souboru

Otázka č. 16 – Pohlaví respondentů.

Z vyhodnocených dotazníků vyplynulo, že ze 150 respondentů bylo 73 mužů a 77 žen.

Otázka č. 17 - Věk respondenta.

Vzorek je zastoupen respondenty nejpočetněji ve věkové kategorii mezi 31 a 45 let, kdy se v tomto intervalu nachází celkem 70 osob, z toho 32 mužů a 38 žen. V rozpětí mezi 46 až 62 let se pohybuje 42 dotazovaných, z toho 18 mužů a 24 žen. První interval byl početně zastoupen nejméně, a to sice 38 respondenty – 23 muži a 15 ženami.



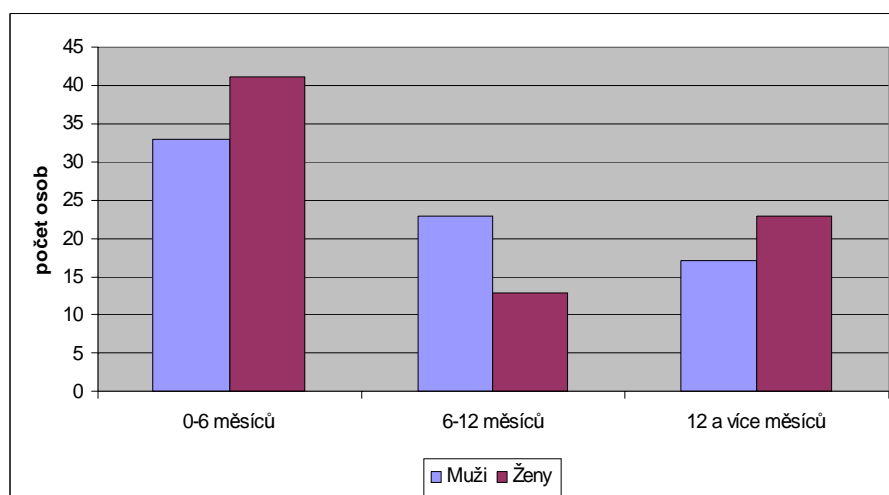
Graf č. 2 – Věkové rozložení respondentů
(zdroj: vlastní zpracování)

Otázka č. 18 – Stav zaměstnání.

Výzkum byl prováděn ve vzorku nezaměstnaných osob, a tudíž všech 150 dotazovaných osob uvedlo, že v současné době nemá zaměstnání.

Otázka č. 19 – Případná délka nezaměstnanosti.

Nezaměstnaností v délce trvání 0 až 6 měsíců je postiženo 74 osob, z čehož 33 mužů a 41 žen. V rozpětí od 6 do 12 měsíců se pohybuje 36 respondentů, kteří jsou tvořeni 23 muži a 13 ženami. Dlouhodobá nezaměstnanost jako fenomén postihuje 40 osob, při čemž 17 mužů a 23 žen. Ženy jsou z celkového pohledu na danou situaci nejvíce ohrožené v kategorii „krátké“ zaměstnanosti (0 – 6 měsíců) a dlouhodobé (12 a více měsíců). Oproti tomu muži jsou nejvíce postiženi nezaměstnaností v délce trvání 6 – 12 měsíců. Daná situace je zachycena grafem č. 3.

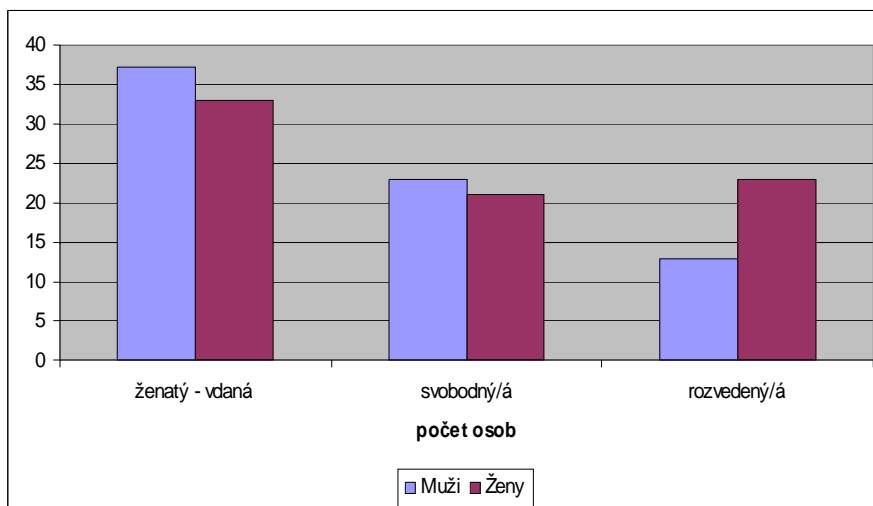


Graf č. 3 – Délka nezaměstnanosti u vybraných respondentů

(Zdroj: vlastní zpracování)

Otázka č. 20 – Rodinný stav.

Celkem 70 osob uvedlo v dotazníku, že jsou ženatí / vdaní (z toho 37 mužů a 33 žen). Svobodní občané byli ve výzkumu zastoupeni 44 osobami (23 mužů a 21 žen) a možnost rozvedení/á se zabývalo 36 osob (13 mužů a 23 žen). Ve zkoumaném lze vyvodit, že je více rozvedených žen, oproti mužům. Názorně je situace zachycena níže na grafu č.4.

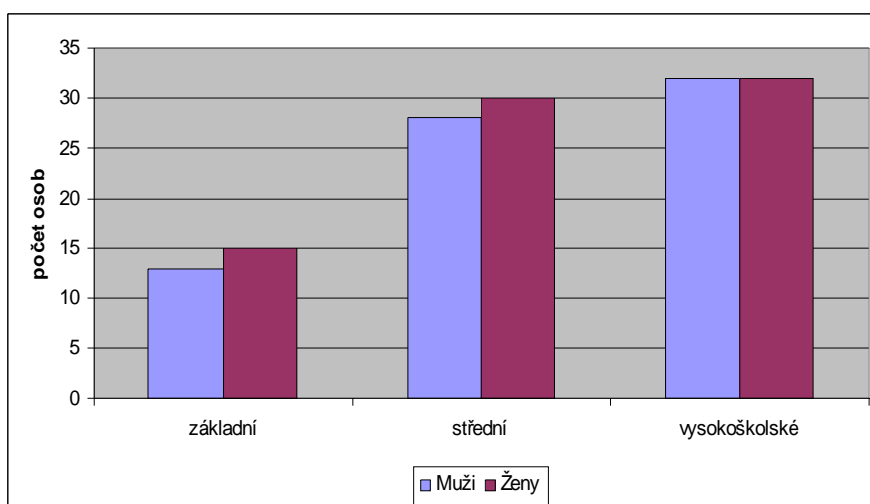


Graf č.4 – Rodinný stav dotazovaných osob

(Zdroj: vlastní zpracování)

Otázka č. 21 – Vzdělání.

Pouze základním vzděláním disponuje 28 respondentů, kteří jsou tvořeni 13 muži a 15 ženami. Celkem 58 dotazovaných osob uvedlo možnost středoškolského vzdělání (28 mužů a 30 žen). Vysokoškolsky vzdělané osoby jsou ve výzkumném souboru zastoupeny 64 respondenty (32 muži a 32 žen). Lze vyvodit, že drobné rozdílnosti ve vzdělání v sobě skýtá pouze středoškolské a základné vzdělání, kdy obě dané možnosti mluví v mírný prospěch žen, oproti mužům. Vysokoškolsky vzdělané osoby jsou již zastoupeny v daném vzorku rovnoměrně. Daná situace je vyobrazena na grafu č.5.

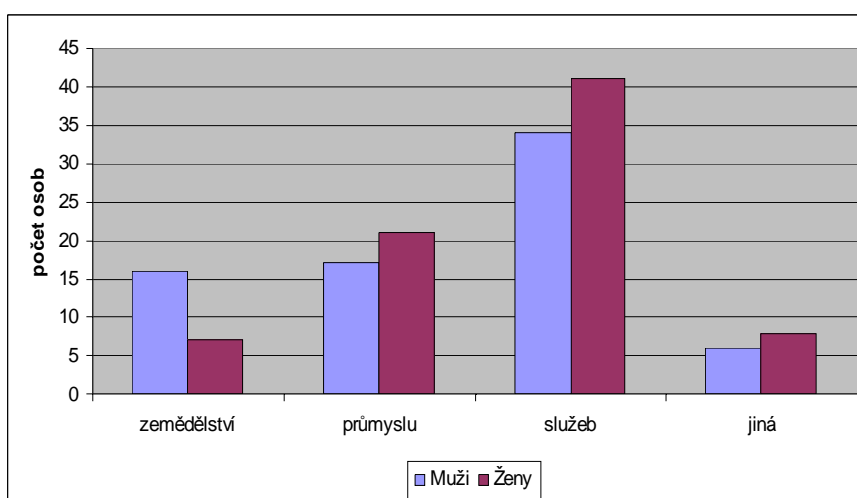


Graf č. 5 – Vzdělání respondentů

(Zdroj: vlastní zpracování)

Otázka č. 22 – Kvalifikace v oblasti.

Nejvíce osob je kvalifikováno v sektoru služeb, a to sice celkem 75 osob, z čehož 34 mužů a 41 žen. Služby jsou následovány oblastí průmyslu, která postihuje 38 dotazovaných osob, při čemž 17 mužů a 21 žen. Sektor zemědělství na pomyslné třetí příčce je zastoupen 24 respondenty – 16 muži a 8 ženami. Nejméně frekventovanou odpověď – jiná – uvedlo 14 osob, z čehož 6 mužů a 8 žen. V daném vzorku převažuje celorepublikový trend, při kterém se nejvíce osob věnuje na sektor služeb. Drobné disparity mezi muži a ženami jsou ve všech podkategoriích, nejvyšších rozdílů je dosaženo v sektoru zemědělství, ve kterém pracuje podstatně více mužů než žen. Situaci postihuje graf č.6.

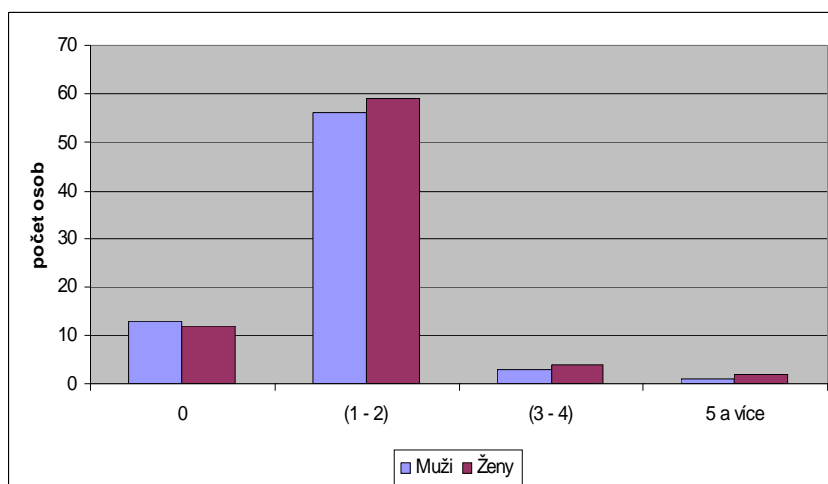


Graf č. 6 – Oblast kvalifikace

(Zdroj: vlastní zpracování)

Otázka č. 23 – Počet dětí.

Nejvíce dětí, a to v intervalu 1 – 2 děti, uvádí 115 respondentů, kteří jsou zastoupeni 56 muži a 59 ženami. Žádné dítě uvedlo 25 dotazovaných osob – 13 mužů a 12 žen. Kategorie 3 až 4 děti je zastoupena 7 osobami – 3 muži a 4 ženami. Nejméně volenou odpověď – 5 a více dětí – uvedly pouhé 3 osoby (1 muž a 2 ženy). Z výsledků je patrné, že daný vzorek lze klasifikovat jako vzorek s průměrným počtem dětí v intervale mezi 1 a 2 dětmi. Počet dětí je zachycen na grafu č. 7.

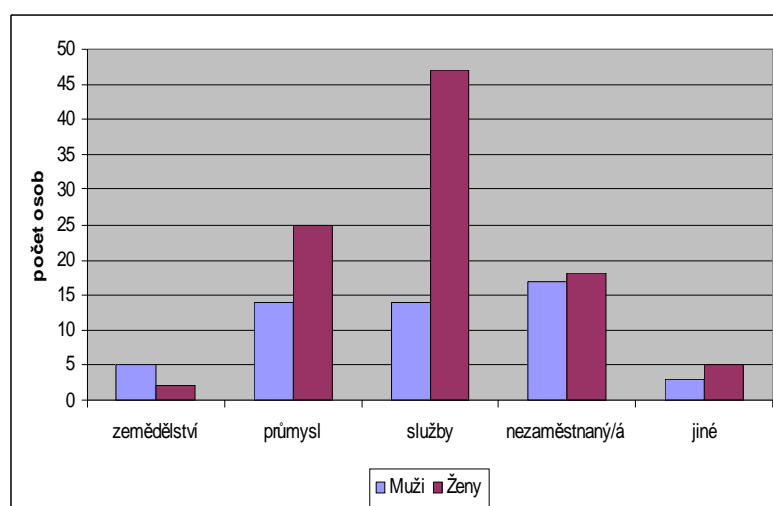


Graf č. 7 – Počet dětí

(Zdroj: vlastní zpracování)

Otázka č. 24 – Zaměstnání partnera – partnerky

Zaměstnání partnerů / partnerek je nejčastěji uváděno v sektoru služeb, kde pracuje 61 osob, z toho 14 mužů a 37 žen. Dalším významným sektorem je oblast průmyslu ve které je zaměstnáno 39 partnerů/ek – 14 mužů a 25 žen. 35 osob uvedlo, že mají partnera/ku bez stálého zaměstnání – 17 mužů a 18 žen. Nejméně osob pracuje v oblasti zemědělství, a to celkem 7 osob, z čehož je 5 mužů a 2 ženy. Pouhých 8 osob uvedlo, že mají partnera/ku, který/á pracuje v jiné oblasti – 3 muži a 5 žen. Pro názornost je zde uveden graf č. 8.

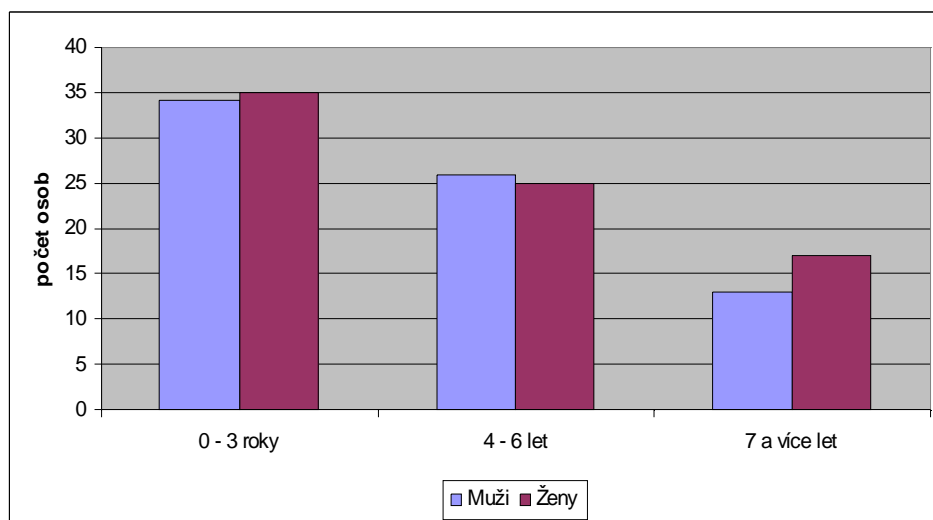


Graf č. 8 – Zaměstnání partnera/ky

(Zdroj: vlastní zpracování)

Otázka č. 25 – Délka praxe před případnou ztrátou zaměstnání.

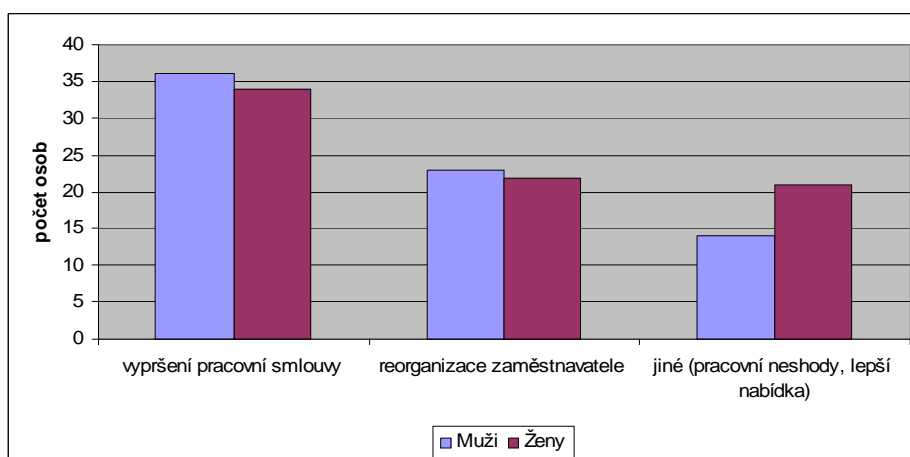
Z hlediska délky praxe převažuje ve zkoumaném vzorku kategorie osob, která uváděla délku praxe před ztrátou zaměstnání v délce trvání 0 – 3 roky, z toho 34 mužů a 35 žen, tj. celkem 69 osob. O něco méně respondentů – 51, a to 26 mužů a 25 žen, uvedlo délku trvání praxe v rozpětí od 4 do 6 let. Nejdelší trvání praxe – 7 a více let, uvedlo 30 osob, z toho 13 mužů a 17 žen. Jak lze odvodit z výsledků, tak nejvíce ohroženi ztrátou zaměstnání jsou osoby s kratší dobou praxe, oproti osobám s delší délkou praxe před ztrátou zaměstnání. Situace je názorněji zachycena na grafu č. 9.



Graf č. 9 – Délka praxe před ztrátou zaměstnání
(Zdroj: vlastní zpracování)

Otázka č. 26 – Důvod případné ztráty zaměstnání.

Nejčastějším důvodem, který respondenti vybírali jako důvod své ztráty zaměstnání, je vypršení pracovní smlouvy. Danou možnost zvolilo celkem 70 osob, z toho 36 mužů a 34 žen. Jak je patrné i z předchozí otázky, projevil se zde trend, kdy lidé s kratší délkou praxe snáze přichází o práci, jedním z důvodů může být zde zmíněno neprodloužení pracovní smlouvy. Z důvodu reorganizace zaměstnavatele ztratilo práci 45 lidí, z čehož 23 mužů a 22 žen. Z hlediska možnosti vlastní odpovědi, vypisovali respondenti nejčastěji pracovní neshody, či lepší pracovní nabídky. Takto odpovědělo 35 dotazovaných – 14 mužů a 21 žen. Pro lepší ilustraci je situace vyobrazena na grafu č. 10.



Graf č. 10 – Důvod případné ztráty zaměstnání

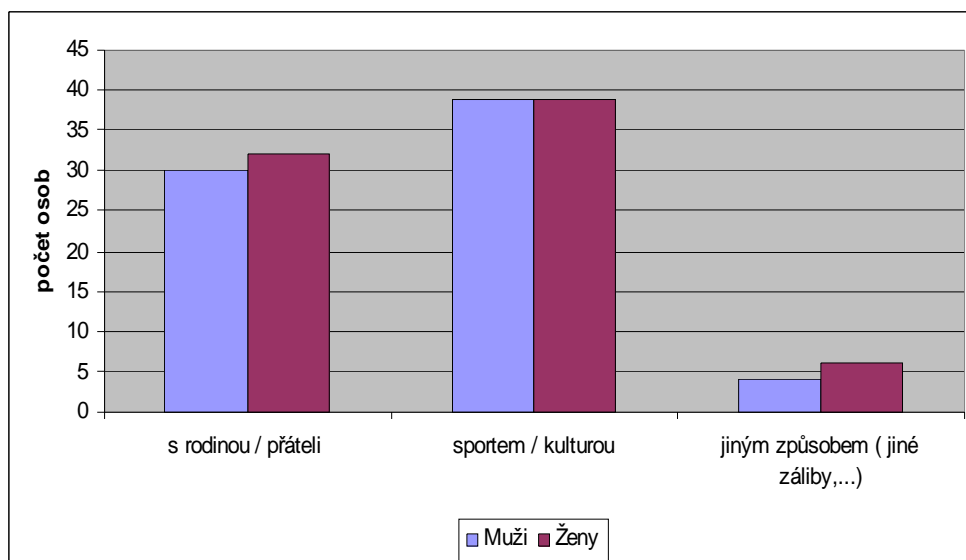
(Zdroj: vlastní zpracování)

Otázka č. 27 – Hledáte v současné době zaměstnání?

Převážná většina respondentů uvedla, že v současné době hledá zaměstnání. Jednalo se o 129 dotazovaných, z čehož je 59 mužů a 70 žen. Možností, že si v současné době respondenti práci nehledají se zabývalo 21 dotazovaných osob, z čehož 14 mužů a 7 žen. Lze vypořádat, že se vzorek nezaměstnaných osob snaží hledat zaměstnání, z čehož lze odvodit, že se necítí spokojeni se situací v nezaměstnání a rádi by se navrátili do pracovního procesu.

Otázka č. 28 – Jak nejčastěji trávíte volný čas?

Nejvíce volného času tráví respondenti podle svých odpovědí sportem a kulturním životem. Danou odpověď zvolilo celkem 78 dotazovaných osob, z čehož 39 mužů i 39 žen. S rodinou, nebo přáteli tráví volný čas 62 respondentů, kteří se člení na 30 mužů a 32 žen. Jiný způsob trávení volného času (jiné záliby, ...) uvedlo 10 dotazovaných osob, přičemž 4 muži a 6 žen. Lze vyvodit, že zkoumaný vzorek tráví svůj volný čas převážně aktivně, a to hlavně sportem a kulturou, anebo s blízkými a přáteli. Situace je znázorněna na grafu č. 11.

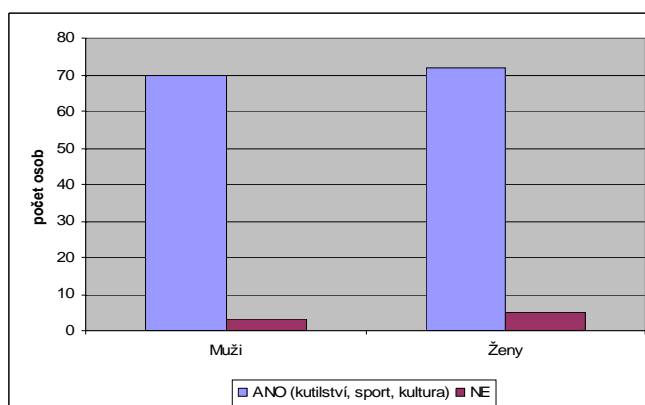


Graf č. 11 – Jak nejčastěji trávíte volný čas?

(Zdroj: vlastní zpracování)

Otázka č. 29 – Máte nějaké koníčky?

Jak u mužů, tak i u žen v daném zkoumaném vzorku převažují osoby, které mají nějaké své koníčky. Celkem ze 150 osob zahrnutých do výzkumu si zvolilo možnost ANO – mám nějaký koníček celých 142 osob – 70 mužů a 72 žen. Možnost NE – byla zmíněna pouze 8 dotazovanými, při čemž se jednalo o 3 muže a 5 žen. Situace v dané oblasti je zachycena na grafu č. 12.



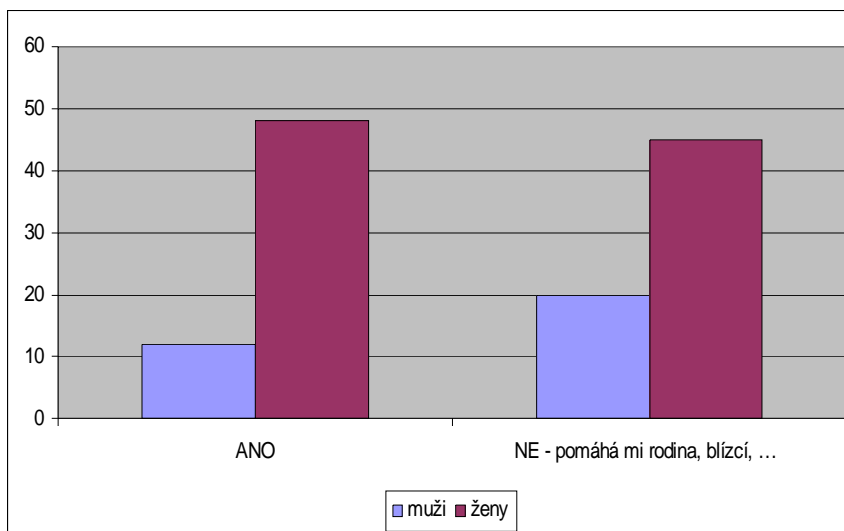
Graf č. 12 – Máte nějaké koníčky?

(Zdroj: vlastní zpracování)

Otázka č. 30 – Pečujete o děti sám – sama?

Pouze 32 dotazovaných osob – 12 mužů a 20 žen, uvedlo že se o děti stará převážně samostatně. Je zjevné, že ve vzorku převažují ženy, které se starají o děti sami, oproti mužům. Na péči o dítě není samo celkem 93 dotazovaných osob – 48 mužů a 45 žen. Daný

součet nedává celkový počet 150 respondentů, neboť 25 osob uvedlo u otázky č. 23, že nemá žádné dítě. Situace je znázorněna na grafu č. 13.



Graf č. 13 – Pečujete o děti sám – sama?

(Zdroj: vlastní zpracování)

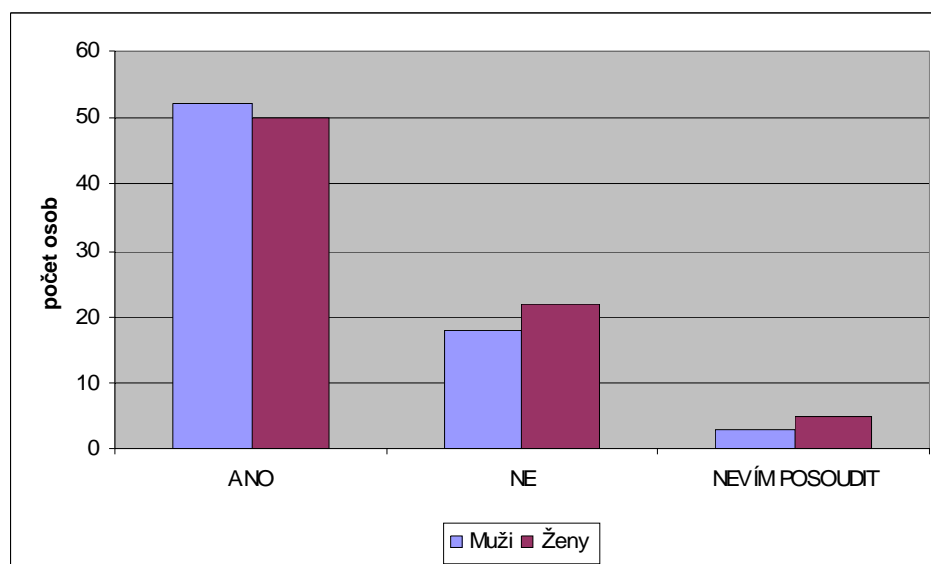
Charakter zkoumaného vzorku lze vystihnout několika parametry:

- jedná se o vzorek, ve kterém početně mírně převažují ženy,
- věkové složení je nejčetnější v rozpětí 31 – 45 let,
- jedná se o nezaměstnané respondenty,
- nezaměstnaní nejčastěji krátkodobě (0 – 6 měsíců),
- převaha ženatých či vdaných,
- nejvíce respondentů dosáhlo vysokoškolského a středoškolského vzdělání,
- kvalifikace je nejčetnější v sektoru služeb,
- nejčastější počet dětí je 1 – 2,
- partneři – partnerky nejčastěji zaměstnání v sektoru průmyslu,
- délka praxe převážně 0 – 3 roky,
- nejčastějším důvodem ztráty zaměstnání bylo vypršení pracovní smlouvy,
- sportem a kulturou tráví respondenti nejvíce volného času,
- většina dotazovaných má nějakého koníčka (kutilství, práce na zahradě, apod.),
- převážná část respondentů uvádí, že na své děti nejsou sami.

5.2.2. H1 - Nezaměstnanost významně ovlivňuje kvalitu života člověka

Otázka č. 1 - Myslíte si, že nezaměstnanost výrazně ovlivňuje kvalitu života nezaměstnaného?

Celkem 102 osob – 52 mužů a 50 žen – se domnívá, že nezaměstnanost výrazným způsobem ovlivňuje kvalitu života. Je tedy zjevná tendence, kdy si většina vzorku myslí, že je jistou měrou kvalita života právě nezaměstnaností ovlivněna. Možnost, která tvrdí, že nezaměstnanosti neovlivňuje kvalitu života zvolilo celkem 40 dotazovaných osob – 18 mužů a 22 žen. Otázku nedokázalo posoudit 8 respondentů – 3 muži a 5 žen. Situace, která potvrzuje dané údaje je znázorněna na grafu č. 14.



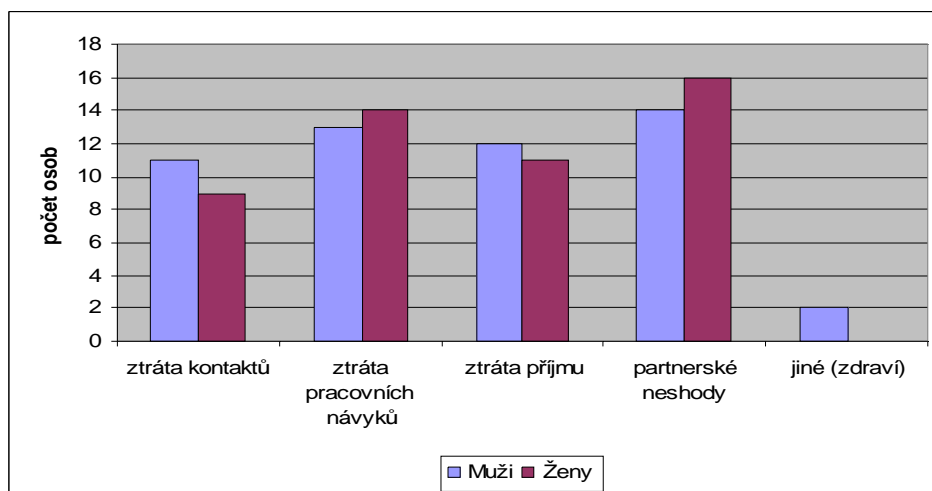
Graf č. 14 – Zastoupení mužů a žen v odpovědích na otázku č. 1

(Zdroj: vlastní zpracování)

Otázka č. 2 - Pokud ANO, jakým způsobem může zmíněna nezaměstnanost ovlivnit změnu kvality života?

Nejčastěji uváděnou oblastí, kterou může nezaměstnanost silně ovlivnit je podle respondentů oblast partnerských neshod, kterou zvolilo celkem 30 osob, z toho 14 mužů a 16 žen. Druhou nejfrekventovanější oblastí, kterou nezaměstnanost silně ovlivní je oblast ztráty pracovních návyků, kterou vybralo 27 osob – 13 mužů a 14 žen. Na další příčce se umístila ztráta příjmu, kterou zvolilo 23 respondentů – 12 mužů a 11 žen. Ztrátu kontaktů vybralo pouze 20 dotazovaných osob – 11 mužů a 9 žen. Možností jiné se zabývaly pouze 2 ženy. Lze vysledovat, že pro nezaměstnané je důležitá „domácí pohoda“

a ta je právě ovlivněna nejčastěji uváděnou odpovědí – partnerskými neshodami, kterých se obávají spíše více ženy, oproti mužům. Situace, která je popsána výše je znázorněna na grafu č. 15.

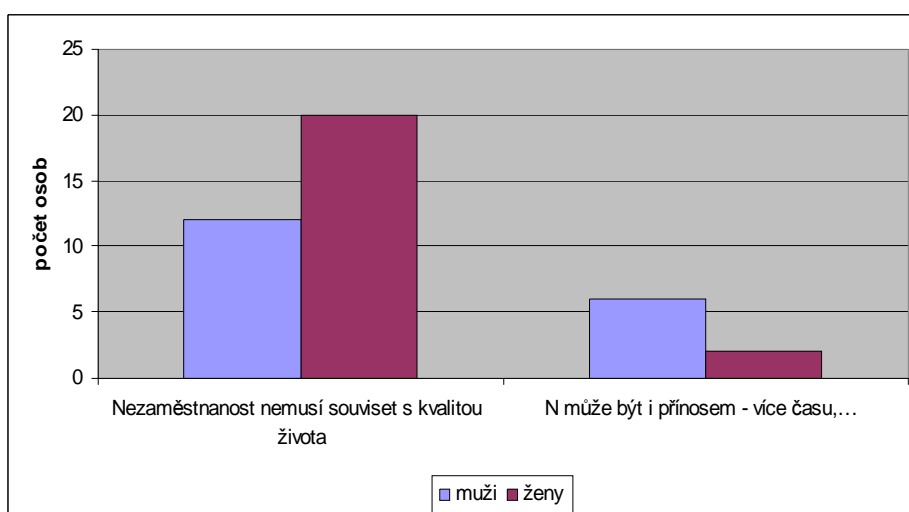


Graf č. 15 – Jakým způsobem nezaměstnanost ovlivní kvalitu života

(Zdroj: vlastní zpracování)

Otázka č. 3 - Pokud NE, tak proč si to myslíte?

Z celkového počtu 40 respondentů, kteří odpověděli na otázku č. 1 záporně jich 32 zvolilo odpověď u otázky č. 3, že nezaměstnanost nemusí souviset s kvalitou života. Konkrétně takto odpovídalo 12 mužů a 20 žen. Možností, že nezaměstnanost může být i přínosem ze zaobíralo 8 dotazovaných – 6 mužů a 2 ženy. Je zjevné, že ženy si nespojují s kvalitou života pouze nezaměstnanost. Situace znázorněna na grafu č. 16.

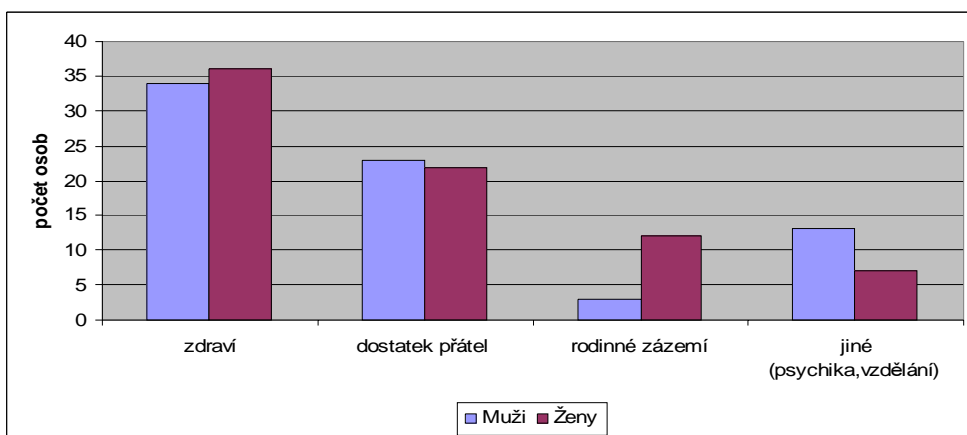


Graf č. 16 – Pokud ne, tak proč si to myslíte?

(Zdroj: vlastní zpracování)

Otázka č. 4 - Které jiné faktory (mimo zmíněné nezaměstnanosti) mohou podle Vás ovlivnit kvalitu života?

Mezi faktory (mimo nezaměstnanosti) uváděli respondenti nejčastěji faktor zdraví – celkem jej vybralo 70 dotazovaných – 34 mužů a 36 žen. Druhá nejčastější odpověď – dostatek přátel – byla zvolena 45 respondenty – 23 muži a 22 ženami. Možnost rodinného zázemí byla zvolena 15 osobami – 3 muži a 12 ženami. Možnost jiné – byla zvolena 20 dotazovanými – 13 muži a 7 ženami. Jak již bylo zmíněno v předchozí otázce, tak ženy vnímají více faktorů – mimo nezaměstnanosti, které mohou ovlivnit kvalitu života. Nejčastěji se jedná o oblast zdraví a rodinného zázemí. Situace je znázorněna grafem č. 17.

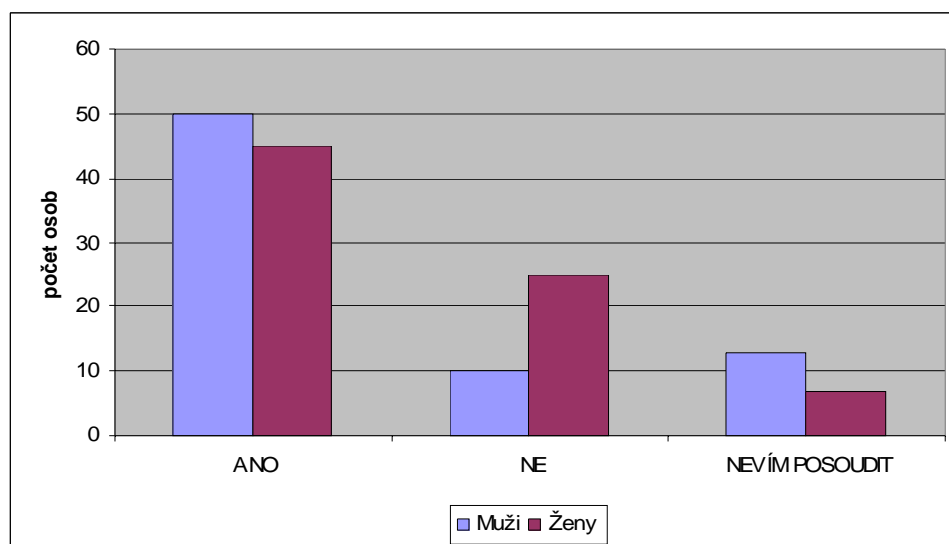


Graf č. 17 – Jiné faktory ovlivňující kvalitu života

(Zdroj: vlastní zpracování)

Otázka č. 5 - Jste spokojen se svojí životní úrovní?

Se svojí životní situací se jeví spokojeno 95 respondentů, z čehož je 50 mužů a 45 žen. Nespokojenost vyjádřilo ve výzkumu celkem 35 dotazovaných osob – 10 mužů a 25 žen. Otázkou nedokázalo posoudit 20 respondentů, kteří byli tvořeni 13 muži a 7 ženami. Z odpovědí vyplývá, že ženy se jeví více nespokojené se svojí životní úrovní, než muži. Muži zde převládají v kladných odpovědích a jsou tedy podle výsledků více spokojeni oproti ženám, byť jen mírně. Výše popsaná situace je zachycena grafem č. 18.

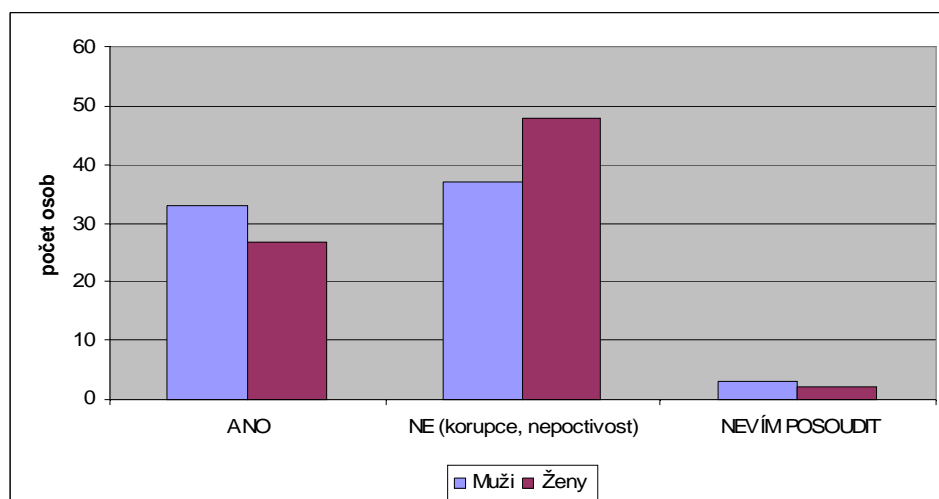


Graf č. 18 – Jste spokojen se svoji životní úrovní?

(Zdroj: vlastní zpracování)

Otázka č. 6 - Jste spokojen se životem ve společnosti, ve které žijeme?

S životem ve společnosti je spokojeno celkem 60 respondentů, kteří jsou tvořeni 33 muži a 27 ženami. Nespokojených respondentů je podstatně více, a to sice 85 dotazovaných, z čehož 37 mužů a 48 žen. Celkem 5 dotazovaných si s danou otázkou nevědělo rady – 3 muži a 2 ženy. Z výsledků lze odvodit, že opět ženy převažují v nespokojenosti, tak jako tomu bylo u předcházející otázky. Naopak muži mírně převažují ve vzorku spokojených respondentů. Výsledky uvádí graf č. 19.



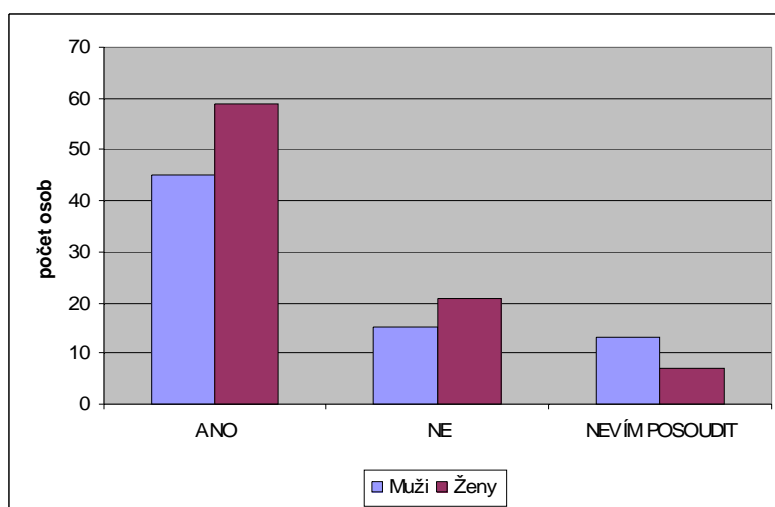
Graf č. 19 – Spokojenost se životem ve společnosti

(Zdroj: vlastní zpracování)

5.2.3. H2 - Úsilí hledat si práci klesá v závislosti od délky nezaměstnanosti

Otázka č. 7 - Hraje podle Vás nějakou roli délka v nezaměstnanosti při procesu hledání práce?

Délka nezaměstnanosti hraje podle 94 respondentů – 45 mužů a 59 žen – výraznou roli při procesu hledání práce. Mírně převažují ženy, které jsou více přesvědčeny o vlivu délky nezaměstnanosti na znovu začlenění se do pracovního procesu. Žádnou roli nehraje délka nezaměstnanosti podle 36 dotazovaných, při čemž se jedná o 15 mužů a 21 žen. S otázkou si nevědělo rady 20 dotazovaných – 13 mužů a 7 žen. Jako zajímavost lze zmínit, že i v záporných odpovědích mírně převažují ženy. Situace je znázorněna grafem č. 20.

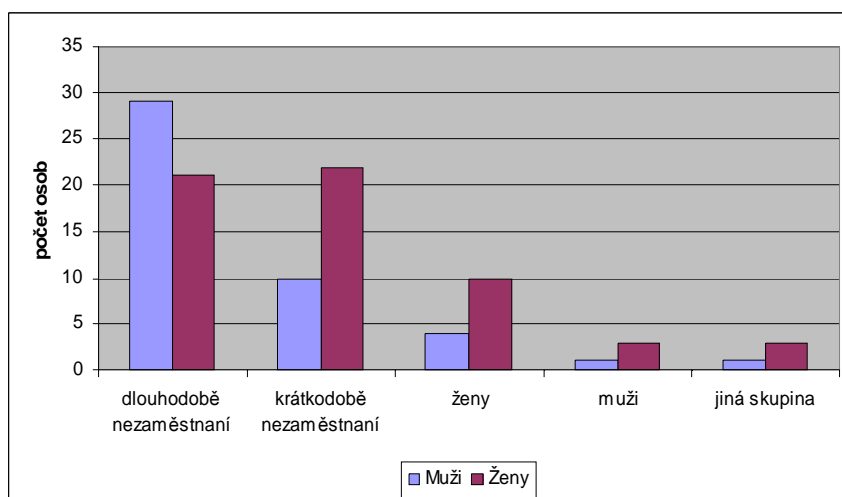


Graf č. 20 – Hraje délka nezaměstnanosti roli při procesu hledání práce?

(Zdroj: vlastní zpracování)

Otázka č. 8 - Pokud ANO, tak která skupina má podle Vás obtížnější nalézt práci?

Nejobtížnější postavení z hlediska nalezení práce má podle respondentů skupina dlouhodobě nezaměstnaných. Tato kategorie byla vybrána 50 respondenty, kteří byli zastoupeni v poměru 29 mužů a 21 žen. Druhá kategorie z hlediska obtížnosti je podle odpovědí kategorie krátkodobě nezaměstnaných osob, pro ni odpovědělo celkem 32 osob, z čehož bylo 10 mužů a 22 žen. Jako další kategorie, která má těžší podmínky k nalezení práce, byla zvolena kategorie žen, jež byla určena celkem 14 respondenty – 4 muži a 10 ženami. Kategorie mužů byla vybrána 4 osobami – 1 mužem a 3 ženami, stejně jako kategorie – jiné – jež byla zvolena taktéž 4 osobami – 1 mužem a 3 ženami. Z odpovědí se projevilo, že ženy se za skupinu, která má obtížnější si nalézt práci.

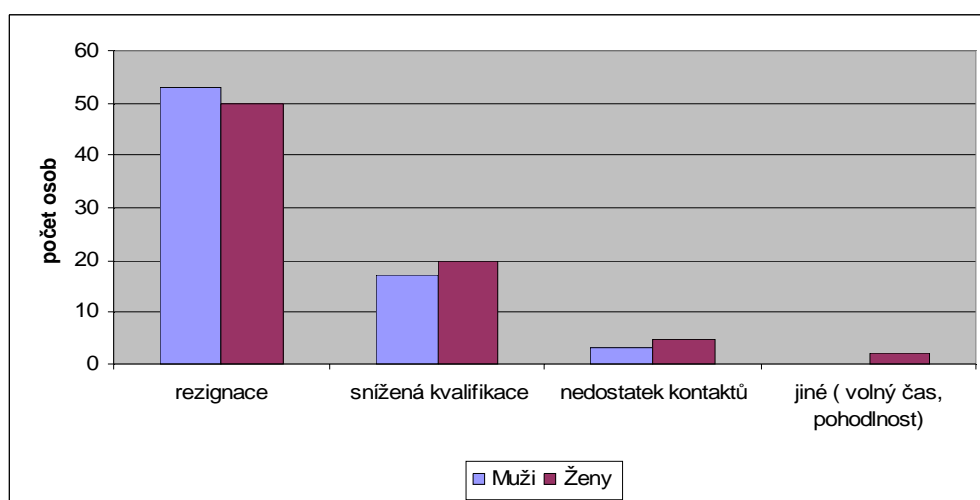


Graf č. 21 – Která skupina má obtížnější nalézt práci?

(Zdroj: vlastní zpracování)

Otázka č. 9 - Co může podle Vás vést k tomu, že časem úsilí lidí nalézt si zaměstnání klesá?

Nejčastějším důvodem, kterým úsilí lidí nalézt zaměstnání klesá, je podle odpovědí rezignace, kterou zvolilo 103 osob – 53 mužů a 50 žen. Dalším faktorem může být podle odpovědí snížená kvalifikace – 37 osob, z čehož 17 mužů a 20 žen. Již méně početně zastoupené možnosti, jednou z nich je nedostatek kontaktů – 8 osob, z toho 3 muži a 5 žen, v neposlední řadě také možnost – jiné – kterou zvolily pouze 2 ženy. Z grafu č. 22 je patrné, že zastoupení odpovědí dle pohlaví je s mírnými odlišnostmi téměř totožné.



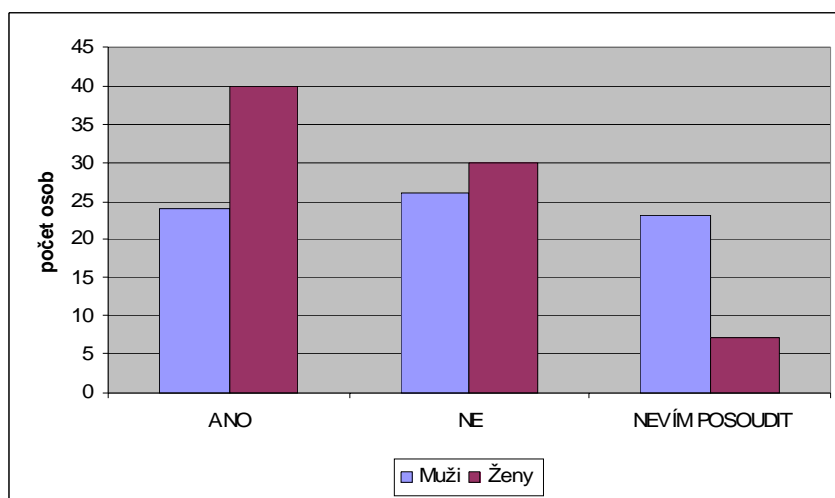
Graf č. 22 – Proč časem klesá úsilí lidí nalézt si zaměstnání?

(Zdroj: vlastní zpracování)

5.2.4. H3 - V prožívání nezaměstnanosti existují mezi ženami a muži rozdíly.

Otázka č. 10 - Myslíte si, že ženy a muži prožívají ztrátu zaměstnání podobně?

Větší polovina respondentů, a to konkrétně celkem 64 osob – 24 mužů a 40 žen, se domnívám, že ženy a muži prožívají ztrátu zaměstnání podobně. Nesouhlas s tímto tvrzením vyjádřilo 56 dotazovaných osob, z nichž bylo 26 mužů a 30 žen. S danou otázkou si nevědělo rady 30 respondentů, kteří byli tvořeni 23 muži a 7 ženami. Je zřejmé, že ženy se více domnívají, že muži a ženy prožívají ztrátu zaměstnání obdobně. Výrazná převaha mužů se vyskytla u možnosti jiné. Situace je vyobrazena na grafu č. 23.

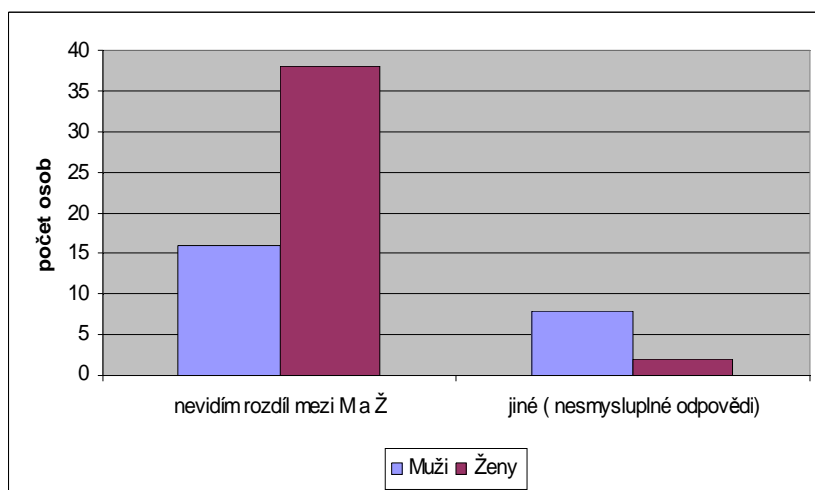


Graf č. 23 – Stejně prožívání ztráty zaměstnání mezi pohlavími?

(Zdroj: vlastní zpracování)

Otázka č. 11 - Pokud ANO, tak z jakého úsudku vycházíte?

Většina respondentů, která odpověděla v předchozí otázce kladně je přesvědčena, že ženy a muži prožívají ztrátu zaměstnání podobně, protože nespatořovaly rozdílnosti mezi pohlavími. Konkrétně takto odpovědělo celkem 54 dotazovaných osob, z čehož bylo 16 mužů a 38 žen. Možností – jiné – se zabývalo 10 respondentů – 8 mužů a 2 ženy, a převážně se jednalo o odpovědi, které nekorespondovaly s daným tématem. Daný jev je zachycen na grafu č. 24.

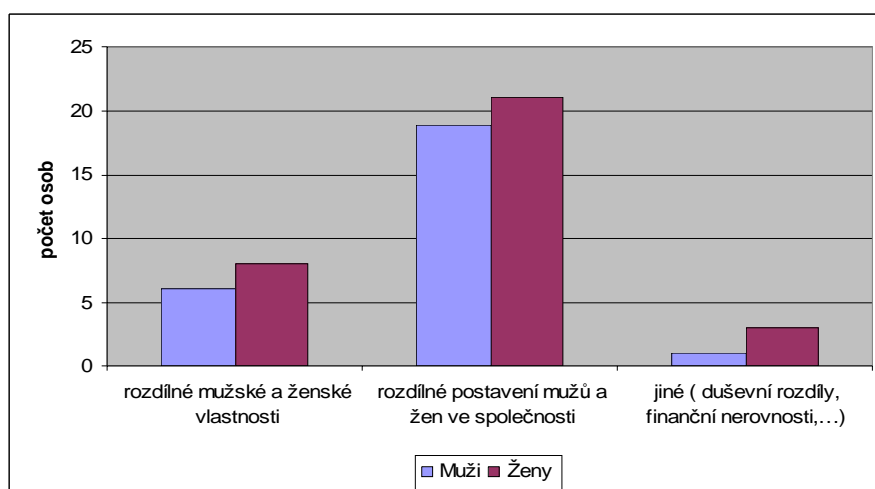


Graf č. 24 – Otázka č. 11

(Zdroj: vlastní zpracování)

Otázka č. 12 - Pokud NE, tak jaké odlišnosti k tomu mohou podle Vás vést?

Mezi nejčastější odlišnosti, které vedou k rozdílnostem mezi vnímáním nezaměstnanosti ženami a muži, patří podle respondentů především rozdílné postavení mužů a žen ve společnosti, kdy danou odpověď zvolilo 40 osob, z čehož bylo 19 mužů a 21 žen. Rozdílné mužské a ženské vlastnosti zvolilo 14 dotazovaných – 6 mužů a 8 žen. Možností jiné se nechalo okouzlit pouze 4 respondenti – 1 muž a 3 ženy. Jak je patrné z grafu č. 25, tak ženy vidí ve všech odpovědích více rozdílností, než muži. Lze tedy usuzovat, že ženy se cítí do dané tématiky více ponořeny, oproti mužům.

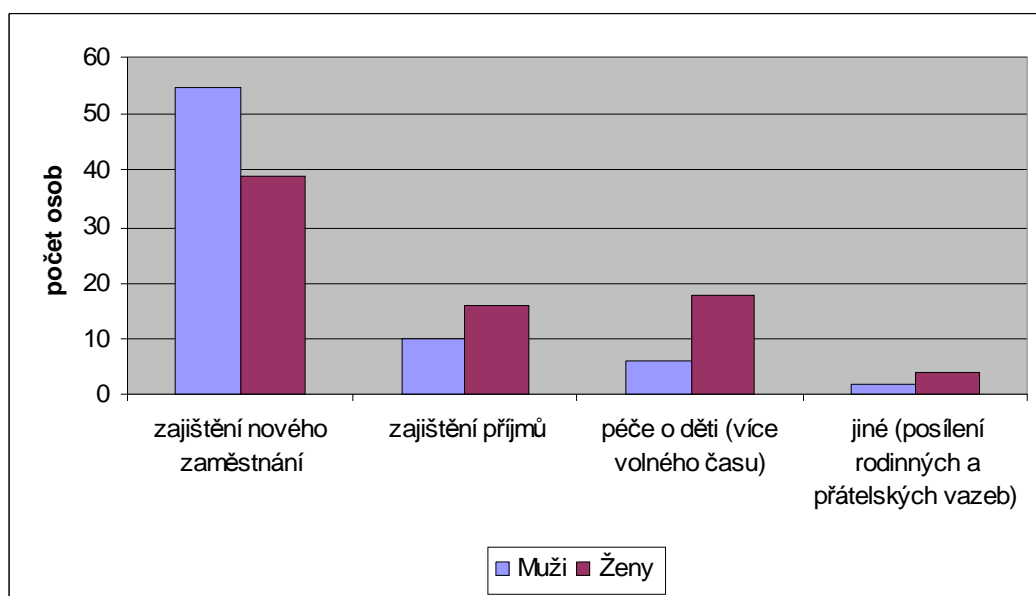


Graf č. 25 – Pokud ne, tak jaké odlišnosti k tomu mohou vést?

(Zdroj: vlastní zpracování)

Otázka č. 13 - Jakou strategií (cestu) byste si vybrali jako nejméně výhodnější po případné ztrátě zaměstnání?

Mezi strategiemi, kterými by se respondenti ubírali, nejvíce dominuje strategie – zajištění nového zaměstnání – onu strategii zvolilo 94 respondentů, z čehož bylo 55 mužů a 39 žen. Na pomyslné druhé příčce se pohybuje strategie – zajištění příjmů – ta byla zvolena 26 dotazovanými, konkrétně 10 muži a 16 ženami. Péči o děti (více volného času) zvolilo 24 dotazovaných osob, a to 6 mužů a 12 žen, které v této strategii převládají. Možností – jiné – se zabývalo 6 dotazovaných osob, které byly tvořeny 2 muži a 4 ženami. Je tedy zřejmé, že u strategie zajištění nového zaměstnání převládají muži, kdežto u strategie péče o děti převládají ženy, které tak potvrzují jistou mírou svoji roli matek. Situace je znázorněna grafem č. 26.



Graf č. 26 – Jakou cestou by se respondenti ubírali po případné ztrátě zaměstnání?

(Zdroj: vlastní zpracování)

5.2.5. H4 - Nezaměstnanost způsobuje změnu hierarchie hodnot jedince ve srovnání s jinými skupinami lidí.

Otázka č. 14 - Jaké hodnoty, jsou podle Vás nejdůležitější pro zaměstnaného člověka? (seřad'te podle důležitosti od 1 – 10).

Pro zaměstnaného člověka je podle odpovědí respondentů nejdůležitější mít vhodné zaměstnání, ve kterém se cítí spokojeni a spolu s druhou pozicí je žebříček hodnot totožný s žebříčkem nezaměstnaných osob, jak uvádí tabulka č. 2. Rozdílnosti spatřujeme v tom, že obecně hodnoty zdraví, odolnosti vůči stresům, či efektivní trávení volného času má nižší pozice než u nezaměstnaných. Situace z pohledu žebříčku hodnot zaměstnaného člověka je uvedena na tabulce č.1.

*Tabulka č. 1 – Žebříček hodnot zaměstnaného člověka dle respondentů
(Zdroj: vlastní zpracování)*

	Pozice	Počet	Muži	Ženy
Mít vhodné zaměstnání	1.	34	18	16
Přijatelná finanční situace	2.	29	15	14
Dobré chování lidí na pracovišti	3.	24	11	13
Vysoká aktivita a samostatnost	4.	22	10	12
Jistota budoucnosti	5.	21	8	13
Rodinná pohoda	6.	18	7	11
Zdravotní stav	7.	17	7	10
Dostatek informací	8.	15	7	8
Efektivní trávení volného času	9.	5	1	4
Odolnost vůči depresím	10.	3	1	2

Otázka č. 15 - Na druhou stranu, které hodnoty podle Vás preferuje nezaměstnaný? (seřad'te podle důležitosti od 1 – 10).

U nezaměstnaných osob, jak již bylo zmíněno výše, jsou první dvě pozice shodná se zaměstnanými. Rozdíl nastává na 3. pozici, kde u nezaměstnaných vyvstává na povrch hodnota odolnosti vůči depresím, lze tedy odvodit, že se snaží být odolní vůči těžké situaci, kterou nezaměstnanost bez pochyby je. Dobré chování na pracovišti, které kleslo z 3. pozice u zaměstnaných, až na 7. pozici u nezaměstnaných. Do popředí se dostala hodnota jistota budoucnosti, kdy respondenti chtějí mít možnost budoucnosti zaručenou především prací s pravidelným příjmem. Zdravotní stav si polepšil o jednu pozici, a to konkrétně ze 7. příčky na 6. u nezaměstnaných. I zde lze podotknout, že lidé si zdraví váží podle výzkumu méně, než práce, stáleho příjmu a rodinné pohody. Je na každém z nás, aby si odpověděl, je -li to tak správně. Žebříček hodnot nezaměstnaného člověka podle odpovědí respondentů je znázorněn tabulkou č. 2.

Tabulka č. 2 – Žebříček hodnot nezaměstnaného člověka dle respondentů

(Zdroj: vlastní zpracování)

	Pozice	Počet	Muži	Ženy
Mít vhodné zaměstnání	1.	72	39	33
Přijatelná finanční situace	2.	59	29	30
Odolnost vůči depresím	3.	52	20	32
Jistota budoucnosti	4.	38	17	21
Rodinná pohoda	5.	33	13	20
Zdravotní stav	6.	30	11	19
Dobré chování na pracovišti	7.	25	12	13
Dostatek informací	8.	21	11	10
Vysoká aktivita a samostatnost	9.	17	9	8
Efektivní trávení volného času	10.	11	9	2

5.3. Diskuse a doporučení

Cílem výzkumu bylo potvrdit, nebo vyvrátit čtyři stanovené hypotézy, kterými se také zabývala celá praktická část. Jednalo se o 4 hypotézy podrobně rozebrány níže.

- H 1. Nezaměstnanost významně ovlivňuje kvalitu života člověka.

S tvrzením, že nezaměstnanost výrazně ovlivňuje kvalitu života se ztotožnilo celkem 102 respondentů z celkového počtu 150, což je výrazná převaha, která nám potvrzuje danou hypotézu s tím, že právě zkoumaný vzorek se domnívá výrazného ovlivnění života po ztrátě zaměstnání. Nejčastějším způsobem, kterým nezaměstnanost způsobuje změnu kvality života jsou podle respondentů především partnerské neshody, které spolu se ztrátou pracovních návyků převládají v odpovědích. Mezi jiné faktory, které mohou ovlivnit kvalitu života bylo nejčastěji vybráno zdraví, které hraje výraznou roli z hlediska kvality života u respondentů, ač u žebříčku hodnot jej uváděli na 7. či 6. pozici. Většina zkoumaného vzorku se cítí spokojena se svojí životní úrovní, ale negativní postoj již zaujímají k životu ve společnosti. Zde shledávají mnoho problémů (nejčastěji korupce a nepoctivost), které život ve společnosti znehodnocují.

- H2. Úsilí hledat si práci klesá v závislosti od délky nezaměstnanosti.

Většina dotazovaných odpověděla, že délka nezaměstnanosti hraje určitou roli při procesu hledání nového zaměstnání. V odpovědích mírně převládaly ženy. Nejvíce problémů při hledání práce mají podle odpovědí dlouhodobě nezaměstnaní, kteří byly vybráni celkem 50 dotazovanými. Krátkodobá nezaměstnanost hraje roli pouze pro 32 respondentů. Z hlediska pohlaví mají podle odpovědí ženy těžší pozici na trhu práce oproti mužům. S tím, že úsilí hledat práci s časem klesá souvisí nejčastěji projev rezignace, který v odpovědích na otázku č. 9 zcela převládl. Druhým nejčastějším důvodem, který vede k tomu, že úsilí nalézt práci s časem klesá je podle odpovědí snížená kvalifikace. Lze tedy z odpovědí vyvodit, že úsilí s postupným časem, který jsme nezaměstnaní, klesá a nejčastěji z důvodu rezignace. Hypotéza č. 2 je tedy opět potvrzená.

- H3.V prožívání nezaměstnanosti existují mezi ženami a muži rozdíly.

Většina (64 dotazovaných) nevidí přílišné rozdílnosti mezi prožíváním nezaměstnanosti u mužů a u žen. Z osob, které odpovídaly, že spatřují rozdílnosti (celkem 56 osob) především rozdílném postavení mužů a žen ve společnosti. Z hlediska strategií se nejčastější volbou projevila pro nezaměstnané strategie zajištění nového zaměstnání, která získala naprostou většinu odpovědí. Zajímavostí je, že u strategie péče o děti, odpovídaly především ženy, které tak v nezaměstnanosti mohli spatřovat mírnou kompenzaci v množství volného času na péči o rodinu. Hypotézu tedy z daných výsledků potvrdit nelze.

- H4. Nezaměstnanost způsobuje změnu hierarchie hodnot jedince ve srovnání s jinými skupinami lidí.

Změna hierarchie hodnot je stejná podle respondentů pouze pro první dvě pozice, kdy na prvním místě uváděli nutnost mít zaměstnání, na druhém místě přijatelnou finanční situaci. Na třetím místě lze již sledovat rozdílnosti, kdy u nezaměstnaných osob je na třetí pozici odolnost vůči depresím, oproti dobrému chování lidí na pracovišti u zaměstnaných osob. Obecně se v tabulkách projevil jev, který ukazuje na to, že nezaměstnané osoby na přední příčky dosazují hodnoty, které zaměstnané osoby řadí až na zadní pozice svých hodnotových žebříčků. U nezaměstnaných obecně převládají tendence na přední pozice vyzdvihovat hodnoty, které zajistí nový příjem, zaměstnání a zajistí budoucnost, oproti zaměstnaným osobám, které prosazují hodnoty spjaté s příjemným prostředím, efektivním trávením času, apod. Hypotézu lze tedy potvrdit.

Z výsledků je patrné, že z hlediska pohlaví se projevovaly rozdíly u vybraných otázek, ve kterých byly odlišnosti v počtu odpovědí u mužů a u žen. Hlavní rozdíly se projevovaly u otázky č. 13, která zkoumala strategie po případné ztrátě zaměstnání, zde uvedlo strategii péči o děti převážna většina žen, z osob, které zvolily danou odpověď. Ženy tedy vidí v nezaměstnanosti jistý potenciál pro péči o domácnost a děti. Další otázkou, ve které se projevovala výrazná převaha odpovědí žen, byla otázka č. 8, která zkoumala skupiny podle obtížností nalézt si znovu práci. Pro možnost volby, že ženy mají obtížnější si znovu nalézt práci odpovídala převážna většina žen. Lze usoudit, že ženy se cítí do jisté míry znevýhodněné oproti mužům při hledání si nového zaměstnání. V otázce, zda – li jsou respondenti spokojeni se životem ve společnosti se projevovala další převaha žen.

U odpovědi, že se osoby necítí spokojeny se životem ve společnosti. Důvod, který respondenti uváděli, byla především všudypřítomná korupce a nepoctivost ve společenském životě. Ženy se rovněž cítí více nespokojené se svojí životní úrovní, a shledávají v této oblasti výrazné nedostatky.

Rovněž se projevily rozdílnosti u otázky č. 4, a to které jiné faktory mohou ovlivnit kvalitu života, kromě nezaměstnanosti. Ženy často volily odpověď, že kvalitu života ovlivňuje rovněž výraznou měrou domácí zázemí. Z čehož lze usoudit, že ženám více záleží na rodinné pohodě, oproti mužům. Dané tvrzení rovněž potvrzuje otázka č. 3, ve které uvádějí především ženy, že nejen nezaměstnanost souvisí s kvalitou života, ale i jiné faktory.

Z opatření, které bych navrhl:

- větší podporu tvorby nových pracovních míst,
- podporovat programy pro kvalitu života (zájmová sdružení, apod.),
- podporu zaměstnávání znevýhodněných osob (dlouhodobě nezaměstnaní, apod.),
- využívat i nadále podporu z ESF,
- nadále využívat možnost sebevzdělávání v průběhu celého života,
- snižovat možnost zneužití sociálních dávek.

V. Závěr

Diplomová práce postihuje oblast rozdílnosti mezi vnímáním nezaměstnanosti mezi muži a ženami v rámci České republiky.

V teoretické části jsem se snažil nastínit problematiku nejprve obecných pojmů, které jsou nezbytné k pochopení dalšího postupu v práci. Dále zde byla rozebrána oblast rozdílných důsledků ztráty zaměstnání u mužů a žen, kdy se jednalo především o dílčí změny, jako např. psychologické změny, sociální změny, změny v souvislosti se zdravím, apod. Z hlediska způsobů prožívání ztráty práce zde bylo vysvětleno jaké strategie mohou nezaměstnané osoby využít, popř. jak se vyrovnat se ztrátou zaměstnání. Možností řešení nezaměstnanosti je celá řada. Ve vlastní práci byly podrobněji probrány možnosti sebevzdělávání, rekvalifikace, speciální programy pro podporu tvorby nových pracovních míst a podpora zaměstnávání znevýhodněných osob.

Ve vlastní práci jsem se zaměřil na potvrzení, či vyvrácení čtyř stanovených hypotéz, kdy výzkum probíhal v rámci Jihomoravského kraje, konkrétně v oblasti bývalého okresu Vyškov, a to sice ve vybraných městech a obcích. Z výsledků je patrné, že výraznější rozdíly mezi vnímáním nezaměstnanosti plně nekorespondují s výsledky zjištěnými v teoretické části práce. Respondenti spatřovali jen mírné rozdílnosti, a to navíc jen ve vybraných oblastech (např. péče o domácnost – uvádělo více žen, než mužů). Dalším jevem, který se podařilo vypořádat je fakt, že na první dvou příčkách v hodnotových žebříčcích se vyskytují stejné hodnoty při posuzování obou skupin – zaměstnaných i nezaměstnaných. Rozdílnosti následují na pozicích 3 – 10, kdy respondenti preferují hodnoty zajištění přežití na vyšších příčkách, oproti posuzování hodnot zaměstnaných osob, které preferují více požitkářské hodnoty a hodnoty seberealizace.

Úplatnění sociální pedagogiky lze spatřovat v pomoci nezaměstnaným osobám, se začlenit zpět do společenského života a pomoci jim překonat pocity rezignace v dlouhodobé nezaměstnanosti tak, aby byly schopni si znovu nalézt zaměstnání. Působnost spatřuji nejčastěji v možnosti dalšího sebevzdělávání, které by zajisté bylo výhodou při opětovném hledání zaměstnání. Dlouhodobě nezaměstnaní mohou v sociální pedagogice spatřovat východisko z již tak obtížné situace, ve které se nacházejí. Právě jedním z mnoha východisek z nezaměstnanosti, které zde byly zmíněny - rekvalifikace je účinným nástrojem, který dokáže pomoci při znovu hledání zaměstnání. Pokud není zneužívána pro

zisk podpory v nezaměstnanosti. Další úlohou sociální pedagogiky je oblast podpory edukace nezaměstnaných, kdy pomocí výše zmíněné rekvalifikace, nebo vzdělávání dospělých, lze osobám umožnit opětovný vstup na trh práce.

Diplomová práce ukázala, že ani široká diskuse v médiích, ani státní politika zaměstnanosti, která podporuje co nejvyšší zaměstnanost, stále nedostačují k tomu, aby byla nezaměstnanost co nejnižší a práce na obdobná témata tak nemusely vůbec být zpracovány, neboť utopistická vize, kdy budeme všichni zaměstnáni a budeme se mít „dobře“ je již dávno za námi.

VI. Anotace

Jan Habrda. Vliv nezaměstnanosti na sociální vztahy žen a mužů. Diplomová práce.

Brno: UTB, 2012, (str. 88).

Diplomová práce na téma „Vliv nezaměstnanosti na sociální vztahy žen a mužů“ rozebírá danou problematiku na území České republiky a popisuje nástroje k boji s nezaměstnaností, žebříčky hodnot zaměstnaných a nezaměstnaných osob, včetně strategií, které osoby využívají.

Klíčová slova: nezaměstnanost, kvalita života, řešení nezaměstnanosti, žebříček hodnot, prožívání ztráty práce.

Annotation

Jan Habrda. Impact of unemployment on social relations of men and women. Diplom thesis. Brno: UTB, 2012 (pgs. 88).

Diplom thesis on theme „ Impact of unemployment on social relations of men and women“ is focused on issues on region Czech republic and describes things for action with unemployment, scale of values employed and unemployed, include strategies, which people used.

Keywords: unemployment, quality of life, solution of unemployment, scale of values, experience of loss job.

VII. Seznam použité literatury

a) knižní zdroje:

- BOUŠKOVÁ, Kateřina. Programy na podporu tvorby nových pracovních míst. Brno, 2005. 73 s. Diplomová práce.
- BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost : Psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha : Grade Publishing, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
- BUCHTOVÁ, B. (1999). Nezaměstnanost je jako nevléčitelná nemoc. *Psychologie Dnes*, 5,8-11.
- CLASEN, Jochen - GOULD, Arthur - VINCENT, Jill. *Voices Within and Without: Responses to Long-Term Unemployment in Germany, Sweden and Britain*. Policy Press. 1998. ISBN 1861340907.
- DEEM, Rosemary. *Work, unemployment and Leisure*. London: Routledge. 1988. ISBN 0415008603.
- ENGBERSEN, Godfried - SCHUYT, Kees - TIMMER, Jaap. *Cultures of Unemployment. Longterm Unemployment in Dutch Inner Cities*. Working paper No. 4, Leiden: Dept. Of Sociology, University of Leiden. 1990.
- FRANKL, V. E. (2006). *Lékařská péče o duši. Základy logoterapie a existenciální analýzy*. Brno: Cesta.
- GALLIE, Duncan - JACOBS, Sheila - PAUGAM, Serge. *Unemployment, Poverty and Social Isolation: Is there a Vicious Circle of Social Exclusion?* Paper Presented to the Euresco Conference on Labour Market Change, Unemployment and Citizenship in Europe, Helsinki, 20-25th April 2001.
- GIDDENS, Anthony. *Sociology*. Cambridge: Polity Press. 2001. 768pp. 4th edition. ISBN 0745623115.
- HORÁKOVÁ, Markéta - RÁKOCZYOVÁ, Miroslava. Přínosy rekvalifikací pro znevýhodněné skupiny nezaměstnaných. In *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Sirovátka, Tomáš - Mareš, Petr. Brno: Masarykova univerzita v Brně. 2003. ISBN 8021030488. s. 202-219.
- ISAKSSON, Kerstin, et al. Work values among the unemployed: Changes over time and some gender differences. *Scandinavian Journal of Psychology*, 2004, vol. 45, no. 3, s. 207-214. ISSN 0036-5564.
- JAHODA, Marie. Unemployed men at work. In *Unemployed People: Social and*

Psychological Perspectives. Fryer, David - Ullah, Philip (eds.). Philadelphia: Open University Press. 1987. ISBN 0335155065. Kapitola 1, s. 1-73.

- JAHODA, Marie - LAZARSELD, Paul Felix – ZEISEL, Hans. *Marienthal: the Sociography of an Unemployed Community*. New Brunswick: Transaction Publishers. 2002. ISBN 0765809443.
- JORDAN, Bill, et al. *Trapped in poverty?: labour-market decisions in low-income households*. London: Routledge. 1992. ISBN 0415068673.
- KEBZA, V. (2005). *Psychosociální determinanty zdraví*. Praha: Academia, 2005
- KOTÍKOVÁ, J.: Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce, In SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P.: *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*, 1. vydání, Brno: Vydavatelství MU Brno, 2003
- KREBS, V. A KOL.: *Sociální politika*. Praha, Aspi, 2007, s. 74
- LAMSER, V., *Základy sociologického výzkumu*. 1. vyd. Praha: Svoboda, 1966. 353 s.
- LITTLE, Craig B. Technical-Professional Unemployment: Middle-class Adaptability to Personal Crisis. *The Sociological Quarterly*, 1976, vol. 17, no. 2, s. 262-274. ISSN 0038-0253.
- MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 151 s. ISBN 80-85850-60-5.
- MATOUŠEK, Oldřich. 1997. *Rodina jako instituce a vztahová síť*. 2. vydání. Praha: Slon, 1997. 144 s. ISBN 80-85850-24-9.
- MASLOW, A.H. 1954. *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.
- NOVÝ, I. - SURYNEK, A. *Sociologie pro ekonomky a manažery*. 2. vyd. Praha: Grada, 2006. 287s. Manažer. ISBN 80-247-1705-0.
- POTUČEK, M. a kol. 2002. *Průvodce krajinou priorit pro Českou republiku*. Praha: CESES UK
- SEKOT, Aleš. 2006. *Sociologie v kostce*. 3. rozšířené vydání. Brno: Paido, 2006. 258 s. ISBN 80-7315-126-X.
- SIROVÁTKA, T., ŘEZNÍČEK, I. Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť. 1995, s. 45
- SIROVÁTKA, T., ŘEZNÍČEK, I. 1994. Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť. Brno: Ekonomicko správní fakulta Masarykova univerzity
- SIROVÁTKA, Tomáš. Sociální dávky a jejich příjemci: na „sociální trampolíně“ nebo ve slepé uličce? *Sociologický časopis*, 2000, roč. 36, č. 2, s. 181-199. ISSN 0038-0288.

- SNEL, Erik - Staring, Richard. Poverty, migration, and coping strategies: an introduction. *Focaal - European Journal of Anthropology*, 2001, no. 38, s. 7-22. ISSN 0920-1297.
- VÁGNEROVÁ, M., *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 2004. s. 743
- WARDE, Alan. Household work strategies and forms of labour: conceptual and empirical issues. *Work, Employment & Society*, 1995, vol. 4, no. 4, s. 495-515. ISSN 0950- 0170.
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 347/2010 Sb.

b) elektronické zdroje:

- BOLELOUCKÝ, CSC., Doc. MUDr. Zdeněk. Somatická onemocnění a nezaměstnanost. *Psychiatrie pro praxi* [online]. 2002, 6, [cit. 2011-11-14]. Dostupný z WWW: <http://www.solen.sk/index.php?page=pdf_view&pdf_id=1176>.
- Evropský sociální fond v ČR [online]. . [cit. 2011-11-26]. Opatření 3.1 - Zkvalitňování vzdělávání ve školách a školských zařízeních a rozvoj podpůrných systémů ve vzdělávání. Dostupné z WWW: <<http://www.esfcr.cz/04-06/oprlz/opatreni-3-1-zkvalitnovani-vzdelavani-ve-skolach-a-skolskych>>.
- Fondy evropské unie [online]. [cit. 2011-11-25]. Strukturální fondy. Dostupné z WWW: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/oplzz>>.
- GREGOROVÁ, Dagmar. Nezaměstnanost jako zdravotní problém. Objective Source E-learning [online]. 3.3.2011, ., [cit. 2011-11-27]. Dostupný z WWW: <<http://www.osel.cz/index.php?clanek=5582>>.
- HAVLENA, Jan. [online]. červenec 2004 [cit. 2011-11-28]. Průzkum prožívání nezaměstnanosti u frekventantů rekvalifikačních kurzů. Dostupné z WWW: <<http://rzasystem.rza.cz/file.php?fileID=33>>.
- HORA, Ondřej. Strategie dlouhodobě nezaměstnaných [online]. 1. Brno : Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i., 2008 [cit. 2011-11-16]. Dostupné z WWW: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_267.pdf>. ISBN 978-80-7416-004-2>.
- Job asistent [online]. . [cit. 2011-11-25]. Projekty EU. Dostupné z WWW: <<http://www.job-asistent.cz/cs/a6-projekty-eu-esf.aspx>>.
- MAREŠ, Petr - SIROVÁTKA, Tomáš - VYHLÍDAL, Jiří. *Ztráta zaměstnání: reakce, plány a flexibilita nezaměstnaných (1. vlna panelového šetření)*. Praha,

- Brno: VÚPSV. 2002a. URL: <http://www.vupsv.cz/Mares_Ztrata_zamestnani.pdf>
- MAREŠ, Petr - SIROVÁTKA, Tomáš - VYHLÍDAL, Jiří. *Strategie nezaměstnaných - druhá vlna dotazování v panelovém šetření (stav po šesti měsících nezaměstnanosti)*. Praha: VÚPSV. 2002b. URL: <http://www.vupsv.cz/Vyhldal_Mares_Sirovatka_Strategie_nezam_2.pdf>
 - MPSV [online]. [cit. 2011-11-25]. Překlenovací příspěvek. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/10414>>.
 - *Novinky MPSV* [online]. 12.11.2004 [cit. 2011-11-13]. MPSV. Dostupné z WWW: <<http://archiv.noviny.mpsv.cz/clanek.php?id=417>>.
 - NOVOTNÝ, Radovan. Nezaměstnanost a co ji ovlivňuje. Investujeme.cz [online]. 26.8.2009, [cit. 2011-11-13]. Dostupný z WWW: <<http://www.investujeme.cz/clanky/nezamestnanost-a-co-ji-ovlivnuje/>>.
 - RAPLEY, M. 2003. *Quality of Life Research. A Critical Introduction*. London: Sage. Review of Review of Quality of Life Project Management. Chief Review Services, Canada 2004[online], [cit. 3.4.2007]. Dostupné z: <http://www.dnd.ca/crs/pdfs/qol_e.pdf>
 - Vliv nezaměstnanosti na psychiku člověka [online]. 2011 [cit. 2011-11-14]. Antiskola.eu. Dostupné z WWW: <http://www.antiskola.eu/beszamolo_beszamolok_puskak/index.php?page=show_detail&come_from=&id=12893&cast=2>.

VII. Přílohy

Dotazník s průvodním dopisem

Vážená paní, vážený pane,

dovoluji si Vás požádat o vyplnění dotazníku, který slouží především k analýze změn, které člověk prožívá po ztrátě zaměstnání. Zjištěné údaje budou sloužit pro potřeby diplomové práce, kterou vypracovávám na Institutu mezioborových studií, Fakultě humanitních studií, Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně.

Dotazník je zcela anonymní a na Vámi poskytnuté informace se vztahuje ochrana podle zákona o ochraně osobních údajů, a dotazník je zcela anonymní.

V případě nejasností, problémů s vyplněním a doručení dotazníku ve stanoveném termínu, či potřebě dodatečného zaslání formulářů se obraťte na emailovou adresu: dutch.dutch@seznam.cz.

Závěrem dovoluji, abych Vám předem poděkoval za spolupráci a včasné vrácení vyplněného dotazníku.

Bc. Jan Habrda.

Vámi zvolenou odpověď zakroužkujte, anebo stručně vypište

I.

1) Myslíte si, že nezaměstnanost výrazně ovlivňuje kvalitu života nezaměstnaného?

- a) ANO
- b) NE
- c) NEVÍM POSOUDIT

2) Pokud ANO, jakým způsobem může zmíněná nezaměstnanost ovlivnit změnu kvality života?

- a) ztráta kontaktů
- b) ztráta pracovních návyků
- c) ztráta příjmů
- d) partnerské neshody
- e) jiné

3) Pokud NE, tak proč si to myslíte?
.....

4) Které jiné faktory (mimo zmíněné nezaměstnanosti) mohou podle Vás ovlivnit kvalitu života?

- a) zdraví
- b) dostatek přátel
- c) rodinné zázemí
- d) jiné

5) Jste spokojen se svoji životní úrovní?

- a) ANO
- b) NE
- c) NEVÍM POSOUDIT

6) Jste spokojen se životem ve společnosti, ve které žijeme?

- a) ANO
- b) NE (proč?)
- c) NEVÍM POSOUDIT

II.

7) Hraje podle Vás nějakou roli délka v nezaměstnanosti při procesu hledání práce?

- a) ANO
- b) NE
- c) NEVÍM POSOUDIT

8) Pokud ANO, tak která skupina má podle Vás obtížnější nalézt práci?

- a) dlouhodobě nezaměstnaní (12 a více měsíců)
- b) krátkodobě nezaměstnaní (do 12 měsíců)
- c) ženy
- d) muži
- e) jiná skupina

9) Co může podle Vás vést k tomu, že časem úsilí lidí nalézt si zaměstnání klesá?

- a) rezignace
- b) snížená kvalifikace
- c) nedostatek kontaktů
- d) jiné

III.

10) Myslíte si, že ženy a muži prožívají ztrátu zaměstnání podobně?

- a) ANO
- b) NE
- c) NEVÍM POSOUDIT

11) Pokud ANO, tak z jakého úsudku vycházíte?

- a) nevidím rozdílnosti mezi prožíváním a pohlavími
- b) jiné

12) Pokud NE, tak jaké odlišnosti k tomu mohou podle Vás vést?

- a) rozdílné mužské a ženské vlastnosti
- b) rozdílné postavení mužů a žen ve společnosti
- c) jiné

13) Jakou strategii (cestu) byste si vybrali jako nejvýhodnější po případné ztrátě zaměstnání?

- a) zajištění nového zaměstnání
- b) zajištění příjmů
- c) péče o děti (více volného času v nezaměstnanosti)
- d) jiné

IV.

14) Jaké hodnoty, jsou podle Vás nejdůležitější pro zaměstnaného člověka? (seřadte podle důležitosti od 1 – 10)

- a) mít vhodné zaměstnání
- b) přijatelná finanční situace
- c) rodinná pohoda
- d) jistota budoucnosti
- e) efektivní trávení volného času
- f) dobré chování lidí na pracovišti
- g) odolnost vůči depresím
- h) dostatek informací o řešení problémů
- i) vysoká aktivita a samostatnost
- j) zdravotní stav

15) Na druhou stranu, které hodnoty podle Vás preferuje nezaměstnaný? (seřadte podle důležitosti od 1 – 10)

- a) mít vhodné zaměstnání
- b) přijatelná finanční situace
- c) rodinná pohoda
- d) jistota budoucnosti
- e) efektivní trávení volného času
- f) dobré chování lidí na pracovišti
- g) odolnost vůči depresím
- h) dostatek informací o řešení problémů
- i) vysoká aktivita a samostatnost
- j) zdravotní stav

V.

16) Jste: a) Muž b) Žena

17) Věk: a) 15-30 b) 31-45 a) 46-62

18) Stav zaměstnání: a) Zaměstnaný b) Nezaměstnaný

19) Případná délka nezaměstnanosti: a) 0-6 měsíců b) 6-12 měsíců c) 12 a více měsíců

