

Univerzita Hradec Králové

Pedagogická fakulta

Ústav sociálních studií

Nezaměstnanost a její psychosociální dopad na jedince

Bakalářská práce

Autor: Kateřina Brdičková
Studijní program: B7507 Specializace v pedagogice
Studijní obor: Sociální patologie a prevence
Vedoucí práce: PhDr. Josef Kasal, MBA, Ph.D.
Oponent práce: PhDr. Jiří Kučírek, Ph.D.

Zadání bakalářské práce

Autor: Kateřina Brdičková

Studium: P20K0061

Studijní program: B7507 Specializace v pedagogice

Studijní obor: Sociální patologie a prevence

Název bakalářské práce: **Nezaměstnanost a její psychosociální dopad na jedince**

Název bakalářské práce AJ: Unemployment and its psychosocial impact on individuals

Cíl, metody, literatura, předpoklady:

Tématem bakalářské práce je problematika nezaměstnanosti. Teoretická část charakterizuje nezaměstnanost, význam práce pro člověka. Blíže specifikuje ztrátu zaměstnání jako náročnou životní situaci s dopadem na sociální a psychický stav člověka. Praktická část je zaměřena na empirické šetření uchazečů o zaměstnání prostřednictvím dotazníků na úřadech práce.

BUCHTOVÁ, Božena et al. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002. 236 s. Psyché. ISBN 80-247-9006-8.

GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. 2., rozš. české vyd. Přeložil Vladimír JÚVA, přeložil Vendula HLAVATÁ. Brno: Paido, 2010. ISBN 978-80-7315.

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3.

ŠTIKAR, Jiří et al. *Psychologie ve světě práce*. Vyd. 1. V Praze: Karolinum, 2003. 461 s. ISBN 80-246-0448-5.

VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychologie osobnosti*. Vyd. 1. Praha: Univerzita Karlova, Karolinum, 2010. 467 s. ISBN 978-80-246-1832-6.

Zadávací pracoviště: Ústav sociálních studií,
Pedagogická fakulta

Vedoucí práce: PhDr. Josef Kasal, MBA, Ph.D.

Oponent: PhDr. Jiří Kučírek, Ph.D.

Datum zadání závěrečné práce: 1.2.2022

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci *Nezaměstnanost a její psychosociální dopad na jedince* vypracovala pod vedením vedoucího práce PhDr. Josefa Kasala, MBA, Ph.D., samostatně a uvedla jsem všechny použité prameny a literaturu.

V Hradci Králové dne 19.4.2023

Kateřina Brdičková

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucímu bakalářské práce panu PhDr. Josefu Kasalovi, MBA, Ph.D., za odborné vedení, vstřícný přístup a cenné rady při zpracování bakalářské práce.

Anotace

BRDIČKOVÁ, Kateřina, *Nezaměstnanost a její psychosociální dopad na jedince*. Hradec Králové: Pedagogická fakulta Univerzity Hradec Králové 2023. 62 s. Bakalářská práce

Bakalářská práce se zabývá problematikou nezaměstnanosti a psychosociálního dopadu na jedince. Teoretická část se věnuje významu práce pro člověka, nahlíží na práci jako na způsob seberealizace a umožňuje vhled na dynamický vývoj trhu práce. Dále se zabývá typologií nezaměstnanosti a blíže specifikuje znevýhodněné skupiny nezaměstnaných. Definuje státní politiku zaměstnanosti a přibližuje péči o nezaměstnané na úřadech práce. Poslední stěžejní kapitolou teoretické části práce je rozebrání důsledků nezaměstnanosti s akcentem na psychické a sociální dopady nezaměstnanosti na jedince.

Empirická část práce mapuje ztrátu zaměstnání s návazností na vnímání vlastní osoby, zdraví, finanční situace, rodiny, sociálních vztahů, trávení volného času a celkového dopadu nezaměstnanosti na kvalitu života.

Klíčová slova

nezaměstnanost, práce, dopad, úřad práce, kvalita života

Annotation

BRDIČKOVÁ, Kateřina, *Unemployment and its psychosocial impact on individuals*.
Hradec Králové: Faculty of Education, University of Hradec Králové, 2023. 62 pp.
Bachelor Thesis.

The bachelor thesis deals with the issue of unemployment and its psychosocial impact on individuals. The theoretical part focuses on the importance of work for people, looks at work as a way of self-realization and provides insight into the dynamic development of the labour market. It also deals with the typology of unemployment and specifies the disadvantaged groups of the unemployed. It defines the state employment policy and presents the care of the unemployed in the labour offices. The last key chapter of the theoretical part of the thesis is a discussion of the consequences of unemployment with an emphasis on the psychological and social effects of unemployment on individuals.

The empirical part of the thesis maps the loss of employment with reference to perceptions of self, health, financial situation, family, social relationships, leisure time and the overall impact of unemployment on quality of life.

Keywords

Unemployment, labor, impact, labor office, life quality

Prohlášení

Prohlašuji, že bakalářská práce je uložena v souladu s rektorským výnosem č. 13/2017 (Řád pro nakládání s bakalářskými, diplomovými, rigorózními, disertačními a habilitačními pracemi na UHK).

Datum:..... Podpis studenta:.....

Obsah

Úvod.....	9
1 Lidská práce	11
1.1 Význam práce pro jedince.....	12
1.2 Fenomén trhu práce	15
2 Problematika nezaměstnanosti	20
2.1 Typologie nezaměstnanosti.....	21
2.2 Znevýhodněné skupiny	24
2.3 Fenomén nezaměstnanosti před a po roce 1993.....	29
3 Politika zaměstnanosti	31
3.1 Zaměstnatelnost.....	33
3.2 Péče o nezaměstnané na konkrétním úřadu práce	34
4 Vybrané důsledky nezaměstnanosti.....	38
4.1 Sociální dopady nezaměstnanosti.....	39
4.2 Psychické dopady nezaměstnanosti.....	41
5 Nezaměstnanost a její psychosociální dopad na jedince.....	43
5.1 Výzkumný cíl a hypotézy	43
5.2 Výzkumná metoda.....	43
5.3 Výzkumný soubor	45
5.4 Výsledky a diskuse kvantitativního šetření.....	46
5.5 Vyhodnocení stanovených hypotéz	51
Závěr.....	54
Seznam použitých zdrojů.....	56
Seznam ilustrací, tabulek a grafů	61
Seznam příloh	62

Úvod

Nezaměstnanost je stále aktuální téma, nejen z důvodu nákladnosti pro ekonomiku státu, ale především pro významnost práce jako důležitou součástí života člověka. Pracující člověk ovládá pracovní návyky. Práce je především aktivní činnost, která zdokonaluje duševní i fyzické zdraví. Je známa spousta českých lidových přísloví, např.: „*Práce šlechtí člověka*“. V životě člověka hraje práce důležitou roli a zároveň přispívá k rozvoji osobnosti. Zaměstnání je často vnímáno jako hlavní zdroj finančních prostředků, pomocí nich si člověk udržuje životní úroveň. Důležité je zmínit, že kromě finanční stability, zaměstnání přináší možnost seberealizace, utváření sociálních kontaktů, sociálního statusu a sociální identity, dává dním časovou strukturu a motivuje k dalším aktivitám.

Na základě uvedených důvodů bývá ztráta zaměstnání doprovázena obavami a nejistotou. V současné době může ztráta zaměstnání postihnout každého člověka bez rozdílu. Každý člověk prožívá nezaměstnanost individuálně na základě své odolnosti. Reakce na ztrátu zaměstnání může zprvu vyvolat úlevu, ale často bývá doprovázena negativními důsledky, především ekonomickými, ale i psychologickými a sociologickými.

V současné době pracuji na úřadu práce na pozici referentky zaměstnanosti a mou hlavní pracovní náplní je rekvalifikování nezaměstnaných osob pro zvýšení jejich uplatnitelnosti na trhu práce. Rekvalifikace je jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, který přispívá k odstraňování bariér při vstupu na trh práce. Má praxe a zkušenosti s nezaměstnanými jsou hlavními motivy k napsání bakalářské práce na téma nezaměstnanost a její psychosociální dopady na jedince.

Bakalářská práce má za cíl analyzovat nezaměstnanost a její psychické a sociální dopady na jedince. Pro hlubší pochopení problematiky nezaměstnanosti jsou jednotlivé kapitoly uspořádány tak, aby poskytly srozumitelný průřez v dané problematice. V teoretické části je nejdříve charakterizován význam práce pro jedince, specifikován fenomén trhu práce, rozpracován pojem nezaměstnanost a jednotlivé druhy nezaměstnanosti s důrazem na znevýhodněné skupiny na trhu práce. V historickém kontextu je nastíněna nezaměstnanost před a po roce 1989, který je považován za milník novodobé nezaměstnanosti. Dále je nastíněna regulace nezaměstnanosti státem pomocí tzv. politiky zaměstnanosti. Jak již bylo zmíněno, práce je důležitá součást každodenního života člověka a její ztráta narušuje psychickou pohodu jedince a vytrhává člověka ze

společenského života. Poslední kapitola teoretické části se zabývá vybranými důsledky nezaměstnanosti.

Empirická část se zaměřuje na zmapování důsledků nezaměstnanosti, na kvalitu života nezaměstnaných, na sociální izolaci v období nezaměstnanosti, na negativní hodnocení s prodlužující se délkou nezaměstnanosti a vlivu nezaměstnanosti na prožívání volného času. Pro kvantitativní výzkumné šetření je zvolen standardizovaný Dotazník životní spokojenosti (J. Fahrenberg, M. Myrtek, J. Schumacher, E. Brähler).

1 Lidská práce

Práce je především lidská činnost, žádná jiná živá bytost nevykonává pracovní činnost v takovém rozsahu, jako člověk. Jandourek (2012, s. 180) charakterizuje práci jako věc plánovanou a záměrnou, kterou jedinec uskutečňuje pomocí tělesných a psychických schopností a usiluje o uspokojení lidských potřeb.

„Práce je uvědomělou a cílevědomou činností člověka, v jejímž průběhu dochází k přetváření předmětů přírody, resp. výsledků předchozí pracovní činnosti tak, aby mohly sloužit k uspokojování jeho potřeb“ (Nový, Surynek, kol., 2006. s. 205).

Valné shromáždění OSN v roce 1948 schválilo Všeobecnou deklaraci lidských práv a svobod, která má v článku 23 zakotveno právo na práci ve znění: *„Každý má právo na práci, svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a ochranu proti nezaměstnanosti.“*

Šmajš (2013, in: Buchtová et al., s 11) vychází z předpokladu, že *„lidská produktivní práce je biologicky zakotvená, že je funkční náhradou fyzické námahy našich předků při obstarávání potravy a udržování života ve volné přírodě.“*

Podobný úhel pohledu na práci přináší Giddens (2013, s 807), který ji popisuje jako činnost za účelem dosažení cíle, ke které je zapotřebí vyvinout fyzickou a psychickou sílu. Cílem se rozumí výroba zboží a umožnění služeb uspokojující lidskou potřebu.

Potřeba zaměstnání je pro lidský druh důležitou součástí života. Důvodů je spousta, skutečností je, že značnou část všedních dní trávíme ve svém zaměstnání (Čadová, 2006, in: Čadová et al.).

Společnost práci rozděluje na placenou a neplacenou. Placená práce je vykonávána za určitý peněžní obnos, který bývá specifikován v pracovní smlouvě. Zatímco neplacená práce není nikde ukotvena, Jandourek (2003, s 152) ji dává stejnou důležitost, jako práci placené a specifikuje ji jako bezúplatnou činnost vykonávanou v domácnosti, při dobročinných akcích nebo ve volnočasových aktivitách. Giddens (1999) neplacenou práci spojuje s prací v domácnosti, kterou vykonávají převážně ženy. Považuje ji za práci časově náročnou, vysilující a neustále se opakující.

Lidská práce je zkoumána různými vědními disciplínami, např. psychologii, která se zaměřuje na úlohu práce ve vztahu s psychickou stránkou jedince, jeho motivaci k výkonu práce a vliv práce na osobní život. Sociologie zkoumá zaměstnání v rovině společenského prostředí, sociálních skupin, sociálního statusu apod. Práci jako výrobní faktor zkoumá ekonomie.

1.1 Význam práce pro jedince

Jedinec, který je správně vyvinut a vychován, má ve svém charakteru vrytou potřebu pracovní činnosti v souvislosti s potřebou sociálního uznání a zadostiučinění. Každá pracovní činnost by měla jedinci poskytovat úlohy, které budou pro něho patřičně náročné. Pomocí nich se ocitne v situacích, které budou vyžadovat řešení problémů či překonávání těžkostí. Po splnění vzniklých problémů se jedinec může cítit patřičně nebo plně vytížen a získává pocit dobře vykonané práce. Pro dosažení onoho vědomí dobře vykonané práce, by měl mít jedinec emocionální vztah k firmě či společnosti. Zároveň je nutné, aby jedinec pociťoval práci jako značný zdroj existenčního uspokojení (Chorvát, 1990).

Významnost práce je pro člověka nepochybná, Šťastná (2016, s. 68) ekonomicky aktivního jedince začleňuje mezi plnoprávného člena společnosti. Již v mládí se na budoucí zaměstnání soustavně připravujeme studiem v nejlepším případě námi vybraného oboru.

Buchtová (2002, in: Buchtová et al.) rovněž přikládá práci důležité postavení v dospělém světě člověka. Práce nepřináší pouze materiální užitek, ale dává člověku sociální přínos, rozvoj a využití vlastních schopností. Včleňuje člověka do sociálních souvislostí a uspokojuje potřebu uplatnění se, uznání a ctižádosti. Práci lze chápat jako nástroj k výrobě statků nebo k vykonávání služeb, ale i důležitou funkcí je tvorba sociálních polí strukturovaných kontaktů s možností vést dialogy, poznávat různé osoby a navazovat s nimi vztahy. Zvládnutím pracovních úloh si jedinec dokazuje své schopnosti s získává pocit odborné způsobilosti. Jedinec je díky skupinové práci ve společenství spolupracujících lidí pobízen k sebehodnocení a porovnávání se s ostatními. Nezbytné vědomosti a kompetence získané v práci rozšiřují individuální totožnost. Výčet doplňuje Rymeš (2003, in: Štikar et al.), tedy že práce se osvědčuje v autoevaluaci jedince, v interakci s jinými lidmi a dále se odráží i významně podílí na životní spokojenosti.

Giddens (1999, s. 308) hlasem novodobé společnosti bere zaměstnání jako významnou úlohu pro uchování sebeúcty a ukládá práci významnou psychologickou roli i v případech, kdy práce nenaplnuje naše očekávání a není uskutečňována v přívětivém prostoru.

Autor dále poukazuje na faktory, které jsou v pracovním životě důležité a ovlivňují ho:

- Peníze: hlavní zdroj pro udržení sociálního statusu.
- Úroveň aktivity: práci si jedinec přisvojí nové znalosti a schopnosti, které dále prohlubuje a zdokonaluje. Tyto schopnosti jedinec získává i při jednotvárné práci.
- Transformace: namísto běžného domácího prostředí je nám práci zprostředkováno poznání nového stimulačního prostředí.
- Časová struktura: zaměstnání udává rytmus celého dne. Naopak při ztrátě zaměstnání se rytmus času vytrácí a nezaměstnaní inklinují k apatii.
- Kontakt se společností: pracovní prostředí je bohaté na navazování vztahů.
- Osobní identita: součástí práce je i dosažení osobní identity. Především pro mužskou část populace je sebeúcta budována finančním ohodnocením, které vkládá do chodu domácnosti.

Lze se domnívat, že vlivem vývoje moderní společnosti se sebeúcta s přispěním financí do domácnosti vztahuje i k ženám.

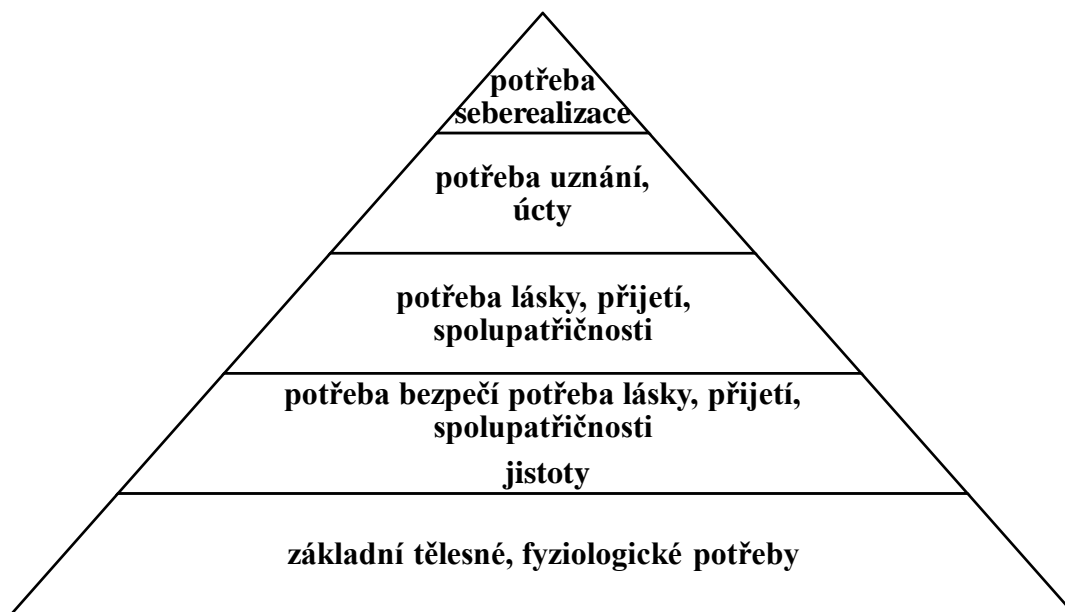
Výčet pěti základních potřeb uspokojovaných placenou prací uvádí Jahodová (1979, s. 311):

1. utváření strukturovaného času (dne, týdne a roku);
2. možnost pravidelné participace mimo prostředí rodiny;
3. účastnění se cílů a účelů, které jedince přesahují;
4. vytyčení osobní identity a osobního statusu;
5. zaměstnání podněcuje k aktivitám, ke kterým jedinec bez zaměstnání není motivován.

Vágnerová (2004) mezi pohnutky k práci začleňuje peníze, seberealizaci, činnost, sociální kontakt a samostatnost. Ve vztahu s rozvojem vlastní osobnosti a schopností jde především o získání sociální pozice, úspěchu, potřebu předvedení, že jedinec něco umí atd. Někteří jedinci stavějí práci do role smyslu života. Jakmile tomu tak není, může se u takového jedince rozvinout pocit neúspěchu, selhání, zbytečnosti a změny stavu ze zaměstnaného na nezaměstnaného.

Potřeba seberealizace je často spojována s významem práce pro jedince. Význam pojmu seberealizace se nachází v pyramidě základních lidských potřeb psychologa Abrahama H. Maslowa. Samotné slovo znamená stav, jež jedinec potřebuje pro rozvoj

vlastní osobnosti a schopností. Pokud by došlo k nedostatku této potřeby, byla by psychická odolnost jedince nepříznivě ovlivňována. U každého jedince probíhá vyjadřování a uspokojování potřeb odlišně. Důležitá je souvislost mezi potřebou a motivací. Stav, který je pocíťován jako nedostatek uspokojení potřeby, je spouštěčem procesu motivace. Motivací se rozumí proces, který vymezuje jedinci trvání, sílu a směr jednání či chování. Každý jedinec má osobité seskupení potřeb, které pro něj představují motivaci. Dle Maslowovy pyramidy má každý jedinec pět základních potřeb, které se dělí na potřeby vyšší a nižší. Nižší řadíme mezi potřeby fyziologické a potřeby bezpečí. Zmiňovaná potřeba seberealizace patří do vyšších potřeb. Sebeaktualizace a seberealizace je snaha o uskutečňování svých schopností a plánů. Ze zmíněného vyplývá, že jedinec hledá v práci uspokojení a vědomí, že odvedenou práci vykonává dobře (Trachtová et al., 2006). „Práce je základem seberealizace, ale i základem jeho uplatnění ve společnosti“ (Provazník 2002, s. 125).



Obr. 1 - Maslowova pyramida potřeb

Práce je přeneseným významem pro živobytí, mimo jiné přináší strukturu do našich dní a podílí se na utváření sebepojetí (Jandourek, 2003. s. 152).

Práce je činnost zaměřená na uspokojování lidských potřeb, kterou se vytvářejí materiální i nemateriální produkty. Vždy má sociální charakter. Každý zaměstnanec má konkrétní představu o své práci a roli, kterou ve svém profesním životě zastává. Jde o subjektivní záležitost postihující postoje a zkušenosti daného jedince (Schein, 1990).

1.2 Fenomén trhu práce

Jedním ze základních výrobních činitelů každého hospodářství je práce. Práce nese významný faktor pro uspokojování potřeb nebo smyslu života. Za práci se považuje každá činnost, pomocí níž dochází k výrobě statků nebo služeb. Hlavní motivací jednotlivců k práci je získání odměny za vykonanou práci. Trh práce lze popsat jako místo, na kterém dochází ke střetu nabídky po práci a poptávky po ní.

„Trh práce je jedním ze vzájemně propojených segmentů tržního hospodářství. Vývoj na trhu práce je pod vlivem stejných tržních zákonitostí jako ostatní trhy, ale má řadu specifických rysů, které jsou projevem výjimečnosti výrobního faktoru práce. Práce je jedním ze zdrojů, ale neexistuje sama o sobě. Práci konají lidé, nositelé schopnosti pracovat (pracovní síly)“ (Buchtová et al., 2002, s. 59).

Trh práce je budován na vztahu dvou subjektů, obdobně jako kterýkoli jiný trh. Lze si ho představit jako místo, kde dochází ke směně. V tomto případě jde o člověkem nabízenou práci a zaměstnavatele, který jeví zájem nabízenou práci koupit. Nabízející se snaží práci prodat za co nejvyšší cenu, a naopak kupující se snaží srazit cenu co možná nejnižší, ale klade si důraz na zachování kvality. Hlavním aspektem je svobodné rozhodování obou stran, zda přistoupí na vzájemné podmínky (Kuchař, 2007).

Charakteristiku fungování tržní nabídky práce a poptávky po ní dokresluje Holman (1999, s. 249): *„Tržní nabídka práce je nabídka práce všech lidí v dané ekonomice. Je součtem individuálních nabídek práce, a proto vyplývá z rozhodování lidí vyrovnávajících mezní užitek reálné mzdy s mezním užitekem volného času. Je součtem individuálních poptávek po práci, a proto vyplývá z rozhodování firem vyrovnávajících mzdu s mezním produktem práce.“*

Činitelé usměrňující poptávku po práci:

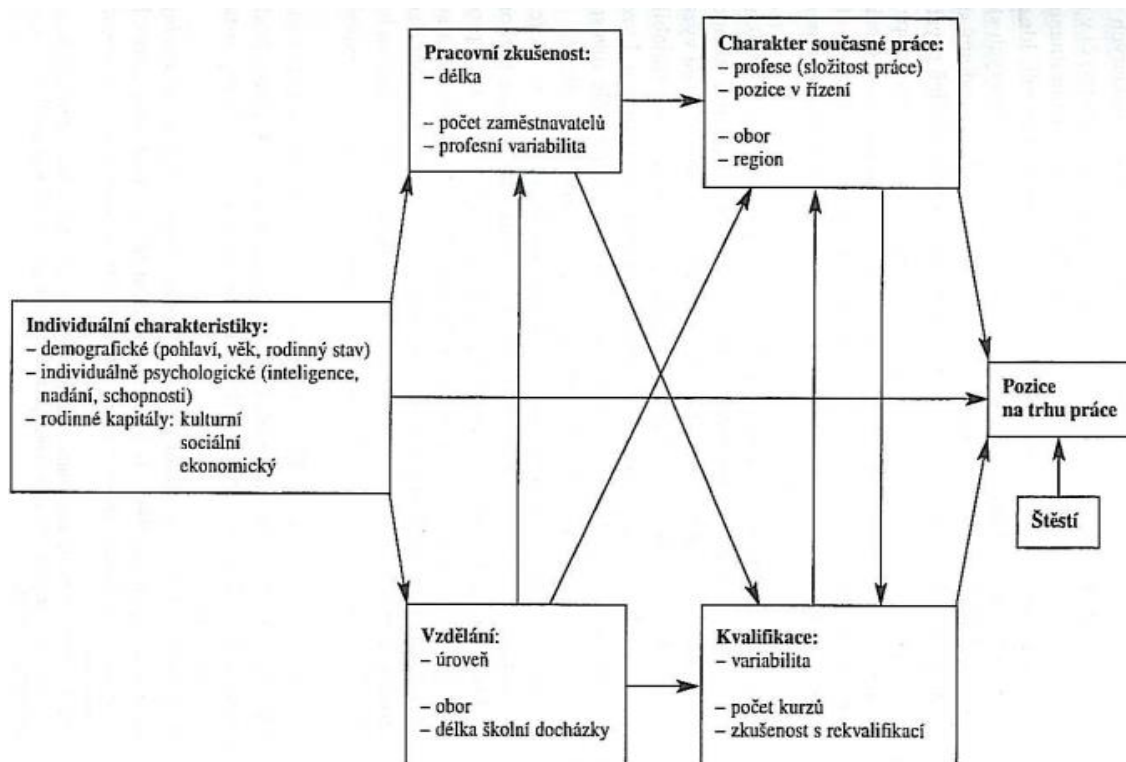
- úroveň mezd,
- poptávka po službách a zboží vyrobených pomocí práce,
- cena vyrobené služby či zboží,
- výkonnost práce,
- vstupní ceny, kvalita a kvantum pracovní síly (Kaczor, 2013).

Úřad práce České republiky v čele s Ministerstvem práce a sociálních věcí je pomyslným manažerem trhu práce. Obhospodařuje jej, reguluje a snaží se o udržení tržní rovnováhy například stanovováním minimální mzdy, aplikací aktivní politiky zaměstnanosti, použitím nástrojů pracovněprávní legislativy, určením věkové hranice

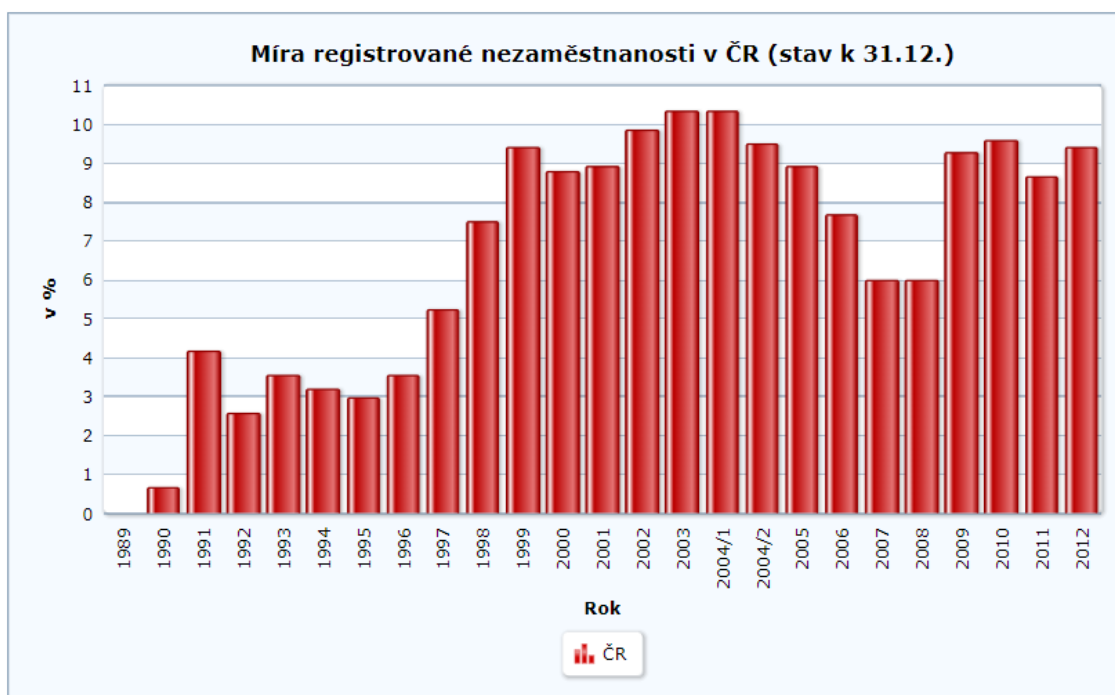
odchodu do důchodů, systémem podpor nezaměstnanosti a sociálních dávek apod. Trh práce je velmi citlivý na politické a sociální podmínky.

„Lidé vstupující na trh práce jsou vybaveni individuálními dispozicemi. Snaží se uspět s nabídkou své práce a je tedy v jejich zájmu nabízet to, co trh práce potřebuje. V prostředí tržní ekonomiky jde vlastně o následné zhodnocení investic, které každý jednatel vkládá do své profesní přípravy – vyšší cenu za svoji práci může očekávat teprve tehdy, když sám investuje do jejího osvojení“ (Kuchař, 2007, s. 21-22).

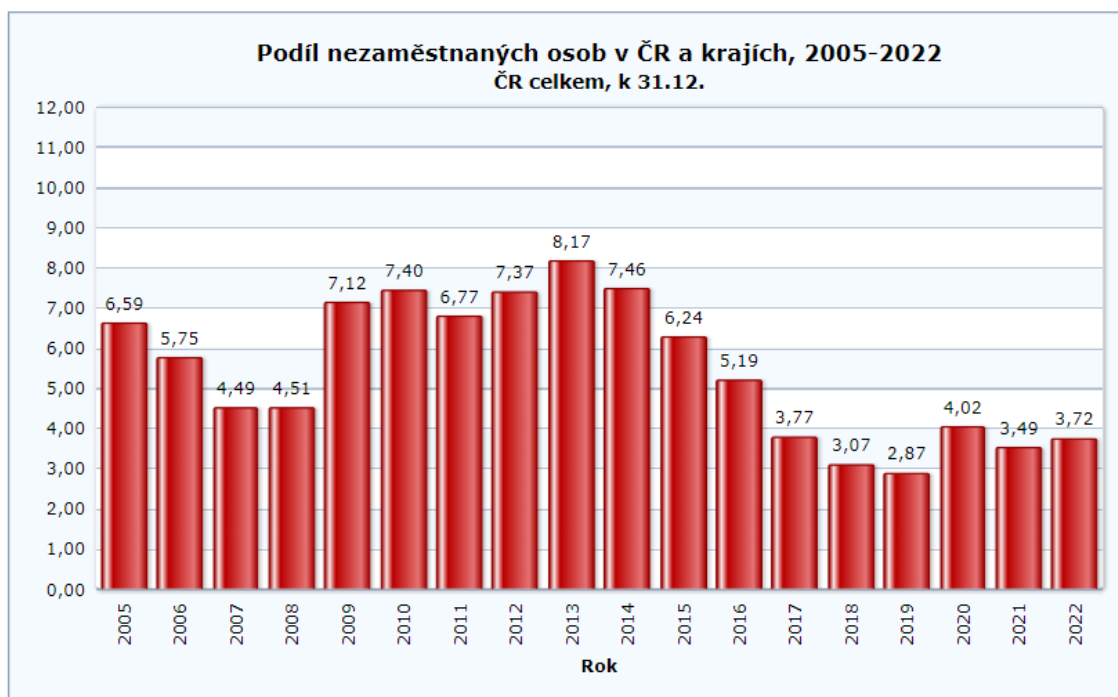
Postavení jedince na trhu práce je znázorněno elementy v grafu č. 1. Charakterizuje vstupní charakteristiky lidského kapitálu, které se dále dělí na demografické znaky, individuálně psychologické znaky a rodinné kapitály. Jedinice tyto znaky přímo ovlivňují při vstupu na trh práce, ale i při dalším působení. Vzdělání a pracovní zkušenosti taktéž působí na formování lidského kapitálu. U vzdělání je hlavním aspektem úroveň dosaženého vzdělání a um dalšího vývoje. Četnost střídání pracovních míst může jedinci pomoci v získávání zkušeností. Dalším stupněm jsou kvalifikace, které úzce souvisejí se vzděláním. Hlavním hlediskem je variabilita a zkušenost s rekvalifikacemi. Je nepochybné, že charakter aktuální pozice, její složitost a místo výkonu ovlivňují pozici na trhu práce. Soubor těchto elementů vede k posílení pozice jedince na trhu práce. Příhodnost výsledků v jednotlivých krocích umocňují šanci úspěchu na trhu práce. Nelze opomenout štěstí, které jedinci může zajistit kvalitní pozici na trhu práce i přes nedostatečné vzdělání nebo absenci pracovních zkušeností.



Graf 1 - Základní elementy modelu lidského kapitálu (Kuchař, 2007, s. 23)



Graf 2 - Míra registrované nezaměstnanosti v ČR (ČSÚ, 2019, online)

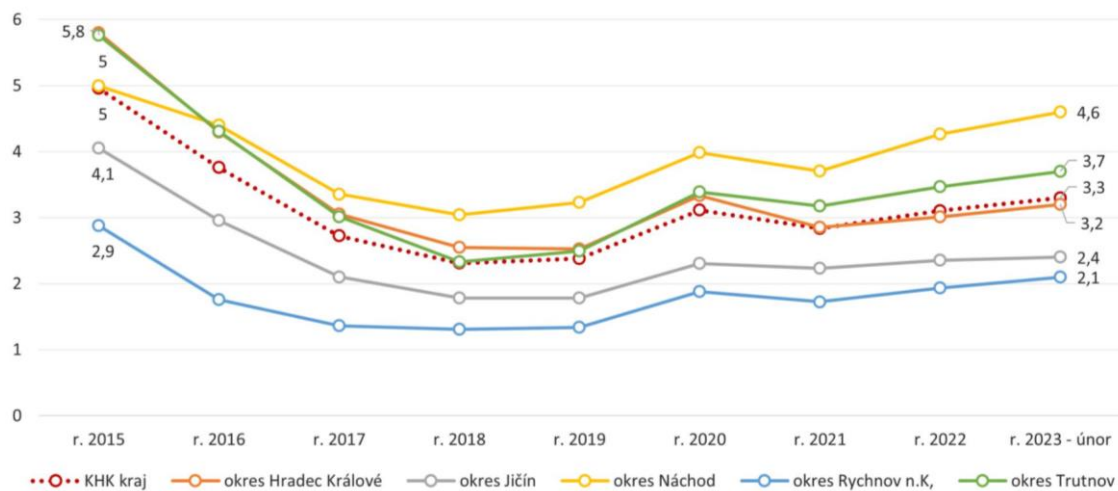


Graf 3 - Podíl nezaměstnaných osob v ČR a krajích, 2005 - 2022 (ČSÚ, 2023. online)

Grafy 2 a 3 udávají vývoj nezaměstnanosti na trhu práce od roku 1989 do roku 2022. Trh práce prošel v letech 2003 a 2004 nejvyšší mírou nezaměstnanosti ve sledovaném období, míra přesahovala hranici 10 %. Následné roky míra klesala až ke hranici 6 % v letech 2007 a 2008. Prudký nárůst zaznamenává rok 2009. Tomuto nárůstu předcházela světová finanční krize v roce 2008, která měla dopad i na zvýšení nezaměstnaných lidí. Následky zmíněné krize začaly ustupovat až po roce 2013. Nejnižší podíl nezaměstnaných osob ve sledovaném období je v roce 2019. Vývoj trhu práce utrpěl další otřes v roce 2020 v důsledku koronavirové krize, ke které se v roce 2022 připojila Ruská invaze na Ukrajině. V důsledku ozbrojeného konfliktu Česká republika přijala ukrajinské uprchlíky, kteří se v krátké době adaptovali na fungování trhu práce a obsazovali především nízkokvalifikované pozice. Zmíněná krize měla a má dopad na české firmy, které z důvodu nemožnosti odebírání materiálů z Ruska a Ukrajiny ukončují nebo omezují výrobu a propouštějí nadbytečné pracovníky.

Královehradecký kraj si v podílu nezaměstnaných osob vedl o něco lépe v porovnání s republikovými hodnotami. Jsou lokality, které nezaměstnanost zvyšují a naopak. Mezi vyloučené lokality, které postihuje vyšší míra nezaměstnanosti se řadí např. Broumovsko a Josefovsko v okrese Náchod. Tyto lokality byly bohaté na textilní průmysl, který v posledních desetiletí velmi upadá. Naopak Rychnovsko patří mezi lokality s nejnižším podílem nezaměstnaných osob. Významný nárůst nezaměstnanosti je

viditelný v roce 2020 v průběhu koronavirové krize. Aktuální míra nezaměstnanosti se pohybuje kolem 3,3 %.



Graf 2 - Vývoj podílu nezaměstnaných osob v okresech KHK (Zaměstnaný region, 2023, online)

2 Problematika nezaměstnanosti

Tento jev vstoupil do našeho povědomí opětovně relativně nedávno. V tomto případě je mezníkem rok 1989, ve kterém se přešlo k tržnímu hospodářství z centrálně plánované ekonomiky.

Nezaměstnanost je jedním z nejsledovanějších a nejprobíranějších tématem ekonomiky státu, ve společnosti je vnímána jako sociální, ekonomický a politický problém. Ministerstvo práce a sociálních věcí pomocí úřadů práce zveřejňuje statistiky nezaměstnaných. O problematice nezaměstnanosti můžeme hovořit pouze pokud je společnost od počátku založena na zaměstnanosti, tedy na fungujících pracovních vztazích a odměňování platem či mzdou za vykonanou práci.

V průběhu dospělého života se s jevem nezaměstnanosti může setkat kdokoliv z nás, ať již ze své vlastní zkušenosti nebo s někým ze svého nejbližšího okolí.

Nezaměstnanost je „stav, kdy lidé chtějí pracovat a hledající práci, která je pro ně běžně zdrojem obživy, nemohou žádnou přiměřenou placenou práci získat. Nezaměstnanost vzniká poklesem potřeby pracovních sil“ (Jandourek, 2012, s. 169). Podobně nezaměstnanost vymezuje Matoušek (2008, s. 116): „stav, ve kterém člověk schopný práce a ochotný pracovat nemá placené zaměstnání.“ Ucelený pohled na zmiňovaný jev nám dává Mareš (1998), nezaměstnanou osobu charakterizuje jako osobu způsobilou a dožadující se zaměstnání, a i přes vynaložené úsilí je v daném momentě bez placeného pracovního místa. Ztrátu zaměstnání dle Mareše (2002) lze chápat jako určitou exkomunikaci. Lze říci, že je to shodné, jako být analfabetický, ponížený nebo neschopný.

Z jiného pohledu nám nezaměstnanost přibližuje Mareš (2013, In Matoušek et al., s. 331), jedná se o stav: „kdy na trhu práce existují nezaměstnané osoby v důsledku nerovnováhy mezi nabídkou pracovní síly a poptávkou po ní.“

Václavíková, Kolibová a Kubicová (2009, s. 46) definují pojem nezaměstnanosti obdobně, jako: „Nerealizovanou nabídku práce na trhu práce. Jedná se o stav nerovnováhy na trhu práce, kdy nabídka převládá nad poptávkou nebo kdy struktura neodpovídá struktuře poptávky. Za těchto okolností lidé se zájmem o práci nejsou s to si ji najít“.

Fuchs (2002, in: Buchtová et al.) uvádí tato kritéria, která z ekonomického pojetí splňují podmínky nezaměstnanosti:

- jedinec bez zaměstnání se nachází v produktivním věku;

- je přechodně bez pracovního uplatnění a předpokládá, že bude opět zaměstnán;
- nemá příjem z žádné výdělečné činnosti;
- iniciativně vyhledává pracovní uplatnění.

Nezaměstnanost je sledována a vyjádřena procentuální obecnou mírou nezaměstnanosti, která svědčí o podílu osob bez zaměstnání v ekonomicky aktivním obyvatelstvu. 6-10% nezaměstnanost je považována za podstatný společenský problém.

Tuleja (2006, s. 24) definuje ukazatel nezaměstnanosti následovně: „*Celková úroveň nezaměstnanosti v národním hospodářství se nejčastěji měří pomocí míry nezaměstnanosti, která zachycuje procentuální podíl nezaměstnaných na pracovní síle.*“

2.1 Typologie nezaměstnanosti

Z obecného hlediska lze nezaměstnanost rozdělit na dobrovolnou a nedobrovolnou. Dobrovolnou nezaměstnaností je myšlena ochota se zaměstnat výlučně za vyšší platové ohodnocení, než které převládá na sektorovém trhu. Tento jev může být v časovém horizontu krátkodobý, tedy pokud se jedinec po krátké době neuplatní, může jít cestou zvýšení nebo doplnění kvalifikace, změnou povolání a uplatnění se v jiném sektoru trhu. Problém nastává, pokud jedinec nenalezne vhodné pracovní uplatnění a upřednostní život na sociálních dávkách. U sociálních dávek platí přímá úměra, jestliže je délka vyplácení krátká a částka dávky nízká, dochází ke zkrácení délky dobrovolné nezaměstnanosti (Brožová, 2003). V dnešní době lze polemizovat o zneužitelnosti nastaveného sociálního systému.

Fuchs (2002, In: Buchtová et al.) dobrovolnou nezaměstnanost připisuje volbě volného času na úkor vykonávání placeného zaměstnání. Dále zmiňuje, že dobrovolně nezaměstnaní mohou disponovat různými nabídkami práce, ale např. z důvodu vyššího platového ohodnocení vyhledávají nabídky jiné. Brožová (2003, s. 86) charakterizuje nedobrovolnou zaměstnanost jako ochotu jedince pracovat za platové podmínky, které jsou na trhu práce převládající. Tento jev s sebou přináší sociální, ekonomické, ale i psychické problémy. S psychickými problémy se setkávají ti jedinci, již se s nedobrovolnou nezaměstnaností nevládnou vyrovnat.

Základní dělení nezaměstnanosti je frikční, strukturální a cyklická. Dále lze rozlišovat sezónní, skrytou a dlouhodobou nezaměstnanost.

Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost je z části považována za přirozenou míru nezaměstnanosti. Jedinec, který své původní zaměstnání opustil a nalezení nového pracovního uplatnění mu zabere nějakou dobu, spadá do frikční nezaměstnanosti. Svě původní místo dobrovolně opustil, již zmiňovaná dobrovolná nezaměstnanost, nebo vlivem organizačních změn případně změnou nebo zavedením nové technologie byl nucen své dosavadní pracovní místo opustit. Nejedná se pouze o ekonomicky aktivní obyvatelstvo, ale i o jedince, kteří vstupují na pracovní trh poprvé po dokončení soustavné přípravy k povolání a vybírají si místo, které jim bude vyhovovat. Lidé opouštějí dosavadní pracovní místo i z důvodu stěhování. Tito lidé ve většině případů nepřijmou první pracovní nabídku, ale očekávají příchod zajímavější pracovní nabídky např. za vyšší finanční ohodnocení, za příznivějších pracovních podmínek, v přiměřené dojezdové vzdálenosti apod. (Brožová, 2003). Autorka vidí potíže frikční nezaměstnanosti v různorodosti pracovních míst, pokud by všechna pracovní místa byla stejná, nezaměstnaný by neměl důvod hledat jiné nabídky práce, ale ucházel by se o první nabídnuté pracovní místo. Dalším významným jevem, ovlivňující frikční nezaměstnanost, je vyplácení podpor v nezaměstnanosti. Je-li podpora v nezaměstnanosti vysoká a doba vyplácení dlouhá, nedochází k motivaci podporovaného jedince k hledání uplatnění, naopak může vést k delšímu hledání nebo opuštění dosavadního místa a hledání lepšího. Fuchs (2002, In: Buchtová et al.) dodává, že frikční nezaměstnanost není považována za významný problém, neboť nezaměstnaní si zaměstnání v určitém časovém horizontu naleznou.

Strukturální nezaměstnanost

Je-li strukturální nezaměstnanost krátkodobá, hovoříme také o přirozené míře nezaměstnanosti. Tento typ nezaměstnanosti je konsekvencí strukturálních ekonomických změn. V ekonomice se vždy nacházejí odvětví, která vzkvétají a rozpínají se a ta, která jsou v útlumu a svůj prostor uvolňují. Poptávka po profesích v utlumených odvětvích klesá, zatímco do nového odvětví stoupá. Nabídka pracovních míst v novém odvětví má vyšší požadavky na kvalifikaci a produktivitu. Předpokladem pro získání této nabídky je zvýšení stávající kvalifikace. Strukturální změny probíhají v ekonomice ustavičně, díky čemuž dochází k neustálému zefektivňování procesů výroby aj. Zmíněné zvyšování kvalifikace a změna povolání je přirozený proces vývoje, který zabere určitou

dobu. Na tyto změny je nahlíženo pozitivně, proto je krátkodobá strukturální nezaměstnanost součástí vyspělé ekonomiky. Nicméně krátkodobá nezaměstnanost je i v tomto případě řazena k dobrovolné nezaměstnanosti (Brožová, 2003).

Cyklická nezaměstnanost

Tento typ se neřadí do přirozené míry nezaměstnanosti. Cyklická nezaměstnanost se vztahuje ke krátkodobým výkyvům hospodářské aktivity. Jestliže je v ekonomice zaznamenán celkový hospodářský pokles, snižuje se produkce ve všech sektorech a nezaměstnanost taktéž dopadá na všechny sektory. Propuštění pracovníci z jednoho odvětví nenalézají pracovní uplatnění jinde, neboť pokles poptávky po práci se týká všech odvětví. V tomto období poklesu se snižují počty pracovních míst, ale nabídka práce roste. Dochází tím k nedobrovolné nezaměstnanosti, jelikož vzniká převis nabídky práce i za nízkou mzdu, ale poptávka je příliš nízká na to, aby nezaměstnaní našli pracovní uplatnění (Brožová, 2003). Jakmile se ekonomická situace zlepší, firmy opětovně zaměstnance přijmou.

Sezónní nezaměstnanost

Sezónní nezaměstnanost *„bývá pravidelná, je spojena s ročním obdobím; typickými příklady jsou ovocnářství nebo turismus“* (Hartl, Hartlová, 2010, s. 349).

Mareš (1998) ji považuje za krátkodobou nezaměstnanost a taktéž ji spojuje se střídáním ročních období. Zmiňuje odvětví, která jsou v zimních obdobích utlumena a pracovníci se na překlenutí této doby evidují na úřadech práce. Postihnuto je například stavebnictví, zemědělství, aj. Tato odvětví nejsou obsazena pouze zaměstnanci, kteří často získají příslib opětovného zaměstnání po skončení tohoto období, ale i osobami výdělečně činnými, které v zimním období živnost přerušují a na jaře ji opět obnoví.

Někteří sezónní pracovníci se na úřadu práce neevidují, ale posílají stavy ve firmách, které v zimním období pracovní sílu uvítají např. z důvodu čerpání dovolené nebo pro včasné ukončení zakázek před koncem roku. Najdou se jedinci, kteří se na úřadě práce evidují a souběžně vykonávají závislou práci mimo pracovní úvazek. Tento jev se nazývá „nelegální práce“, více v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Skrytá nezaměstnanost

Problematika skryté nezaměstnanosti „*se týká osob, které nejsou registrovány jako nezaměstnaní, práci nemají a při vhodné nabídce by práci přijaly; ze situace nezaměstnaného volí úniky, jako je studium, práce v domácnosti, nevidovaná práce doma, u žen mateřství*“ (Hartl, Hartlová, 2010, s. 349).

Dlouhodobá nezaměstnanost

Dlouhodobá nezaměstnanost je závažný problém. Pokud se jedinci dlouhodobě nedaří nalézt vhodné zaměstnání, může se ocitnout v ekonomických problémech, dochází ke snížení životní úrovně, která může vést až k existenčním problémům (Brožová, 2003).

Dlouhodobou nezaměstnaností utrpí i sociální vztahy, vztahy v rodině a mohou se objevovat i psychické potíže. Dopad tento jev zanechává na ekonomice státu. Stát vynakládá vysoké náklady na nezaměstnaného a současně přichází o prostředky, které nejsou prostřednictvím daní odváděny do sociálního systému. Je zřejmé, že dopady dlouhodobé nezaměstnanosti jsou rozsáhlé, z tohoto důvodu je v zájmu společnosti tento problém řešit. Zmíněný typ nezaměstnanosti je značně sledován a jsou na ni zaměřené nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (Mareš, 1994).

Z pohledu úřadu práce a zákona o zaměstnanosti se za dlouhodobě nezaměstnaného považuje uchazeč o zaměstnání s délkou evidence nad 5 měsíců. Dověšením této délky evidence dochází ke zvýšené péči a s každým jednotlivě je uzavírán individuální akční plán, ve kterém si uchazeč volí aktivity, které mu pomohou se získáním uplatnění. V individuálním akčním plánu je možné si zvolit rekvalifikace, účast v projektech, které se zaměřují na určité skupiny lidí (lidé do 30 let, lidé nad 50 let, osoby po rodičovské dovolené, osoby na okraji společnosti či po výkonu trestu odnětí svobody apod.), interní skupinové a individuální poradenství, externí skupinové a individuální poradenství, společensky účelná pracovní místa apod.

2.2 Znevýhodněné skupiny

Nezaměstnanost je ovlivňována různými faktory. Riziko spatřujeme především ve věku, vzdělání, pohlaví, osobnostních předpokladech, příslušnosti k určitým sociálním skupinám a zdravotním stavu (Vágnerová, 2004). Kombinace těchto rizik může vést k větší pravděpodobnosti ztráty zaměstnání a determinuje předpoklad pro dlouhodobou

nezaměstnanost a opakovanou nezaměstnanost. Tyto osoby nacházejí uplatnění na méně kvalifikovaných pozicích, které často bývají méně placené a nestálé. Do rizikové skupiny se nejčastěji řadí mladé osoby, starší osoby, osoby s nízkým vzděláním, zdravotně postižené osoby, ženy s malými dětmi, romské minority a imigranti (Buchtová, 2013).

Absolventi škol

Absolvent je osoba po řádném ukončení studia, která je registrovaná na úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání a celková doba odborné praxe nepřesahuje dva roky. Mateřská nebo rodičovská dovolená se do této doby nezapočítává (§ 229 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, 2023, online). Absolventi středních a vysokých škol jsou při ucházení se o své první pracovní místo znevýhodňováni absencí základních pracovních návyků a zkušeností. Zatímco starší a znalí uchazeči o zaměstnání mají oproti absolventům značnou výhodu ve zkušenostech a znalosti trhu práce (Buchtová, 2013, s. 82).

Mladí lidé jsou ohroženi výskytem nežádoucích jevů, které se zhoršují s prodlužující dobou nezaměstnanosti. Spadají sem např.:

- ztráty pracovních návyků a nízká motivace k práci,
- zvyšující se pasivita, pozbytí sebedůvěry a snižující se aktivita vedoucí k vyhledávání pracovních míst,
- snižující se uplatnění na dynamicky měnícím se trhu práce ubýváním znalostí a zkušeností nabytých během studia,
- takový jedinec se stává nebezpečným vzorem pro vrstevníky,
- participace v šedé ekonomice (Sirovátka, Mareš, 2003, s. 130).

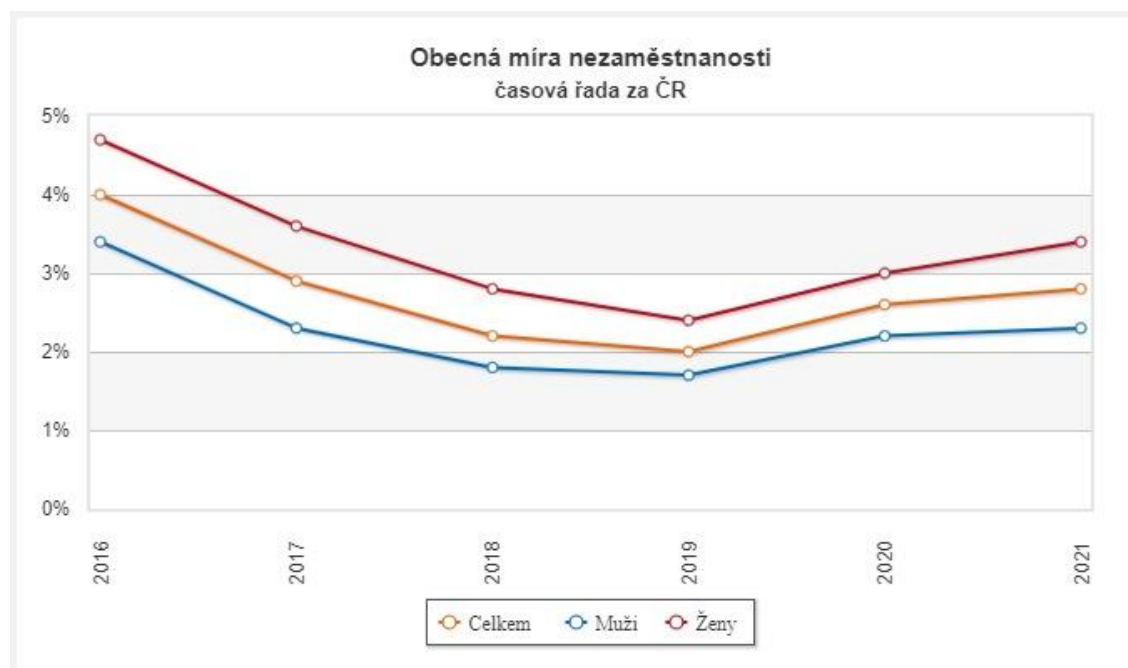
Absolventi středních škol a mladiství, kteří nemají zájem se ucházet o zaměstnání, vykazují známky závažných psychologických a výchovných aspektů. Pokud nedojde k včasné adaptaci mladého člověka na pracovní návyky, hrozí neschopnost pracovat i v dospělém věku a nastalá nuda může být původcem sociálně patologického jednání vedoucí k sociální exkluzi (Buchtová, 2002).

Ženy

Zapojení žen do pracovního procesu se začalo rodit v průběhu 19. století se vznikem feministického hnutí, které především bojovalo za právo na vzdělání, volební právo a právo na vlastnictví. Významným krokem bylo zrušení ustanovení, které určovalo muže jako hlavu rodiny. V Československu změna proběhla v roce 1950, kdy vzešel v platnost

zákon, který pojednával, že muž a žena jsou si rovni v právech a povinnostech. Výrazný nárůst počtu pracujících žen nastal po druhé světové válce. V této době bylo mnoho mužů zabito nebo zmrzačeno, ženy vyplnily chybějící pracovní síly na trhu práce (Hubinková et al., 2008).

Z pohledu trhu práce jsou ženy rizikovou skupinou nejčastěji související s rolí matky. Plynulost pracovního procesu je narušována častou pracovní absencí z důvodu péče o malé děti. Z tohoto důvodu nejsou zaměstnavatelé ochotni ženy zaměstnávat. Všeobecně pro ženy nevytvářejí pracovní místa na zkrácené úvazky nebo místa s úpravou pracovní doby, přednost dávají vícesměnnému či nepřetržitému provozu. Do těchto provozů zaměstnavatelé přijímají především muže, kteří nejsou zatíženi péčí o děti a domácnost (Buchtová in: Buchtová et al., 2013). Souhlasné stanovisko uvádí Hubinková (2008), tedy že ženám není umožněno uplatnit své znalosti a dovednosti pomocí pracovních příležitostí z důvodu péče o malé děti. Jírová (2002) upozorňuje, že ženy opouštějí pracovní proces na 2 až 3 roky po narození dítěte, následně usilují o vrácení se do zaměstnání. Z níže uvedeném grafu vyplývá, že podíl nezaměstnaných žen byl po celou dobu sledovaného období vždy vyšší než podíl nezaměstnaných mužů.



Graf 3 - Obecná míra nezaměstnanosti v ČR (ČSÚ, 2021, online)

V opětovném návratu žen na trh práce hraje významnou roli stupeň získaného vzdělání. Ženy vysokoškolačky odsouvají narození prvního dítěte na období, kdy mají vybudované stabilní základy své profesní dráhy, díky nimž se mají kam vrátit. Tyto ženy často svůj kontakt se zaměstnavatelem nepřetrhnou po narození dítěte, ale dočasně pracují

z domu po internetu apod. V tomto případě jsou návraty na trh práce snazší i s ohledem na vyšší výdělek, který umožní najmout si chůvu. Oproti ženám vysokoškolačkám mají ženy s nižším stupněm vzdělání výhody s větší dostupností pracovních míst. Problém nastává u platového ohodnocení (Kuchař, 2007).

Problematikou ženské práce bývá i rozdílné odměňování oproti mužům. Zaměstnavatelé k legální platové diskriminaci využívají k hodnocení výkonnosti měřítko nastavená na muže (např. svolnost k riskování) nebo navyšují odměny mužům za náročné úkoly, které mnohdy ženám ani nenabídnou. K další diskriminaci patří i neobsazování žen do manažerských pozic a absence tlaku ze strany žen při vyjednávání finančního ohodnocení na přijímacím pohovoru. V průběhu přijímacího řízení dostávají ženy diskriminační otázky týkající se zvládnutím péče o rodinu v kombinaci s plněním pracovních úkolů (Hubinková et al., 2008).

K řešení problému nerovného odměňování v České republice vznikl ve spolupráci Evropské unie a Ministerstva práce a sociálních věcí projekt „Rovnost žen a mužů na trhu práce se zaměřením na (ne)rovné odměňování žen a mužů“. Tento projekt byl vídán i s názvem 22 % k rovnosti, kde oněch 22 % vyjadřuje rozdíl ve výdělcích žen a mužů (tzv. Gender Pay Gap). Příčinou nerovného odměňování je např. vyšší výskyt žen v hůře placených odvětví, nízký počet žen ve vyšších pozicích, a především stereotypizace role žen a mužů ve společnosti. Projekt si stanovil několik cílů, do kterých spadá snižování rozdílu v odměňování, informovanost veřejnosti, propojování dotčených stran (např. zaměstnavatel a zaměstnanec), transparentnost odměňování a navrhování efektivních způsobů k řešení dotčené problematiky (Rovná odměna, 2023, online).

Trh práce prochází různými proměnami, zajímavou proměnou posledních let je zvýšení počtu mužů, kteří zůstávají na rodičovské dovolené a ženy se stávají živitelkami rodin. K tomuto jevu dochází v domácnostech, kde mají ženy vysoké finanční ohodnocení anebo působí na vysokých postech. Nejčastějším důvodem bývá právě finanční ohodnocení, avšak najdou se i ženy, které nechtějí přijít o vysoké postavení, které získaly pomocí své píce a pracovního nasazení. Tyto ženy se vracejí do pracovního procesu krátce po mateřské dovolené. Tímto jevem dochází k pomyslné mazání stereotypizace role muže a ženy.

Starší lidé

Lidé ve věku 41-50 let nesou ztrátu zaměstnání těžce. Tato skupina nezaměstnaných je charakteristická pro pocit rozpačitosti, související s obavami, úzkostmi, pochybnostmi a pozvolnou ztrátou sebejistoty. Tyto projevy doplňuje rezignace na pracovní uplatnění, ale i rezignace na sociální kontakty. V tomto období života přichází spousta životních změn např. odchod dětí ze společné domácnosti, sňatek dětí, skon životního partnera apod. Připojují se častější zdravotní komplikace, které jedince donutí se zamyslet nad přicházejícím stářím. Na nastalé situace jedinec reaguje citlivěji a trápí se kvůli nim déle než v mladším věku. S přibývajícími lety člověk vyhledává jistoty, které ztráta zaměstnání významně naruší. Starší jedinec má obavy z mladší konkurence při ucházení se o nové zaměstnání. Pokud nezaměstnaný jedinec ve středních letech má problémy s hledáním uplatnění, starší jedinec se potýká se značnými problémy s uplatnitelností na trhu práce. Zaměstnavatelé nemají zájem investovat do starších lidí, investice spíše cílí na mladé svěží pracovníky, kteří na různé změny reagují pružněji (Buchtová, 2013).

V dnešní době se prohlubuje propast mezi mladou a starší generací především v používání moderní technologie. Tato propast je viditelná nejen při hledání zaměstnání, ale i při jeho ucházení. Většina zaměstnavatelů předpokládá, že jedinec bude ovládat práci s moderními technologiemi a nebude muset vynaložit čas do jejich zaučování. Tímto nynější absolventi získávají sebejistotu oproti starší generaci, která mnohdy ke své dosavadní kariéře moderní technologie nepotřebovala.

Lidé bez kvalifikace

Na základě mnoha analýz je dokázáno, že s nezaměstnaností se nejvíce potýkají lidé, kteří nemají žádnou nebo nízkou kvalifikaci. Všechny vyspělé země se potýkají s nekvalifikovanou pracovní silou. Se stálým růstem složitosti práce a s tím souvisejícími požadavky na vyšší úroveň kvalifikace, je pro nekvalifikované jedince obtížné hledat uplatnění. Další překážkou při hledání práce s nižšími požadavky na kvalifikaci je i nízké finanční ohodnocení, které není pro tuzemské pracovníky zajímavé a často je na tuto práci přijat pracovník ze zahraničí (Kuchař, 2007)

Lidé bez kvalifikace představují značnou část dlouhodobě nezaměstnaných. Nejčastěji sem spadají mladí lidé, u kterých je vzdělatelnost obtížná, nebo mají nevhodné dispozice a nepatrný zájem o zaměstnání. Řadí se sem i jedinci, kteří vykazují známky deviantního chování jako např. alkoholici, jedinci propuštěni z nápravného

zařízení, recidivisté a další společensky nepřizpůsobiví. Tito jedinci inklinují k závislosti na sociálním systému (Buchtová, 2013).

Jedním z řešení může být v přiměření nekvalifikovaných osob k doplnění kvalifikace, která pomůže k nalezení zaměstnání. Problém vyvstává, pokud nemá jedinec dostatečný intelekt pro zvýšení kvalifikace nebo je se svým stavem natolik spokojen, že odmítá jakoukoliv pomoc (Kuchař, 2007).

Osoby se zdravotním postižením

Další skupinou, spadající do znevýhodněných skupin, jsou osoby se zdravotním postižením. Jsou to jedinci se změněnou pracovní schopností v důsledku fyzického nebo psychického postižení (Kuchař, 2007).

„U lidí se změněnou pracovní schopností vystupují do popředí nejen ekonomické, sociální a psychické problémy, ale zejména problém přiměřeného smyslu života, problém pocitu lidské důstojnosti“ (Buchtová, 2013, s. 89-90).

Problematika se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením spadá do resortu Ministerstva práce a sociálních věcí. Od 1.1.2018 vešla v platnost novela zákona o zaměstnanosti (č. 435/2004 Sb.), která uvedla termín „chráněný trh práce“. Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více jak 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců a mají uzavřenou písemnou dohodu s Úřadem práce České republiky, jsou uznáni za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Dohoda zaměstnavatele s ÚP ČR umožňuje získání příspěvku na podporu osob se zdravotním postižením. Dalším nástrojem pro možné zaměstnání OZP je plnění povinného podílu. Tuto problematiku taktéž ukotvuje zákon o zaměstnanosti, který ukládá povinnosti zaměstnavateli s více jak 25 zaměstnanci zaměstnat osoby se zdravotním postižením. Plnění povinného podílu spočívá v zaměstnání OZP v pracovním poměru, nebo odebrání výrobků a služeb od zaměstnavatelů, kteří jsou uznáni na chráněném trhu práce, nebo odvodem částky do státního rozpočtu (zákona o zaměstnanosti, 2023, online).

2.3 Fenomén nezaměstnanosti před a po roce 1993

Cílem této kapitoly je nastínění fenoménu nezaměstnanosti, nejedná se o důkladný rozbor nezaměstnanosti před a po vzniku samostatného Českého státu.

Vývoj nezaměstnanosti je pro sledování složitý, jelikož rozlišujeme několik druhů nezaměstnanosti a dalším původcem může být i fakt, že se nevedly důkladné statistiky

nezaměstnanosti před rokem 1920. K relativně přesným číslům se dostáváme až příchodem dvacátých let 20. století, kdy vedení statistiky nezaměstnanosti je v rukou odborů.

„Poprvé se staly nezaměstnanost a sociální konsekvence nezaměstnanosti hlavními sociálními problémy na přelomu 19. a 20. století. V tomto období není nezaměstnanost ovšem ještě chápána jako jev vnitřně a bytostně patřící k tržní ekonomice. Je považována spíše za lokalizovanou krizi“ (Mareš, 1994, s. 36).

Příchodem první světové války došlo k výraznému snížení nezaměstnanosti, ale nedošlo k úplnému odstranění. Nedostatek práce nebyl výrazně pocíťován z důvodu fungování válečného hospodářství. Naopak po 1. světové válce se právě nezaměstnanost stala jedním z nejrozšířenějších sociálních problémů.

Ve třicátých letech 20. století nás výrazně postihla Velká hospodářská krize, která se projevila v celém průmyslu a ekonomice. Docházelo k snižování životní úrovně nejen z důvodu zvýšení nezaměstnanosti, ale z důvodu poklesu výše platů. Během 2. světové války byla situace na trhu práce ovlivněna migračními přesuny.

Ekonomika se vzpamatovávala až do 60. let 20. století, kdy se podařila udržet plná zaměstnanost. V Československu před pádem komunistického režimu byla nezaměstnanost nepřijatelná. Již zmiňovaný přechod k tržnímu hospodářství vedl k utvoření trhu práce a vzniku nezaměstnanosti, jak ji známe nyní. Po roce 1990 docházelo k vývoji trhu práce, který v důsledku transformace v ekonomice zaznamenával problémy v nárůstu dlouhodobě nezaměstnaných.

Během zmiňovaných období prošla politika zaměstnanosti významným vývojem. Pokud se na politiku zaměstnanosti nahlíží z historického hlediska, nejdříve docházelo k vývoji nejrůznějších schémat dávek a podpor v nezaměstnanosti spadající do tzv. pasivní politiky nezaměstnanosti. Aktivní politika nezaměstnanosti se začala vyvíjet o něco později.

3 Politika zaměstnanosti

„Politika zaměstnanosti je definována jako činnost, směřující k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání“ (Kotýnková, 2003. s. 131).

V každé společnosti se nacházejí skupiny obyvatel, které pracovat nechtějí anebo již pozbyli schopnosti pracovat. Odhadem se hovoří cirka o 3 % z počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva (Kuchař, 2007).

V České republice je politika zaměstnanosti realizována *„jako systém a soubor nejrůznějších opatření v podobě aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti“ (Halásková, 2008).* V sociální politice státu hraje politika zaměstnanosti významnou roli. Státní politika zaměstnanosti je zabezpečována Ministerstvem práce a sociálních věcí a úřady práce. Hlavní strategií je usilování o dynamickou rovnováhu nabídky a poptávky po pracovních silách a snižování nezaměstnanosti. Vládní role při vytváření pracovních míst a uchování plné zaměstnanosti, vede k sociální vyrovnanosti a produktivnosti společnosti.

Opatření, která preventivně působí na vznik nebo růst nezaměstnanosti, jsou realizována pomocí programových cílů. Vybrané programové cíle politiky zaměstnanosti České republiky:

- podporování vzniku pracovních míst, zvyšování efektivity aktivní politiky zaměstnanosti, pestrá nabídky rekvalifikací,
- prohlubování souladu mezi nároky trhu práce a přípravou pracovní síly,
- zintenzivnění motivace k práci,
- zvyšování pracovní a geografické mobility občanů,
- zvyšování flexibility trhu práce a přizpůsobování pracovních sil,
- adekvátní chránění tuzemského trhu práce proti nekalé konkurenci,
- reformování služeb organizačně, finančně a institucionálně,
- snaha o odstraňování veškerých forem diskriminace na trhu práce,
- sladění národní politiky práce s politikou zaměstnanosti Evropské unie,
- vytvoření vhodných podmínek pro čerpání finančních nástrojů ze strukturálních fondů Evropské unie (Halásková, 2008, s. 29).

V rámci mechanismu koordinace hospodářských politik EU jsou cíle a priority politiky zaměstnanosti stanovovány v Národních programech reformy, které jsou

každoročně schvalovány vládou ČR. Rozlišujeme dva přístupy politiky zaměstnanosti, kterými jsou: aktivní a pasivní politika zaměstnanosti.

Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je realizována těmito nástroji:

- rekvalifikacemi (zvolené a zabezpečené rekvalifikační kurzy);
- investičními pobídkami;
- veřejně prospěšnými pracemi;
- společensky účelnými pracovními místy;
- překlenovacím příspěvkem
- příspěvky na dopravu zaměstnanců;
- příspěvky na zapracování;
- příspěvky při přechodu na nový podnikatelský program.

Mezi další opatření aktivní politiky zaměstnanosti patří:

- poradenství, které zabezpečují příslušné úřady práce se záměrem zprostředkování vhodného zaměstnání, zjištění osobnostních a kvalifikačních předpokladů pro volbu nebo změnu povolání, volby přípravy k práci osob se zdravotním postižením a volby vhodného výše zmíněného nástroje aktivní politiky zaměstnanosti;
- podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením;
- cílené programy k řešení zaměstnanosti (zákon o zaměstnanosti, 2023, online).

Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti se zaměřuje především na zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání a na hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání v podobě podpory v nezaměstnanosti.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti vzniká, pokud jedinec v rozhodném období 2 roky získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění alespoň 12 měsíců. Pokud uchazeč o zaměstnání nesplňuje danou podmínku, lze dobu splnit započtením náhradní doby zaměstnání (např.: příprava k práci osoby se zdravotním pojištěním, pobíráním invalidního důchodu ve III. stupni, osobní péči o dítě ve věku do 4 let nebo osobní péči o osobu závislou na pomoci jiné osoby ve stupni závislosti II, III

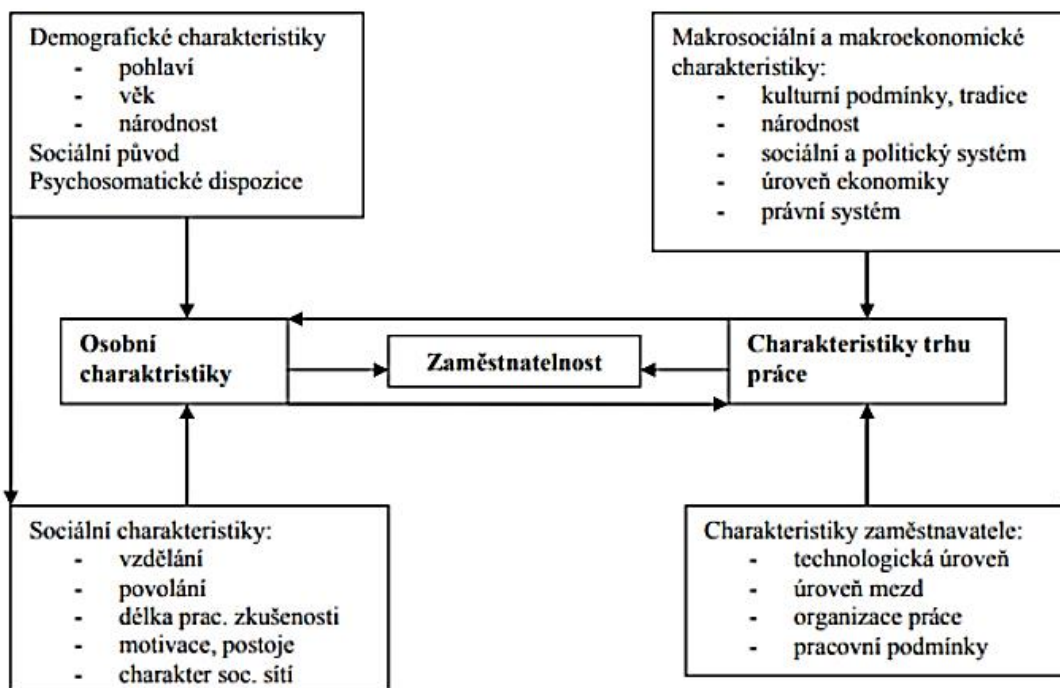
a IV, aj.). Po splnění zákonných podmínek je přiznána podpora v nezaměstnanosti ode dne podání písemné žádosti o podporu v nezaměstnanosti. Délka podpůrní doby je závislá od věku uchazeče o zaměstnání – do 50 let věku na 5 měsíců, nad 50 let věku a do 55 let věku na 8 měsíců a nad 55 let na 11 měsíců. Výše přiznané podpory v nezaměstnanosti se vypočítává z průměrného měsíčního čistého výdělku z posledního ukončeného zaměstnání. Sazba je udávána v procentech takto: první 2 měsíce 65 %, další 2 měsíce 50 % a zbývající podpůrní dobu 45 % z doloženého výdělku. Jestliže uchazeč o zaměstnání ukončí zaměstnání dohodou se zaměstnavatelem anebo ukončí sám bez vážného důvodu, procentní sazba je po celou podpůrní dobu 45 % (zákon o zaměstnanosti, 2023, online).

Pokud se jedinec ocitne v nezaměstnanosti, podpora v nezaměstnanosti mu umožní hledání vhodného zaměstnání, přičemž má možnost odmítat pracovní nabídky, které neodpovídají jeho kvalifikaci. Na druhou stranu systém podpor v nezaměstnanosti množství nezaměstnaných může zvyšovat, jelikož jsou tito jedinci na časově omezenou dobu finančně zajištěni a mohou pracovní nabídky odmítat.

3.1 Zaměstnatelnost

Pro pochopení nezaměstnanosti je potřeba si vysvětlit pojem zaměstnatelnost. Kuchař (2007, s. 113) definuje zaměstnatelnost jako způsobilost člověka najít vhodné pracovní místo, které vyhovuje osobním požadavkům, a zároveň nárokům pracovního trhu. V případě, že se jedinec z osobních pohnutek nedokáže ztotožnit s požadavky pracovního trhu anebo se s nimi ztotožnit nechce, dochází k pochybnostem o zaměstnatelnosti takového jedince. Zároveň autor bere nezaměstnanost jako přirozený jev trhu práce, který s sebou nese negativní produkt v podobě ztráty jistoty zaměstnání.

Obrázkem níže jsou znázorněny „čtyři hlavní skupiny faktorů uspořádané tak, aby vyjadřovaly možnosti ovlivňování ze strany jednotlivce a zaměstnavatele. Ve vrchní části grafu jsou ty, které ovlivnit nelze. Je jasné, že jednatel nemá možnost ovlivnit své základní demografické charakteristiky, jako je pohlaví, věk, národnost, ani si nemůže vybrat, do jakého rodinného prostředí se narodí a s jakými psychosomatickými přednostmi či handicapami. Stejně tak zaměstnavatel nemůže ovlivnit kulturní, politický či právní systém a sám ani celkovou úroveň ekonomiky. Spodní část tvoří faktory, které naopak závisí na více či méně svobodném rozhodnutí obou aktérů“ (Kuchař, 2007, s. 113-114).



Obr. 2 - Faktory zaměstnatelnosti (Kuchař, 2007, s. 114)

3.2 Péče o nezaměstnané na konkrétním úřadu práce

Smyslem této kapitoly je přiblížení práce s klienty na pracovištích Úřadu práce v okrese Náchod, který se vyznačuje nejvyšší mírou nezaměstnanosti v Královéhradeckém kraji. Ve zmíněném okrese se nacházejí Kontaktní pracoviště v Náchodě, Jaroměři, Broumově a Detašované pracoviště v Novém Městě nad Metují. Těžištěm bude Kontaktní pracoviště Náchod, na kterém se nacházejí oddělení: trhu práce, zahraniční zaměstnanost, volná místa; poradenství a dalšího vzdělávání; zprostředkování, evidence a podpora v nezaměstnanosti; hmotné nouze, příspěvku na péči a dávek pro osoby se zdravotním postižením; státní sociální podpory a dávek pěstounské péče.

Prvotním krokem jedince, který přišel o zaměstnání, bývá evidence na úřadě práce. Evidování se do evidence uchazeče o zaměstnání je dobrovolná. Evidence může uchazeči nabídnout řadu výhod, které spočívají především v pomoci při hledání zaměstnání, hrazení zdravotního pojištění, poskytnutí podpory v nezaměstnanosti, kariérního poradenství, možnosti dalšího vzdělávání v podobě rekvalifikačních kurzů apod. Podle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. (2023, online) je uchazeč o zaměstnání definován jako „fyzická osoba, která požádala o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má bydliště, a při splnění

zákonem stanovených podmínek je krajskou pobočkou Úřadu práce zařazena do evidence“.

Dalším typem evidence na úřadě práce je tzv. evidence zájemce o zaměstnání. Jedná se o evidenci, kterou volí zaměstnaní jedinci, kteří jsou ohroženi ztrátou zaměstnání a mají zájem o zprostředkování vhodného zaměstnání. Další možností je využití služeb poradenství a zvýšení kvalifikací pomocí rekvalifikačních kurzů. Zajímavou pomocí je národní individuální projekt Outplacement financovaný Evropským sociálním fondem. Jeho službu definovali Hartl a Hartlová (2010, s. 380) jako poradenskou pomoc firmám *„s cílem pomoci odcházejícím zaměstnancům i organizaci, která je propouští, zlepšit vzájemnou komunikaci a zmírnit nepříznivé dopady situace; propouštěným nabízí psychologickou podporu individuální nebo skupinovou, pomáhá jim vyrovnat se s nastalou situací a znovu se uplatnit na trhu práce“*. Projekt Outplacement je soubor nástrojů a činností, kterými zodpovědní zaměstnavatelé usilují o zmírnění negativních dopadů snižování počtů zaměstnanců (Úřad práce, 2022, online). Do propouštějících firem je vyslán tým, který se skládá z pracovníka projektu, pracovníka z oddělení zprostředkování, poradenství a trhu práce. Tento tým zaměstnancům hromadně představí možnosti, které úřad práce poskytuje. Následují individuální schůzky, kde je řešena konkrétní situace klienta a volí se nejvhodnější pomoc pro odvrácení hrozeb.

Evropský sociální fond financuje nejen národní projekty, ale i projekty regionální, které se šíjí na míru konkrétnímu regionu. Regionální projekt Kudy kam II je vhodně zvolený projekt pro vyloučené lokality Broumovsko a Josefovsko. Smyslem projektu je pomoc jedincům v náročné životní situaci, zejména jedincům po výkonu trestu odnětí svobody, ohrožených sociální exkluzí, zatížených dluhovou pastí nebo s nedostatečným vzděláním. Dalšími regionálními projekty, kterými vybraná pobočka disponuje, jsou: Záruky pro mladé – pro osoby mladší 30 let věku bez praxe nebo s maximální délkou praxe nepřesahující 3 roky, Aktivní v padesáti – pro osoby nad 50 let, u těchto jedinců spolupráce spočívá v zhodnocení a prosazení dlouholetých zkušeností a jejich rozšíření o potřebné klíčové kompetence.

Mezi významné národní individuální projekty se řadí:

- Podpora forem flexibilního zaměstnávání (FLEXI) – prioritou je soulad mezi rodinným a pracovním životem a usnadnění vstupu a udržení se na trhu práce,

- Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání (PDU) – smyslem projektu je zvyšování zaměstnanosti u dlouhodobě evidovaných uchazečů, jejich začleňování na trh práce a prevence nelegální práce,
- Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců (POVEZ II) – podpora přizpůsobivosti pracovní síly na dynamicky vyvíjející se trh práce,
- Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II (VDTP II) – významný nástroj v problematice neodpovídající kvalifikace,
- Evropské služby zaměstnanosti ČR II (EURES ČR II) – podpora mezinárodní pracovní mobility za účelem zvyšování zaměstnanosti v Evropské unii, Evropském hospodářském prostoru a Švýcarsku,
- Rozvoj systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením na volném trhu práce (OZP) – komplexní poskytování služeb osobám se zdravotním postižením.

Vybraný nástroj poradenská činnost a poradenské programy

Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., upravuje nástroje, které pracovníci úřadu práce používají při práci s klienty.

Před zařazením klienta na vhodnou aktivitu je proveden vstupní pohovor v poradenském procesu, který mapuje aktuální situaci uchazeče o zaměstnání a jeho potřeb pro zvýšení zaměstnatelnosti. V rámci pohovoru je klientovi nabídnut okruh aktivit, po vyhodnocení schůzek na oddělení zprostředkování je klient směřován na oddělení poradenství, které zajišťuje vybrané aktivity (Freibergová, 2013).

Poradenská činnost je realizována skupinovou nebo individuální formou. Primárně zaměřená na poradenství pro volbu povolání, pro volbu rekvalifikace, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a pro výběr vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (Vyhláška č. 518/2004 Sb., 2021, online).

Poradenské programy se zaměřují na získání kompetencí pro uplatnění na trhu práce, prohloubení nebo získání nové kvalifikace a prozkoumání vlastních možností. Na rozdíl od poradenských činností se poradenské programy konají především skupinově. Kontaktní pracoviště Náchod má na období 2020 – 2023 vysoutěžených 7 poradenských programů.

Kurz profesní orientace – cílem tohoto programu je vybavit účastníky teoretickými a praktickými dovednostmi k efektivnímu hledání zaměstnání a osobní sebe prezentace pro uplatnění a orientaci na trhu práce. Obsahem je zahrnutí tematických okruhů: sebepoznávání pro trh práce, komunikační dovednosti, sebe prezentace na trhu práce, orientace na trhu práce, hledání zaměstnání, základní praktická pracovně právní problematika, základní praktická finanční gramotnost (Maršíková, Freibergová, 2016).

Podnikatelský koučink – účastníkovi získá vhled do problematiky podnikání a jeho výhody a nevýhody, druhy živností, nastíní proces sestavení podnikatelského plánu a souvislosti s hrazením záloh apod. Smyslem není zahájení podnikání, ale získání informací k rozhodnutí, zda je podnikání pro konkrétní osobu vhodný způsob uplatnění na trhu práce.

Job Club – cílem je motivovat a aktivizovat účastníky k uplatnění na trhu práce, a to získáním orientace na trhu práce a nácvikem dovedností a technik vyhledávání zaměstnání. Účastník si osvojí orientaci na trhu práce, přípravu na přijímací pohovor, zmapuje svůj pracovní potenciál a vytvoří si osobní portfolio.

Bilanční diagnostika jako poradenský proces s „využitím komplexních odborných diagnostických metod směřuje k optimálnímu využití schopností a potenciálu člověka při jeho pracovním uplatnění“ (Freibergová et al, 2015).

DIGI v praxi – osvojení si základů digitální gramotnosti v souvislosti situace nezaměstnaného. Program je zacílen na posílení schopnosti využívat moderní technologie pro běžné životní situace s přesahem na efektivní využití online zdrojů při sebe prezentaci a hledání zaměstnání.

Finanční a pracovněprávní gramotnost – osvojení si teoretických a praktických znalostí k posílení vědomostí v pracovněprávní a finanční oblasti.

PC v praxi – poskytuje základní orientaci při práci s osobním počítačem na uživatelské úrovni pro efektivní hledání zaměstnání.

4 Vybrané důsledky nezaměstnanosti

„Ztráta zaměstnání může být jednou z nejvíce stresujících ekonomických událostí v životě. Většina lidí spoléhá na své výdělků z práce pro udržení životní úrovně a mnoho lidí nevidí v práci pouhý příjem, ale také smysl svého konání“ (Mankiw, 1999, s. 547).

Nezaměstnanost má dopady v mnoha oblastech, tou nejzávažnější a nejrozsáhlejší oblastí je snížení životní úrovně, která je spjata s vnímáním sebe samého, rodinného a společenského života, volného času, finanční situace a zdraví. Jedinci mají z nezaměstnanosti obavu z důvodu ekonomické nejistoty. Zároveň se rizikovým faktorem stává pokles pracovních dovedností, ztráta pracovních návyků, snížení společenského statusu, ztráta sociálních kontaktů a předpoklad pro příchod chudoby. První přirozenou reakcí na snížení dopadu nezaměstnanosti bývá uskromnění. Nezaměstnanost má negativní dopady na porodnost a sňatečnost. Nezaměstnaní rovněž prožívají svou nezaměstnanost odlišně na základě věku. Mladí oproti starším jedincům si často kompenzují společenský život pomocí moderních technologií.

„Skutečnou hodnotu práce člověk obvykle pozná, až když ji ztratí“ (Buchtová et al. 2002, s. 76).

Ztráta zaměstnání v každém vyvolá různé reakce. Wagnerová (2011) uvádí smutek jako nejčastější prvotní reakci. Může se jednat i o zlost na propouštějící organizaci. Povaha je určující prvek, který určí, zda se vztek projeví neprodleně a zjevně, nebo se skryje do slz, či se reakce neprojeví na venek, leč bouřlivě uvnitř. Další stádiem po zlosti bývá pocit bezmoci a strachu z budoucnosti. Následuje zhodnocení a smíření se se změnou a přechod do období směřovaného na budoucnost a snahy o získání jiného zaměstnání.

„V momentě ztráty zaměstnání je o hluboce individuální událost, která je pro většinu lidí dramatem, a to dokonce za situace, kdy je volných míst dostatek a stačí někdy doslova „přejít přes ulici“ a začít pracovat jinde. Zřejmě pouze pro odolnější jedince je taková událost epizodou“ (Štikar et al., 2003, s. 171).

Období nezaměstnanosti zprvu jedinec využívá k zhodnocení proběhlého života a zároveň mu může sloužit jako určitá forma rekreace. Způsoby, jakými nezaměstnaný prožívá svou nezaměstnanost, jsou závislé na mnoha faktorech. Vyjma základních funkcí osobnosti je důležité zmínit inteligenční úroveň, postavení ve společnosti, poměry v rodině a různé životní situace. Dlouhodobé pozbytí placeného zaměstnání má vliv na uspokojování životních potřeb, klesá schopnost pracovních návyků, ztrácí se navyklý

časový harmonogram pracovního dne a vzniká ekonomická nejistota. Dlouhodobě nezaměstnaní jedinci ztrácejí smysl života, omezují sociální kontakty, omezují i aktivity, které zapadaly do časového rytmu pracovního dne. Každodenní produktivní práce přinášela jedinci časový harmonogram činností v průběhu celého života. Ztráta zaměstnání může na jedince působit dezorientačně, poněvadž ztráta struktury dne způsobí prázdnotu vedoucí k nejistotě a úzkosti. Zvládnutí této situace je pro jedince plně úskalí a námahy. Dlouhodobá nezaměstnanost je spojována s krizí v sociální instituci a rodině, s rasovými a meziskupinovými konflikty, se zvýšenou mírou kriminality a násilí. Pokud se jedinec opakovaně potýká s neúspěchem při hledání práce, pociťuje ztrátu možnosti ovlivňovat svůj stav a upadá do pocitů beznaděje a nepotřebnosti (Buchtová et al. 2002). Dlouhodobě nezaměstnaný pozbývá schopnosti a znalosti, které si pomocí práce udržoval nebo získával, zároveň po nástupu do práce není takový jedinec schopen takových pracovních výkonů, které podával v zaměstnání před dlouhodobou nezaměstnaností (Jurečka et al., 2017).

Důležitým aspektem zvládnutí náročné či krizové situace mimo jiné přispívá resilience. Resiliencí je myšlena „*zdatnost, vnitřní síla, pružnost; schopnost vyrovnávat se s životními situacemi společensky přiměřeně, bez patologických reakcí*“ (Bahbouha, 2009; In: Hartl, Hartlová, 2010 s, 360).

Resilience je schopnost vyrovnání se s nepředvídatelnou a náročnou životní situací bez neúměrných reakcí, najít přijatelného řešení a zachování si důvěry ve vlastní schopnosti. Jedinci s vysokou mírou resilience je nápadití, přizpůsobiví a zdatní v široké spektru životních potíží. Často se jedná o extravertní emočně stabilní jedince, kteří se bez obtíží dokáží přizpůsobit aktuálním podmínkám i možnostem a vhodně s nimi operovat. Mezi předpoklady takového jedince je řazena sebedůvěra, přijatelná úspěšnost v různých oblastech a otevřenost novým zkušenostem (Vágnerová, 2010).

4.1 Sociální dopady nezaměstnanosti

Důsledky nezaměstnanosti nemají vliv pouze na jedince, který zaměstnání ztratil, ale zasahuje i do chodu rodiny jako takové. Tento stav je pro mnoho rodin zátěžová situace, se kterou se vypořádává každá rodina rozdílně. Nezaměstnanost postihuje nejen finanční zabezpečení rodiny, ale ovlivňuje i každodenní rodinné zvyklosti. Změna probíhá v sociální izolaci celé rodiny, ztrátě statusu a rozdělování domácích prací. U tradičně založené rodiny vzniká potíže s představou muže jako živitele rodiny. Nezaměstnanost

člena rodiny může vést k velké krizi a následnému rozpadu rodiny. Také bývá původcem vzniku domácího násilí či zvyšování rozvodovosti (Kuchař, Vaska et al., 2013).

Role živitele rodiny je odpradáвна spjatá s dominancí a prestiží. Často je tato dominantní role spojena s muži, kteří jsou bráni za živitele rodiny. Pokud muž ztratí schopnost rodinu obstarat, objevuje se u něj pocit marnosti a nepotřebnosti. Ustavičná přítomnost nezaměstnaného může narušovat celý chod domácnosti. Členové rodiny mohou nezaměstnaného vnímat jako rušivý element. Především, pokud nezaměstnaný jedinec je muž, který se odmítá podílet na domácích pracích. Takto narušený chod domácnosti vyústuje o konfliktů, ke kterým je zapotřebí přítomnost trpělivosti, podpory a ústupků (Vágnerová, 2004).

Finanční tíseň neumožňuje nezaměstnaných uspokojovat kulturní potřeby ve smyslu spotřeby zboží na určité hladině. Jedinec má často potřebu si utvrzovat svůj status udržováním určitého morálního životního standardu vůči konzumní společnosti. Jedinec, který nedosahuje nastavené úrovně, je percipován jako povaleč, který není chopen prosadit uznávanou hodnotu řádného pracovníka. Nezaměstnaný jedinec se snaží, co nejdéle udržet patrné znaky konzumní normy. Cílem se může stát vlastnictví auta. I kdyby měl jedinec prodat své auto a koupit levnější, důležité je nepřiznat tíživou finanční situaci a udržet si v očích společnosti konzumní standard. Dalším vnímaným standardem je oblečení, především u dětí a dospívajících. Rodina mnohdy vloží poslední finanční prostředky na oblečení dětí, aby byl udržen společenský standard a sebevědomí celé rodiny (Mareš, 2002, s. 88).

Dahrendorf (2008) moderní společnost charakterizuje jako společnost práce, která je budována pracovní etikou a odbornou úlohou. Hlavní úlohou této kultury je zaměstnání, jenž zařazuje jedince do společenských norem a je bráno jako zdroj jedincova sebevědomí a identity. Nezaměstnanost znamená vyloučení z tohoto společenství.

Nezaměstnaní jedinci často trpí sociální izolací. Z důvodu studu se vyhýbají ostatním osobám. Přibývajících délka doby nezaměstnanosti má vliv na postupné upadání do sociální izolace a zvyšování apatie (Mareš, 2002).

Mareš (1998) přičítá ztrátě zaměstnání náchylnost k požívání návykových látek. Sociální izolaci nezaměstnaného v kontextu ztráty zaměstnání a problematiky udržování vztahů s bývalými kolegy doplňuje i ztráta možnosti udržování náhodných kontaktů na cestě do a z práce. U nezaměstnaných jedinců je často sledován úpadek společenského

života. Důležitou roli zde hraje finanční situace, která neumožňuje trávení aktivního času podle zvyklostí nebo představ.

4.2 Psychické dopady nezaměstnanosti

„Náhlá ztráta zaměstnání vzbuzuje u člověka pocity bezvýchodnosti, neužitečnosti, neschopnosti, snižuje jeho sebehodnocení, uspokojení ze života. Postižení mohou propadnout emočním výkyvům, jsou náchylnější ke kriminálnímu jednání a zneužívání návykových látek povoleného i zapovězeného charakteru“ (Kachlík in: Buchtová, 2000, s. 39).

Nezaměstnané jedince postihují neurotické a psychosociální příznaky, které mají za důsledek schopnost se přizpůsobit proměnám na trhu práce. Mezi příznaky patří např.: ztráta sebevědomí a sebeúcty, zhoršení v intimních či rodinných vztazích, stísněné pocity, úzkosti, noční děsy, všetečné myšlenky, nereálná očekávání, tužby po uznání, pocity viny a křivdy, apatie, různé podoby strachu a náchylnost k rychlé únavě (Blažek, 2007).

V minulosti se několik výzkumů zabývalo vlivem nezaměstnanosti na psychické zdraví. Výzkumy vyzorovaly, že nezaměstnaní se potýkají s psychickými potížemi v podobě zvýšeného napětí a negativních pocitů. Tuto psychickou deprivaci vysvětluje pokles životní úrovně, který může jedince přivést až do chudoby. Nezaměstnanost je často důvod k obavám a starostem (Mareš 1998).

Nezaměstnaný jedinec prochází určitými fázemi vypořádávání se se svou nezaměstnaností. Vágnerová (2004) popisuje pět fází, které člověka vedou k optimismu do pesimismu a z aktivity do pasivity:

1. První fází je **šok** – bezprostřední reakce na ztrátu zaměstnání. Následuje neuvěření celé situace, která vyústí do vzteku, že situace je skutečná. Následné pocity nemusejí být negativní, naopak jedinec může krátkodobě cítit úlevu.
2. Druhá fáze představuje **optimismus a aktivní hledání nového zaměstnání**. Pokud nezaměstnaný nenalezne zaměstnání v krátkém horizontu času, mění se jeho postoj k celé situaci.
3. Třetí fáze je zlomová – určuje ji **míra pocitu závažnosti situace**. Jedinec se cítí ohrožen mnohem více než zpočátku. Situaci vnímá jako stresovou, dochází ke ztrátě pocitu vnitřní vyrovnanosti, objevují se pocity úzkosti, napětí a deprese. Zde je viditelný přechod z optimismu do pesimismu. Z časového hlediska hovoříme o šesti měsíční nezaměstnanosti.

4. Čtvrtou fází je ***adaptace na životní styl nezaměstnaného***. Adaptace nastává, pokud jedinec nemůže nalézt zaměstnání delší dobu (u každého jedince se tato doba může lišit). Hlavními projevy je rezignace, apatie, ztráta naděje a pasivita. Aktivita jedinci nedává smysl, jelikož se již dlouho dobu snaží zaměstnání nalézt, ale nedaří se mu. Tato fáze je doprovázena pocitem bezmoci, strachu, nervozity, prázdna a rovněž se objevují poruchy spánku.
5. Pátá a zároveň poslední fáze je ve jménu ***přetrvávající nedůvěry***. Pokud se jedinci po delší době povede nalézt zaměstnání, nedůvěra nemizí a déle přetrvává pocit nejistoty a podezřívavosti. Jedinec se potýká s problémy zvládat novou situaci, jelikož si již zvykl na pasivní nezaměstnanost.

5 Nezaměstnanost a její psychosociální dopad na jedince

Cílem empirické části této bakalářské práce je zhodnotit, do jaké míry má nezaměstnanost psychosociální dopad na jedince. Empirická část se zaměřuje na životní spokojenost nezaměstnaných především v kontextu psychických a sociálních důsledků.

5.1 Výzkumný cíl a hypotézy

Cílem výzkumného šetření je zmapovat dopad nezaměstnanosti na psychosociální stav jedince. Bližší pozornost je věnována životní spokojenosti s důrazem na zmiňovaný psychický a sociální stav jedince, inklinace k sociální izolaci, vnímání své osoby a volného času. Vzhledem k volbě kvantitativního výzkumného šetření byly stanoveny tyto hypotézy:

H1: Subjektivně vnímaná kvalita života se v období nezaměstnanosti snižuje.

H2: Nezaměstnaný jedinec je subjektivně spokojen se svým volným časem

H3: U více jak 50 % nezaměstnaných převládá negativní hodnocení vlastní osoby.

5.2 Výzkumná metoda

Výzkumná část práce navazuje na problematiku obsaženou v teoretické části. K šetření zkoumaného fenoménu bylo v empirické části práce použito kvantitativní šetření. Kvantitativní šetření poskytne rozsáhlý náhled na danou problematiku a umožňuje se o kvantifikovaná data opřít. Disman (2011) hovoří o kvantitativním výzkumu jako o testování hypotéz.

Kvantitativní výzkum očekává, že lze do jisté míry lidské chování předvídat a měřit. Vhodné je využití náhodných výběrů a strukturovaného sběru dat pomocí např. dotazníků, testů nebo strukturovaného pozorování. V kvantitativním výzkumu se objevují základní proměnné, které rozdělujeme na dvě skupiny:

1. Měřitelné proměnné – pomocí nich se určuje počet nebo míra jevů. Např.: horší/lepší, méně/více apod.
2. KATEGORIÁLNÍ proměnné – nelze je kvantifikovat, ale je možné je zařadit do kategorií nebo tříd. Např.: podle pohlaví (muž/žena), vzdělání (neúplné/základní/střední/vysokoškolské) apod. (Chráška, 2007).

Disman (2011) specifikuje pět bodů, která jsou pro kvantitativní výzkum důležité:

1. *Správné porozumění* – respondent musí pokládané otázce správně porozumět.

2. *Ochota odpovědět* – otázky mohou být pro respondenta nepříjemné, tuto situaci nelze vždy předvídat.
3. *Rozhodnutí, jak odpovědět* – respondent se musí rozhodnout, zda odpoví pravdivě, nebo zda zná pravdivou odpověď na položenou otázku. Pokud respondent nepřizná, že na otázku neví odpověď, je tato otázka neplatná, ale to se není možné dozvědět.
4. *Vyslovení* – pro respondenta může být nepříjemné v otevřené otázce vyslovit přímo daný problém. Často raději zvolí alternativní odpověď, která situaci vystihuje.
5. *Záznam odpovědi* – zde může dojít ke zkreslení. Ke zkreslení může dojít pomocí seznamu nabídnutých kategorií, které se mohou překrývat.

Pro výzkumné šetření byl vybrán standardizovaný Dotazník životní spokojenosti (J. Fahrenberg, M. Myrtek, J. Schumacher, E. Brähler). Zvolený dotazník není použit celý, ale pouze jeho vybrané a upravené části. Strukturovaný dotazník je zaměřen na tato odvětví: zdraví, finanční situaci, volný čas a společnost, vlastní osoba a rodina. Nástrojem ve vybraném dotazníku je použití Likertovy škály. „*Likertovy škály se používají na měření postojů a názorů lidí. Skládají se z výroků a stupnice, která je konstantní. Na stupnici člověk vyjádří míru svého souhlasu, resp. nesouhlasu s výrokem*“ (Gavora, 2010, s. 110).

Respondenti hodnotili své pocity a zkušenosti na sedmibodové Likertově stupnici: 1 = velmi nespokojen(a), 2 = nespokojen(a), 3 = spíše nespokojen(a), 4 = ani spokojen(a) ani nespokojen(a), 5 = spíše spokojen(a), 6 = spokojen(a), 7 = velmi spokojen(a). „*Škálování se uskutečňuje různými druhy posuzovacích škál, tedy stupnic. Posuzovací škála je nástroj, který umožňuje zjišťovat míru vlastnosti jevu nebo jeho intenzitu. Posuzovatel vyjadřuje svoje hodnocení určením polohy na škále*“ (Gavora, 2010, s. 105).

Před vyplněním dotazníku byli respondenti informováni o účelu výzkumného šetření a následném zpracování dat. Účast ve výzkumném šetření byla dobrovolná a anonymní. Dotazníky bylo možné vyplnit pouze ručně na vytištěném formuláři. V dotazníkovém šetření byli osloveni pouze nezaměstnaní lidé, kteří v době šetření byli evidovaní na kontaktním pracovišti Úřadu práce v Náchodě, Jaroměři, Broumově a detašovaném pracovišti v Novém Městě nad Metují.

5.3 Výzkumný soubor

V průběhu výzkumného kvantitativního šetření bylo rozdáno 140 tištěných dotazníků. Na každou pobočku kontaktního pracoviště – Náchod, Jaroměř, Broumov a detašované pracoviště Nové Město nad Metují bylo doručeno 35 dotazníků. Z celkového počtu dotazníků bylo vráceno celkem 119 kusů, ze kterého byly vyřazeny 4 dotazníky z důvodu nekompletního vyplnění. Výzkumného šetření se celkem zúčastnilo 115 respondentů, jejichž dotazníky byly použity pro získání výsledků. Návratnost dotazníku z celkového počtu činila 85 %. Použitelných dotazníků bylo vráceno 82,1 %. Problematické se stalo včasné doručení vyplněných dotazníků zpět na pobočku, ze které distribuce proběhla.

Tab. 1 - Návratnost dotazníků

DOTAZNÍKY	SOUČET	PODÍL
ROZDÁNO	140	100 %
VRÁCENO	119	85,0 %
KOMPLETNĚ VYPLNĚNO	115	82,1 %

Tohoto dotazníkového šetření se celkem zúčastnilo 115 respondentů. Na základě pohlaví se zapojilo celkem 90 žen a 25 mužů.

Tab. 2 – Pohlaví

POHLAVÍ	POČET ODPOVĚDÍ	PODÍL
MUŽ	25	21,7 %
ŽENA	90	78,3 %
CELKOVÝ POČET	115	100 %

Věková struktura respondentů je rozdělena na 3 skupiny: 15 – 29 let, 30 – 49 let, 50 a více let. Skupina 15 – 29 let je zastoupena nejvyšším počtem respondentů. Naopak nejnižší počet respondentů je ve věkové skupině 50 a více let.

Tab. 3 – Věk

VĚK	POČET ODPOVĚDÍ	PODÍL
15 - 29 let	55	47,83 %
30 - 49 let	45	39,13 %
50 a více let	15	13,04 %
CELKOVÝ POČET	115	100 %

Respondenti dále byli rozděleni podle dosaženého stupně vzdělání. Nejčetněji jsou zastoupeni respondenti s ukončeným středoškolským vzděláním, jejich celkový počet je 47 respondentů. Respondentů s ukončeným vysokoškolským vzděláním je 20, vyučených s maturitou 7, středně odborně vyučených 20, se základním vzděláním 18 a s neúplným základním vzděláním 3.

Tab. 4 - Dosažené vzdělání

VZDĚLÁNÍ	POČET ODPOVĚDÍ	PODÍL
NEÚPLNÉ ZÁKLADNÍ	3	2,61 %
ZÁKLADNÍ	18	15,65 %
STŘEDNÍ ODBORNÉ (VYUČEN)	20	17,39 %
VYUČEN S MATURITOU	7	6,09 %
UKONČENÉ STŘEDOŠKOLSKÉ VZDĚLÁNÍ	47	40,87 %
UKONČENÉ VYSOKOŠKOLSKÉ VZDĚLÁNÍ	20	17,39 %
CELKOVÝ POČET	115	100 %

5.4 Výsledky a diskuse kvantitativního šetření

Kvantitativní šetření se opírá o odbornou literaturu v teoretické části práce a vyzdvihuje vliv nezaměstnanosti na vybrané součásti lidského života subjektivně vnímaného respondenty (zdraví, vlastní osoba, finance, volný čas a společnost, rodina).

Celkové hodnocení u výroku „*Se svým tělesným zdravotním stavem jsem...*“ se pohybuje mezi ani spokojen(a) ani nespokojen(a) a spíše spokojen(a), dosahuje hodnoty 4,43 bodu ze sedmi bodové škály. Z uvedeného vyplývá, že se svým tělesným zdravotním

stavem jsou respondenti lehce nadprůměrně spokojeni. Výrok „*Se svou duševní kondicí jsem...*“ respondenti celkově hodnotili spíše nespokojen(a), průměr dosáhl 3,53 bodu. Z čehož vyplývá, že duševní kondice je nezaměstnaností narušena. „*Se svou tělesnou kondicí jsem...*“ v průměru dosáhlo 3,94 bodu. Z uvedeného vyplývá, že se respondenti pohybují mezi spíše nespokojen(a) a ani spokojen(a) ani nespokojen(a).

Tab. 5 – Zdraví

ZDRAVÍ		1 velmi nespokojen(a)	2 nespokojen(a)	3 spíše nespokojen(a)	4 ani spokojen(a) ani nespokojen(a)	5 spíše spokojen(a)	6 spokojen(a)	7 velmi spokojen(a)	CELKEM
Se svým tělesným zdravotním stavem jsem...	Počet odpovědí	2	10	15	30	28	27	3	115
	Medián	2	20	45	120	140	162	21	510
	Průměr	$510 : 115 = 4,43$							
Se svou duševní kondicí jsem...	Počet odpovědí	18	11	28	23	20	15	0	115
	Medián	18	22	84	92	100	90	0	406
	Průměr	$406 : 115 = 3,53$							
Se svou tělesnou kondicí jsem...	Počet odpovědí	5	8	20	45	30	7	0	115
	Medián	5	16	60	180	150	42	0	453
	Průměr	$453 : 115 = 3,94$							

„*Se svými schopnostmi a dovednostmi jsem...*“ dosáhlo v průměru 3,78 bodu, tedy lehce podprůměrem z uvedené sedmi bodové škály. Se sebevědomím a sebejistotou jsou respondenti spíše nespokojeni, výrok dosáhl průměrně 3,30 bodu. Vitalita nebo-li radost ze života a životní energie dosáhla v průměru 3,05 bodu na uvedené škále. Z uvedeného lze předpokládat, že nezaměstnanost negativně působí na psychickou stránku jedince a jeho prožívání života.

Tab. 6 - Vlastní osoba

VLASTNÍ OSOBA		1 velmi nespokojen(a)	2 nespokojen(a)	3 spíše nespokojen(a)	4 ani spokojen(a) ani nespokojen(a)	5 spíše spokojen(a)	6 spokojen(a)	7 velmi spokojen(a)	CELKEM
Se svými schopnostmi a dovednostmi jsem...	Počet odpovědí	7	11	45	10	21	21	0	115
	Medián	7	22	135	40	105	126	0	435
	Průměr	$435 : 115 = 3,78$							
Se svým sebevědomím a sebejistotou jsem...	Počet odpovědí	8	23	38	25	14	7	0	115
	Medián	8	46	114	100	70	42	0	380
	Průměr	$380 : 115 = 3,30$							
Se svou vitalitou (tzn. s radostí ze žítí a životní energií) jsem...	Počet odpovědí	13	28	32	27	12	3	0	115
	Medián	13	56	96	108	60	18	0	351
	Průměr	$351 : 115 = 3,05$							

„*S tím, co vlastním jsem...*“ tento výrok respondenti celkově hodnotí body 4,48, v pomezí ani spokojen(a) ani nespokojena(a) a spíše spokojen(a) se více přiklání k ani spokojen(a) ani nespokojen(a). Hmotné zajištění existence dosahuje v průměru 3,96 bodu. Nejhůře dopadlo tvrzení „*S možnostmi, které mohu vzhledem ke své finanční situaci nabídnout své rodině, jsem...*“, které je celkově hodnoceno 2,69 body na uvedené škále. Z uvedeného vyplývá, že jsou respondenti spíše nespokojeni s finančními možnostmi, které mohou své rodině nabídnout.

Tab. 7 - Finanční situace

FINANČNÍ SITUACE		1 velmi nespokojen(a)	2 nespokojen(a)	3 spíše nespokojen(a)	4 ani spokojen(a) ani nespokojen(a)	5 spíše spokojen(a)	6 spokojen(a)	7 velmi spokojen(a)	CELKEM
S tím, co vlastním, jsem...	Počet odpovědí	2	0	18	42	36	15	3	116
	Medián	2	0	54	168	180	90	21	515
	Průměr	515 : 115 = 4,48							
S hmotným zajištěním své existence jsem...	Počet odpovědí	5	8	32	35	12	23	0	115
	Medián	5	16	96	140	60	138	0	455
	Průměr	455 : 115 = 3,96							
S možnostmi, které mohu vzhledem ke své finanční situaci nabídnout své rodině, jsem...	Počet odpovědí	28	25	40	6	10	5	1	115
	Medián	28	50	120	24	50	30	7	309
	Průměr	309 : 115 = 2,69							

Volný čas a společnost je rozdělena na pět částí, pro získání komplexnějších výsledků. „S množstvím času, který mám k dispozici pro své koníčky, jsem...“ se blíží se svým průměrem k hodnotě spíše spokojen(a), celkový průměr je 4,93 bodu. Spíše spokojeni jsou respondenti s časem, který mohou věnovat blízkým osobám, celkový průměr dosáhl 5,08 bodu. S pestrostí volného času jsou dotázáni ani spokojeni ani nespokojeni, průměr dosahuje 4,39 bodu. Společenský angažovanost se blíží k průměrné hranici 4 body, dosahuje 3,79 bodu. Z celého souboru výroků o volném čase a společnosti se nejhůře vede „Když myslím na to, jak často se dostanu mezi lidi, jsem...“. Dosahuje průměru 3,66 bodu z uvedené škály. Z uvedeného vyplývá, že se nezaměstnaní vyhýbají kontaktu se společností.

Tab. 8 - Volný čas a společnost

VOLNÝ ČAS A SPOLEČNOST		1 velmi nespokojen(a)	2 nespokojen(a)	3 spíše nespokojen(a)	4 ani spokojen(a) ani nespokojen(a)	5 spíše spokojen(a)	6 spokojen(a)	7 velmi spokojen(a)	CELKEM
S množstvím času, který mám k dispozici pro své koníčky, jsem...	Počet odpovědí	2	0	14	22	42	20	15	115
	Medián	2	0	42	88	210	120	105	567
	Průměr	567 : 115 = 4,93							
S časem, který mohu věnovat blízkým osobám, jsem...	Počet odpovědí	2	0	8	12	55	31	7	115
	medián	2	0	24	48	275	186	49	584
	Průměr	584 : 115 = 5,08							
S pestrostí svého volného času jsem...	Počet odpovědí	3	8	5	40	40	15	3	114
	medián	3	16	15	160	200	90	21	505
	Průměr	505 : 115 = 4,39							
Se svou společenskou angažovaností jsem...	Počet odpovědí	2	9	40	40	9	14	1	115
	medián	2	18	120	160	45	84	7	436
	Průměr	436 : 115 = 3,79							
Když myslím na to, jak často se dostanu mezi lidi, jsem...	Počet odpovědí	4	16	39	29	14	9	4	115
	medián	4	32	117	116	70	54	28	421
	Průměr	421 : 115 = 3,66							

Posledním zkoumaným souborem je rodina. S kontaktem se svou rodinou jsou dotazovaní na pomezí spokojenosti a nespokojenosti. Celkový průměr činí 4,11 bodu na uvedené škále. O něco lépe si stojí výrok „*S pomocí a podporou, kterou mi poskytuje rodina jsem...*“, který dosahuje 4,60 bodu. Z toho lze odvodit, že v průběhu nezaměstnanosti mají nezaměstnaní oporu v rodině. Z výroku „*S častostí rodinných konfliktů jsem...*“ vyplývá, že nezaměstnanost ovlivňuje stav rodinné pohody a bývá zdrojem konfliktů.

Tab. 9 – Rodina

RODINA		1	2	3	4	5	6	7	CELKEM
		velmi nespokojen(a)	nespokojen(a)	spíše nespokojen(a)	ani spokojen(a) ani nespokojen(a)	spíše spokojen(a)	spokojen(a)	velmi spokojen(a)	
S kontaktem se svou rodinou jsem...	Počet odpovědí	9	3	31	13	44	12	3	115
	Medián	9	6	93	52	220	72	21	473
	Průměr	473 : 115 = 4,11							
S pomocí a podporou, kterou mi poskytuje rodina jsem...	Počet odpovědí	1	7	21	15	39	28	4	115
	Medián	1	14	63	60	195	168	28	529
	Průměr	529 : 115 = 4,60							
S častostí rodinných konfliktů jsem...	Počet odpovědí	11	24	47	18	10	4	1	115
	Medián	11	48	141	72	50	24	7	353
	Průměr	353 : 115 = 3,07							

5.5 Vyhodnocení stanovených hypotéz

Empirické šetření bylo zaměřeno na potvrzení či vyvrácení předem stanovených hypotéz.

H1: Subjektivně vnímaná kvalita života se v období nezaměstnanosti snižuje.

Pro zjištění kvality života v období nezaměstnanosti byla zkoumána životní spokojenost ve sledovaných okruzích: zdraví, vlastní osoba, finance, volný čas a společnost, rodina. Nejvyšší subjektivní nespokojenost je u financí, které do vysoké míry ovlivňují všechny zkoumané okruhy. Naopak náznak spokojenosti je zaznamenán u trávení volného času. Spokojenost s volným časem závisí na délce nezaměstnanosti. Z počátku lze nezaměstnanost vnímat jako formu dovolené. Jedinec v kontextu společnosti je spíše nespokojen. Nespokojenost s častostí kontaktu se společností naznačuje, že nezaměstnaní inklinují k sociální izolaci (viz. kapitola 4.1).

Závěr: Hypotéza potvrzena. Celková spokojenost respondentů se všemi okruhy činí 3,87 bodu na sedmistupňové Likertově škále. Nespokojenost se projevila u většiny okruhů. Životní nespokojenost v období nezaměstnanosti snižuje subjektivně vnímanou kvalitu života zkoumané skupiny nezaměstnaných.

Tab. 10 - Životní spokojenost

ŽIVOTNÍ SPOKOJENOST		JEDNOTLIVÝ PRŮMĚR	PRŮMĚR SLEDOVANÝCH OKRUHŮ	CELKOVÝ PRŮMĚR
ZDRAVÍ	Se svým tělesným zdravotním stavem jsem...	4,43	3,97	3,87
	Se svou duševní kondicí jsem...	3,53		
	Se svou tělesnou kondicí jsem...	3,94		
VLASTNÍ OSOBA	Se svými schopnostmi a dovednostmi jsem...	3,78	3,38	
	Se svým sebevědomím a sebejistotou jsem...	3,3		
	Se svou vitalitou (tzn. s radostí ze života a životní energií) jsem...	3,05		
FINANCE	S tím, co vlastním, jsem...	4,48	3,71	
	S hmotným zajištěním své existence jsem...	3,96		
	S možnostmi, které mohu vzhledem ke své fin. situaci nabídnout své rodině, jsem...	2,69		
VOLNÝ ČAS A SPOLEČNOST	S množstvím času, který mám k dispozici pro své koníčky, jsem...	4,93	4,37	
	S časem, který mohu věnovat blízkým osobám, jsem...	5,08		
	S pestrostí svého volného času jsem...	4,39		
	Se svou společenskou angažovaností jsem...	3,79		
	Když myslím na to, jak často se dostanu mezi lidi, jsem...	3,66		
RODINA	S kontaktem se svou rodinou jsem...	4,11	3,93	
	S pomocí a podporou, kterou mi poskytuje rodina jsem...	4,6		
	S četností rodinných konfliktů jsem...	3,07		

H2: Nezaměstnaný jedinec je subjektivně spokojen se svým volným časem

Na základě výsledků z tabulek č. 8 a 10 zkoumaná skupina subjektivně nepocítuje ani spokojenost ani nespokojenost. Důsledkem tohoto hodnocení může být různorodá délka nezaměstnanosti respondentů. Z počátku nezaměstnaný vnímá svou nezaměstnanost jako určitou formu dovolené. Zatímco s přibývajícím délkou evidence přichází ztráta struktury dne, dostávají se rodinné konflikty a člověk začne sám sebe vnímat negativně a místo kvalitního nakládání s volným časem se dostavuje všeobecná apatie (viz. kapitola 5).

Závěr: Hypotéza vyvrácena. Na uvedené škále spokojenost představuje hodnotu 6. Dosažené hodnoty za volný čas u zkoumané skupiny jsou: 4,93; 5,08, 4,39; 3,79 a 3,66. Celkový průměr vyzkoumaných hodnot je 4,37.

H3: U více jak 50 % nezaměstnaných převládá negativní hodnocení vlastní osoby.

Zkoumaný vzorek respondentů činí 115 kusů. Vlastní osoba byla rozpracována na tři části. Průměrná nespokojenost se svou osobou dosahuje 68,3 %.

Závěr: Hypotéza potvrzena. Přes 50 % dotázaných nezaměstnaných hodnotí svou osobu negativně.

Tab. 11 - Spokojenost a nespokojenost s vlastní osobou v %

VLASTNÍ OSOBA	SPOKOJENOST V %	NESPOKOJENOST V %	SOUČET %
Se svými schopnostmi a dovednostmi jsem..	41%	59%	100%
Se svým sebevědomím a sebejistotou jsem..	29%	71%	100%
Se svou vitalitou (tzn. s radostí ze života a životní energií) jsem...	25%	75%	100%
Celkový průměr	31,7%	68,3%	100%

I přes významně nižší počet respondentů, byl ve výzkumném šetření sledán psychosociální dopad nezaměstnanosti na jedince, jako u výzkumu s názvem Marienthal. Podobnost je zde vidět např. v trávení volného času. Ač má nezaměstnaný člověk k dispozici spoustu volného času, neumí ho smysluplně využít. Špatné rozvržení volného času vede k narušení struktury dne. Pozitivita volného času spočívá ve více času pro rodinu. Výrazná podobnost je sledána u financí, které ovlivňují kvalitu lidského života.

Závěr

Cílem této bakalářské práce je vymezení problematiky nezaměstnanosti a její psychosociální dopady na jedince. Vzhledem k tomu, že ztráta zaměstnání a s tím spojená nezaměstnanost ovlivňuje jedince psychickým a sociálním dopadem, je této oblasti věnována část teoretické části a celá empirická část.

Pro naplnění cíle vyplynulo v nutnost specifikovat práci jako čistě lidskou činnost a zároveň vysvětlit význam práce pro člověka. Pochopení historického kontextu nezaměstnanosti okrajově zpracovává historie nezaměstnanosti a fungování trhu práce s přesahem na jeho regulaci státem pomocí politiky zaměstnanosti. Další důležitost tkvěla v rozebrání pojmu nezaměstnanosti, typologií tohoto jevu a současně i přiblížení znevýhodněných skupin na trhu práce. K ucelení tématu přispělo popsání procesu práce s nezaměstnanými na konkrétní pobočce úřadu práce a poradenská práce s uchazeči o zaměstnání. Závěr teoretické části specifikoval důsledky nezaměstnanosti s důrazem na psychologický a sociální dopad na jedince.

Na teoretická východiska navazuje výzkumné šetření v empirické části v souladu s cílem této bakalářské práce. Výzkumné šetření mělo za cíl zmapovat dopad nezaměstnanosti na psychosociální stav jedince. Bližší pozornost se věnovala životní spokojenosti s důrazem na zmiňovaný psychický a sociální stav jedince, inklinace k sociální izolaci, vnímání své osoby a volného času. Vzhledem k volbě kvantitativního výzkumného šetření se stanovily tři hypotézy, které zvolený dotazník postupně potvrdil nebo vyvrátil. Upravený standardizovaný Dotazník životní spokojenosti (J. Fahrenberg, M. Myrtek, J. Schumacher, E. Brähler), obsahující okruhy: zdraví, finanční situace, volný čas a společnost, vlastní osoba a rodina, sbíral data pro výzkumné šetření. Výzkumné šetření prokázalo vliv nezaměstnanosti na subjektivní vnímání kvality života a na negativní vnímání vlastní osoby.

V souladu s tématem práce a výzkumného šetření je důležité popsat nejznámější sociologický výzkum nezaměstnanosti, ze kterého je čerpáno dodnes. Výzkum probíhal v 30. letech 20. století v Rakouské obci Marienthal. Ačkoliv je studie stará více než 90 let, stále se jedná o nejkompexnější sociologickou analýzu nezaměstnanosti. V době studie byla Marienthal průmyslovou obcí poblíž Vídně. Velká hospodářská krize způsobila zrušení místní textilní továrny, čímž přišlo o zaměstnání téměř celé obyvatelstvo. Zjištěné závěry přinášejí informace o psychických a sociálních důsledcích nezaměstnanosti. Především vyplývá ztráta smyslu života, narušení vnímání času, snížení

statusu osobnosti, ztráta sociálních kontaktů, úpadek do apatie aj. (Jahoda et al., 2013). Efekt nezaměstnanosti sumarizován Jahodovou (In: Štikar et al., 2003) v Marienthalu: redukce příjmů na 60 %; 90 % příjmu vynaloženo na potravu; zhoršení zdravotního stavu; vznik apatie a deprese; pozitivní výjimka: přínos pro trávení času s rodinou a omezení alkoholismu z důvodu nedostatku financí; pokles kontaktu se společností a pokles politických aktivit.

Vzhledem k rozsáhlosti celého fenoménu nezaměstnanosti, nebylo cílem pojmout a vysvětlit celou problematiku, ale poskytnou vzhled do problematiky nezaměstnanosti a jejího vlivu na jedince v kontextu psychologických a sociologických důsledků.

Seznam použitých zdrojů

BLAŽEK, Jiří. *Program Nová šance: jak pracovat s nezaměstnanými, zkušenosti, metodika*. Brno: Motiv P, 2007. ISBN 978-80-239-9305-9.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. Studijní texty; sv. 26. ISBN 80-86429-16-4.

BUCHTOVÁ, Božena, *Psychologie nezaměstnanosti*. In: BUCHTOVÁ, Božena et al. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002. 236 s. Psyché. ISBN 80-247-9006-8.

ČADOVÁ, Naděžda a Miloš PALEČEK, ed. *Jak je v Česku vnímána práce*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006. ISBN isbn80-7330-103-2.

DAHRENDORF, R. *The modern social conflict: the politics of liberty*. New Brunswick: TRANSACTION PUBLISHERS, 2008. ISBN 978-0-7658-0385-6.

DISMAN, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. 4., nezměněné vydání. Praha: Karolinum, 2011. ISBN 978-80-246-1966-8.

FREIBERGOVÁ, Z. *Metodika poradenského procesu realizovaného s uchazeči o zaměstnání na Úřadu práce České republiky*. Certifikovaná metodika MPSV č.j. 2013/80685-141. Národní vzdělávací fond. Praha. 2013.

FREIBERGOVÁ, Z., SLAVÍKOVÁ, I., KRÁL, J., OPOČENSKÝ, J. *Metodika bilanční diagnostiky*. Certifikovaná metodika MPSV č.j. 2015/66211- 312. Národní vzdělávací fond. Praha. 2015.

FUCHS, Kamil. *Nezaměstnanost v ekonomické teorii*. In: BUCHTOVÁ, Božena et al. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002. 236 s. Psyché. ISBN 80-247-9006-8.

GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. 2., rozš. české vyd. Přeložil Vladimír JÚVA, přeložil Vendula HLAVATÁ. Brno: Paido, 2010. ISBN 978-80-7315.

GIDDENS, Anthony. *Sociologie*. 1. vydání, Praha: Argo, 1999. ISBN 80-7203-124-4.

GIDDENS, Anthony. *Sociologie*. 2. vydání, Praha: Argo, 2013. ISBN 978-80-257-0807-1.

HALÁSKOVÁ, R. *Politika zaměstnanosti*. 1. vydání. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2008. ISBN 978-80-7368-522-5.

HARTL, Pavel a HARTLOVÁ, Helena. *Velký psychologický slovník*. Vyd. 4., V Portálu 1. Praha: Portál, 2010. 797 s. ISBN 978-80-7367-686-5.

HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. Praha: C.H. Beck, 1999. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 80-7179-255-1.

HUBINKOVÁ, Zuzana et al. *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. 3., aktualiz., dopl. a přeprac. vyd. Praha: Grada, 2008. 277 s. Psyché. ISBN 978-80-247-1593-3.

CHORVÁT, F. *O smyslu života a práce*. Praha: Práce, 1990. ISBN 80-208-0029-8.

CHRÁSKA, M. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2007. 265 s. Pedagogika. ISBN 978-80-247-1369-4.

JAHODA, Marie. *The Impact of Unemployment in the 1930s and 1970s*. Bulletin of British Psychological Society. 1979, no. 32, s. 309-314.

JAHODA, Marie, Paul Felix LAZARSELD a Hans ZEISEL. *Marienthal: sociografie komunity nezaměstnaných*. Brno: Masarykova univerzita, 2013. Poprvé v češtině. ISBN 978-80-210-6226-9.

JANDOUREK, Jan. *Úvod do sociologie*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-749-3.

JANDOUREK, Jan. *Slovník sociologických pojmů: 610 hesel*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3679-2.

JÍROVÁ, H. *Deformace na českém trhu práce*. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2002. ISBN 80-238-9819-1.

JUREČKA, Václav a kol. *Makroekonomie*. 3. vydání. Praha: Grada, 2017, 368 s. ISBN 978-80-271-0251-8.

KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2.

KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vydání. Havlíčkův Brod, Professional publishing, 2003. 199 s. ISBN 80-86419-48-7.

KUCHAR, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. V Praze: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.

KUCHAR, Pavel a Ladislav VASKA, ed. *Regional aspects of unemployment in the Czech Republic and Slovakia*. Issue 1st. Ústí nad Labem: Jan Evangelista Purkyně University, 2013. ISBN 978-80-7414-674-9.

MANKIW, N. Gregory. *Zásady ekonomie*. Praha: Grada, 1999. Profesionál. ISBN 8071698911.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. ISBN 80-901424-9-4.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: SLON, 1998. ISBN 80-85850-60-5.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-08-3.

MAŘÍKOVÁ, P., FREIBERGOVÁ, Z., SLAVÍKOVÁ, I. *Metodika nákupu poradenských služeb pro uchazeče a zájemce o zaměstnání*. Certifikovaná metodika MPSV č.j. 2016/13400-196. Národní vzdělávací fond. Praha. 2016.

MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. 2. vydání. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-368-0.

MATOUŠEK, Oldřich et al. *Encyklopedie sociální práce*. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0366-7.

NOVÝ, I., SURYNEK, A. a kol. *Sociologie pro ekonomy a manažery*. 2. vydání. Praha: Grada, 2006. ISBN 80-247-1705-0.

PROVAZNÍK, Vladimír. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. Praha: Grada, 2002. Manažer. ISBN 80-247-0470-6.

RYMEŠ, Milan. *Osobnost a práce*. In: ŠTIKAR, Jiří. *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0448-5.

SCHEIN, E. H. *Career anchors: Discovering your real values*. San Diego: Pfeiffer, 1990.

SIROVÁTKA, Tomáš a Petr MAREŠ, ed. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, 2003. ISBN isbn80-210-3048-8.

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, ed. *Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti: sborník referátů z konference s mezinárodní účastí "Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti" konané 16. listopadu 2000 v Brně*. Brno: Masarykova univerzita, 2000. ISBN 80-210-2425-9.

ŠMAJS, Josef. *Lidská práce – málo známý fenomén kultury*. In: BUCHTOVÁ, Božena, ŠMAJS, Josef a BOLELOUCKÝ, Zdeněk. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. 187 s. Psyché. ISBN 978-80-247-4282-3.

ŠTASTNÁ, Jaroslava. *Když se řekne komunitní práce*. Praha: Karolinum, ISBN: 978- 80-246-3356-5.

TRACHTOVÁ, EVA., et al. *Potřeby nemocného v ošetrovatelském procesu*. 2.vydání. Brno: Mikadapress, 2006. ISBN 80-7013-324-4.

TULEJA, Pavel, Ingrid MAJEROVÁ, a Pavel NEZVAL. *Základy makroekonomie*. Vyd. 1. Brno: Computer Press, ©2006. Vysokoškolské učebnice. ISBN 80-251-0952-6

VÁCLAVÍKOVÁ, A., KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. 1. vydání. Opava: Optys, 2009. ISBN 978-80-85819-76-2.

VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Vyd. 3., rozš. a přeprac. Praha: Portál, 2004. 870 s. ISBN 80-7178-802-3.

VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychologie osobnosti*. Vyd. 1. Praha: Univerzita Karlova, Karolinum, 2010. 467 s. ISBN 978-80-246-1832-6.

Seznam elektronických zdrojů

Aktuální situace na trhu práce v kraji - Zaměstnaný region. *Zaměstnaný region* [online]. Copyright © Zaměstnaný region [cit. 2023-02-22]. Dostupné z: <https://www.zamestnanyregion.cz/cs/aktualni-situace-na-trhu-prace>

Graf - Míra registrované nezaměstnanosti v ČR (stav k 31.12.). ČSÚ. *Český statistický úřad* [online]. Praha, 2023 [cit. 2023-03-14]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/graf-mira-registrovane-nezamestnanosti-v-cr-stav-k-3112>

Lidská práva - OSN Česká republika. *Home - OSN Česká republika* [online]. Dostupné z: <https://osn.cz/osn/hlavni-temata/lidska-prava/>

Podíl nezaměstnaných osob - Královéhradecký kraj. ČSÚ. *Český statistický úřad* [online]. Praha, 2023 [cit. 2023-03-14]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/cr_od_roku_1989_podil_nezamestnanych_xh

Rovná odměna - projekt 22% k rovnosti – Rovna Odmena. [online]. Copyright © 2023 Rovna Odmena [cit. 2023-03-11]. Dostupné z: <https://rovnaodmena.cz/>

Úřad práce ČR. *Úřad práce ČR* [online]. Copyright © [cit. 2023-03-06]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/>

Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti. In: *Zákony pro lidi* [online]. Copyright © AION CS, s.r.o. 2010-2023 [cit. 2023-03-16]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-518>

Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. *Zákony pro lidi* [online]. Copyright © AION CS, s.r.o. 2010-2023 [cit. 2023-02-26]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

Seznam ilustrací, tabulek a grafů

Obr. 1 - Maslowova pyramida potřeb	14
Obr. 2 - Faktory zaměstnatelnosti (Kuchař, 2007, s. 114).....	34
Tab. 1 - Návratnost dotazníků.....	45
Tab. 2 – Pohlaví	45
Tab. 3 – Věk.....	46
Tab. 4 - Dosažené vzdělání.....	46
Tab. 5 – Zdraví.....	47
Tab. 6 - Vlastní osoba.....	48
Tab. 7 - Finanční situace.....	49
Tab. 8 - Volný čas a společnost	50
Tab. 9 – Rodina	51
Tab. 10 - Životní spokojenost	52
Tab. 11 - Spokojenost a nespokojenost s vlastní osobou v %	53
Graf 1 - Základní elementy modelu lidského kapitálu (Kuchař, 2007, s. 23)	17
Graf 2 - Vývoj podílu nezaměstnaných osob v okresech KHK (Zaměstnaný region, 2023, online).....	19
Graf 3 - Obecná míra nezaměstnanosti v ČR (ČSÚ, 2021, online)	26

Seznam příloh

Příloha A: Dotazník výzkumného šetření	61
---	----

Příloha A: **Dotazník výzkumného šetření**

Nezaměstnanost a její psychosociální dopad na jedince

Vážená paní, vážený pane,

obracím se na Vás s prosbou o vyplnění dotazníku, jehož výsledky použiji výhradně ve své bakalářské práci věnující se problematice psychosociálního dopadu v období nezaměstnanosti.

Účast ve výzkumném šetření je zcela anonymní a dobrovolná. Vyplnění dotazníku by Vám nemělo zabrat více než 10 minut. Sběr dat bude probíhat v březnu a dubnu 2023.

Děkuji Vám za pravdivé zodpovězení všech otázek v dotazníku a účast při výzkumném šetření.

Brdičková Kateřina

studentka Ústavu sociálních studií Pedagogické fakulty Univerzity Hradec Králové

DOTAZNÍK

Vaše pohlaví (vyberte jednu z možností):

muž

žena

Váš věk (vyberte jednu z možností):

15 – 29

30 – 49

50 let a více

Vaše nejvyšší dosažené vzdělání (vyberte jednu z možností):

neúplné základní

základní

střední odborné (vyučen)

vyučen s maturitou

ukončené středoškolské vzdělání

ukončené vysokoškolské vzdělání

Zaškrtněte prosím u každého z tvrzení vždy to číslo, které nejvíce odpovídá vaší spokojenosti ve vztahu k danému tvrzení.

Uvedená čísla znamenají:

1 velmi nespokojen(a)

2 nespokojen(a)

3 spíše nespokojen(a)

4 ani spokojen(a) ani nespokojen(a)

5 spíše spokojen(a)

6 spokojen(a)

7 velmi spokojen(a)

ZDRAVÍ	1	2	3	4	5	6	7
	velmi nespokojen(a)	nespokojen(a)	spíše nespokojen(a)	ani spokojen(a)	spíše spokojen(a)	spokojen(a)	velmi spokojen(a)
Se svým tělesným zdravotním stavem jsem...							
Se svou duševní kondicí jsem...							
Se svou tělesnou kondicí jsem...							

VLASTNÍ OSOBA	1	2	3	4	5	6	7
	velmi nespokojen(a)	nespokojen(a)	spíše nespokojen(a)	ani spokojen(a)	spíše spokojen(a)	spokojen(a)	velmi spokojen(a)
Se svými schopnostmi a dovednostmi jsem...							
Se svým sebevědomím a sebejistotou jsem...							
Se svou vitalitou (tzn. s radostí ze života a životní energií) jsem...							

FINANČNÍ SITUACE	1	2	3	4	5	6	7
	velmi nespokojen(a)	nespokojen(a)	spíše nespokojen(a)	ani spokojen(a)	spíše spokojen(a)	spokojen(a)	velmi spokojen(a)
S tím, co vlastním, jsem...							
S hmotným zajištěním své existence jsem...							
S možnostmi, které mohu vzhledem ke své finanční situaci nabídnout své rodině, jsem...							

VOLNÝ ČAS A SPOLEČNOST	1	2	3	4	5	6	7
	velmi nespokojen(a)	nespokojen(a)	spíše nespokojen(a)	ani spokojen(a)	spíše spokojen(a)	spokojen(a)	velmi spokojen(a)
S množstvím času, který mám k dispozici pro své koníčky, jsem...							
S časem, který mohu věnovat blízkým osobám, jsem...							
S pestrostí svého volného času jsem...							
Se svou společenskou angažovaností jsem...							
Když myslím na to, jak často se dostanu mezi lidi, jsem...							

RODINA	1	2	3	4	5	6	7
	velmi nespokojen(a)	nespokojen(a)	spíše nespokojen(a)	ani spokojen(a)	spíše spokojen(a)	spokojen(a)	velmi spokojen(a)
S kontaktem se svou rodinou jsem...							
S pomocí a podporou, kterou mi poskytuje rodina jsem...							
S četostí rodinných konfliktů jsem...							