

Nezaměstnanost jako sociální a psychologický problém

Veronika Kvapilová, DiS.

Bakalářská práce
2018



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2017/2018

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Veronika Kvapilová, DiS.**

Osobní číslo: **H140001**

Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**

Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Nezaměstnanost jako sociální a psychologický problém**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

Vymezení terminologie a teoretických východisek z oblasti nezaměstnanosti, trhu práce a sociální politiky státu.

Příprava metodiky výzkumné části.

Realizace kvantitativního výzkumu formou dotazníkového šetření.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

BROŽOVÁ, Dagmar. Společenské souvislosti trhu práce. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-864-2916-4.

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

KREBS, Vojtěch. Sociální politika, 4. vydání. Praha: Aspi, a.s., 2007. ISBN 978-80-7357-276-1.

MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: SLON, 2002. ISBN 80-86429-08-3.

PUNCH, Keith. Úspěšný návrh výzkumu. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7376-468-7.

Vedoucí bakalářské práce:

Mgr. Eva Šalenová

Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce:

11. ledna 2018

Termín odevzdání bakalářské práce:

27. dubna 2018

Ve Zlíně dne 11. ledna 2018



doc. Ing. Anežka Lengalová, Ph.D.
děkanka



Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby¹⁾;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3²⁾;
- podle § 60³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné;
- na bakalářské práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně 23. 2018

.....
Křivánek Karel

1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevydávalečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.

3). Odpirá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užit či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělků jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k výši výdělků dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Tématem mé bakalářské práce je „Nezaměstnanost jako psychologický a sociální problém“. První část práce se zabývá bližším vysvětlením pojmů, jako je práce, nezaměstnanost, její příčiny, důsledky a vše, co je s tímto tématem blíže spojeno a je pro něj specifické. Hlavním cílem je popsat negativní vlivy, s nimiž je nezaměstnanost úzce spjata.

Praktická část má za cíl zjistit, jaké dopady má nezaměstnanost na životy nezaměstnaných osob. Cílem kvantitativního výzkumu je zjistit a popsat pomocí dotazníkového šetření, jak ovlivňuje nezaměstnanost sociální a psychologický život nezaměstnaných.

Klíčová slova: práce, nezaměstnaný, nezaměstnanost, důsledky nezaměstnanosti

ABSTRACT

Abstrakt ve světovém jazyce

The topic of my bachelor thesis is "Unemployment as a psychological and social proliferation". The first part of this thesis deals with a more detailed explanation of terms such as work, unemployment, its causes, consequences and everything that is more closely related to this topic and is specific to it. The main objective is to describe the negative effects with which unemployment is closely linked.

The practical part aims to ascertain the impact of unemployment on the lives of unemployed people. The objective of quantitative research is to identify and describe through a questionnaire survey how unemployment affects the social and psychological life of the unemployed.

Keywords: work, unemployed, unemployment, consequences of unemployment

Tímto bych ráda velmi poděkovala paní Mgr. Evě Šalenové za odborné vedení a cenné rady, které mi poskytla při zpracování mé bakalářské práce.

Rovněž děkuji svým nejbližším za pomoc, ochotu a trpělivost při psaní bakalářské práce.

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Nezaměstnanost jako sociální a psychologický problém“ zpracovala samostatně, s použitím odborné literatury, která je součástí přílohy bakalářské práce.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské/diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD.....	9
I TEORETICKÁ ČÁST.....	10
1 PRÁCE	11
1.1 PODSTATA PRÁCE	11
1.2 VÝZNAM PRÁCE PRO ČLOVĚKA.....	12
2 NEZAMĚŠTNANOST	14
2.1 VYMEZENÍ POJMU NEZAMĚŠTNANOST.....	14
2.2 NEZAMĚŠTNANÝ	14
2.3 PŘÍČINY NEZAMĚŠTNANOSTI	15
2.4 DRUHY NEZAMĚŠTNANOSTI	17
2.4.1 Frikční nezaměstnanost	17
2.4.2 Strukturální nezaměstnanost	17
2.4.3 Cyklická nezaměstnanost	18
2.4.4 Další druhy nezaměstnanosti.....	18
2.5 RIZIKOVÉ FAKTORY SPOJENÉ S NEZAMĚŠTNANOSTÍ	20
2.5.1 Mladí lidé	20
2.5.2 Starší lidé.....	21
2.5.3 Ženy s malými dětmi.....	21
2.5.4 Zdravotně handicapovaní lidé	21
2.5.5 Lidé s nízkou kvalifikací	21
2.5.6 Vzdělání	22
2.5.7 Sociální členění společnosti	22
2.5.8 Romské etnikum.....	22
2.5.9 Pohlaví.....	22

3	DŮSLEDKY NEZAMĚSTNANOSTI.....	24
3.1	SOCIÁLNĚ-SPOLEČENSKÉ DŮSLEDKY	25
3.2	PSYCHOLOGICKÉ DOPADY	27
II	PRAKTICKÁ ČÁST.....	29
4	METODOLOGIE.....	30
4.1	CHARAKTERISTIKA VÝZKUMU.....	30
4.2	VÝZKUMNÝ CÍL A DÍLČÍ VÝZKUMNÉ OTÁZKY	30
4.3	CHARAKTERISTIKA VÝZKUMNÉHO SOUBORU A SBĚR DAT.....	30
4.4	VÝZKUMNÁ METODA	31
4.5	STRUKTURA DOTAZNÍKU.....	32
5	ANALÝZA A INTERPETACE ZÍSKANÝCH DAT.....	34
6	VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....	45
6.1	DOPORUČENÍ PRO PRAXI	50
	ZÁVĚR	52
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	54
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	56
	SEZNAM GRAFŮ	57
	SEZNAM PŘÍLOH.....	58

ÚVOD

Zaměstnání patří k jednomu z nejdůležitějších faktorů, které rozhodují o postavení člověka ve společnosti. Vytyčuje zařazení na určitou společenskou příčku, pro většinu je formou zajištění existence a ekonomického standardu. Dávám nám pocit užitečnosti a pro mnohé z nás znamená smysl života. Jeho ztráta znamená nejen úbytek sociálních kontaktů, ale především základních životních jistot. To vše je doprovázeno velkými obavami a strachem, tzn. velkou psychickou zátěží.

Nezaměstnanost patří bezesporu k nejdiskutovanějším tématům dnešní moderní společnosti. Ačkoli se v poslední době daří její míru snižovat, má stále podstatný vliv na život našich spoluobčanů.

Pro svoji práci jsem si vybrala nezaměstnanost z důvodu, že toto téma je velmi aktuální a přináší sebou mnoho negativních jevů. Mnozí z nás, kteří se s problémem nezaměstnanosti dosud nesečkali, mají o tomto tématu velmi zkreslené představy. Bývá často mylně spojována se spoustou volného času a minimem povinností. Ztráta zaměstnání však znamená velký zásah do života lidí a přináší sebou mnoho negativních změn. Každý člověk prožívá své nezdary jinak a po svém, někdo se přes ně dokáže přenést, ale pro jiného to může znamenat nevyřešitelný problém. V tomto případě je velmi důležité, jak se zachovají nejbližší příbuzní a známí, ale také jak se k problému postaví dotyčný jedinec sám.

Teoretická část bakalářské práce se zabývá vysvětlením základních pojmů, které jsou s nezaměstnaností úzce spojeny a vysvětlením klíčových termínů dle odborné literatury. Jedná se např. o vymezení pojmů jako je práce, nezaměstnanost, nezaměstnaný, druhy nezaměstnanosti, příčiny nezaměstnanosti a faktory ovlivňující nezaměstnanost. Analyzuje psychické a sociální dopady nezaměstnanosti na život nezaměstnaného člověka.

Cílem mé bakalářské práce je zjištění vlivu nezaměstnanosti na život člověka. Je také důležité vědět, že ztráta zaměstnání sebou nepřináší jen ekonomické problémy, ale je třeba ji pojmut i jako problém psychologický a sociální.

Práce velmi významně zasahuje do života téměř každého z nás. Mít práci, znamená uspokojení životních potřeb a sebevědomí. Patří k jedné z nejvýznamnějších životních hodnot. Proto ztráta povětšinou představuje negativní zlom v životě člověka. Ztrácí tím nejen svoji životní úroveň, ale zároveň i svůj sociální status. Tímto se nezaměstnanost stává závažným problémem nejen jedince, ale celé společnosti.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 PRÁCE

Práce je jedna z nejdůležitějších lidských činností, zdroj společenských hodnot, duchovních i materiálních, pro člověka prostředek uspokojování většiny jeho potřeb. Mnozí nacházejí uspokojení v práci samotné, která se pro ně stává významným zdrojem seberealizace. (Vtípil, 2005, s. 6).

Podle Krebse (2005, s. 283-284) práce a pracovní uplatnění nepochybně náleží k základním atributům člověka. Je určující pro ekonomický i sociální status jedinců, rodin a v podstatě pro stabilitu a prosperitu celé společnosti a v neposlední řadě je práce neoddělitelná od osobnosti člověka.

Giddens (2013, s. 850) uvádí, že práci placenou či neplacenou můžeme definovat jako vykonávání úkolů vyžadujících mentální a fyzické úsilí, jehož cílem je výroba zboží a služeb, které slouží k uspokojování lidských potřeb. Za zaměstnání lze poté považovat práci, které se děje výměnou za plat. Je považována ve všech kulturách za základ ekonomiky.

1.1 Podstata práce

Buchtová (2003, s. 11-12) vychází ve své knize z předpokladu, že lidská produktivní práce je biologicky zakotvená, je funkční náhradou fyzické námahy našich předků při obstarávání potravy a udržování života ve volné přírodě. Proto ji považujeme za skryté pouto člověka s přírodou.

Práci pojímáme jako způsob, jímž biologický druh člověk – prvek přírodního systému, ale i jediný tvůrce kultury – vnucuje svou vůli části okolní přírody, tj. původně plně přírodním strukturám a procesům.

Teprve dnes, kdy se poptávka po lidské práci dramaticky snižuje či v jistých segmentech ekonomiky tradiční živá práce mizí, poznáváme, čím vším byla tradiční práce v životě člověka a lidské společnosti. Zjišťujeme také, že práce není pouze kategorií ekonomickou, ale také obecně kulturní, ekologickou, antropologickou a medicínskou. Pod tlakem zhoršování duševního zdraví nezaměstnaných a sociálně vyloučených lidí musíme uznat, že se práce stala kulturní reprodukční potřebou našeho druhu, a že proto právem náleží do souboru základních lidských práv a svobod.

Navzdory tomu, že ekonomická věda pojímá práci jen jako součást ostatních výrobních nákladů (jako objektivní výrobní faktor), tvrdíme, že práce je spjata s dynamickou biologickou konstrukcí člověka, že přímo souvisí se zdravím, štěstím a sebeúctou lidí. Zánik potřeby plnohodnotné práce je proto jedním z faktorů, které ponižují člověka a poškozují společnost.

1.2 Význam práce pro člověka

Všechno v našem životě má nějaký význam. Jaký význam má pro nás práce? Podle Boženy Buchtové (2013, s. 49) je práce důležitou podmínkou důstojné existence člověka, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty. Práce tedy neslouží pouze k výrobě statků nebo k vykonávání služeb, ale vytváří sociální pole strukturovaných kontaktů s možností vést rozhovory, potkávat jiné lidi a uzavírat přátelství. Při zvládání svých pracovních úkolů může jednotlivec objektivizovat své schopnosti a získat pocit odborné kompetence. Skupinová práce nabízí sociální prostředí, ve kterém se člověk hodnotí a srovnává s ostatními lidmi. V konkrétní práci, k níž jsou nezbytné znalosti, schopnosti a dovednosti, se rozvíjí lidská identita.

Naproti tomu Mareš (2002, s. 68-71) uvádí, že práce má v naší kultuře hlubinné zakotvení jak v uspořádání společnosti, tak v psychice člověka, i když není shody v tom, proč je pro člověka tak důležitá. Jestliže nemáme povinnost vstát a jít do práce, pak se ocitáme v nebezpečí, že nás ovládnou fantazie a emoce. Je však potřeba hned poznamenat, že v naší kultuře není důležitá pouhá práce, ale placená práce neboli práce v zaměstnání.

Placená práce má pro člověka klíčový význam a charakterizuje ji 6 základních bodů:

- ❖ Peníze – mzda či plat jsou hlavním zdrojem uspokojování potřeb a určují i to, jaké potřeby člověk vůbec má. Jsou hlavním zdroje obživy člověka.
- ❖ Úroveň činnosti – zaměstnání je základnou pro získávání a zdokonalování dovedností a schopností člověka, dokonce i tehdy, když jde o práci rutinní.
- ❖ Rozmanitost žití – zaměstnání představuje vstup do kontextu kontrastujícího s domácím prostředím (možnost poznání i jiného prostředí). Nezaměstnanost omezuje člověka jen na prostředí jeho domácnosti.

- ❖ Struktura času – pro osoby v zaměstnání je den obvykle organizován podle rytmu práce. I když někdy může být ubíjející, přináší smysluplné uspořádání denních aktivit.
- ❖ Sociální kontakt – pracovní prostředí často přináší přátelství a příležitost participovat na širších aktivitách s ostatními lidmi (vznik nových přátelství a známostí).
- ❖ Osobní identita – zaměstnání je obvykle ceněno i pro stabilní sociální identitu, kterou nabízí. Přináší do rodiny finanční prostředky, které jsou nepostradatelné.

Podobným způsobem hodnotí práci i Giddens ve své knize Sociologie (2013, s. 807-808), kde píše, že práce ať již placená či neplacená je definována jako vykonávání nejrůznějších úkolů, které vyžadují výdej fyzických i psychických sil a jejímž cílem je především uspokojení lidských potřeb. Zaměstnáním pak rozumíme práci, kterou vykonáváme za pravidelný plat. V práci tráví většina z nás více času než jakýmkoli jiným typem činnosti. Dále také uvádí, že pro mnohé z nás je pojem práce úzce spjat se slovem dřina. Na druhou stranu má ovšem práce i své přitažlivé stránky, které dokáží nejvíce ocenit ti, kteří o práci přišli. I v případě, kdy Vám práce připadá nezajímavá, má vliv na psychologický stav jedince a jeho životní cyklus. Giddens obdobně jako Mareš uvádí několik faktorů, na které má placená práce vliv. Jsou jimi peníze, strukturovaný čas, osobní identita, sociální kontakty a změna.

Z výše uvedených charakteristik významu práce lze říci, že práce pro člověka vytváří smysl života a zakládá v něm pocit potřebnosti pro společnost.

2 NEZAMĚSTNANOST

V této kapitole se budu zabývat bližším vysvětlením základních pojmů, které jsou s nezaměstnaností úzce spojeny. Nezaměstnanost se týká každého z nás a může nás potkat v jakémkoli období života. Je proto velmi důležité znát alespoň základní pojmy spojené s tímto tématem.

Nejdůležitějším zákonem, který se zabývá nezaměstnaností na území České republiky je Zákon č. 435/2004 Sb. O zaměstnanosti. Tento zákon upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.

2.1 Vymezení pojmu nezaměstnanost

S otázkou nezaměstnanosti se setkáváme téměř každodenně, je jedním z největších problémů dnešní moderní společnosti.

Pojem nezaměstnanost lze všeobecně definovat jako stav, ve kterém je jedinec schopný práce a práci si aktivně hledá, ale není schopen se jí najít. Důležité je také vědět, že aby byl jedinec považován za nezaměstnaného, musí být rovněž aktivní pracovní silou a odměňovanou práci si hledat.

Nezaměstnaností se kromě zákona zabývá i mnoho autorů. Co autor, to jiná formulace.

Matoušek (2003, s. 125) definuje nezaměstnanost jako stav, kdy člověk schopný práce a ochotný pracovat nemá placené zaměstnání.

Naproti tomu Buriánek (2003, s. 93) vysvětluje nezaměstnanost jako sociální problém, která má nejenom funkční, ale i disfunkční stránku. Funkční stránka spočívá v pohotové rezervě pracovních sil, disfunkční v tom, že vysoká nezaměstnanost zatěžuje státní rozpočet a vede ke zničení potenciálu ztrátou kvalifikace a motivace.

Krebs (2005, s. 286) definuje nezaměstnanost jako složitý jev, který nelze hodnotit pouze globálně. K jejímu řešení je třeba mít k dispozici celou informační síť potřebných dat takového typu, jako např. koho nezaměstnanost týká, kde se vyskytuje, jak dlouho trvá, jaká je její míra, jaké jsou předpoklady pro její řešení, včetně finančních zdrojů apod.

2.2 Nezaměstnaný

Ne vždy platí pravidlo, že každý, kdo pracuje, je zaměstnaný a každý, kdo nepracuje, je nezaměstnaný. Souvisí to s odlišným významem práce pro člověka, především zda práci koná pro vlastní potěšení či v rámci domácnosti, nebo je zaměstnán. Zaměstnání je práce na základě smluvního vztahu, které zahrnuje i materiální odměnu za její výkon.

Toto upřesnění nám umožňuje eliminovat z našich úvah o nezaměstnanosti domácí práce, sebe zaměstnávání, vzájemnou výpomoc, dobrovolnou práci pro dobročinné účely a další práce nevykonávané pro ekonomické cíle (např. hobby), neboť jejich ztráta nemá za následek nezaměstnanost.

Jednoduše lze říci, že nezaměstnaný je v České republice ten, kdo je registrovaný na úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání. Uchazečem o zaměstnání je dle § 25 Zákona č. 435/2004 Sb. O Zaměstnanosti fyzická osoba, která má na území České republiky bydliště a která není v pracovněprávním vztahu, služebním poměru nebo osobou samostatně výdělečně činnou.

2.3 Příčiny nezaměstnanosti

Pro naši společnost je charakteristických hned několik příčin nezaměstnanosti. Nezaměstnanost ovlivňuje velké množství faktorů. Nejčastější příčinou je nedokonalý trh práce, tedy stav, kdy se nabídka a poptávka markantně liší.

Mezi další důležité faktory patří:

- ❖ Minimální mzda – ta je zákonem stanovená
- ❖ Technický rozvoj – z důvodu automatizace, elektronizace a robotizace může docházet k nepotřebnosti lidské práce
- ❖ Pracovní podmínky – zákonná nařízení, která kladou zaměstnavatelům určité pracovní podmínky, které sebou přináší vyšší ekonomické náklady, čímž se snižuje počet zaměstnanců
- ❖ Ochrana zaměstnanců – zákony na ochranu zaměstnanců omezují proces propouštění, což má za následek opět nezaměstnanost, neboť zaměstnavatelé váhají, zda zaměstnance vůbec zaměstnat

- ❖ Sociální pojištění – odvody z mezd značně zvyšují náklady zaměstnavatele
- ❖ Pojištění v nezaměstnanosti – podporuje život na sociálních dávkách
- ❖ Prodlužování pracovního dne a zvyšování přesčasové práce – způsobuje snížení počtu pracovních míst

2.4 Druhy nezaměstnanosti

V naší ekonomice rozlišujeme různé typy nezaměstnanosti, dle kterých můžeme usuzovat o jejich příčinách a závažnostech. Díky nim můžeme také nacházet různé způsoby řešení problémů vzniklých z nezaměstnanosti.

Mezi základní druhy nezaměstnanosti patří:

2.5.1 Frikční nezaměstnanost – vyskytuje se na trhu práce prakticky v každém okamžiku, neboť vzniká v důsledku neustálého pohybu pracovníků mezi oblastmi a pracovními místy. Zpravidla mívá frikční nezaměstnanost krátkodobou epizodu. Důvodem bývá hledání nového a ekonomicky lepšího zaměstnání, proto je frikční nezaměstnanost označována jako „dobrovolná“, neboť se pro nezaměstnanost pracovníci sami rozhodli.

2.5.2 Strukturální nezaměstnanost – struktura ekonomiky se odvětvově i územně mění. Pracovníci a jejich osobní a kvalifikační charakteristiky již nemusí odpovídat novým pracovním požadavkům, neboť jsou požadovány nové, vylepšené kvalifikace, dovednosti i jiná území pro práci. Tím vzniká nerovnováha na trhu práce mezi pracovní silou připravenou pro práci a požadavky zaměstnavatelů po určitém typu práce. Strukturální nezaměstnanost může být také spojena v důsledku rušení pracovních míst a nahrazování lidské práce prací strojovou. (Mareš, 2002, s. 20).

2.5.3 Cyklická (konjunkturální) nezaměstnanost – objevuje se nejčastěji v období hospodářského poklesu (recesi), je vyvolána cyklickými změnami. Dle Kotýnkové (2003, s. 125) se jedná o makroekonomickou nezaměstnanost. Vzniká tehdy, když poptávka po zboží a službách není dostačující na zaměstnanost těch, co chtějí pracovat. To znamená, že poptávka po práci je ve vztahu k její nabídce nedostatečná. Nezaměstnanost bývá vyřešena až příchodem nového hospodářského cyklu.

2.4.4 Další druhy nezaměstnanosti

Mezi další druhy (neméně významné) nezaměstnanosti patří tzv. „Skrytá nezaměstnanost,,. Lze ji chápat jako skrytou pracovní sílu, což prakticky znamená skupinu nezaměstnaných nevidovaných na úřadech práce, kteří práci nemají a ani si ji nehledají (vdané ženy v domácnosti, mladiství, absolventi škol...). Většinou se též jedná o osoby, které na hledání práce rezignovaly.

Velmi často se můžeme setkat se „Sezónní nezaměstnaností“ – sezónní nezaměstnaností bývají postiženy regiony a odvětví, které souvisí se zemědělstvím, stavebnictvím a turistikou.

„Nepravá nezaměstnanost“ – jedná se o osoby, které jsou nezaměstnanými, ale i přesto si práci nehledají, popř. nabízenou práci odmítají, snaží se pouze vyčerpat nárok na podporu v nezaměstnanosti. Často sem patří i osoby, které jsou registrované na úřadech práce, ale nelegálně a neformálně pracují. (Mareš, 2002, s. 22).

Dle mého názoru je jednou z nejhorších druhů nezaměstnanosti „Neúplná zaměstnanost“ – pracovníci totiž musí akceptovat práci na snížený úvazek či práci nevyužívající plně jejich schopnosti a kvalifikace. Paradoxně se tímto typem nezaměstnanosti snaží společnost čelit masové nezaměstnanosti. Nejčastěji se jedná o zkrácenou pracovní dobu nebo sdílení pracovní místa. Tento typ zaměstnanosti sebou často také přináší své nevýhody. Mnoho takto zaměstnaných osob se ocitá bez pracovní ochrany a sociálního zabezpečení a někdy je proto chápána jako destrukce zaměstnaneckých práv, neboť zaměstnavatelé vnučují svým zaměstnancům horší pracovní podmínky. (Mareš, 2002, s. 22)

O tzv. „Dobrovolné nezaměstnanosti“ můžeme hovořit v případě, kdy na trhu práce je více volných míst, než je počet nezaměstnaných. Dobrovolně nezaměstnaný je také člověk, který hledá práci za vyšší mzdu, než která převládá na trhu práce, dává přednost svému volnému času a rodině a v nejkrajnějším případě se může jednat o člověka s nízkou kvalifikací, pro kterého je výhodnější žít ze sociálních dávek státu.

V případě, že na trhu práce je mnohem více lidí hledajících práci, než volných pracovních míst, vzniká „Nedobrovolná nezaměstnanost“. Nezaměstnaní jsou ochotni pracovat i za nižší mzdu, ale i přesto práci nemají.

„Krátkodobou nezaměstnaností“ rozumíme nezaměstnanost, která trvá méně jak 5 měsíců.

V současnosti se velmi rozšířila „dlouhodobá nezaměstnanost“. Podle zákona o zaměstnanosti se jedná o zaměstnanost, která trvá déle jak 5 měsíců. Stává se obtížným sociálně politickým problémem. Stručně řečeno lze říci, že čím déle jsou lidé bez zaměstnání, tím menší mají naději práci opět najít. (Mareš, 2002, s. 46).

2.5 Rizikové faktory spojené s nezaměstnaností

Zvládání ztráty zaměstnání a pozici nezaměstnaného je ovlivněno především psychickou odolností člověka. Pokud nezaměstnaný svoji situaci vnímá jako nový začátek, nepodléhá tolik panice, aktivně si hledá zaměstnání a není tolik stresován, má na půl vyhráno. Jsou však i tací, jež podlehnou a odevzdají se svému osudu. Uplatnění na pracovním trhu je podmíněno řadou charakteristik, jako jsou např. věk, zdravotní stav, vzdělání, osobnostní předpoklady, pohlaví, příslušnost k etnické skupině apod. Tyto charakteristiky vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce. V ČR k nim patří mladí lidé, ženy s malými dětmi, zdravotně handicapovaní občané, starší lidé, lidé s nízkým vzděláním, romské etnikum a přicházející imigranti. (Buchtová, 2013, s. 82). V následujících podkapitolách si blíže vysvětlíme faktory, které nezaměstnanost ovlivňují.

2.5.1 Mladí lidé – absolventi středních a vysokých škol, kteří se ucházejí o své první zaměstnání, jsou v konkurenci s ostatními uchazeči značně znevýhodněni. Nemají praktické zkušenosti a základní pracovní návyky, ale také postrádají určité pracovní kontakty usnadňující lepší orientaci na trhu práce. (Buchtová, 2013, s. 83)

Buchtová také uvádí, že nezaměstnanost absolventů vysokých škol je dána také ekonomickým hlediskem, protože mnozí z nich jsou ve věku, kdy chtějí zakládat své vlastní rodiny, popř. ve svých rodinách již žijí. Nedostatečný příjem jednoho člena rodiny tak postihuje více osob.

S nezaměstnaností absolventů středních škol a mladistvých bez zájmu o získání zaměstnání se objevují i závažné výchovné a psychologické problémy. Pokud si tito mladí lidé ve správném čase neosvojí potřebné pracovní návyky, nebudou schopni pracovat ani v dospělosti a nuda je pak povede k sociálně patologickému chování, k vyřazování ze společnosti. (Buchtová, 2013, s. 83)

2.5.2 Starší lidé – lidé předdůchodového věku v dnešní době těžko hledají uplatnění na trhu práce. Jejich věk jim totiž již dobře neumožňuje učení se novým věcem a technologiím. S přibývajícím věkem se mění touha po kariéře, schopnost zaučení se novým technologiím, šance nalézt si práci, finanční povinnosti a v neposlední řadě sociální a rodinná očekávání. Chybí jim schopnost adaptace na nové pracovní návyky a podmínky.

Čím je člověk starší, tím pevnější jsou jeho návykové stereotypy a tím i obtížněji a pomaleji se přizpůsobuje novým životním situacím. (Buchtová, 2013, s. 86)

2.5.3 Ženy s malými dětmi – nepříznivé postavení žen na trhu práce je způsobeno tím, že zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu pro její větší územní mobilitu a nezatíženost starostmi o domácnost. Zaměstnavatelé většinou nevytváření pracovní místa se zkrácenou pracovní dobou, ale dávají přednost vícesměnným provozům. S nadměrnou celodenní zaměstnaností žen však souvisí řada dalších problémů. Matky s malými dětmi mají časté pracovní absence narušující plynulost pracovního procesu, což způsobuje jejich negativní hodnocení a snižuje ochotu je zaměstnávat. (Buchtová, 2013, s. 88)

2.5.4 Zdravotně handicapovaní lidé – u lidí se změněnou pracovní schopností vystupují do popředí nejen ekonomické, sociální a psychické problémy, ale zejména problém přiměřeného smyslu života, problém pocitu důstojnosti. Vzhledem ke stále většímu důrazu na produktivitu práce a výkon mají tito lidé v současné společnosti čím dále menší šanci se uplatnit na trhu práce. Doba jejich evidence na úřadech práce několikanásobně převyšuje dobu evidence zdravých jedinců. Dostávají se často do bezvýchodné životní situace a pro jejich rodiny to znamená starost o nezaměstnaného handicapovaného rodinného příslušníka. (Buchtová, 2013, s. 89)

2.5.5 Lidé s nízkou kvalifikací – v současné populaci dlouhodobě nezaměstnaných jsou největší skupinou nekvalifikovaní pracovníci, jejichž část tvoří i absolventi základních škol. Jde zejména o mladé lidi obtížně vzdělavatelné, často s nevhodnými předpoklady a s malým zájmem o zaměstnání. Patří sem i lidé, kteří se podílejí na společensky nežádoucím deviantním chování (alkoholici, recidivisté...).

Zdraví, úroveň kvalifikace, charakterové vlastnosti a profesionální dovednosti budou při hledání pracovní příležitosti rozhodující. Více dovedností totiž znamená větší možnost volby pro zaměstnavatele i pro pracovníka. Pracovníci s nízkou kvalifikací budou postupně stále více vytlačováni levnějšími a přesnějšími stroji. Pokud se priority společnosti nezmění, o práci sociálně neschopných a nekvalifikovaných lidí nebude zájem a tito lidé se stanou potenciální destruktivní silou a kriminálním podhoubím společnosti. (Buchtová, 2013, s. 90)

2.5.6 Vzdělání - Lidé s nižším vzděláním jsou nejvíce ohroženi ztrátou zaměstnání a nezaměstnaností celkově. Kvalifikovaná práce je v dnešní době velmi žádaná a pro tyto klienty těžko získatelná. Lidé s menší kvalifikací a nižším vzděláním navíc hůře zvládají ztrátu zaměstnání a nezaměstnanost, neboť si uvědomují, že mají menší možnost najít si nové uplatnění na trhu práce.

2.5.7 Sociální členění společnosti – Společnost lze charakterizovat určitými znaky. Sociální stratifikace popisuje společnost, která není tvořena celkem, nýbrž je rozdělena do několika nerovnoměrných skupin. Na trhu práce se pak můžeme setkat s lidmi z nižších sociálních vrstev, příslušníky etnik a také s lidmi s různými handicapem. Tito lidé mají menší možnost najít si uplatnění v zaměstnání z důvodu menší produktivity a výkonu při zaměstnání.

2.5.8 Romské etnikum – pro uplatnění pracovní síly na trhu práce, která se díky nárokům zaměstnavatelů neustále zvyšuje, hraje velkou roli kvalifikace a rozsah a kvalita sociálních dovedností, proto romské etnikum stále obtížněji získává zaměstnání. Dle Kodymové (2010, s. 302) Romské komunity totiž nepociťují potřebu se vzdělávat. Většina absolvuje pouze základní vzdělání a nezískává další kvalifikaci. (Buchtová, 2013, s. 91) Kromě nízké vzdělanosti je u Romů dalším nedostatkem pracovní morálka, která dle Kodymové neodpovídá požadavkům majoritní společnosti. Problémem také zůstává zhoršený zdravotní stav romské populace.

2.5.9 Pohlaví - Trh práce je rozdělen podle pohlaví, neboť zaměstnavatelé i někteří zaměstnanci vnímají některé profese pouze jako „ženské“ či „mužské“. Příjem ženy bývá často považován pouze za doplňkový příjem rodiny, protože ženská práce bývá méně na-

máhavá, tudíž i méně placená. Naše společnost si ještě stále udržuje mnoho předsudků a bariér, kterým musí především ženy čelit. Jsou jimi např. diskriminace kvůli dětem a rodinným povinnostem, věková diskriminace (ženy, které již vychovaly děti a můžou se věnovat své kariéře, jsou již považovány za staré a neperspektivní), matky samoživitelky a také pracovní prostředí, které se lépe nastavuje pro muže než pro ženy.

Výše uvedené skutečnosti mívají často za následek, že o zaměstnání přichází častěji ženy. Nezaměstnanost ženy je pro rodinu méně zatěžující, než nezaměstnanost muže – živitele rodiny, pokud tedy nejde o ženu – matku samoživitelku. Z hlediska prožívání ztráty zaměstnání jsou na tom ženy hůře, jejich pocity jsou více podrážděné, depresivní a často bývají velmi nervózní.

Giddens (2013, s. 824) k tomuto uvádí, že v posledních letech se snižuje rozdíl v míře ekonomické aktivity mužů a žen. Hlavním důvodem je, že došlo ke změnám rozsahu a povahy úkolů, které byly spojovány se ženami (domácí práce – které ubylo díky mechanizaci mnoha domácích prací). Dalším důležitým důvodem je, že se snižuje porodnost a zároveň se zvyšuje průměrný věk při narození dítěte. Nejméně důležitým důvodem je rovněž fakt, že stále větší počet žen tlačí do práce finanční důvody a také touha po osobním naplnění a rovnoprávnosti.

I přesto všechno existuje na trhu práce celá řada nerovností, kterým musí především ženy čelit. Jedná se především o pracovní segregaci, nerovnoměrnost platů a práce na částečný úvazek.

3 DŮSLEDKY NEZAMĚSTNANOSTI

Jak již bylo řečeno dříve, práce pro člověka v naší kultuře velký význam. Stejně tak je nepochybné, že pokud dojde ke ztrátě zaměstnání, má to značný vliv na společenský a osobní život jedinců. Co člověk, to jiná osobnost. Pojem osobnost lze definovat jako člověka s jeho duševními vlastnostmi. Jednoduše řečeno každá osobnost má své individuální vlastnosti, proto každý člověk zvládá stresové záležitosti jako je ztráta zaměstnání, či nezaměstnanost, odlišným způsobem. Všeobecně lze však říci, že ztráta zaměstnání je pro každého obrovským zásahem v životě. Pocity jsou rozmanité a na většinu působí negativně. Můžou se ovšem najít i jedinci, kteří ztrátu zaměstnání a nezaměstnanost považují za pozitivní a využívají ve vlastní prospěch. Dle Žatkovičové a Dóciho (2012, s. 17) je nezaměstnanost jedním z největších problémů státu, která sebou přináší nejen ekonomické problémy (pokles životní úrovně), psychologické (deprese, poruchy chování apod.), tak i sociální problémy (např. zhoršení vztahů v rodině či s okolím). To vše může ovlivňovat negativním způsobem sebehodnocení člověka, což může vést až k pocitům méněcennosti a snížení sebedůvěry.

Reakce na ztrátu zaměstnání a následná nezaměstnanost je velmi individuální, někdo ji zvládne hůře a jiný snáze. Pro většinu lidí sebou přináší mnoho negativních důsledků. Důsledky se u lidí mohou lišit, rozdíly lze spatřovat jak v jejich hloubce tak i šíři. Nezaměstnanost může radikálně zasáhnout do života jedince, ale i celé společnosti. Podstatnou roli při zvládnutí této situace hraje nejčastěji věk, vzdělání, pohlaví, délka nezaměstnanosti, zdravotní stav, sebevědomí a v neposlední řadě i finanční zabezpečení.

Největší dopad nezaměstnanosti pocítují lidé na své finanční situaci, která ovlivňuje život ve společnosti nezaměstnaného jedince, ale rovněž i osob žijících ve společné domácnosti s nezaměstnaným. S podstatným poklesem finančních prostředků domácnosti ztrácí jedinec svoji autoritu a pozici nejen v rodině. Malindová (2011, s. 27) píše, že hůře snáší nezaměstnanost muži s narůstajícím věkem, kteří mají povinnost vůči rodině. To může mít za následek, že v rodině vzniká napětí a častější konflikty. Mezi další nálezy patří rovněž snížení sebedůvěry a sebeúcty, ubývá pocit zdraví a spokojenosti, naopak přibývá psychosomatických onemocnění a v neposlední řadě také přibývá depresivních onemocnění. Celkově se zhoršuje kvalita života nezaměstnaného. Malindová (2011, s. 26) k tomuto uvádí, že čím déle nezaměstnanost trvá, tím mohou být důsledky a psychické změny větší.

Giddens (2013, s. 850) vidí nezaměstnanost jako opakující se problém, neboť práce představuje v životě člověka základní stavební prvek a psychologická zkušenost s nezaměstnaností způsobuje dezorientující zážitky, které narušují vnímání vlastní identity. Uvádí také, že dopady při ztrátě zaměstnání mohou být vysilující a nejistota spojená s nezaměstnaností vyvolává pocity úzkosti a obavy, aby si člověk v budoucnosti dokázal práci udržet.

Při zvládání takto stresových situací hraje velkou roli osobnost člověka, rodinné zázemí, která sebou přináší emoční a sociální podporu, psychika člověka, ale také schopnost adaptace jedince na vzniklou situaci. Obecně platí pravidlo, že čím je člověk silnější, tím lépe se vyrovnává se stresem.

Nejhůře se s nezaměstnaností vyrovnávají lidé, kteří svou práci měli rádi a byli v ní spokojeni nebo mají smysl pro práci a jsou ambiciózní. Takové lidi vede ztráta zaměstnání k rychlejšímu úpadku a brzy upadají do beznaděje.

3.1 Sociálně-společenské důsledky

Ztrátou zaměstnání dochází k oslabení sociálního statusu, přičemž sociální status znamená pro jedince jeho postavení ve společnosti. Dle Krebse (s. 290) jsou důsledky nezaměstnanosti spojeny s dopady na sociální situaci, chování i postoje a v neposlední řadě i na společenský život. Samotné důsledky pak mohou být různorodé, neboť nezaměstnanost jako taková je různého charakteru a stejně tak i každým jedincem různě prožívána. Nezaměstnanost sebou přináší nutnost změnit své hodnoty a způsob života, než na který byli doposud zvyklí. Podobné uvádí i Giddens (2013, s. 840), kde píše, že v moderní společnosti je důležité mít zaměstnání pro pocit udržení vlastní sebeúcty. Mezi nejzávažnější sociální důsledky, které sebou nezaměstnanost přináší, můžeme jmenovat tyto:

- ❖ **Snížení životní úrovně** – ztráta zaměstnání velmi úzce souvisí s životní úrovní. Často dochází k jejímu snížení, což může vést k negativním sociálním dopadům. Ztrátou zaměstnání přichází jedinec i o vyšší část příjmů a je závislý na podpoře v nezaměstnanosti popř. sociálních dávkách, což znamená pokles životní úrovně a finanční problémy jedince i jeho rodiny.

Dlouhodobá nezaměstnanost může vést až k chudobě, neboť příjmy z podpory či sociálních dávek zdaleka nepostačují a často dochází až k sociálnímu vyloučení.

Snížení životní úrovně nemusí být tak markantní, pokud má nezaměstnaný podporu ve své rodině, která mu pomůže, stejně tak pokud netrvá nezaměstnanost dlouhou dobu, nemusí ke snížení úrovně vůbec dojít.

- ❖ **Sociální izolace** – zaměstnání znamená pro člověka místo, které je zdrojem sociálních kontaktů. Pokud však o zaměstnání přijde, omezí se tím i jeho styk se společností, přetrhají se vztahy s přáteli a spolupracovníky. Toto vše může mít za následek zhoršení psychického stavu nezaměstnaných, neboť člověk je přece společenský tvor a společenské vazby ke svému životu potřebuje, a v neposlední řadě až k sociální izolaci. To může často vést i ke konfliktům s okolím, jako jsou blízcí přátelé či rodina.
- ❖ **Vliv na rodinu** – Důsledky ztráty zaměstnání nedopadají pouze na jedince, ovlivňují celou jeho rodinu nejen úbytkem příjmů, ale i v dalších ohledech. Můžou mít za následek také narušení zvyklostí v rodině, chod domácnosti, rozbití partnerských vztahů, změny pozic a autority nezaměstnaných v rodině, často omezují sociální kontakty a v neposlední řadě mohou mít také špatný vliv na výchovnou funkci. Následkem výše uvedeného mohou v rodině vznikat napětí a následně konflikty. Mohou se však najít i pozitiva, a to v nejbližším rodinném kruhu, kdy příbuzní nabídnou svoji pomoc a podporu. Rodina a její opora proto hraje při ztrátě zaměstnání nepostradatelnou roli.
- ❖ **Vliv na strukturu a vnímání volného času** – nezaměstnanost mívá často za následek změny denního režimu, časové struktury dne a taktéž mění vnímání času. Čas najednou není důležitý, ztrácí význam, je nahrazován pasivními až společensky nežádoucími aktivitami jako je častý spánek, sledování TV, internet, alkoholismus. Čas bývá často vyplňován pocitem nudy a pro nezaměstnané ztrácí význam, dochází k dezorientaci v čase.

Z výše uvedeného je patrné, jaký negativní důsledek může mít pro člověka ztráta zaměstnání, především v oblasti jeho sebedůvěry vůči vlastní sociální hodnotě.

3.2 Psychologické dopady

Wágnerová (2011, s. 102) uvádí, že existence člověka má tři zásadní oblasti, jsou jimi práce, rodina a zdraví. Pokud tyto tři oblasti správně fungují, dokáže se člověk snáze vyrovnat s problémy. K tomuto se připojuje i Giddens (2013, s. 840), který píše, že i jakkoli nepříjemné pracovní podmínky či pracovní náplň může být, přesto zůstává práce základním stavebním prvkem psychologické výbavy člověka.

Mezi nejvýznamnější oblasti psychologických dopadů nezaměstnanosti patří:

- ❖ **Citová oblast** – ztráta zaměstnání vyvolává pocit zklamání, méněcennosti, pokles sebevědomí a osamělosti, přičemž pocitem osamělosti dává jedinec najevo svému okolí selhání, a mimo jiné má osamělost vliv na prohlubování negativních dopadů na psychiku osobnosti. Dalšími pocity, se kterými se nezaměstnaní setkávají, jsou bezmocnost a beznaděj. Vlivem poklesu sebevědomí při ztrátě zaměstnání se mohou dále objevit pocity zbytečnosti, neúspěchu či nepotřebnosti, které velmi často vedou k depresím. Tyto negativní emoce mohou při dlouhodobém působení ovlivnit chování člověka, jeho postoje a činy.
- ❖ **Změny v chování** – Zaměstnaný člověk umí plánovat, rozvrhnout si čas a jít si za svým cílem. Tyhle všechny vlastnosti při ztrátě zaměstnání mizí, člověk je touto změnou ochromený, rezignuje na řešení problémů a starostí a odmítá cokoli dělat. Toto chování nemusíme ovšem pozorovat u všech nezaměstnaných, nejčastěji postihuje lidi s nižší kvalifikací.
- ❖ **Potřeby** – Vlivem ztráty zaměstnání může dojít ke změně hierarchie potřeb, neboť mnoho lidských potřeb nemůže být plně uspokojeno.

V důsledku posunu hodnot může dojít k následujícím změnám potřeb:

- ❖ **jistoty a bezpečí** – nezaměstnaný člověk vnímá svůj stav jako nejistotu z budoucnosti. V těchto situacích hraje významnou roli jeho nejbližší rodina a přátelé, která je mu oporou a podporuje ho, čímž mu dodává pozitivní myšlení a pocit bezpečí.
- ❖ **Seberealizace** – dle Maslowovy pyramidy hierarchie potřeb je potřeba seberealizace na nejvyšším stupni. Pro mnohé zaměstnané je zaměstnání důležitou složkou seberealizace. Jeho ztráta vede u mnohých jednotlivců k úbytku sebedůvěry, kteří se pak cítí méněcenní a nepotřební. U mnohých vedou tyto pocity až ke ztrátě smyslu života.

- ❖ **Stimulace** – Zaměstnání sebou přináší určitý denní harmonogram – ranní vstávání, pracovní činnost apod. O tento samozřejmě ztrátou zaměstnání přichází. Denní harmonogram se naruší, nezaměstnaný postrádá podněty. Čas se pro něj stává nudným, chybí mu smysluplné aktivity, stává se nečinným a často apatickým.
- ❖ **učení** – pokud trvá nezaměstnanost delší dobu, může docházet ke ztrátě dovedností a profesních schopností, které se v zaměstnání plně rozvíjí a využívají. V prostředí nezaměstnaného jsou zcela jiné a odlišné nároky, čímž dochází ke stagnaci dovedností osobnosti a někdy i k jejímu úpadku.

Nezaměstnanost je pro organismus velmi zátěžovou situací, mnohým způsobuje různé psychosomatické reakce a je úzce spojena se sociálním stresem. Reakce jsou velmi rozdílné, neboť co člověk, to jiná osobnost. Velkým vliv má také to, jaký význam má pro jedince práce a jak moc jsou jeho motivy k práci silné. Nezaměstnanost bývá prožívána jako ztráta, na kterou člověk většinou reaguje pocitem zoufalství a depresemi.

Při ztrátě zaměstnání nedochází jen k poklesu životní úrovně a sociální deprivaci, často sebou přináší i mnoho osobnostních změn. Při dlouhodobé nezaměstnanosti může docházet ke krizi identity, kdy se jedinec uzavírá do sebe, ovládají ho pocity beznaděje, méněcennosti a nepotřebnosti. Wágnerová (2011, s. 102) vymezuje dva nejdůležitější psychologické důsledky nezaměstnanosti, kterými jsou sociální stigmatizace (nežádoucí pro společnost) a utrpení vzniklé destrukcí života nezaměstnaného.

Vtípil (2005, s. 76-77) uvádí, že při ztrátě zaměstnání a jejího prožívání a chování jedinců má vliv předchozí zkušenost, věk, vzdělání a další demografické parametry.

Nezaměstnanost je sama o sobě pro mnohé z nás velmi traumatizující. Pro většinu znamená ztrátu sociálního statusu. Pokud nezaměstnanost trvá delší dobu, vyvolává pocity méněcennosti, nepotřebnosti, zaujatého vidění světa, neúčinnosti či menšího sebevědomí. Osoba bez zaměstnání bývá často labilní, obává se budoucnosti, pociťuje nejistotu, je frustrován a deprivován a často za svoji vzniklou životní situaci obviňuje druhé, vyhýbá se přátelům, chová se mnohdy nepřátelsky, iracionálně a mnohdy až vztekle. Jinými slovy lze říci, že chování nezaměstnaného často postrádá veškerou racionalitu. Mezi časté příznaky patří také změny emočního chování (deprese, obavy, napětí), změny v chování (agresivita) a pocity neschopnosti řešit svoji životní situaci.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 METODOLOGIE

4.1 Charakteristika výzkumu

Tématem mé bakalářské práce je analyzovat nezaměstnanost jako sociální a psychologický problém. Ve své výzkumu jsem se podrobněji zaměřila na sociální a psychologické důsledky, které jsou s nezaměstnaností úzce spojeny. Nezaměstnaností může být ohrožen každý z nás, proto je dle mého názoru velmi důležité se tímto tématem zabývat a díky výzkumům hledat patřičná opatření k případnému omezení tohoto negativního jevu. Velmi důležité je přitom pracovat s větším počtem respondentů a zjistit tak, co nejvíce potřebných informací. Z tohoto důvodu jsem si zvolila kvantitativní výzkum, metodu standardizovaného dotazování pomocí dotazníku.

4.2 Výzkumný cíl a dílčí výzkumné cíle

Výzkum je plánovaný a systematický proces, díky kterému docházíme k novým poznatkům. Z tohoto důvodu před stanovením výzkumného cíle předcházelo studium odborné literatury k získání co největšího množství informací z oblasti, kterou chci zkoumat. Základní podmínka racionálně plánovaného výzkumu je dle Gavory (2008, s. 122) jasně stanovený cíl.

Vzhledem k výše uvedenému bylo hlavním cílem výzkumu zjistit, jakým způsobem ovlivnila nezaměstnanost život respondentů, jejich sebevědomí a také, jak se změnil vztahy v sociálním prostředí v průběhu období nezaměstnanosti.

Jako dílčí výzkumné cíle jsem si stanovila následující:

1. Jaké jsou nejčastější důvody ztráty zaměstnání z pohledu respondentů.
2. Ovlivnila nezaměstnanost sebevědomí respondentů a vztahy s okolím.
3. Jaké jsou nejčastější negativní dopady nezaměstnanosti na život respondentů.
4. Kdo byl v době nezaměstnanosti respondentům největší oporou.
5. Jak nejčastěji tráví svůj volný čas nezaměstnaní.

4.3 Charakteristika výzkumného souboru a sběr dat

Výzkumný soubor je potřeba určit tak, aby odpovídal potřebám výzkumu. Výběr výzkumného vzorku pro svoji praktickou byl zvolen metodou záměrného výběru.

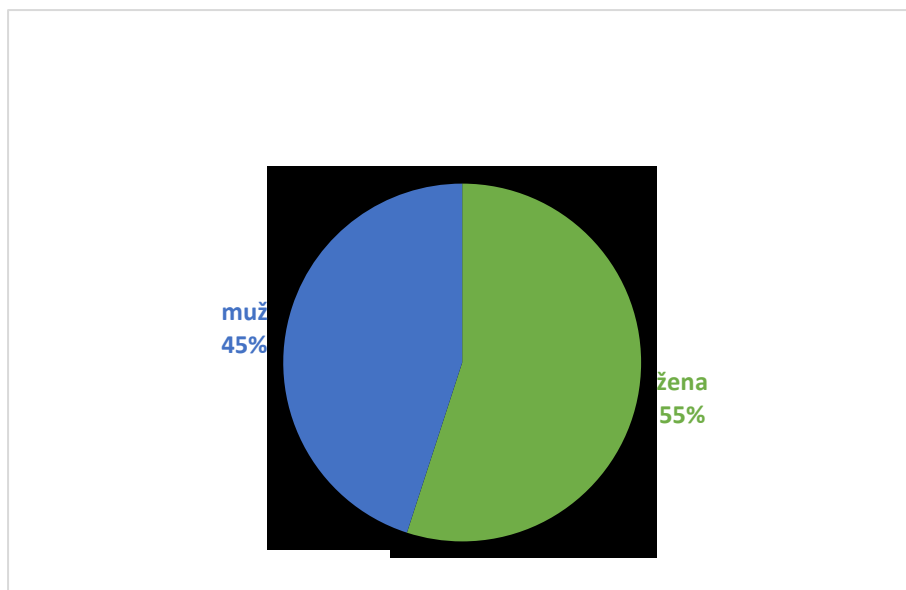
Dle Gavory (2008, s. 79) se záměrný výběr uskutečňuje na základě určení kritérií, které jsou důležité pro daný výzkum. Důležitým kritériem pro můj výzkum bylo, že respondenti museli být nezaměstnaní a v evidenci úřadu práce. Respondenty jsem oslovovala na úřadě práce ve Znojmě. Znojemský okres patří k největším okresům jihomoravského kraje a kromě hlavní pobočky ve Znojmě, má úřad i dislokovaná pracoviště v Hrušovanech nad Jevišovkou a ve Vranově nad Dyjí. I tyto dislokovaná pracoviště jsem navštívila a oslovovala respondenty za účelem dotazníkového šetření. Výzkumný soubor byl tedy tvořen uchazeči o zaměstnání (muži, ženy), kteří byli toho času evidováni na ÚP ve Znojmě a jeho dislokovaných pracovištích.

Dříve než k samotnému výzkumu došlo, chtěla jsem si ověřit, zda jsem si pro svoje šetření zvolila vhodný způsob a zda dotázaní respondenti porozumí, co se od nich bude očekávat. Dle Gavory (2008, s. 84) se jedná o tzv. předvýzkum. Tento se uskutečňuje na malém souboru respondentů a jeho cílem je zjistit, zda dotazovaní rozumí pokynům, které dostanou, popř. zda rozumí otázkám, které jsou výzkumným nástrojem (v mém případě dotazníku). Důležité je také vědět, zda vybrané osoby budou ochotné se tohoto výzkumu zúčastnit.

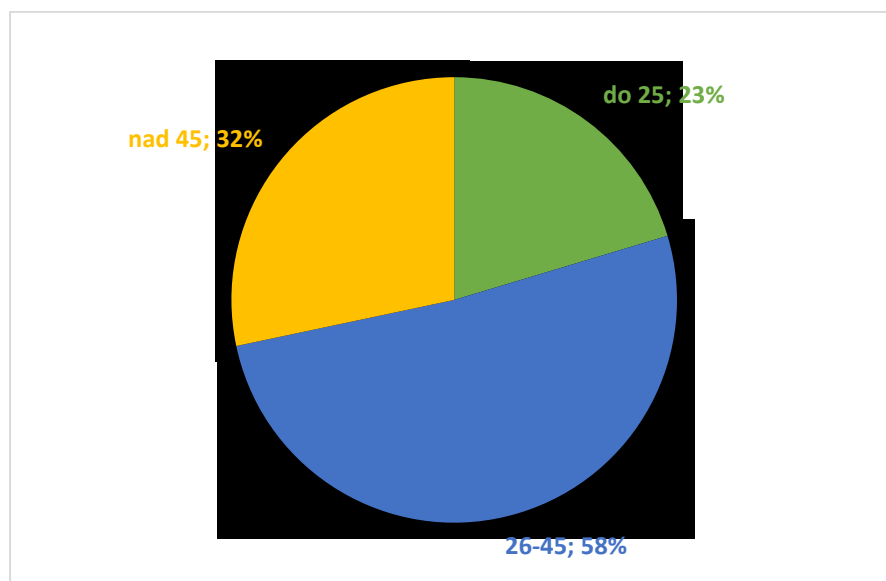
Předvýzkum byl proveden na kontaktním pracovišti úřadu práce ve Znojmě. Náhodně jsem oslovila klienty úřadu práce s prosbou o vyplnění dotazníku. Vzhledem k tomu, že jsem s klienty v době vyplňování dotazníku byla, zjistila jsem, že klienti žádné problémy ve vyplňování dotazníku neměli. Z tohoto jsem tedy usoudila, že dotazník je správně a srozumitelně sestaven a může být použit pro výzkum.

Celkově jsem rozdala 135 dotazníků, vyplněných se mi jich vrátilo 121, ale pro samotný výzkum jich bylo použitelných pouze 113, neboť v nich chyběly odpovědi na jednu nebo více otázek. Z celkového počtu 113 respondentů mi dotazník vyplnilo 62 (55 %) žen, které projevily větší ochotu při vyplňování dotazníků a 51 (45 %) mužů. Největší skupinu 58 (51 %) tvořili respondenti ve věku 26-45 let, méně početnou skupinu pak tvořili respondenti ve věku nad 45 let – 32 (28 %) a nejméně početnou skupinou byli respondenti do věku 25 let – 23 (21 %).

Graf č. 1 Rozdělení respondentů podle pohlaví



Graf č. 2 Rozdělení respondentů podle věku



4.4 Výzkumná metoda

Pro praktickou část své bakalářské práce jsem si zvolila kvantitativní výzkum, neboť jsem chtěla oslovit větší počet respondentů. Jako metodu výzkumu jsem si poté vybrala metodu standardizovaného dotazování - dotazník. Dotazník patří k nejvyužívanějším technikám sociologického výzkumu. Pomocí dotazníků lze poměrně rychle a ekonomicky shromáždit data od velkého počtu respondentů, jak uvádí Chráska (2007, s. 164). Gavora (2008, s. 122) k tomu dále uvádí, že dotazníky jsou relativně časově méně náročné a ekonomicky nenáročné.

Dle Chrásky (2007, s. 163) tvoří dotazník soustavu předem připravených a srozumitelně formulovaných otázek. Tyto otázky by měly být promyšleně seřazeny. Mezi největší výhody dotazníků patří poměrně jednoduché a snadné vytvoření, získání velkého množství dat za relativně krátkou dobu, nízké ekonomické náklady k zajištění výzkumu a výsledky se dají statisticky zpracovat a číselně vyjádřit.

Položky (otázky) v dotazníku rozdělujeme na otevřené, polo uzavřené a uzavřené. V uzavřených otázkách má respondent možnost vybrat jen z nabízených možností, polo uzavřené otázky kromě možností žádají o doplnění nebo upřesnění informací vlastními slovy, kdežto otevřené otázky nabízí respondentům se volně vyjádřit. Pro svůj výzkum jsem zvolila otázky jak dichotomické (ano-ne), tak polytomické, ale také i polo uzavřené. U těchto typů otázek je hlavní výhodou, že se jednodušeji vyplňují a následně i zpracovávají.

4.5 Struktura dotazníku

Dle Chrásky (s. 163) je dotazník soustava předem připravených a zformulovaných otázek, které jsou záměrně seřazeny a na které respondent písemně odpovídá. Nejdůležitější roli hraje struktura dotazníku, neboť svými otázkami by měl obsáhnout nejpodstatnější problémy. Otázky dotazníku by proto měly být jasně formulované, tedy srozumitelné a odpovědi jednoznačné. Měly by zjišťovat jen podstatně nezbytné údaje a pozor si musíme dávat především na sugestivní typy otázek.

V úvodu dotazníku jsem se představila a objasnila budoucím respondentům cíl mého výzkumného šetření. Druhá část – samotný dotazník - zahrnoval celkem 25 otázek, z nichž 17 otázek bylo uzavřených a 8 polootevřených, kde mohli respondenti doplnit odpověď dle vlastního uvážení. (viz. Příloha P I)

Otázky 1. – 7. zjišťovali jak faktografické, tak všeobecné informace o respondentech, tzn. údaje o pohlaví, věku, vzdělání, soužití ve společné domácnosti, ale také informace o tom, zda jsou v ÚP poprvé a jak dlouho jsou již nezaměstnaní.

Otázky 8. – 10. se zabývaly důvodem ztráty zaměstnání, zda nezaměstnanost ovlivnila vztahy respondentů s okolím a kdo jim byl největší oporou při ztrátě zaměstnání.

Otázky 11. – 17. byly pro praktickou část této práce stěžejní, neboť jejich odpovědi nám ukazovaly, s čím vším se musí nezaměstnaní vyrovnávat a jak je nezaměstnanost ovlivnila.

Jednalo se především o pocity nezaměstnaných a jejich vzniklé potíže z důvodu ztráty zaměstnání.

Otázky 18. – 19. byly zaměřeny na hledání nového zaměstnání a jak se respondenti vyrovnávají s neúspěšnými pokusy při hledání nového zaměstnání.

Otázky 20. – 21. se zajímaly o to, zda se respondenti účastní projektů pořádaných ÚP a zda by byli ochotni se rekvalifikovat či dále vzdělávat pro lepší uplatnění na trhu práce.

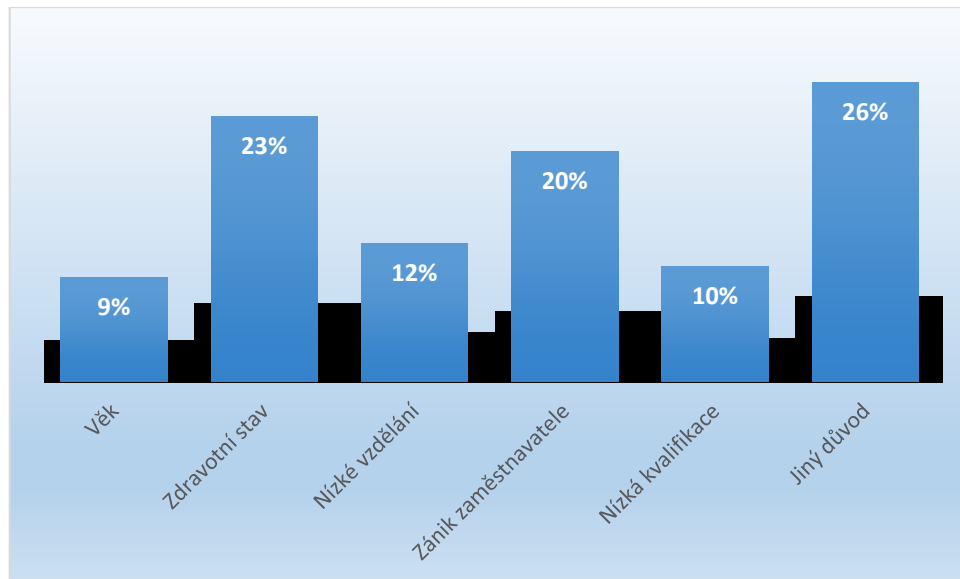
Otázky 22. – 23. se zabývaly tím, jak tráví svůj volný čas a zda jej využívají efektivně.

Poslední otázky 24. – 25. byly specifické, neboť mě zajímal názor respondentů na to, jak vidí svůj život, co by nezaměstnaný a dále, co je v tomto období pro ně nejhorší.

5 ANALÝZA A INTERPRETACE ZÍSKANÝCH DAT

1) Jaké jsou nejčastější důvody ztráty zaměstnání z pohledu respondentů?

Graf č. 1 Jaký byl důvod ztráty vašeho posledního zaměstnání?

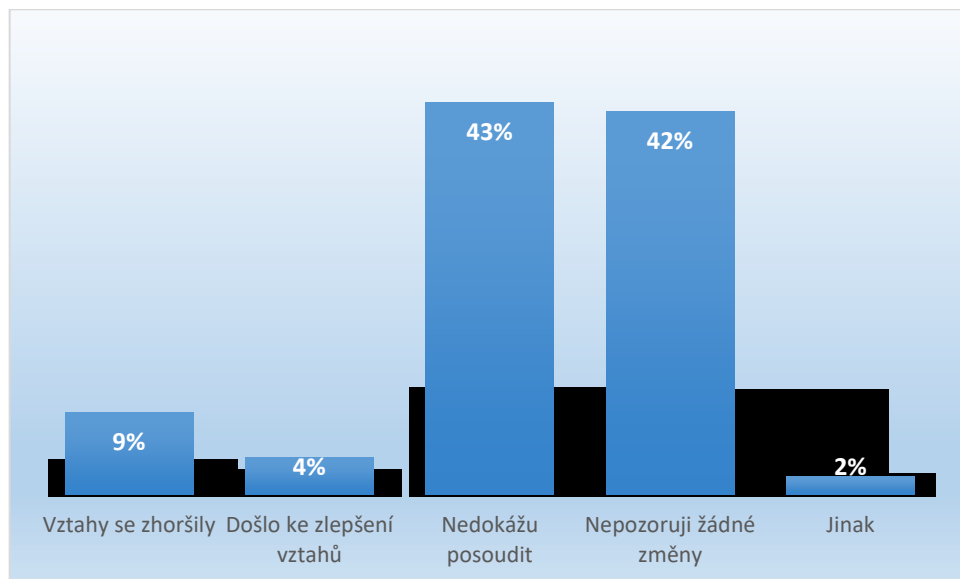


K vyhodnocení této výzkumné otázky byla použita položka z dotazníku č. 8. Z výsledků šetření vyplývá, že je mnoho důvodů pro ztrátu zaměstnání a jsou opravdu velmi různorodé, přesto všechno je patrné, že k častým důvodům ztráty zaměstnání respondentů patřil zdravotní stav (23 %), dále pak zánik zaměstnavatele (20 %), nízké vzdělání (12 %), ale také nedostatečná kvalifikace (10 %) a věk (10 %). Nejvyšší četnost ovšem zaznamenala odpověď „jiné“ (26 %), což mě zaujalo a blíže jsem si poznamenala nejčastější odpovědi. Nejčastěji se zde vyskytovala odpověď "děti". Při hlubším prozkoumání jsem došla k závěru, že takto odpovídaly jen ženy. V kapitole 2.5.3 jsem zmiňovala nepříznivé postavení žen s malými dětmi na trhu práce. Tuto možnou souvislost naznačují i výsledky mého šetření.

Dalším často uvedeným důvodem bylo např. zrušení pracovního místa, na vlastní žádost, oboustranná nespokojenost nebo také stěhování. Ve dvou případech byl příčinou výpovědi vedoucí.

2) Ovlivnila nezaměstnanost sebevědomí respondentů a vztahy s okolím?

Graf č.2 Jak nezaměstnanost ovlivnila vaše vztahy s okolím?

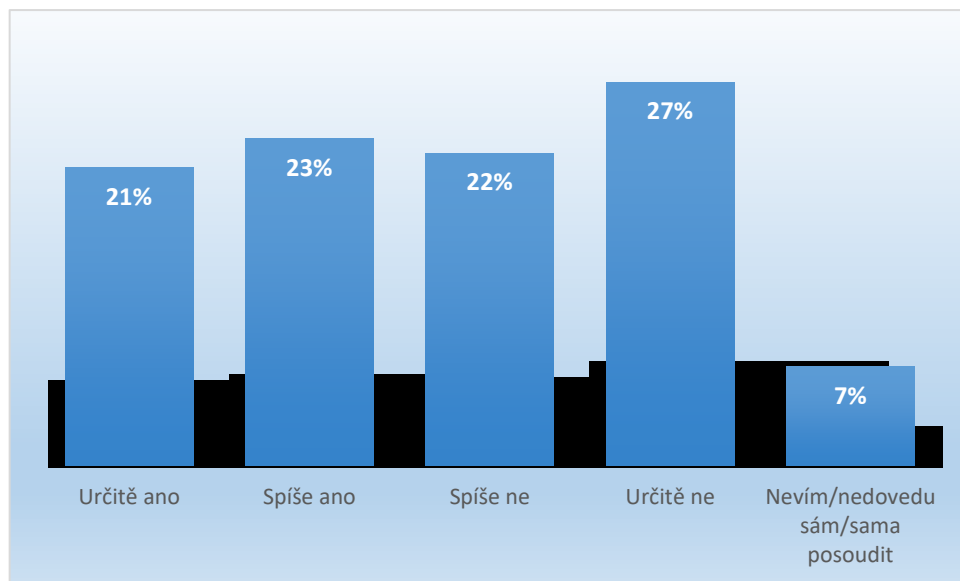


Ztráta zaměstnání sebou může přinášet i negativní dopady, kterými je např. zhoršení vztahů respondentů s okolím. Tímto se zabývala otázka č. 9. Z výsledků je patrné, že mnoho respondentů (42 %) žádné změny nepozoruje, což je pro ně samozřejmě jenom dobře, lépe pak s nezaměstnaností dokáží bojovat. Nejčtenější odpověď byla „nedokážu posoudit“ (43 %), to může svědčit o tom, že pro ně okolí a vztahy s okolím nejsou tak podstatné. 9 % respondentů uvedlo, že u nich došlo ke zhoršení vztahů s okolím. Ztrátou zaměstnání může dojít k omezení kontaktů s přáteli a kolegy, můžou nastat i změny ve vztazích s nejbližší rodinou, která je ztrátou zaměstnání respondenta také velmi poznamenána.

V opačném případě došlo k zlepšení vztahů, což uvedlo 4 % respondentů. Jednou z odpovědí bylo, že nyní bez zaměstnání mají více času na přátele a rodinu.

Nejmenší zaznamenaný počet byl u odpovědi „jiné“ (2 %).

Graf č. 3 Ovlivnila nezaměstnanost vaše sebevědomí?



Zda ovlivnila nezaměstnanost sebevědomí respondentů, zkoumala otázka č. 14. Mimo odpovědi „nevím/nedovedu sám/sama posoudit“ (7 %), jsou výsledky přibližně na stejné úrovni. „Určitě ano“ odpovědělo 21 % respondentů, „spíše ano“ 23 %. Tyto výsledky vedou ke zjištění, že nezaměstnanost se velkou mírou podílí na změnách sebevědomí respondentů. I přesto, že nezaměstnanost ovlivňuje sebevědomí velkému počtu respondentů, jsou tu také respondenti (27 %), kterým nezaměstnanost sebevědomí neovlivnila a dalších 22 %, kterým spíše také ne.

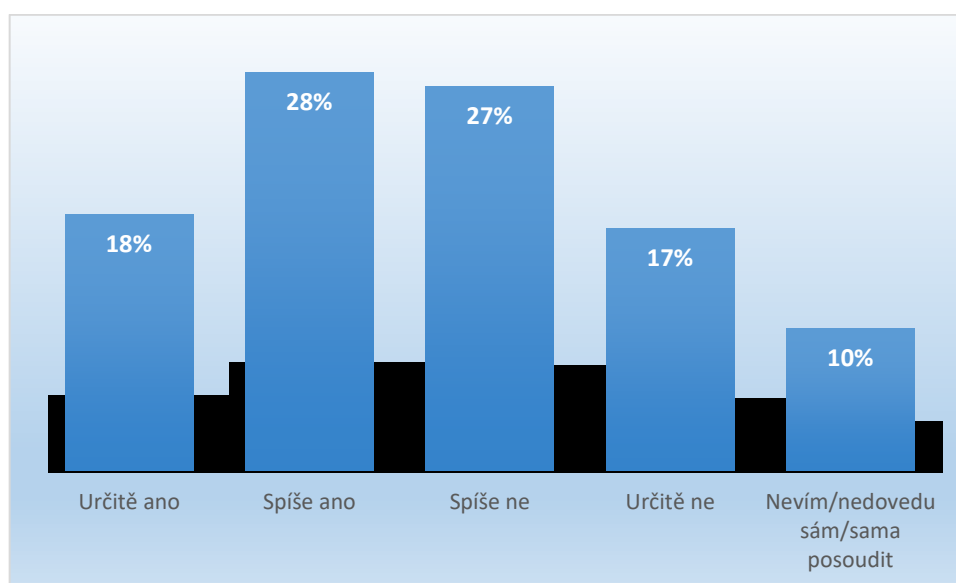
Být nezaměstnaný a v evidenci úřadu práce pro mnohé znamená „sociální stigma“ a mnozí z nás by se tomu rádi vyhnuli. Pojí se s tím spousta emocí. V takovém případě je nejdůležitější opora od nejbližších, která nám pomůže složité období překonat.

3) Jaké jsou nejčastější negativní dopady nezaměstnanosti na život respondentů?

Negativními dopady nezaměstnanosti se zabývaly otázky č. 12, 13, 15 a 17. Důsledky nezaměstnanosti bývají povětšinou negativního charakteru, jednou z nich může být i změna chování. Následující graf (č. 4) ukazuje výsledky dotazníkové otázky č. 12 „Pozoroval/a jste na sobě změnu chování v období nezaměstnanosti?“.

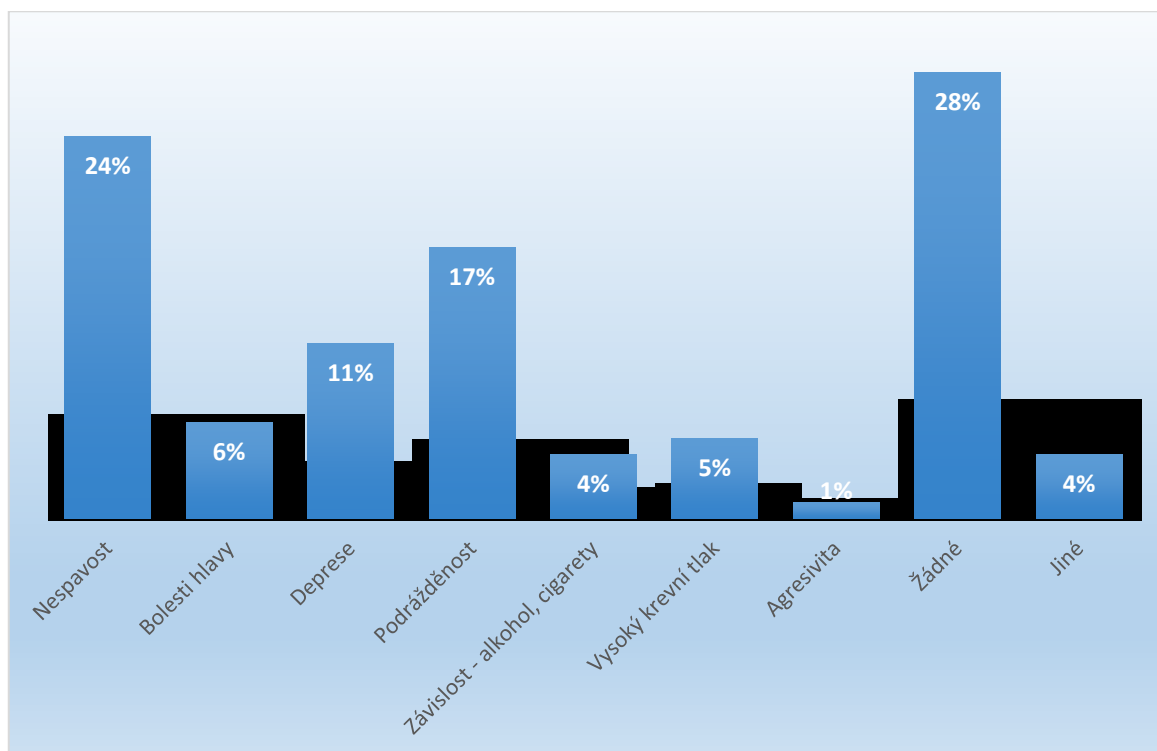
Na prožívání ztráty zaměstnání a změnu v chování má vliv osobnost člověka a jeho psychická vybavenost. Buchtová (2013, s. 68) uvádí, že ztráta zaměstnání sebou přináší psychosociální zátěž. Důležitým faktorem, který může mít vliv na změnu v chování je délka nezaměstnanosti. Čím déle bez možnosti zaměstnání respondent je, tím víc to může mít vliv na jeho změnu chování. Dalšími důležitými faktory jsou např. věk, pohlaví, dosažená kvalifikace.

Graf č. 4 Pozoroval/a jste na sobě změnu chování v období nezaměstnanosti?



Nezaměstnanost sebou přináší řadu změn. Jednou z nich může být i změna chování. Touto problematikou se zabývala otázka č. 12. Změnu chování na sobě rozhodně zpozorovalo 20 respondentů (18 %). Těch, kteří si myslí, že se jejich chování spíše změnilo, bylo o něco více, 32 (28 %). 11 respondentů (17 %) uvedlo, že nezaměstnanost rozhodně nezpůsobila žádnou změnu v chování a 31 (27 %) si myslí, že se jejich chování spíše nezaměnilo. Zbylých 11 respondentů (10 %) nedokáží sami posoudit, zda se jejich chování změnilo.

Graf č. 5 Objevili se u vás při ztrátě a evidenci na úřadu práce některé z následujících potíží?

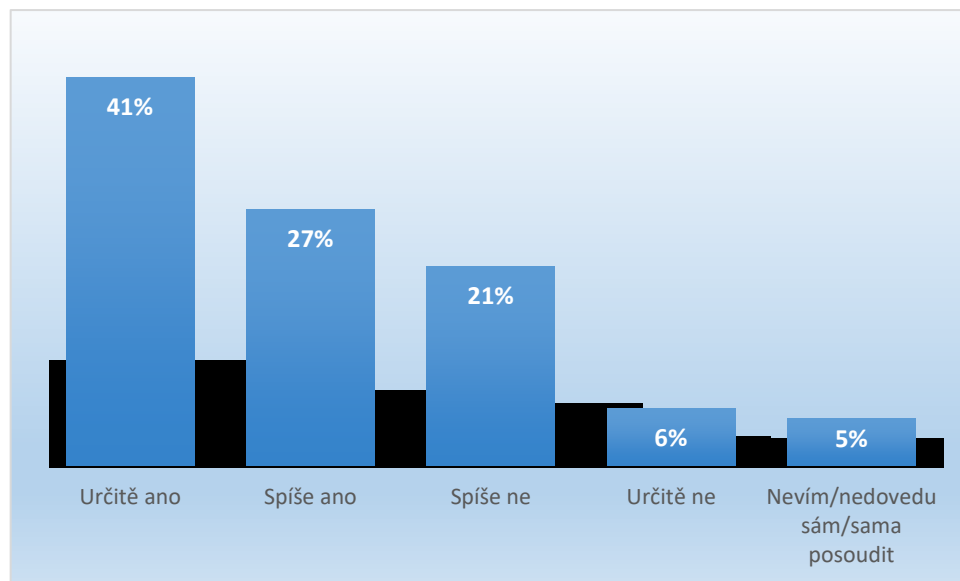


V otázce č. 13 jsem se respondentů ptala, zda se u nich objevily při ztrátě zaměstnání a evidenci na úř. nějaké potíže. Na výběr bylo 9 možností, a v té poslední mohli uvést dle vlastního uvážení. Byla také dána možnost zvolit 1-3 možné odpovědi.

Na tuto otázku se mi dostalo celkem 162 odpovědí. 28 % respondentů nezpozorovalo na sobě žádné z potíží. U 24 % (38 dotázaných) respondentů se objevily problémy s nespavostí. Dalším častým problémem byla podrážděnost (17 %), deprese (11 %), bolesti hlavy (6 %) a také vysoký krevní tlak (5 %). 4 % respondentů odpověděli, že se u nich projevila také závislost na alkoholu a cigaretách. Mezi odpověďmi se jedno procento respondentů též zmínilo o agresivitě.

Nezaměstnanost často vede ke zhoršení zdravotního stavu nezaměstnaných, o čemž nás přesvědčily i výsledky odpovědi respondentů této otázky.

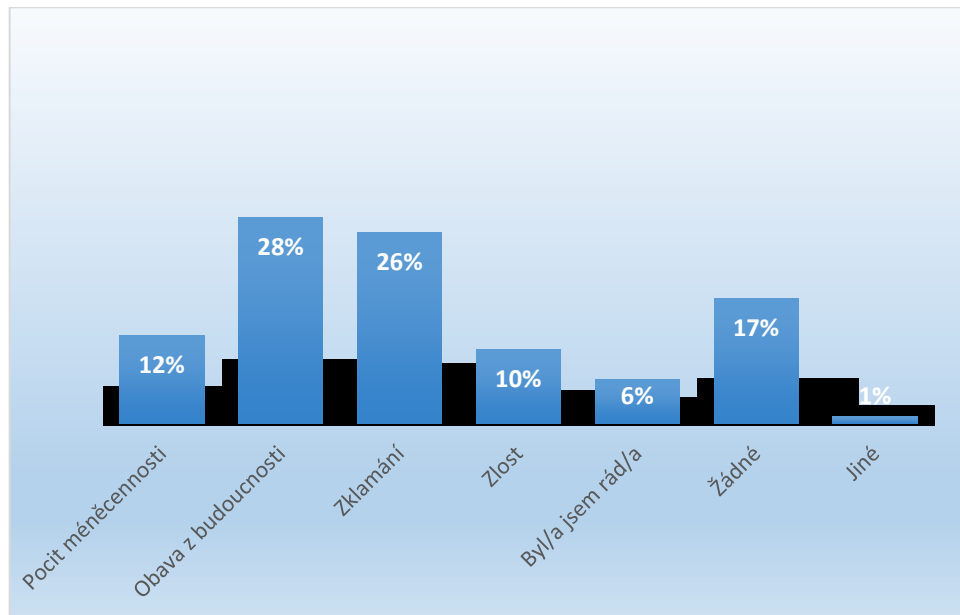
Graf č. 6 Způsobila vaše nezaměstnanost pokles životní úrovně?



Nezaměstnanost sebou přináší pokles příjmů. Pokles příjmů vede ke změně životního stylu, tzn. snížení životní úrovně. Toto tvrzení lze vysledovat i vyhodnocením dotazníkové položky č. 15. Pokles životní úrovně spojené s nezaměstnaností pocítilo 46 respondentů (41 %), 31 (27%) dotázaných si myslí, že s nezaměstnaností jen spíše poklesla životní úroveň. Naopak 23 (21 %) respondentů uvedlo, že spíše nenastal pokles životní úrovně s nezaměstnaností. Předpokladem pro tuto odpověď mohlo být, že mají dostatečné finanční rezervy a oni samotní, popř. jejich rodiny nejsou plně závislé na jejich příjmu.

Zbývajících (5 %) respondentů uvedlo, že neví nebo nedokážou posoudit, zda jejich nezaměstnanost vedla ke snížení životní úrovně. Pověšinou se jednalo o mladé respondenty do 25 let žijící s rodiči, tudíž měli oporu v rodině.

Graf č. 7 Jaké pocity u vás převažovaly v důsledku ztráty zaměstnání?

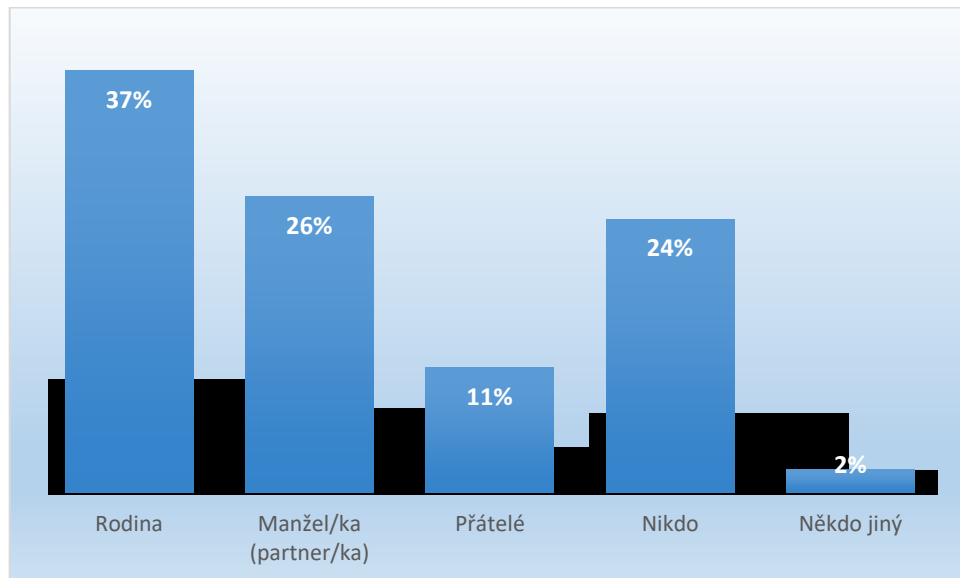


Ztráta zaměstnání sebou přináší řadu psychických změn a pocitů, se kterými se nezaměstnaní musí vyrovnat. V otázce 17 jsem respondentům nabídla několik možností pocitů, které se u nich mohli v důsledku ztráty zaměstnání projevit. Respondenti mohli opět vybrat 1-3 z uvedených možností. Z výsledků vyplynulo, že 12 % dotazovaných uvedlo, že v důsledku ztráty zaměstnání trpí pocity méněcennosti. Nejvíce, tj. 28 % dotazovaných uvedlo, že mají obavu z budoucnosti a 26 % se cítí být zklamáni. U 10 % respondentů při ztrátě zaměstnání převažovaly pocity zlosti. 6 % respondentů bylo rádo, že o zaměstnání přišlo. Zbylé procento, tj. 17 uvedlo, že žádné z uvedených pocitů u nich nepřevažovaly.

Z grafu vyplývá, že v odpovědích převažovalo podstatně více negativních pocitů jak pozitivních.

4) Kdo byl v době nezaměstnanosti respondentům největší oporou?

Graf č. 8 Kdo vám byl při ztrátě zaměstnání a evidence na úřadu práce největší oporou?



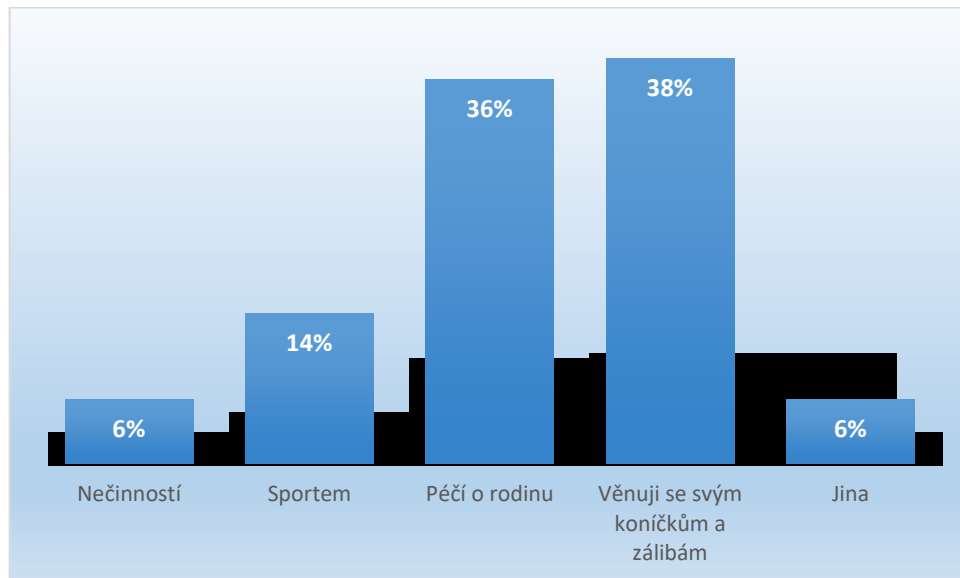
K zodpovězení této výzkumné otázky nám posloužila položka dotazníku č. 10. Respondenti měli na výběr z možností rodina, manžel/ka, přátelé, nikdo, někdo jiný. 42 respondentů, tedy 37 % uvedlo, že jim byla největší oporou rodina. 29 respondentů, čili 26 % uvedlo, že jim byl/a největší oporou manžel/a. Zde je patrné, že rodina v období nezaměstnanosti hraje velkou roli, neboť může být pro nezaměstnaného zdrojem jistoty a bezpečí.

27 respondentů (24 %) uvedlo, že jim oporou nebyl nikdo. Při zvládnutí nezaměstnanosti a obtíží s ní spojených je důležité mít se o koho opřít. Pokud nám není nikdo oporou, je pro nás mnohem těžší se s tímto vyrovnat a mít sílu se tomu postavit a bojovat. Při hlubším prostudování vyplněných dotazníků jsem zjistila, že takto odpovídali respondenti, kteří žijí sami nebo v otázce společného soužití uvedli jiné.

V období nezaměstnanosti hraje významnou roli opora ať už rodiny nebo kohokoli jiného, neboť právě díky opoře, kterou nám naši nejbližší dávají, nám pomáhají překonat a chránit před negativními dopady nezaměstnanosti a zároveň nám pomáhají tuto obtížnou životní situaci zvládnout.

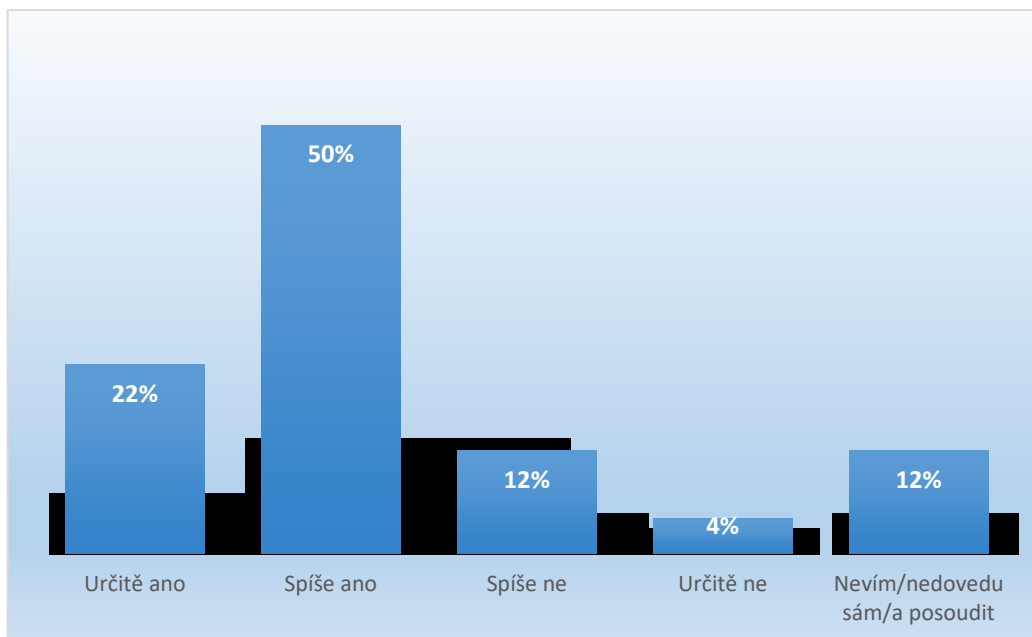
5) Jak nejčastěji tráví svůj volný čas nezaměstnaní?

Graf č. 9 Jak využíváte jako nezaměstnaný svůj volný čas?



Nezaměstnaný člověk disponuje velkým množstvím velkého času. V otázce č. 22 jsem se pro zajímalo o to, co nezaměstnaní respondenti dělají ve svém volném čase. Nejvyšší procento dotazovaných (38 %) uvedlo, že se věnují svým koníčkům a zálibám. Velké procentu respondentů (36 %) využívá svůj volný čas péčí o rodinu. Zbytek procent relativní četnosti tvořili odpovědi, že svůj volný čas věnují sportu (14 %) a po 6 % nečinností a jinak.

Graf č. 10 Myslíte si, že svůj volný čas využíváte efektivně?



V otázce č. 22 jsem se ptala, jak nezaměstnaní využívají svůj volný čas. S odpověďmi jsme se seznámili v grafu č. 9. Otázkou č. 23 jsem zkoumala, zda si respondenti myslí, že svůj volný čas, který mají, využívají efektivně. Polovina respondentů (57 %) uvedla, že spíše ano a 22 % uvádí, že určitě ano. O tom, že svůj volný čas určitě nevyužívají efektivně je přesvědčeno 4 % respondentů, 12 % uvedlo, že spíše svůj volný čas efektivně nevyužívají. Zbývajících (12 %) neví nebo nedovedou sami posoudit, zda je jejich volný čas využíván efektivně.

6 VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ

Dotazníkové šetření se skládalo z 25 otázek. Pro přehlednější vyhodnocení jsem dotazník rozdělila do několika kategorií pro jejich přehlednější interpretaci

První kategorii tvořily otázky zjišťující faktografické údaje. V těchto bylo zjišťováno pohlaví, věk, bydliště, nejvyšší dosažené vzdělání a soužití ve společné domácnosti respondentů.

Z celkového počtu 113 respondentů bylo 62 žen (55 %) a 51 mužů (45 %). K těmto číslům bych ráda uvedla, že větší ochotu při vyplňování dotazníků projevily ženy. Co se týče věkové kategorie, nejvyšší počet respondentů byl zastoupen v rozmezí od 26 – 45 let, těch bylo 58 (51 %). Respondentů nad 45 let bylo 32 (28 %) a nejmenší skupinu tvořili respondenti do 25 let, těch bylo 23 (21 %). Dalším údajem, který byl v této kategorii zkoumán, bylo bydliště. Zajímalo mě, zda respondenti bydlí ve městě či na vesnici. Výsledkem bylo, že 60 respondentů (53 %) žije ve městě a zbylých 53 (47 %) na vesnici. Důležitým faktorem, který má velký vliv na nezaměstnanost, je dosažené vzdělání. Pro účely výzkumu byly použity čtyři kategorie: základní, vyučen bez maturity, střední s maturitou a vysokoškolské. Nejpočetnější skupinu tvořili respondenti vyučení bez maturity – 47 (42 %), další početnou skupinu tvořili respondenti se středním vzděláním s maturitou – 36 (32 %), respondentů se základním vzděláním bylo celkem 22 (19 %) – u této skupiny respondentů lze předpokládat určité znevýhodnění na trhu práce, neboť jim chybí patřičné vzdělání a odbornost. Poslední, nejméně početnou skupinu, tvořili respondenti s vysokoškolským vzděláním, těch bylo 8 (7 %).

V období nezaměstnanosti je taktéž důležité s kým respondenti sdílí společnou domácnost a kdo jim v této tíživé životní situaci může být oporou. Nejčetnější skupinu tvořili respondenti, kteří žijí sami, tudíž prožívání a emoce v nezaměstnanosti jsou pouze na jejich osobě, totéž platí i o finanční stránce. Naopak respondentům, kteří žijí ve společné domácnosti s manželem/partnerem (manželkou/partnerkou) – 22 (19 %), popř. s manželem/partnerem (manželkou/partnerkou) a dětmi - 23 (20 %), je rodina velikou oporou, ať už po stránce psychické, tak i finanční. Poměrně velikou četnost jsem zaznamenala i u respondentů, kteří sdílí společnou domácnost s rodiči – 21 (19 %). Poslední možnou variantou odpovědi bylo „jiné“, kterou označilo celkem 17 (15 %) respondentů.

Druhá kategorie zjišťovala informace týkající se evidence na úřadu práce. Úkolem bylo zjistit četnost evidence na ÚP, délku nezaměstnanosti a evidence na ÚP, zda se účastní projektů pořádaných úřadem práce a jestli by byli ochotní se rekvalifikovat popř. dále vzdělávat pro lepší uplatnění na trhu práce.

V mém výzkumném vzorku bylo 54 respondentů (48%), kteří jsou v evidenci ÚP poprvé a 59 (52 %), kteří jsou v evidenci opakovaně. Při zjišťování délky evidence bylo zjištěno, že nejvíce respondentů 45 (39 %) jsou v evidenci ÚP déle jak 12 měsíců, shodný počet respondentů měli možnosti 0-3 měsíců a 4-6 měsíců, 21 (19 %). Poslední možnost, evidence 6-12 měsíců, zaregistrovala celkem 26 odpovědí (23 %).

Úřad práce nabízí svým klientům řadu projektů a rekvalifikačních kurzů, kteří pomáhají nezaměstnaným se lépe uplatnit na trhu práce. Cílem bylo zjistit, zda se těchto projektů dotazovaní účastní. Z celkového počtu 113 respondentů se 64 (57 %) účastní a 49 (43 %) se jich neúčastní. S tímto souvisí také ochota nezaměstnaných se dále vzdělávat a rekvalifikovat, která byla rovněž zkoumána. Na výběr měli možnosti určitě ano, spíše ano, nevím, spíše ne a určitě ne. 51 respondentů (47 %) by bylo ochotno se dále vzdělávat i rekvalifikovat, pouze 21 respondentů (20 %) by bylo spíše ochotno se vzdělávat. Shodné počty odpovědí byly u možností nevím a spíše ne (18 respondentů, 14 %) a nejmenší počet zaznamenala odpověď určitě ne, pouze 5 respondentů (5 %).

Z výše uvedeného vyplývá, že lidé bez zaměstnání jsou pro hledání nového zaměstnání a lepšího uplatnění na trhu práce ochotni se nadále vzdělávat a rekvalifikovat. Jsou motivováni, jejich volný čas je smysluplně vyplněn a tím tak často nepodléhají negativním dopadům samotné nezaměstnanosti.

Třetí kategorie otázek byla zaměřena na sociální vztahy s okolím. Zajímalo mě, jak nezaměstnanost ovlivnila vztahy s okolím, kdo byl respondentům největší oporou při ztrátě zaměstnání a také jak se chovají, když potkají přátele, kteří pracují.

Při ztrátě zaměstnání dochází ke změně statusu člověka. Mění se jeho postavení jak v rodině, tak i ve vztazích k okolí.

Jak tedy ovlivnila nezaměstnanost vztahy respondentů s okolím? Nabízené možnosti odpovědí byly: vztahy se zhoršily, došlo ke zlepšení vztahů, nedokážu posoudit, nepozoruji žádné změny a jinak. Nejčtenější odpovědi byly, že to respondenti nedokážou posoudit

(49, 43 %), ale také to, že žádné změny nepozorují (47, 42 %). Pouhých 10 (9 %) respondentů uvedlo, že u nich došlo ke zhoršení vztahů, naopak u 4 (4 %) respondentů došlo ke zlepšení vztahů. Zbýlý počet, 3 (2 %) uvedlo jako možnost „jinak“.

Důležitou roli při tom všem sehraává to, kdo jim byl oporou při ztrátě zaměstnání a následné evidenci na ÚP. Na tuto otázku odpověděli respondenti v následujícím pořadí: 42 (37 %) - rodina, 29 (26 %) – manžel/ka (partner/ka), 27 (24 %) - nikdo, 12 (11 %) – přátelé a 3 (2%) – někdo jiný.

V tomto okruhu otázek se vyskytlo vcelku velké množství kladných odpovědí. Dle mého názoru je tomuto příčinou opora, která byla respondentům dodána především rodinou a nejbližšími příbuznými. Mít oporu je důležité a má to rozhodující vliv na budoucí vývoj stavu nezaměstnaného.

I při nezaměstnanosti a evidenci na úřadu práce se nevyhneme potkávat přátele, kteří pracují. Jak by se dle výzkumu zachovali respondenti, kdyby takové potkali? Na výběr bylo z možností: chovám se stejně jako vždy, vyhýbám se jim a jiné. Překvapivě velký počet respondentů – 89 (79 %) uvedlo, že se chová stejně jako vždy. „Vyhýbám se jim“ naopak uvedlo pouze 18 (16 %) a ostatní (6, 5 %) uvedli „jiné“.

Čtvrtá kategorie otázek se zabývala psychologickými aspekty a zdravotními problémy, které sebou může nezaměstnanost a evidence na ÚP přinášet. Dotazovala jsem se, zda je pro respondenty evidence na ÚP stresující. Ze zdravotního aspektu jsem se ptala, zda se u klientů objevily nějaké potíže. Vysokou důležitost pro mě měly otázky, které zjišťovaly, jestli nezaměstnanost ovlivnila jejich sebevědomí a jestli na sobě pozorovali v období nezaměstnanosti změnu chování.

Samotná ztráta zaměstnání je sama o sobě velmi stresující záležitostí a stres není našemu tělu prospěšný. Jak tedy vidí naši respondenti evidenci na ÚP? Je pro ně stresující či ne? Nabízené odpovědi zněly: určitě ano, spíše no, spíše ne, určitě ne a nevím/nedovedu sám/sama posoudit. Shodné počty byly u odpovědí „určitě ano“ a „spíše ano“ – 31 respondentů (27 %). Zápornou odpověď, že není stresující, uvedlo 28 (25 %) respondentů a spíše ne 11 (10 %) respondentů. Nevím/nedovedu sám/sama posoudit zbylých 12 (11 %).

S nezaměstnaností a následnou evidencí na ÚP může souviset také snížení sebevědomí a změna chování. V otázkách, jestli nezaměstnanost a evidence na ÚP snížila jejich sebevě-

domí a zda na sobě pozorovali změnu chování, jsem dala respondentům na výběr z následujících možností: určitě ano, spíše ano, spíše ne, určitě ne a nevím/nedovedu sám/sama posoudit. Změnu chování na sobě určitě zpozorovalo 20 (18 %) respondentů, odpověď „spíše ano“ jich uvedlo 32 (28 %), zatímco na „spíše ne“ odpovědělo 31 (27 %) respondentů. Žádnou změnu na sobě nezpozorovalo 19 (17 %) dotazovaných a ostatní – 11 (10 %) nevím/nedovedou sami posoudit. Obdobné byly také odpovědi u otázky, zda nezaměstnanost ovlivnila jejich sebevědomí. Nezaměstnanost ovlivnila 24 (21 %) oslovených, 26 (23 %) si myslí, že spíše ovlivnila jejich sebevědomí. Zcela přesvědčených o tom, že nezaměstnanost nemá vliv na jejich sebevědomí je 30 (27 %) respondentů, o trochu méně 25, (22 %) si myslí, že nezaměstnanost spíše nemá vliv na jejich sebevědomí a ostatní – 8 (7%) nevím nebo nedovedou sami posoudit.

V souvislosti s touto tíživou situací se mohou objevit zdravotní nebo psychické potíže. V otázce, jestli se u respondentů objevily některé z nabízených potíží, byly nabídnuty tyto možnosti: nespavost, bolesti hlavy, deprese, podrážděnost, závislost (alkohol, cigarety), vysoký krevní tlak, agresivita, žádné a jiné. Byla opět dána možnost výběru 1 – 3 možných odpovědí. Celkem bylo 162 odpovědí. 46 dotázaných uvedlo, že žádnými potíží netrpí. Mezi nejčtenějšími potížemi, které respondenti uváděli, byli nespavost (38x), podrážděnost (28x) a deprese (18x). V menším výskytu byly bolesti hlavy (10x), vysoký krevní tlak (8x), závislost – alkohol, cigarety (7x) a agresivita (2x). Jiné potíže uvedlo 5 respondentů a lze mezi nimi vyčíst např. spavost či strach.

Pátou kategorií otázek jsem zjišťovala, jaké dopady měla nezaměstnanost na život respondentů a co jim způsobila. Především mě zajímaly pocity, které u respondentů převažovaly v důsledku ztráty zaměstnání. Dále také, zda jim nezaměstnanost způsobila pokles životní úrovně a co vidí na své nezaměstnanosti jako nejhorší. V neposlední řadě mě zajímal názor respondentů na jejich současný život bez zaměstnání.

Jaké byly pocity při ztrátě zaměstnání? 28 % dotazovaných uvedlo, že mají obavy z budoucnosti, 26 % cítilo zklamání, 17 % nic nepociťovali, 12 % trpěli pocity méněcennosti, 10 % cítilo zlost, 6 % uvedlo, že byli rádi a pouhé 1% uvedlo jiné.

Další otázkou bylo, zda nezaměstnanost způsobila pokles jejich životní úrovně. Odpovědi seřazené dle četností byly: určitě ano – 46 (41 %), spíše ano – 31 (27 %), spíše ne – 23 (21 %), určitě ne – 7 (6 %) a nevím/nedovedu sám/sama posoudit – 6 (5 %).

Je patrné, že ztráta zaměstnání sebou přináší jak snížení životní úrovně, tak i mnoho jiných negativních pocitů. Které uváděli respondenti, jako nejčastější řešila otázka „Co je pro vás na nezaměstnanosti nejhorší?“. Celkem bylo nabídnuto 10 možností a respondenti mohli zvolit 1-3 z uvedených možností. Shodli se na tom, že mezi největší negativní dopady nezaměstnanosti patří finanční omezení (39 %), poté následovaly pocity nejistoty (14 %), pokles životní úrovně (13 %), ztráta kontaktu s lidmi (11 %), pocit nudy (10 %), psychické problémy a ztráta kvalifikace (shodně 2 %), ztráta sebevědomí (2 %) a jiné (1 %). 6 % dotázaných uvedlo, že nepocítují žádnou změnu.

Poslední otázkou této kategorie bylo „Jak byste vyjádřil/a svůj současný život bez zaměstnání?“. Nabízené varianty možností byly: výrazně lepší, trochu lepší, nevidím rozdíl, horší a výrazně horší. Nadpoloviční většina dotázaných uvedla, že svůj současný život vidí jako horší – 62 (55 %) a výrazně horší uvedlo 6 (5 %) dotázaných. Dle mých zjištěných informací z dotazníkového šetření vyplynulo, že 7 (6 %) respondentů vidí svůj současný život bez zaměstnání výrazně lepší a 9 (8 %) jako trochu lepší. 29 (26 %) dotazovaných nevidí rozdíl.

Shrnutím výše uvedeného je patrné, že největší problém přináší nezaměstnanost v oblasti finanční, ze které se nadále odvíjí pokles životní úrovně a zcela jistě také oprávněné obavy z budoucnosti.

Šestá kategorie otázek byla zaměřena na možnosti hledání nového zaměstnání a na případné neúspěchy v pokusech si novou práci najít. Nejdůležitější aktivitou nezaměstnaného by mělo být hledání nové práce. Jakým způsobem tedy hledají práci dotazovaní respondenti?

Z nabízených možností byla nejčastěji zvolena možnost „hledám si aktivně práci sám/a“, to uvedlo více jak polovina dotazovaných. Dalším početně zvolenou možností byla „spoléhám na úřad práce“, což zvolilo 29 %. Méně početně byly odpovědi typu „oslovil/a jsem agenturu“, „nehledám si práci“ a „jiné“. Mezi odpověďmi „jiné“ bylo např. napsáno, že mi práci hledají rodiče, což může být samozřejmě také jedna z možností, pokud oslovení respondenti žijí s rodiči ve společné domácnosti.

Při hledání nového zaměstnání může přijít i řada zklamání, a to z důvodu neúspěšných pokusů si vhodné zaměstnání najít. Jak se s těmito neúspěšnými pokusy vyrovnávají dotazovaní? Odpovědi na tuto otázku byly poměrně vyrovnané. Na výběr bylo ze čtyř

možností, a to: neúspěch беру jako součást procesu hledání, snažím se poučit z předchozích neúspěchů, každý neúspěch vede ke ztrátě motivace k novým pokusům a nic si z toho nedělám. Stejný počet odpovědí zaznamenaly odpovědi „neúspěch беру součást procesu hledání“ a „snažím se poučit z předchozích neúspěchů“ – 29 (26 %). Odpověď „každý neúspěch vede ke ztrátě motivace k novým pokusům“ zvolilo 25 (22 %) respondentů a „nic si z toho nedělám“ 30 (26 %) respondentů.

Poslední, sedmá kategorie otázek zjišťovala využívání a efektivitu volného času v období nezaměstnanosti respondentů.

Nezaměstnaný člověk má spoustu volného času. Otázkou tedy bylo, jakým způsobem tento čas využívají. Dle četností odpovědí byly zaznamenány tyto údaje: nejvíce respondentů tráví svůj volný čas věnováním se koníčkům a zálibám – 50 (38 %), péčí o rodinu – 47 (36 %), sportem – 18 (14 %) a shodně nečinností a jinak - 8 (6 %).

S výše uvedeným nastává otázka, zda si respondenti myslí, že svůj čas využívají efektivně.

Výsledky byly opět zaznamenány dle četností odpovědí: spíše ano – 57 (50 %), určitě ano – 25 (22 %), shodně spíše ne a nevím/nedovedu sám/sama posoudit – 13 (12 %) a určitě ne uvedlo pouze 5 (4 %) respondentů.

Všechny zjištěné a popsání informace se týkají pouze mého výzkumného vzorku, tudíž je nelze brát obecně pro všechny nezaměstnané na území celé České republiky.

6.1 Doporučení pro praxi

Na základě výsledků dotazníkového šetření je patrné, že ztráta zaměstnání a následná nezaměstnanost sebou přináší řadu psychologických a sociálních problémů. Jedním z nástrojů, jak těmto jevům předcházet, popř. následně minimalizovat, je zaměstnance preventivně a hlavně profesionálně připravovat na možnou ztrátu zaměstnání a jejími možnými negativními dopady. Nezaměstnanost se může týkat každého z nás, a proto je velmi důležité umět se s tímto jevem vyrovnat. V této souvislosti bych ráda zdůraznila význam „outplacementu“. Outplacement je proces, popř. poradenská činnost, která nabízí účinnou a profesionální pomoc zaměstnancům při ztrátě zaměstnání. Outplacement je zprostředkováván zaměstnavatelem a měl by svým zaměstnancům nabízet odbornou pomoc při ztrátě

zaměstnání a následně hledání nového zaměstnání. Jedná se především o psychickou podporu, která hraje při ztrátě zaměstnání velikou roli. Pro praxi je dle mého názoru nezbytné, aby tento outplacementový program využívalo co nejvíce zaměstnavatelů. Byla by též vhodná větší spolupráce a propojenost zaměstnavatelů a úřadu práce, co se týče propouštěných zaměstnanců.

Ačkoli je v poslední době poměrně nízká nezaměstnanost, počet klientů na jednoho zaměstnance na úřadě, je pořád poměrně vysoký. Zprostředkovatelé nemají možnost a čas s jednotlivými klienty podrobněji probírat svoji aktuální situaci. Zde bych jako možný způsob řešení viděla v rozšíření počtu zprostředkovatelů, nejlépe o sociální pracovníky a také psychology, kteří by nezaměstnaným pomáhali lépe zvládat jejich situaci. Hlavním cílem by bylo snížit riziko sociálního vyloučení nezaměstnaných a pomoc při návratu do zaměstnání.

ZÁVĚR

Nezaměstnanost jako sociální a psychologický problém – téma mé bakalářské práce, ve které jsem se pokusila vysvětlit problematiku nezaměstnanosti z pohledu nezaměstnaných. Nezaměstnanost patří k fenoménům dnešní doby, zabývá se jí mnoho autorů, je probírána ve všech médiích a především neustále v jednání vlády naší republiky. Často vidáme a slyšíme, jak vysoká je míra nezaměstnanosti, jakým způsobem se stát snaží tuto míru snížit, ale co už tak často neslyšíme a nevidíme, je druhá strana této problematiky, a to problémy z pohledu právě těch nezaměstnaných osob. Cílem mé práce bylo tedy zjistit, jaké psychologické a sociální problémy sebou nezaměstnanost přináší.

V teoretické části práce jsem se pokusila blíže vysvětlit pomocí nastudované literatury a autorů, které se touto tematikou zabývají, pojmy spojené s nezaměstnaností. Zejména se jedná o vysvětlení stěžejních pojmů jako práce, nezaměstnanost a nezaměstnaný. Nezaměstnaností jako takovou se pak zabývá celá kapitola č. 2, kde jsem uvedla druhy nezaměstnanosti, její nejčastější příčiny, ale také rizikové faktory spojené s nezaměstnaností. Další kapitola, č. 3, se věnovala důsledkům, které sebou může nezaměstnanost přinášet. Opět pomocí citovaných autorů jsem popsala jaké psychologické a sociální dopady může sebou nezaměstnanost přinášet.

Cílem praktické části práce bylo zjistit, jaké dopady může mít nezaměstnanost na životní úroveň respondentů, jak může ovlivnit jejich sebevědomí a jak může změnit vztahy s okolím respondentů. Nejprve jsem si zvolila metodu a techniku výzkumu, poté si stanovila výzkumný vzorek a techniku sběru dat a v poslední řadě hlavní výzkumný cíl a dílčí výzkumné otázky.

Samotný výzkum probíhal v měsíci březnu 2018 na pobočce kontaktního pracoviště úřadu práce ve Znojmě a jeho dislokovaných pracovištích ve Vranově nad Dyjí a v Hrušovanech nad Jevišovkou.

Výsledky výzkumného šetření byly pro mne velmi zajímavé a mnohdy i překvapující. Z výzkumu je patrné, že nezaměstnanost lze spojovat s řadou sociálních a psychologických problémů.

Zpracování této bakalářské práce a následné výzkumné šetření bylo pro mne, co by zaměstnanec ÚP, velkým přínosem, neboť čím více se o této problematice dozvídáme, tím lépe se jí můžeme snažit předcházet, popř. těmto lidem s jejich nepříznivou životní situací pomáhat.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] BRDEK, M., H. JÍROVÁ, 1998. *Sociální politika v zemích EU a v ČR*. Praha: Codex Bohemia. ISBN 80-85963-71-X.
- [2] BUCHTOVÁ, B., J. ŠMAJS a Z. BOLELOUCKÝ, 2013. *Nezaměstnanost*. 2. Přepřacované vydání a aktualizované vydání. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4282-3.
- [3] BUCHTOVÁ, Božena. *Psychické důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti* [online]. 2007 [citace 2018-02-10]. Dostupné z: <https://hrm.ihned.cz/c1-20305490-psychicke-dusledky-dlouhodobě-nezamestnanosti>
- [4] BURIÁNEK, Jiří, 2003. *Sociologie*. Vyd. 2. Praha: Fortuna. ISBN 80-7168-754-5.
- [5] FARKOVÁ, Marie, 2009. *Dospělost a její variabilita*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-2480-5.
- [6] GIDDENS, Anthony, 2013. *Sociologie*. Praha: Argo. ISBN 72880-257-0807-1.
- [7] CHRÁSKA, Miroslav, 2007. *Metody pedagogického výzkumu. Základy kvantitativního výzkumu*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-1369-4.
- [8] GAVORA, Peter, 2008. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Bratislava: Univerzita Komenského Bratislava. ISBN 978-80-223-2391-8.
- [9] HORÁK, Pavel, 2014. *Role lokálních projektů v české politice zaměstnanosti*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-7489-7.
- [10] KOTÝNKOVÁ, M., O. NĚMEC, 2003. *Lidské zdroje na trhu práce*. První vydání. Praha: Professional Publishing. ISBN 80-86419-48-7.
- [11] KREBS, Vojtěch a kolektiv, 2005. *Sociální politika*. 3. Přepřacované vydání. Praha: Aspi. ISBN 80-7357-050-5.
- [12] KUCHAR, Pavel, 2007. *Trh práce – sociologická analýza*. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1383-3.
- [13] MALINDOVÁ, Kateřina. *Zdravotní aspekty nezaměstnanosti* [online]. 2011 [citace 2018-02-10]. Dostupné z <https://e-psycholog.eu/pdf/malindova.pdf>

- [14] MAREŠ, Petr, 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-86429-08-3.
- [15] MATOUŠEK, O., J. KOLÁČKOVÁ a P. KODYMOVÁ, 2010. *Sociální práce v praxi: specifikace různých cílových skupin a práce s nimi*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-818-0.
- [16] NAKONEČNÝ, Milan, 2011. *Psychologie*. Praha: Triton. ISBN 978-80-7387-443-8.
- [17] PELIKÁN, Jiří, 2011. *Základy empirického výzkumu jevů pedagogických*. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1916-3.
- [18] REICHEL, Jiří, 2009. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-3006-6.
- [19] VTÍPIL, Zdeněk, 2005. *Sociální psychologie práce (pracovní motivace)*. Olomouc: Univerzita Palackého, katedra psychologie.
- [20] WÁGNEROVÁ, Irena, 2011. *Psychologie práce a organizace – nové poznatky*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-3701-0.
- [21] ŽATKOVIČOVÁ, K., I. DÓCI. *Psychiatrické, psychologické, sociálne a ekonomické aspekty nezamestnanosti* [online]. 2012 [citace 2018-03-10]. Dostupné z: <http://www.psychiatria-casopis.sk/psychiatria/archiv-cisel/archiv/obsah-cisla-1/2012/povodna-praca/>

Právní předpisy:

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

Apod. A podobně

ČR Česká republika

Např. Například

Ot. Otázka

s. Strana

Tj. To je

Tzn. To znamená

ÚP Úřad práce

SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1	Rozdělení respondentů podle pohlaví.....	32
Graf č. 2	Rozdělení respondentů podle věku	33
Graf č. 3	Jaký byl důvod ztráty vašeho posledního zaměstnání?.....	35
Graf č. 4	Jak nezaměstnanost ovlivnila vaše vztahy s okolím?.....	36
Graf č. 5	Ovlivnila nezaměstnanost vaše sebevědomí?.....	37
Graf č. 6	Pozoroval/a jste na sobě změnu chování v období nezaměstnanosti?.....	38
Graf č. 7	Objevili se u vás při ztrátě a evidence na úřadu práce některé z následujících potíží?.....	39
Graf č. 8	Způsobila vaše nezaměstnanost pokles životní úrovně?.....	40
Graf č. 9	Jaké pocity u vás převažovaly v důsledku ztráty zaměstnání?.....	41
Graf č. 10	Kdo vám byl při ztrátě zaměstnání a evidence na úřadu práce největší oporou?.....	42
Graf č. 11	Jak využíváte jako nezaměstnaný svůj volný čas?.....	43
Graf č. 12	Myslíte si, že svůj volný čas využíváte efektivně?.....	44

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P 1: DOTAZNÍK

Příloha P 2: VÝSLEDKY DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

Dotazník

Vážené respondentky, vážení respondenti,

Jsem studentkou Fakulty humanitních studií Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně v oboru Sociální pedagogika a obracím se na Vás s žádostí o vyplnění dotazníku, který poslouží jako podklad pro zpracování bakalářské práce na téma „**Nezaměstnanost jako sociální a psychologický problém**“.

Dovoluji si Vás rovněž požádat o co nejpřesnější a pravdivé vyplnění dotazníku. Účast ve výzkumu je zcela anonymní. Správné odpovědi prosím zakroužkujte.

Předem děkuji za spolupráci.

1. Pohlaví

- a) Muž
- b) Žena

2. Věk

- a) do 25 let
- b) 26-45 let
- c) Nad 45 let

3. Bydlení

- a) Město
- b) Venkov

4. Nejvyšší dosažené vzdělání

- a) Základní
- b) Vyučen bez maturity
- c) Střední s maturitou
- d) Vysokoškolské

5. Délka nezaměstnanosti (evidence na úp)

- a) 0-3 měsíce
- b) 4-6 měsíců
- c) 6-12 měsíců
- d) Déle jak 12 měsíců

6. Jste v evidence na úp poprvé?

- a) Ano
- b) Ne, evidence opakovaně

7. S kým žijete ve společné domácnosti?

- a) Sám
- b) Manžel/ka (partner/ka)
- c) Manžel/ka (partner/ka) + děti
- d) S rodiči
- e) Jiné

8. **Jaký byl důvod ztráty vašeho posledního zaměstnání?** (zakroužkujte jednu až tři možnosti)

- a) Věk
- b) Zdravotní stav
- c) Nízké vzdělání
- d) Zánik zaměstnavatele
- e) Nízká kvalifikace
- f) Jiný důvod (uveďte jaký).....

9. **Jak nezaměstnanost ovlivnila Vaše vztahy s okolím?**

- a) Vztahy se zhoršily
- b) Došlo ke zlepšení vztahů
- c) Nedokážu posoudit
- d) Nepozoruji žádné změny
- e) Jinak (doplňte).....

10. **Kdo vám byl při ztrátě zaměstnání a evidence na úp největší oporou?**

- a) Rodina
- b) Manžel/ka (partner/ka)
- c) Přátelé
- d) Nikdo
- e) Někdo jiný

11. **Je pro Vás evidence na úřadu práce stresující?**

- a) Určitě ano
- b) Spíše ano
- c) Nevím
- d) Spíše ne
- e) Určitě ne

12. **Pozoroval/a jste na sobě změnu v chování v období nezaměstnanosti?**

- a) určitě ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše ne
- d) Určitě ne
- e) Nevím/ nedovedu sám/sama posoudit

13. **Objevily se u vás při ztrátě zaměstnání a evidence na úřadu práce některé z následujících potíží?** (zakroužkujte prosím 1-3 nevýznamnější možnosti)

- a) Nespavost
- b) bolesti hlavy
- c) deprese
- d) podrážděnost
- e) závislost – alkohol, cigarety
- f) vysoký krevní tlak
- g) agresivita
- h) žádné
- i) jiné (uveďte jaké).....

14. Ovlivnila nezaměstnanost Vaše sebevědomí?

- a) Určitě ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše ne
- d) Určitě ne
- e) Nevím/ nedovedu sám/a posoudit

15. Způsobila vaše nezaměstnanost pokles životní úrovně?

- a) Určitě ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše ne
- d) Určitě ne
- e) Nevím/ nedovedu sám/a posoudit

16. Jak se chováte, když potkáte přátele, kteří pracují?

- a) Chovám se stejně jako vždy
- b) Vyhýbám se jim
- c) Jiné (uveďte prosím).....

17. Jaké pocity u Vás převažovaly v důsledku ztráty zaměstnání? (zakroužkujte prosím 1-3 možnosti)

- a) Pocit méněcennosti
- b) Obava z budoucnosti
- c) Zklamání
- d) Zlost
- e) Byl/a jsem rád/a
- f) Žádné
- g) Jiné (uveďte jaké).....

18. Jakou aktivitu vyvíjíte při hledání nového zaměstnání? (vyberte prosím 1-3 možnosti)

- a) Spoléhám na úřad práce
- b) Hledám si aktivně práci sám/a
- c) Oslovil/a jsem agenturu
- d) Nehledám si práci
- e) Jiné (uveďte).....

19. Jak se vyrovnáváte s neúspěšnými pokusy při hledání zaměstnání?

- a) Neúspěch беру jako součást procesu hledání
- b) Snažím se poučit z předchozích neúspěchů
- c) Každý neúspěch vede ke ztrátě motivace k novým pokusům
- d) Nic si z toho nedělám

20. Účastníte se projektů pořádaných úřadem práce?

- a) Ano
- b) Ne

21. Jste ochoten/na se rekvalifikovat nebo dále vzdělávat pro lepší uplatnění na trhu práce?

- a) Určitě ano
- b) Spíše ano
- c) Nevím
- d) Spíše ne
- e) Určitě ne

22. Jak využíváte jako nezaměstnaný svůj volný čas? (vyberte prosím 1-3 z možností)

- a) Nečinností
- b) Sportem
- c) Péčí o rodinu
- d) Věnuji se svým koníčkům a zálibám
- e) Jinak (uveďte jak).....

23. Myslíte si, že svůj volný čas využíváte efektivně?

- a) Určitě ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše ne
- d) Určitě ne
- e) Nevím/ nedovedu sám/a posoudit

24. Jak byste vyjádřil/a svůj současný život bez zaměstnání?

- a) výrazně lepší
- b) trochu lepší
- c) nevidím rozdíl
- d) horší
- e) výrazně horší

25. Co je pro vás na nezaměstnanosti nejhorší? (vyberte prosím 1-3 možnosti)

- a) Finanční omezení
- b) Ztráta kontaktu s lidmi
- c) Pokles životní úrovně
- d) Pocit nejistoty
- e) Pocit nudy
- f) Psychické problémy
- g) Ztráta kvalifikace
- h) Ztráta sebevědomí
- i) Jiné (uveďte jaké prosím).....
- j) Nepocit'uji žádnou změnu

Děkuji za Váš čas při vyplňování dotazníku

PŘÍLOHA P 2: VÝSLEDKY DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ

1. Pohlaví

	Absolutní četnost	Relativní četnost
Žena	62	55
Muž	51	45
Celkem	113	100

2. Věk

	Absolutní četnost	Relativní četnost
Do 25 let	23	21
26-45 let	58	51
Nad 45 let	32	28
Celkem	113	100

3. Bydlení

	Absolutní četnost	Relativní četnost
Město	60	53
Venkov	53	47
Celkem	113	100

4. Nejvyšší dosažené vzdělání

	Absolutní četnost	Relativní četnost
Základní	22	19
Vyučen bez maturity	47	42
Střední s maturitou	36	32
Vysokoškolské	8	7
Celkem	113	100

5. Délka nezaměstnanosti (evidence na Úřadu práce)

	Absolutní četnost	Relativní četnost
0-3 měsíců	21	19
4-6 měsíců	21	19
6-12 měsíců	26	23
Déle jak 12 měsíců	45	39
Celkem	113	100

6. Jste v evidenci na Úřadu práce poprvé?

	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	54	48
Ne, evidence opakovaně	59	52
Celkem	113	100

7. S kým žijete ve společné domácnosti?

	Absolutní četnost	Relativní četnost
Sám	30	27
Manžel/ka (partner/ka)	22	19
Manžel/ka (partner/ka) + děti	23	20
S rodiči	21	19
Jiné	17	15
Celkem	113	100

8. Jaký byl důvod ztráty vašeho posledního zaměstnání?

	Absolutní četnost	Relativní četnost
Věk	10	9
Zdravotní stav	27	23
Nízké vzdělání	14	12
Zánik zaměstnavatele	23	20
Nízká kvalifikace	12	10
Jiný důvod	31	26
Celkem	117	100

9. Jak nezaměstnanost ovlivnila Vaše vztahy s okolím?

	Absolutní četnost	Relativní četnost
Vztahy se zhoršily	10	9
Došlo ke zlepšení vztahů	4	4
Nedokážu posoudit	49	43
Nepozoruji žádné změny	47	42
Jinak	3	2
Celkem	113	100

10. Kdo vám byl při ztrátě zaměstnání a evidence na úp největší oporou?

	Absolutní četnost	Relativní četnost
Rodina	42	37
Manžel/ka (partner/ka)	29	26
Přátelé	12	11
Nikdo	27	24
Někdo jiný	3	2
Celkem	113	100

11. Je pro vás evidence na úřadu práce stresující?

	Absolutní četnost	Relativní četnost
Určitě ano	31	27
Spíše ano	31	27
Spíše ne	11	10
Určitě ne	28	25
Nevím/nedovedu sám/sama posoudit	12	11
Celkem	113	100

12. Pozoroval/a jste na sobě změnu v chování v období nezaměstnanosti?

	Absolutní četnost	Relativní četnost
Určitě ano	20	18
Spíše ano	32	28
Spíše ne	31	27
Určitě ne	19	17
Nevím/nedovedu sám/sama posoudit	11	10
Celkem	113	100

13. Objevily se u vás při ztrátě zaměstnání a evidence na úřadu práce některé z následujících potíží?

	Absolutní četnost	Relativní četnost
Nespavost	38	24
Bolesti hlavy	10	6
Deprese	18	11
Podrážděnost	28	17
Závislost – alkohol, cigarety	7	4
Vysoký krevní tlak	8	5
Agresivita	2	1
Žádné	46	28
Jiné	5	4
Celkem	162	100

14. Ovlivnila nezaměstnanost Vaše sebevědomí?

	Absolutní četnost	Relativní četnost
Určitě ano	24	21
Spíše ano	26	23
Spíše ne	25	22
Určitě ne	30	27
Nevím/nedovedu sám/sama posoudit	8	7
Celkem	113	100

15. Způsobila vaše nezaměstnanost pokles životní úrovně?

	Absolutní četnost	Relativní četnost
Určitě ano	46	41
Spíše ano	31	27
Spíše ne	23	21
Určitě ne	7	6
Nevím/nedovedu sám/sama posoudit	6	5
Celkem	113	100

16. Jak se chováte, když potkáte přátele, kteří pracují?

	Absolutní četnost	Relativní četnost
Chovám se stejně jako vždy	89	79
Vyhýbám se jim	18	16
Jiné	6	5
Celkem	113	100

17. Jaké pocity u Vás převažovaly v důsledku ztráty zaměstnání?

	Absolutní četnost	Relativní četnost
Pocit méněcennosti	18	12
Obava z budoucnosti	41	28
Zklamání	38	26
Zlost	15	10
Byl/a jsem rád/a	9	6
Žádné	25	17
Jiné	1	1
Celkem	147	100

18. Jakou aktivitu vyvíjíte při hledání nového zaměstnání?

	Absolutní četnost	Relativní četnost
Spoléhám na úřad práce	40	29
Hledám si aktivně práci sám/a	77	56
Oslovil/a jsem agenturu	10	7
Nehledám si práci	7	5
Jiné	3	2
Celkem	137	100

19. Jak se vyrovnáváte s neúspěšnými pokusy při hledání zaměstnání?

	Absolutní četnost	Relativní četnost
Neúspěch beru jako součást procesu hledání	29	26
Snažím se poučit z předchozích neúspěchů	29	26
Každý neúspěch vede ke ztrátě motivace k novým pokusům	25	22
Nic si z toho nedělám	30	26
Celkem	113	100

20. Účastníte se projektů pořádaných úřadem práce?

	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	64	57
Ne	49	43
Celkem	113	100

21. Jste ochoten/na se rekvalifikovat nebo dále vzdělávat pro lepší uplatnění na trhu práce?

	Absolutní četnost	Relativní četnost
Určitě ano	51	47
Spíše ano	21	20
Nevím	18	14
Spíše ne	18	14
Určitě ne	5	5
Celkem	113	100

22. Jak využíváte jako nezaměstnaný svůj volný čas?

	Absolutní četnost	Relativní četnost
Nečinností	8	6
Sportem	18	14
Péčí o rodinu	47	36
Věnuji se svým koníčkům a zálibám	50	38
Jinak	8	6
Celkem	131	100

23. Myslíte si, že svůj volný čas využíváte efektivně?

	Absolutní četnost	Relativní četnost
Určitě ano	25	22
Spíše ano	57	50
Spíše ne	13	12
Určitě ne	5	4
Nevím/nedovedu sám/sama posoudit	13	12
Celkem	113	100

24. Jak byste vyjádřil/a svůj současný život bez zaměstnání?

	Absolutní četnost	Relativní četnost
Výrazně lepší	7	6
Trochu lepší	9	8
Nevidím rozdíl	29	26
Horší	62	55
Výrazně horší	6	5
Celkem	113	100

25. Co je pro vás na nezaměstnanosti nejhorší?

	Absolutní četnost	Relativní četnost
Finanční omezení	81	39
Ztráta kontaktu s lidmi	22	11
Pokles životní úrovně	27	13
Pocit nejistoty	30	14
Pocit nudy	21	10
Psychické problémy	5	2
Ztráta kvalifikace	5	2
Ztráta sebevědomí	4	2
Jiné	2	1
Nepocituji žádnou změnu	13	6
Celkem	210	100

