

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra psychologie



Bakalářská práce

Nezaměstnanost a její psychologické dopady

Jana Bronová

© 2023 ČZU v Praze

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Jana Bronová

Podnikání a administrativa

Název práce

Nezaměstnanost a její psychologické dopady

Název anglicky

Psychological aspects of unemployment

Cíle práce

Cílem práce bude popsat a analyzovat problematiku nezaměstnanosti. Dalším cílem bude analýza postoje nezaměstnaných osob a vyhodnocení dopadu nezaměstnanosti v psychické a sociální oblasti. Dílčím cílem bude popis specifik trhu práce a možností uplatnění na tomto trhu v konkrétním regionu.

Metodika

Práce bude rozdělena na dvě základní části, část teoretickou a část praktickou. Teoretická část práce bude vymezovat obecné pojmy a schromažďovat znalosti z odborné literatury, článků a internetových zdrojů týkající se tématu. Dále zde bude věnován prostor dopadům na psychiku nezaměstnaného člověka.

V praktické části bude popsán konkrétní region s jeho analýzou nezaměstnanosti. V hlavní části bude použito dotazníkové šetření, jehož cílem bude potvrdit či zamítnout předem stanovené hypotézy.

Doporučený rozsah práce

40 stran

Klíčová slova

Nezaměstnanost, ztráta zaměstnání, trh práce, vliv na psychiku, sociální problémy

Doporučené zdroje informací

BROŽOVÁ, D. Společenské souvislosti trhu práce. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003.

BUCHTOVÁ, B. a kol. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002.

MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. 3. vydání, upravené. Praha, Sociologické nakladatelství, 2002.

MAREŠ, P., VYHLÍDAL, J., SIROVÁTKA, T. Ztráta zaměstnání: reakce, plány a flexibilita nezaměstnaných. Praha: VÚPS Praha, 2002.

SLOVÁK, S. Aktuální problémy trhu práce. Ostrava: Ostravská univerzita, Pedagogická fakulta, 2007.

ZELINSKI, E. Nebojte se nepracovat. 1. vydání. Praha: Portál, 2003.

Předběžný termín obhajoby

2022/23 LS – PEF

Vedoucí práce

PhDr. Daniel Heller

Garantující pracoviště

Katedra psychologie

Elektronicky schváleno dne 13. 6. 2022

PhDr. Pavla Rymešová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 27. 10. 2022

doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 15. 02. 2023

Čestné Prohlášení

Prohlašuji, že předložená práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použité literatury. Dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 10. 3. 2022

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala panu PhDr. Danieli Hellerovi za odborné vedení bakalářské práce, cenné rady a připomínky při zpracování. Dále bych ráda poděkovala všem respondentům za ochotu a vyplnění dotazníku. V neposlední řadě bych ráda poděkovala své rodině a přátelům za podporu.

Nezaměstnanost a její psychologické dopady

Abstrakt

Tato bakalářská práce se zabývá nezaměstnaností a jejími psychologickými dopady na člověka. Cílem bakalářské práce bylo analyzovat trh nezaměstnanosti, nezaměstnanost samotnou a její finanční, sociální, a hlavně psychologické důsledky. Tato práce je rozdělena do dvou částí. První část se nazývá teoretická, ve které bude popsána problematika nezaměstnanosti, její druhy, jak ji vypočítat a jaké jsou její nejčastější dopady.

Druhá část bakalářské práce je praktická část, kde bude použito vlastní dotazníkové šetření, které bude zaměřeno převážně na lidi, kterých se nezaměstnanost týká. Toto dotazníkové šetření bude uskutečněno hlavně na místech úřadu práce na Praze 6. Na základě dat získaných z výsledků dotazníkového šetření budou předem stanovené předpoklady, týkající se nezaměstnaných, potvrzeny nebo vyvráceny.

Klíčová slova: nezaměstnanost, ztráta zaměstnání, trh práce, vliv na psychiku, sociální problémy

Psychological aspects of unemployment

Abstract

This bachelor's thesis deals with unemployment and its psychological impacts on people. The aim of the bachelor's thesis was to analyze the unemployment market, unemployment itself and its financial, social and especially psychological consequences. This work is divided into two parts. The first part is called theoretical, in which I will describe the issue of unemployment, its types, how to calculate it and what are its most common effects.

The second part of the bachelor's thesis is a practical part, where an own questionnaire survey was used, which was mainly focused on people affected by unemployment. This questionnaire survey was carried out mainly at the employment office in Prague 6. Based on the data obtained from the results of the questionnaire survey, I will try to confirm or refute predetermined hypotheses about unemployment and psychological impacts.

Keywords: Unemployment, loss employment, labour market, psychological impact, social problems

Obsah

1. Úvod.....	10
2. Cíl práce a metodika.....	12
2.1. Cíl práce.....	12
2.2. Metodika.....	12
3. Teoretická část práce.....	13
3.1. Trh práce.....	13
3.1.1. Přírozená míra nezaměstnanosti.....	14
3.1.2. Definice práce.....	15
3.2. Nabídka práce.....	15
3.3. Poptávka po práci.....	16
3.3.1. Kdo je nezaměstnaný.....	16
3.4. Teoretické vymezení nezaměstnanosti.....	17
3.4.1. Způsoby měření nezaměstnanosti.....	18
3.5. Druhy nezaměstnanosti.....	19
3.5.1. Další typy „nezaměstnanosti“.....	21
3.6. Aktuální hodnoty nezaměstnanosti.....	24
3.7. Srovnání nezaměstnanosti v krajích ČR.....	25
3.8. Důsledky koronavirové krize na zaměstnání.....	26
3.9. Příčiny vzniku nezaměstnanosti.....	26
3.10. Důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti.....	27
3.10.1. Sociální důsledky.....	28
3.10.1.1. Ztráta sociálních kontaktů.....	28
3.10.1.2. Snížení životní úrovně.....	28
3.10.2. Ekonomické důsledky na jedince a společnost.....	28
3.11. Růst materiální deprivace.....	29
3.12. Psychické dopady.....	29
3.12.1. Stres jako obranná reakce.....	30
3.12.2. Atribuční teorie nezaměstnanosti.....	31
3.12.3. Nezaměstnanost jako trauma.....	32
3.12.3.1. Psychologický výzkum přisuzování příčin.....	33
3.12.4. Deprese a frustrace jako nejhorší důsledek.....	33
3.13. Státní politika zaměstnanosti.....	34
3.13.1. Přehled několika sociálních dávek v České republice.....	34
3.14. Rizikové skupiny podléhající nezaměstnanosti.....	36
4. Praktická část práce.....	38
4.1. Cíl praktické části bakalářské práce.....	38
4.2. Metodika.....	38
4.3. Dotazníkové šetření.....	39
4.3.1. Návrh dotazníkového šetření.....	40
4.4. Hlubkový rozhovor.....	40
4.5. Statistika nezaměstnanosti v Praze.....	41
4.5.1. Obecné informace regionu.....	41
4.5.2. Nezaměstnanost v Praze a onemocnění Covid-19.....	41
4.6. Věková struktura uchazečů o zaměstnání v Praze.....	42
4.7. Nabídka pracovních míst v Praze.....	42
5. Výsledky průzkumu.....	43
5.1. Vybraný hlubkový rozhovor.....	58
5.2. Kazuistika.....	60
6. Diskuze.....	62

7. Závěr	65
8. Seznam použitých zdrojů.....	66
9. Seznam použitých zkratk.....	70
10. Přílohy	71
10.1. Příloha č. 1 - Dotazník	71

Seznam obrázků

Obrázek č. 1: Rovnováha na trhu práce	13
Obrázek č. 2: Vývoj počtu nezaměstnaných a volných pracovních míst 2015-2021.....	17
Obrázek č. 3: Podíl nezaměstnaných v jednotlivých krajích ČR k 30. 9. 2022 v procentech	25
Obrázek č. 4: Vývoj podílu nezaměstnaných v Praze v letech 2018-2020 v procentech	26
Obrázek č. 5: Uchazeči o zaměstnání v hl. m. Praze v letech 2017-2021	41
Obrázek č. 6: Uchazeči o zaměstnání 2021 podle věkové kategorie v Praze	42

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Výběrové šetření pracovních sil pro jednotlivá čtvrtletí.....	24
Tabulka č. 2: Jiné důvody ukončení pracovního poměru.....	48
Tabulka č. 3: Typy odpovědí respondentů v otázce vlivu na psychiku	53

Seznam grafů

Graf č. 1: Pohlaví respondentů	43
Graf č. 2: Kategorizace respondentů dle věku.....	44
Graf č. 3: Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů	45
Graf č. 4: Počet vyživovaných dětí respondentů.....	46
Graf č. 5 Doba trvání nezaměstnanosti během aktivního hledání práce.....	47
Graf č. 6: Důvod nezaměstnanosti respondentů	48
Graf č. 7: Nezaměstnanost v důsledku změny finanční situace.....	49
Graf č. 8: Nejhorší dopad v nezaměstnanosti dle respondentů	50
Graf č. 9: Navazování nových kontaktů v době nezaměstnanosti.....	51
Graf č. 10: Financování nákladů v době nezaměstnanosti	52
Graf č. 11: Vliv nezaměstnanosti na psychiku respondentů.....	53
Graf č. 11: Psychická opora respondentů.....	54
Graf č. 12: Změna vztahů v rodině z důvodu ztráty zaměstnání	55
Graf č. 13: Postupy hledání zaměstnání u respondentů	56
Graf č. 14: Pomoc od státu v době nezaměstnanosti.....	57

1. Úvod

Jako téma pro svoji bakalářskou práci jsem si vybrala nezaměstnanost a její psychologické dopady. Z vlastní zkušenosti mohu říct, že vztah člověka k práci může být ambivalentní. To v psychologii znamená, že lidé mohou na práci současně nahlížet a projevovat různé protichůdné postoje. Někdy ji rádi mají a někdy na ni nadávají. Někdy se do ní těší a někdy se jim do práce vůbec nechce. Domnívám se, že ještě těžší než vybudovat nový fungující systém pomoci nezaměstnaným je psychologicky tuto nezaměstnanost přijat.

Nezaměstnanost je stav na trhu práce, kdy poptávka po pracovních místech není v rovnováze s nabídkou pracovních míst. V rámci státu lze hodnotit výkonnost ekonomiky jako celku, do jaké míry je její vývoj zdravý, je třeba kromě celkového objemu statků a služeb, vyjádřeného prostřednictvím HDP, který je schopná ekonomika za určité období vyrobit, přihlídnout i na další ekonomické veličiny. Kromě tohoto vyjádření je další nedílnou součástí ekonomických veličin právě nezaměstnanost, které je třeba věnovat pozornost. (Martincová, 2005)

V poslední době je toto téma velice aktuální a diskutuje se o něm čím dál častěji. Lidskou pracovní sílu totiž nahrazují stroje a nové technologie. V budoucnu se spousta podniků obejde bez lidí. Dále naopak vznikají jiné profese, na které lidská síla nemá dostatečné vzdělání a praxi, kterou většina zaměstnavatelů požaduje. I toto může být důvod vzniku nesouladu poptávky a nabídky na trhu práce. (Mareš, 2002)

Nezaměstnanost s sebou přináší spousta negativních důsledků, jako jsou například problémy nejen ekonomické, ale i psychické nebo sociální. Nezaměstnanost samotná patří mezi největší a nejzávažnější problémy tržní ekonomiky a zhoršuje hospodářskou situaci státu. V neposlední řadě i zdravotní a duševní stav lidí. (Buchtová, 2002)

Myslím si, že dlouhodobě nezaměstnaní lidé, kterým nezaměstnanost přinesla řadu psychických nemocí, se bojí toto téma probírat s odborníky, protože v dnešní době by společnost považovala tyto lidi za tzv. „outsidery“. Nebo jednoduše podceňují schopnost psychologů a psychologické péče. Dalším důvodem může být, že zdravotní pojištění nehradí dostatečně sezení u psychologů, a ne každý si odborníka může dovolit. V případě, kdy už se člověk rozhodne psychologa vyhledat, mnoho již doporučených odborníků hrazených ze zdravotního pojištění mají plno a již nepřijímají nové pacienty. Nebo čekací doba trvá minimálně několik měsíců. V konečném důsledku to vede k nutnému ambulantnímu léčení a hospitalizaci, což naši společnost stojí daleko více finančních prostředků. Jenomže

specialistů ubývá a lidí s problémy přibývá, zvláště v současné době. Na 100 000 obyvatel v České republice připadá pouze 8 klinických psychologů. (AKPER, 2018)

V teoretické části své bakalářské práce se zaměřím na vysvětlení pojmů nezaměstnanost, její vývoj na trhu práce, její dopady na ekonomiku a život lidí. Posléze popíšu nezaměstnanost a její druhy s různými příčinami jejího vzniku. A v neposlední řadě se zaměřím především na faktory psychické, protože mezi mé hlavní cíle patří zjistit, jak se nezaměstnaní lidé v tomto ohledu cítí a jak život bez práce emočně prožívají. Dále bude věnován prostor statistice nezaměstnanosti, její současnosti a roku 2020 - tudíž koronavirovou krizi a období poté, protože právě v této době spoustu podniků bylo nuceno ukončit své podnikání a následně propustit své zaměstnance. Právě z těchto zaměstnanců se stali nezaměstnaní lidé, což vedlo ke zvýšení poptávky po práci a společně s tím i k růstu nezaměstnanosti.

V praktické části se budu zabývat lidmi, kteří jsou nebo byli bez práce. Součástí bakalářské práce bude dotazníkové šetření. Dotazník se bude potýkat s otázkami, které se zaměřují na nezaměstnanost, její důsledky a různé psychické nemoci, které s sebou přináší. Budu se zabývat hlavně tím, jak nezaměstnaní tíživou situaci nesou ekonomicky, tak i dojmově.

Věřím, že poznatky z mé bakalářské práce přispějí ke zvýšení informovanosti nezaměstnaných a pomohou jim k dosud nevyzkoušeným možnostem a dovednostem, jak svou situaci nejlépe řešit a předejít tak zdravotním a psychickým rizikům.

2. Cíl práce a metodika

2.1. Cíl práce

Hlavním cílem bakalářské práce je popis jednoho z aktuálních problémů společnosti, a to nezaměstnanosti a jejích možných psychických dopadů na jedince. Tudíž tato práce si klade za cíl vyplnit deficit psychologického zájmu o problematiku nezaměstnanosti, který bude doplněn různými teoretickými koncepcemi. Svým zaměřením má ambici oslovit především nezaměstnané, studenty a i širší veřejnost, kterých se týká hledání zaměstnání.

Prvním dílčím cílem je teoretická část, která popisuje nezaměstnanost, její podstatu, vznik a v neposlední řadě její důsledky včetně zaměření se na psychiku a vnímání člověka.

Druhým dílčím cílem je analýza nezaměstnaných za použití dotazníkového šetření a hloubkového rozhovoru. Cíl těchto dvou metod je založen na poznání a prožívání nezaměstnanosti z pohledu lidí, jež si touto situací prošli nebo se v ní momentálně nachází.

2.2. Metodika

Na základě využití odborné literatury a adekvátních internetových zdrojů budou z teoretické části vytvořeny otázky pro použití dotazníkového šetření a hloubkového rozhovoru. Tudíž metodika praktické části vychází z kvantitativního výzkumu realizovaného pomocí dotazníkového šetření.

V praktické části se tyto otázky zpracují a analyzují do kazuistiky. Na základě těchto odpovědí lze potvrdit či zamítnout předpoklady, které budou stanoveny. K závěru práce budou tyto předpoklady probrány a popsány. Dalším obsahem praktické části bude analýza nezaměstnanosti v konkrétním regionu, a to v Praze, protože dotazníkové šetření bude probíhat hlavně v tomto místě.

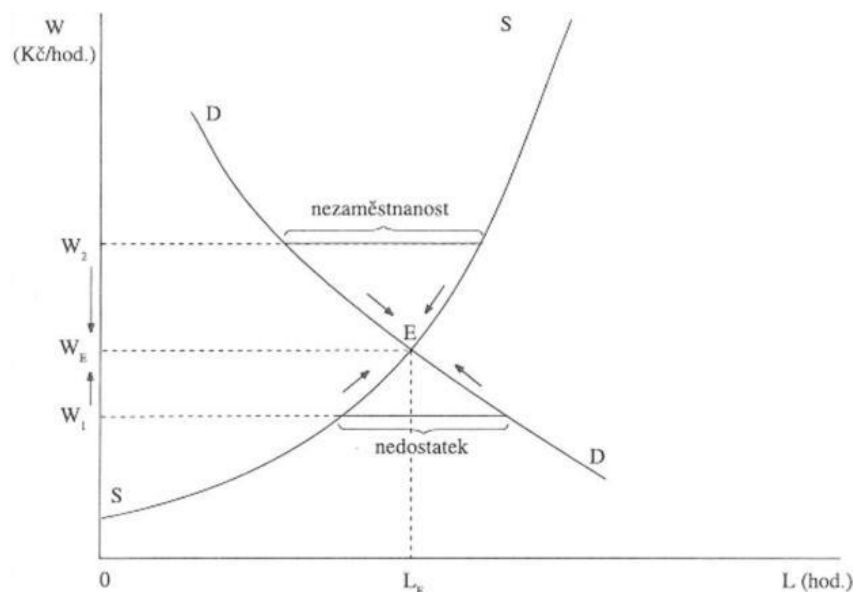
3. Teoretická část práce

3.1. Trh práce

Trh práce, je místo, kde se střetává nabídka pracovních sil s poptávkou firem po zaměstnancích. Tedy někdo, kdo svoji práci nabízí, a toho, kdo je ochoten za práci zaplatit. Snahou domácností je odvést práci za co nejvyšší možnou cenu. Na rozdíl oproti firmám, které chtějí, aby jejich cena byla co nejnižší. Mezi další možné požadavky zaměstnavatelů patří, aby práce byla odvedena s kvalitou a dostatečně podle požadavků. Zaměstnavatelé za dobře vykonanou práci svým zaměstnancům nabízejí odměnu ve formě mzdy. (Mareš, 2002)

Z ekonomického hlediska je možné na trh práce nahlížet ze dvou směrů, a to z makroekonomického a mikroekonomického. Makroekonomie a mikroekonomie je dvojice termínů, které poprvé zmínil norský ekonom Ragner Anton Kittil Frisch. (Foret, 2012). Makroekonomický směr se zaměřuje na vztah, který probíhá na trhu práce a ostatními subjekty na trhu. Sleduje vývoj důchodů společně s hrubým domácím produktem, saldem platební bilance, mírou inflace a mírou nezaměstnanosti. Mikroekonomický směr sleduje chování jednotlivých tržních subjektů (domácností, firem a státu). Práci mohou poptávat všechny tři subjekty. Nezaměstnanost se proto týká obou směrů.

Na trhu práce lze sledovat 3 situace, které mohou nastat. Níže bude vysvětleno, jak by takové situace vypadaly zakreslené v grafu (viz obrázek č. 1).



Obrázek č. 1: Rovnováha na trhu práce

Zdroj: Holman (2015)

Na obrázku č. 1 můžeme vidět W (které značí mzdu), L (počet pracovníků), E (Equilibrium neboli rovnovážný bod, kdy poptávka po práci je úplně stejná jako její nabídka), křivku S (která znázorňuje nabídku práce) a křivku D (poptávka po práci). Body $W_E L_E$ nám v grafu ukazují stav, kdy se na trhu práce nevyskytuje nezaměstnanost, tudíž není přebytek ani nedostatek pracovníků. Spojením těchto bodů vznikne bod E . V tomto bodě se na trhu nachází rovnovážná mzda. V případě že nastane situace W_1 , to znamená, že se mzda snižuje a poptávka po práci klesá. Důvod poklesu poptávky je zapříčiněn tím, že nově nabízená mzda není pro poptávající lákavá. V tomto případě je trh práce v nerovnováze a nabídka převyšuje poptávku. Situace W_2 je pravým opakem situace W_1 . Mzda vzrostla natolik, že vyvolala růst poptávky po práci a pokles nabídky práce. Na trhu v tomto případě vznikla nezaměstnanost. (Holman, 2015)

3.1.1. Přirozená míra nezaměstnanosti

Přirozenou mírou nezaměstnanosti se rozumí taková míra, při které jsou trhy práce a trhy výrobků v rovnováze. To znamená, že jde o takovou úroveň dobrovolné nezaměstnanosti, při které jsou síly působící na růst a pokles cenové a mzdové hladiny inflace v rovnováze. Obrazně řečeno, přirozená míra nezaměstnanosti je střed mezi příliš vysokou a příliš nízkou mírou nezaměstnanosti. Při přirozené míře nezaměstnanosti je inflace stabilní a nemá tendenci ani zrychlovat ani zpomalovat. Taková míra nezaměstnanosti se nikdy nerovná nule, i v ekonomice s vysokou zaměstnaností je vždy určitý počet lidí bez zaměstnání. Veškeré státy se nezaměstnanost snaží udržovat na co nejnižší úrovni. Toto úsilí se někdy označuje jako politika plné zaměstnanosti. Vláda se snaží o to, aby v ekonomice neexistovala velká převaha nabídky nad poptávkou na trhu práce. Stát se může orientovat buďto na zvýšení poptávky po práci nebo na snížení nabídky práce. Tudíž vědomě jejich cílem není dosáhnout vysoké míry využití zdrojů ekonomiky nad úroveň potencionálního HDP nebo dostat míru nezaměstnanosti pod přirozenou míru. To by mělo za následek růst inflace. Vláda zvyšuje úroveň přirozené míry nezaměstnanosti prostřednictvím vládních transferových programů, určených na zmírnění nezaměstnanosti. Dále stát tuto míru může zvyšovat pomocí určení hranice minimální mzdy. Mimo účinků vládních programů nebo demografických změn, zvyšuje přirozenou míru nezaměstnanosti i strukturální nezaměstnanost, která je projevem segmentace trhu. Přirozená míra nezaměstnanosti není optimální mírou, ale ani není neměnnou. Jde však o nejnižší udržitelnou míru nezaměstnanosti, kterou možno v tržní ekonomice dosáhnout bez rizika, že bude zvyšovat nebo zrychlovat inflaci. (Martincová 2005)

3.1.2. Definice práce

Práce by se dala definovat jako výdělečná činnost, ke které náleží nějaká materiální odměna. Marie Jahodová byla první sociální psycholožkou, která se začala v 30. letech 20. století pomocí vědecké metody zabývat otázkami na nezaměstnanost a jejími důsledky na život a prožívání člověka. Zabývala se tím, že je důležité chápat rozdíl mezi prací a prací jako takovou. V angličtině má práce 2 výrazy (work), což je jakákoliv práce a (job), což znamená placená práce. Lze tedy říct, že nezaměstnaný člověk není bez práce, ale bez placeného zaměstnání. (Schraggeová, 2010). Dle psychologů práci lze definovat metaforou, která má jednoduše vystihovat podstatu a význam práce pro člověka. Poprvé s ní přišel americký psycholog Thomas. J. Cottle. Tato metafora zní: *„Pracovat znamená dýchat. Je to něco, na co nemyslíte, jen to děláte a drží vás to naživu. Pokud přestanete, zemřete.“* (Cottle, 2011)

Tomuto zkoumání práce a lidí předcházela výzkum v roce 1987, který uvedl americký psycholog Peter B. Warr ve Spojených státech. Kdy z jeho výsledku bylo zřejmé, že práce není nutná pouze k úhradě důležitých životních nákladů, ale přináší člověku mnohem více i v jiných směrech. Lidem byla položena otázka: *„Kdybyste mohli mít tolik peněz, kolik byste jen chtěli na to, abyste žili pohodlně po zbytek vašeho života, pokračovali byste i tak v zaměstnání?“*. Zhruba 70 % lidí odpovědělo, že by pracovalo, i kdyby to pro ně nebylo finančně nutné. (Schraggeová, 2010) V tomto duchu se vyjadřuje k práci i psycholožka Božena Buchtová, když uvádí, že většina lidí nebere práci pouze jako nutnost, ale jako úděl, který člověk potřebuje k přežití. Práce lidem totiž nepřináší pouze peníze, ale i radost a uspokojení. *„Skutečnou hodnotu práce člověk pozná až tehdy, kdy ji ztratí“*. (Buchtová, 2002)

Práce tedy potom zahrnuje různé činnosti, v různých podmínkách a přináší různé uspokojení či různé frustrace. Pojem práce a zaměstnání v této práci bude používán jako synonymum a bude se tím rozumět výdělečná činnost probíhající ve smluvním zaměstnaneckém vztahu.

3.2. Nabídka práce

Nabídku práce tvoří domácnosti. Jedná se o nabídku počtu dostupných pracovních sil. Křivka nabídky na trhu práce se liší od křivky nabídky na trhu zboží a služeb. Je tomu tak, protože nabídka na trhu zboží a služeb je ovlivňována zákonem rostoucí nabídky, kdy se nabídka mění v závislosti na cenách zboží. Na trhu práce je nabídka ovlivňována změnou

růstu mezd. Tudíž čím vyšší mzda, tím jsou domácnosti ochotni pracovat více. Růst mezd může mít spoustu pozitivních vlivů na nezaměstnané a ty jedince, kteří jsou evidováni na úřadu práce, ale nemají zájem pracovat vzhledem k nízkým mzdám. V případě růstu mezd, jsou ochotní být aktivními na trhu práce, protože nově vzrostlá nabízená mzda se jim zdá lákavá. (Brožová, 2002)

3.3. Poptávka po práci

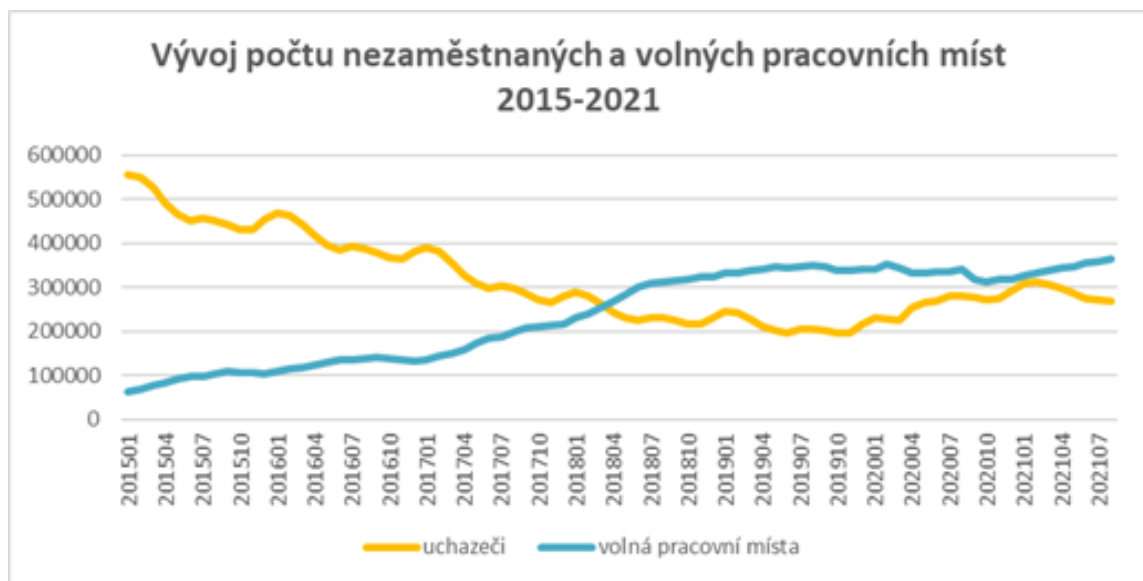
Ekonomický pohled na trh práce je vyjádřený nabídkou tak i poptávkou. Poptávka po práci je určena množstvím práce, které je firma ochotná a schopná najmout při různých úrovních mzdových sazeb v daném časovém období. V tomto případě je křivka poptávky klesající. Poptávka po práci je určena mezním produktem práce. Zaměstnavatel je ochoten si najmout pracovníka, jestliže příjem z mezního produktu bude vyšší než náklady na jeho získání. Jinak řečeno, co se stane, když společnost zaměstná o jednoho pracovníka více. Většina společností měří produktivitu svých zaměstnanců a tím předpovídá budoucí prodejní cíle a sleduje, jak to bude dál, když se k pracovní síle společnosti přidá další zaměstnanec. Z ekonomického pohledu by se měl mezní příjem zvýšit také o jednu jednotku. Pokud se tomu tak ale nestane, pak se zvýší náklady a přijímat nové zaměstnance není pro společnost efektivním řešením. Zjednodušeně řečeno, pokud se přidáním nového zaměstnance zvýší prodej, a to povede k většímu zisku, je pro firmu výhodné realizovat tento čin. Případně to nebude stačit na pokrytí nově vzniklých mzdových nákladů a společnost si tímto činem nepomůže ba naopak si tím přihorší. (Martincová, 2005)

3.3.1. Kdo je nezaměstnaný

Za nezaměstnané považujeme všechny obyvatele v produktivním věku, tedy obvykle od 15 až do 65 let. Můžeme je rozdělit do dvou skupin, ekonomicky aktivní obyvatele, kam spadají zaměstnaní i nezaměstnaní a poté na ekonomicky neaktivní obyvatele. Za zaměstnaní se považují lidé, kteří mají placené zaměstnání. V tomto případě nezáleží na tom, jestli osoba uzavřela plný nebo částečný úvazek. Do této skupiny patří i momentálně nemocní nebo představitelé obecní správy, tj. starostové. Nezaměstnaná lidská síla je člověk, který je ochoten pracovat, nebrání mu k tomu jeho věk nebo zdravotní stav, ale přesto nemůže najít uplatnění na trhu práce. Je to ten člověk, který je registrovaný na úřadu práce. Zatímco za ekonomicky neaktivního člověka jsou považováni například: nepracující senioři a důchodci, lidé v domácnosti, děti v předškolním věku, nepracující žáci, nepracující studenti a nepracující osoby s vlastním zdrojem obživy. (Mareš, 2002).

Podle Petera J. N. Sinclaira, britského ekonoma, lze populaci rozdělit ještě do několika skupin. Ve své knize *Unemployment: Economic Theory and Evidence* rozděluje obyvatele dle práce na: *plně zaměstnané, podzaměstnané, nezaměstnané, quasinezaměstnané a na ani zaměstnané ani nezaměstnané*. (Sinclair, 1987)

Trh práce a jeho aktuální dění v České republice je zobrazeno na obrázku č. 2. v níže uvedeném grafu, který se týká nezaměstnanosti v letech 2015-2021. Z grafu lze vyčíst, že v současné době nabídka práce převyšuje poptávku po ní. Zhruba od dubna roku 2018 nabídka pracovních míst nad poptávkou po nich převyšuje.



Obrázek č. 2: Vývoj počtu nezaměstnaných a volných pracovních míst 2015-2021.

Zdroj: Portál Student (2021)

3.4. Teoretické vymezení nezaměstnanosti

Nezaměstnanost, jako jeden ze čtyř ekonomických ukazatelů hospodaření státu, by se dala definovat jako stav, kdy na trhu práce je více poptávajících se po práci než nabídka pracovních míst. Jednoduše řečeno, ani poptávka po práci ani nabídka práce nejsou v rovnováze. (Buchtová, 2002). Podle definice Evropského statistického úřadu a mezinárodní organizace práce, jsou nezaměstnaní ti lidé, kteří mají od 15 až do 65 let a jsou bez práce, jsou ochotni začít pracovat do následujících 14 dnů a aktivně se podílejí na hledání si zaměstnání. Protipól výše popsaného stavu představuje zaměstnanost, která je definována jako počet lidí, kteří jsou zapojení do produktivní činnosti v ekonomice.

Situaci na trhu práce, respektive to, kolik nezaměstnaných se v jedné zemi nachází, lze vyjádřit následujícími způsoby. Nezaměstnanost se v běžné praxi měří dvěma metodami. První metodika je vyjádřena počtem nezaměstnaných a druhá procentuální mírou. (Martincová, 2005)

3.4.1. Způsoby měření nezaměstnanosti

a) Počet nezaměstnaných osob

Tento způsob vyjadřuje rozdíl mezi velikostí pracovní síly a počtem zaměstnaných pracovních sil v každém období. (Slovák, 2007)

b) Procentuální míra nezaměstnanosti

Druhým způsobem se nezaměstnanost vyjadřuje ukazatelem míry nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti je podíl nezaměstnaných lidí na celkovém počtu lidí, kteří jsou ochotni pracovat, tudíž zaměstnaných i nezaměstnaných. (Buchtová, 2002).

Lze ji vypočítat vzorcem:

$$u = \frac{U}{L+U} * 100 \quad [1]$$

Kde:

u...míra nezaměstnanosti

L...počet zaměstnaných

U...počet nezaměstnaných

L+U ekonomicky aktivní (zaměstnaní + nezaměstnaní)

Podobně jako míru nezaměstnanosti, je možné vypočítat míru ekonomické aktivity obyvatelstva, kterou se dá zjistit podíl ekonomicky aktivní populace v procentech.

Úroveň ekonomicky aktivního obyvatelstva EA, by se rovnala podílu ekonomicky aktivního obyvatelstva EA a dospělé populace P. Celá hodnota se násobí číslovkou 100 pro získání procentuálního výsledku. Tento ukazatel by označoval tu část populace, která vystupuje na trhu práce.

$$EA = \frac{EA}{P} * 100 \quad [2]$$

Mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo lze zahrnout zaměstnané, ale i nezaměstnané, kteří práci aktivně hledají. Zatímco ekonomicky neaktivní obyvatelstvo tvoří nepracující důchodci, ostatní nepracující, studenti, děti nebo osoby v domácnosti, jak bylo již výše zmíněno.

Není však jednoduché rozlišit ty, kteří jsou nezaměstnaný a ty, kteří jsou ekonomicky neaktivní. Protože ve skutečnosti někteří ekonomicky neaktivní lidé pracovat chtějí. Může se jednat o ty, kteří si už práci hledali a po neúspěšném hledání to vzdali a úplně rezignovali. Většinou tyto osoby unikly do jiné sféry jak již bylo výše zmíněno. Dále může jít i o ty osoby, kteří si práci hledají sami, například přes různé inzeráty na internetových stránkách, tudíž nejsou v evidenci na úřadu práce. Toto téma nese označení *hidden unemployment* neboli skrytá nezaměstnanost nebo skrytá pracovní síla. Proto není vůbec jednoduché pravou míru nezaměstnanosti zjistit, aby byla stoprocentně spolehlivým indikátorem poptávky a nabídky na trhu práce. (Mareš, 2002).

Marie Jahodová uzavřela debatu o reálném počtu nezaměstnaných a správné definici, koho máme považovat za nezaměstnaného následným konstatováním: „*Ze sociálně-psychologického hlediska není důležité, jakou technikou se počítá nebo jaká je právní definice toho, kdo je nezaměstnaný. Za nezaměstnané můžeme pokládat všechny ty, kteří nemají zaměstnání, ale rádi by ho měli nebo ty, kteří v čase, kdy nemají zaměstnání, jsou závislí na finanční podpoře, aby mohli přežít.*“ První část takovéto definice vylučuje bohaté, kteří nic nedělají, ale zahrnuje zároveň vedoucí pracovníky, akademiky, kteří nejsou závislí na svém příjmu a současně hledají zaměstnání. Druhá část definice zahrnuje ty, kteří se vyrovnali s nezaměstnaností, jsou spokojeni s tím, že žijí ze sociální pomoci a nechtějí se zaměstnat, nebo nevěří a nepočítají s tím, že by se zaměstnat nechali. (Jahoda, Lazarsfeld, Zeisel, 1995).

3.5. Druhy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost se na trhu práce může vyskytovat ve více formách. Pokud je hlavním hlediskem příčina vzniku, nezaměstnanost můžeme rozdělit na frikční, strukturální, cyklickou a sezónní. (Mareš, 2002).

a) Frikční nezaměstnanost

Tato nezaměstnanost vzniká v důsledku neustálého pohybu osob mezi pracovními místy. A to z mnoha důvodů, jako chtěná změna z pohledu zaměstnance nebo z důvodu ekonomického, a to kvůli možnosti mít vyšší finanční ohodnocení v jiném zaměstnání. Často jsou lidé málo informovaní ohledně poptávky a nabídky na trhu práce neboli zaměstnanci nemají dostatečné informace o lidech bez práce a lidé bez zaměstnání nemají dostatek informací o volných pracovních pozicích. V dalším případě může jít o nově vstupující na trh práce, kteří dokončili středoškolské nebo vysokoškolské studium

a jsou rozhodnutí nastoupit do zaměstnání. Těmto všem osobám se říká *people between two jobs* neboli lidé mezi dvěma zaměstnáními. Další možností, jak dochází k této nezaměstnanosti je, když firmy zanikají a rozvazují pracovní poměry se svými zaměstnanci, případně změny technologie nebo organizační struktury a následně propustí své zaměstnance. Tito lidé mají příslibenou práci někde jinde anebo ihned nachází nové zaměstnání. Jeden z posledních důvodů může být stěhování se jedince do jiné oblasti spojené se změnou zaměstnání kvůli dlouhé době dojíždění do práce. Frikční nezaměstnanost je tedy většinou pouze krátkodobá, protože nově nezaměstnaní hledají ihned novou práci a jsou připraveni k rychlému nástupu. Tudíž lze říct, že je tato nezaměstnanost ve většině případech dobrovolná natolik, kolik dokážou jednotlivci akceptovat. (Mareš, 2006)

b) Strukturální neboli technologická nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost vzniká kvůli strukturálním změnám různých odvětví. Některé firmy končí a jiné expandují a zvětšují se. V této nezaměstnanosti dochází k nesouladu mezi poptávkou na trhu práce a nedostatečnými dovednostmi potřebnými v tom daném odvětví nebo oboru. Protože mnohdy volné pracovní pozice vyžadují větší kvalifikaci a praxi, než uchazeči nabízejí. Tudíž na volnou pozici jejich zkušenosti nestačí. Protože některé požadavky zaměstnavatelů přesahují kvalifikační schopnosti potenciálních nových zaměstnanců. Příkladem mohou být doktoři, instalatéři nebo těžební pracovníci. Na tyto pracovní místa se složitě hledají zaměstnanci s odpovídající praxí a vzděláním. Paradoxem technologické nezaměstnanosti je, že do ní mohou upadnout i dostatečně a vysoce kvalifikované osoby, jež ztratily svoji hodnotu kvůli výrobě nových strojů, které postupně nahrazují lidskou práci. (Mareš, 2006)

c) Cyklická nezaměstnanost neboli nezaměstnanost z nedostatečné poptávky

Tato nezaměstnanost je spojená s hospodářskými cykly a vzniká v době, kdy klesá HDP. Poptávka po práci je nedostatečná vzhledem k její nabídce. Dále může jít o nezaměstnanost způsobenou nedostatečnou poptávkou po určitém zboží nebo službě, protože klesá výroba, která se odráží i ve snížené potřebě zaměstnanců. K tomuto stavu dochází v období recese a to může trvat i několik měsíců, než se ekonomika začne opět příznivěji vyvíjet. (Klínský, Münch, 2008)

d) Sezónní nezaměstnanost

Pokud je cyklická nezaměstnanost pravidelná a je způsobena změnou ročního období, hovoříme o nezaměstnanosti způsobenou sezónou. Řadí se do ní například zemědělství, cestovní ruch nebo stavebnictví, které ve většině případech lze vykonávat jen v určitých sezónách. Někteří zaměstnanci z těchto odvětví tak ztrácejí mimo hlavní sezónu zaměstnání. Pro tento typ je typické pravidelné kolísání poptávky po práci. Tato nezaměstnanost však má alespoň výhodu, a to takovou, že ji lze předpovídat předem. (Martincová, 2005). Nejvyšší míra registrované nezaměstnanosti je pravidelně vykazována na začátku roku, tudíž na měsíc leden nebo únor. Zatímco nejnižší míra nezaměstnanosti je vykazována v létě, kdy je ve většině výše uvedených odvětví již zmiňovaná hlavní sezóna.

3.5.1. Další typy „nezaměstnanosti“

Pokud by na trhu práce bylo hlavním hlediskem vzniku nezaměstnanosti nemožnost najít si jakékoli zaměstnání, můžeme nezaměstnanost členit na dobrovolnou a nedobrovolnou. (Kaczor, 2011)

a) Dobrovolná nezaměstnanost

Za dobrovolně nezaměstnaného se považuje osoba, které z nějakého důvodu nevyhovuje náplň práce. Tento člověk může mít několik nabídek práce, ovšem žádná mu není dost dobrá, aby ji přijal. Důvodů hned zde může být několik. Pracovní síle nevyhovuje velikost mzdové sazby, protože by se mohl cítit podhodnocen nebo by nemusel být schopný poplatit všechny důležité životní náklady. Tudíž neexistuje mzda, za kterou by byl člověk ochoten pracovat. Dalšími častými důvody je například vzdálenost místa výkonu práce od bydliště nezaměstnaného nebo její náročnost.

V případě, aby se poptávka vyrovnala nabídce u dokonalé konkurence na trhu práce, byla by nezaměstnanost pouze dobrovolná a to protože pro dobrovolně nezaměstnané platí, že jsou ochotni nabídnout svou pracovní sílu jen při určité výši mzdy a pokud jí nedostanou, tak raději upřednostní volný čas před prací. Dobrovolně nezaměstnaní mohou před prací upřednostňovat studium nebo jinou aktivitu. (Zelinski, 2003). Zde se může jednat o frikčně nezaměstnané, kteří si po ukončení studia hledají svoje první zaměstnání, případně se rozhodli zůstat doma a užít si poslední prázdninové volno. Dobrovolná nezaměstnanost může být dokonce i ekonomicky efektivní. Určitá míra nezaměstnanosti může napomáhat

maximalizaci čistého ekonomického blahobytu nebo HDP. Jak už bylo zmíněno, je totiž přirozenou součástí každé tržní ekonomiky. (Martincová, 2005)

Dle Pavla Kaczora, českého psychologa, se nezaměstnaností dobrovolnou rozumí například i pobírání sociálních dávek od státu, jež lidé preferují radši, jak práci samotnou. Toto je typické především pro méně kvalifikované jedince. Významným faktorem, který eliminuje dobrovolnou nezaměstnanost, je především vždy sociální nastavení v dané ekonomice. Pokud totiž sociální systém poskytuje takové benefity a finanční náhrady, které jsou pro nezaměstnaného výhodné, pak se v tomto důsledku nezaměstnanému práce vůbec nevyplatí. Pokud jsou tito lidé nezaměstnaní dlouhodobě, je dost možné, že si na tuto pomoc zvyknou natolik, že je to pro ně určitý styl života, tj. preferují dávky a volný čas před zaměstnáním.

b) Nedobrovolná nezaměstnanost

Tato nezaměstnanost vzniká, pokud je poptávka po práci vyšší, jak její nabídka. V tomto případě je míra nezaměstnanosti vyšší než přirozená míra nezaměstnanosti. V této nezaměstnanosti by většina lidí pracovat chtěla, ale na trhu práce je bohužel nedostatek nabídky, neboli volných pracovních míst. Lidé jsou v tomto případě ochotni pracovat za nižší mzdu, ale i přes tento ústupek nejsou schopni nalézt práci.

Nedobrovolnou nezaměstnanost můžeme rozdělit z časového hlediska na krátkodobou, střednědobou a dlouhodobou. (Martincová, 2005)

Krátkodobá nezaměstnanost, která trvá do 3 měsíců. Uchazeč do té doby své zaměstnání nachází.

Střednědobá nezaměstnanost, kdy je osoba nezaměstnaná maximálně 12 měsíců.

Dlouhodobá nezaměstnanost, za tu se považuje doba bez práce delší než jeden rok. Ačkoliv u absolventů je tato doba poloviční a to 6 měsíců. Důvodem této nezaměstnanosti může být tzv. past nezaměstnanosti. To znamená, že sociální dávky jsou vyšší než nabízená mzda, kterou by člověk obdržel za vykonanou práci. Tito lidé radši upřednostní brání dávek, než aby šli do placeného zaměstnání. Tito nezaměstnaní důsledkem ztrácejí pracovní návyky a mají spoustu volného a nevyplněného času.

Ocitne-li se člověk v dlouhodobé nezaměstnanosti, ztratí nejsilnější pojítko s realitou, zmocní se ho nejistota a strach z budoucnosti, později i pochybnosti o vlastních

schopnostech. Proto ztratit práci přináší stresující životní událost. Tento subjektivně stresující zážitek je okolím vnímán jako znamení selhání jedince. (Buchtová, 2002)

c) Neadekvátní zaměstnání neboli neúplná zaměstnanost

Jde o lidi, kteří své zaměstnání sice mají, ale nejsou dostatečně finančně ohodnocení. Mohou být nuceni pracovat na poloviční úvazek a nemají možnost využít všechny svoje schopnosti a dovednosti. Toto zaměstnání se nazývá *underemployment*, neboli zaměstnání, které jde pod určitou optimální úroveň člověka. (Schraggeová, 2010). Mezinárodní organizace práce (ILO) neuvádí přesně definici neadekvátního zaměstnání – *underemployment*, ale pod tímto pojmem uvádí tzv. *underutilisation*, která definuje tuto zaměstnanost jako nedostatečné využití schopností, kvalifikací anebo zkušeností pracovníka. Ve většině případech je takový zaměstnaný člověk nešťastný a v důsledku tohoto zaměstnání může podléhat stresu nebo jinému psychickému nátlaku.

Existuje studie, kterou provedla J. Prause a D. Dooley, která upozorňuje, že každé nové získání zaměstnání nevede k odstranění stresu. Ani již zmiňované neadekvátní zaměstnání, nemusí člověku do života přinášet radost. Psychologové naznačují, že zaměstnání, které představuje nejistotu nebo frustraci, je skoro stejně stresující jako nezaměstnanost samotná. Tudíž návrat do zaměstnání, které provází nejasná budoucnost, nepřináší zlepšení psychického zdraví člověka. Propadnutí z adekvátního zaměstnání do neadekvátního vyvolává nejen ekonomické, ale i psychologické ztráty podobně jako nezaměstnanost. V tomto ohledu je neadekvátní zaměstnání sice méně stresové jak nezaměstnanost samotná, ale to jen proto, že zaručuje mzdu. Na druhé straně neadekvátní zaměstnání musí čelit jiným stresům. Zvyšuje se nejistota v práci, snižuje se spokojenost, mohou být narušené vztahy se spolupracovníky, jsou na nich kladené vyšší nároky anebo se snižuje možnost svobodného rozhodování se. Jejich další studie zjistila, že zaměstnanci s nízkou spokojeností v práci mají porovnatelné zdravotní problémy jako ti, kteří jsou nezaměstnaní. Výsledky výzkumu potvrdily, že nespokojení zaměstnaní mají specifické sebehodnocení, kdy jejich sebeúcta byla snižena oproti spokojeným zaměstnaným, ale zároveň byla vyšší než u nezaměstnaných. Tudíž na základě této studie lze potvrdit, že existuje spojitost mezi nezaměstnaností samotnou a neadekvátním zaměstnáním. (Dooley, 2018)

Ve shrnutí, všechny uvedené studie mají jedno společné a to je, že je třeba brát ohled na všechny kategorie zaměstnaných i nezaměstnaných a naznačují jejich potřebu zkoumat je navzájem. Tudíž ani jedna z kategorií nemůže být opomíjena.

3.6. Aktuální hodnoty nezaměstnanosti

Jak je již výše zmíněno, nezaměstnanost lze vypočítat podílem nezaměstnaných osob k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu. Míru nezaměstnanosti lze vypočítat pro celou zemi, tak i pro jednotlivé kraje nebo regiony. Pokud bychom chtěli trh práce důkladně popsat, lze uničit výpočet míry nezaměstnanosti pro různé skupiny pracovníků např. OZP pracovníci, ženy, muži, nebo podle dosaženého vzdělání atd. V České republice zjišťuje nezaměstnanost Český statistický úřad podle speciálního průzkumu, kterého se zúčastní vybraný počet populace státu žijící v domácnostech. Nazývá se *Výběrové šetření pracovních sil*. Tato šetření jsou prováděna pravidelně. Výhodou tohoto šetření je to, že zachycuje nejen nezaměstnané, kteří jsou registrovaní na úřadu práce, tak i nezaměstnané neregistrované. Tím se alespoň dá částečně odhalit skrytá nezaměstnanost. Nicméně i přesto nejsou výsledky přesné, jelikož do VŠPS je započítána jen část populace. (Brožová, 2003)

Ukazatel	1. čtvrtletí 2021	2. čtvrtletí 2021	3. čtvrtletí 2021	4. čtvrtletí 2021	1. čtvrtletí 2022
Míra zaměstnanosti (%)	57,5	57,6	58,5	58,7	58,3
Obecná míra nezaměstnanosti (%)	3,4	3,0	2,7	2,2	2,5
Míra ekonomické aktivity (%)	59,5	59,4	60,2	60,0	59,7

Tabulka č. 1: Výběrové šetření pracovních sil pro jednotlivá čtvrtletí

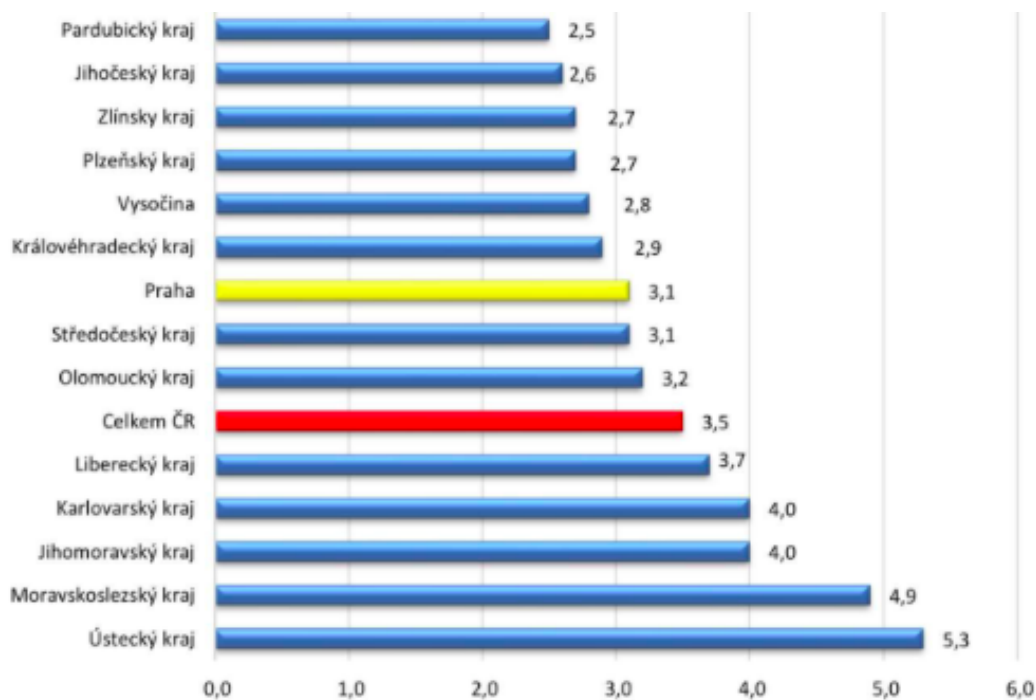
Zdroj: Portál ČSÚ (2022)

Jak je z výše uvedené tabulky zřejmé, vývoj obecné míry nezaměstnanosti pro rok 2022 oproti roku 2021 pomalu klesl. Dle dat EUROSTATU se nezaměstnanost v ČR stále drží na nejnižší úrovni v celé Evropské Unii. Aktuální hodnota pro září 2022 se pohybuje kolem 3,5 %. (Portál ČSÚ, 2022)

Velmi výraznou změnou snížení nezaměstnanosti, kterou M. Jahodová identifikuje, bylo prodloužení povinné školní docházky v 90. letech 20. století. Přidáním jednoho roku navíc vznikl 9. povinný ročník na základních školách. Tím se zlepšilo formální vzdělání většiny lidí. (Schraggeová, 2010)

3.7. Srovnání nezaměstnanosti v krajích ČR

Co se týká krajů v České republice, tak nejvyšší podíl nezaměstnaných byl v září roku 2022 zaznamenán v Ústeckém kraji s hodnotou 5,3 % a sekundárně v Moravskoslezském s hodnotou 4,9 %. Nejlépe s nejnižším počtem nezaměstnaných lidí je na tom kraj Pardubický, kde je podíl nezaměstnaných pouze 2,5 %. (Data úřadu práce ČR, 2022)



Obrázek č. 3: Podíl nezaměstnaných v jednotlivých krajích ČR k 30. 9. 2022 v procentech

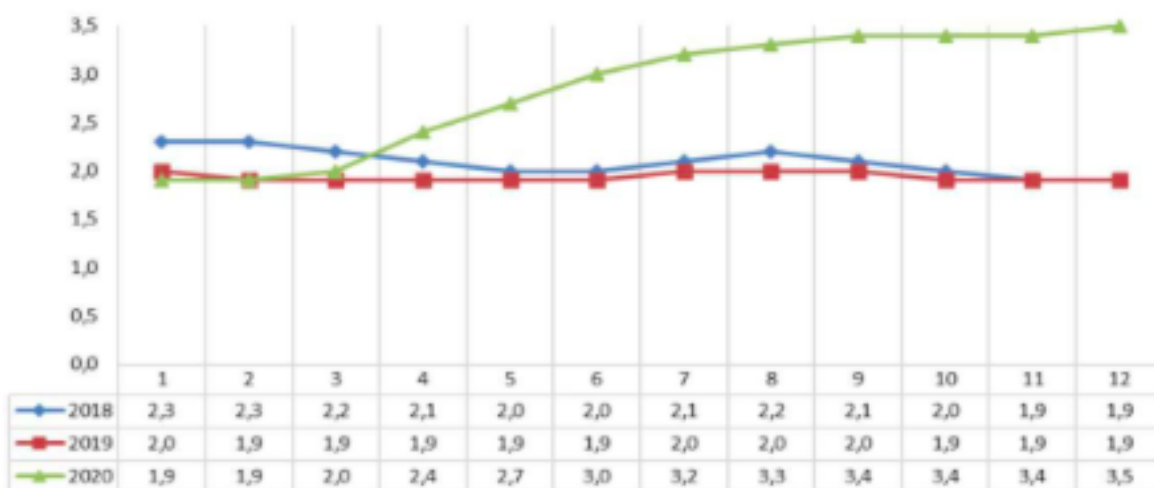
Zdroj: Portál úřadu práce (2022)

Anton Heretik, Slovenský psycholog, ve své epidemiologické studii deprese uvádí, že v regionech s nejvyšší mírou nezaměstnanosti se paradoxně vyskytovala signifikantně nejnižší míra deprese (porucha psychiky). Psychologové se domnívají, že v těchto regionech se nezaměstnanost stala jakýmsi životním stylem a lidé ji hodnotí jinak, jak lidé v regionech s nižší mírou nezaměstnanosti. Podobný výzkum realizoval Peter Warr, britský psycholog, který došel k podobnému závěru. Nezaměstnaní z oblastí s chronicky vysokou mírou nezaměstnanosti jsou méně nešťastní, jak nezaměstnaní z oblastí se střední nebo nízkou mírou nezaměstnanosti. (Schrageová, 2010). Použití této studie na kraje v České republice lze vysvětlit následujícím způsobem. Nezaměstnaní lidé v Ústeckém kraji (viz obrázek č. 3), mohou nezaměstnanost vnímat méně drastičtěji jak lidé v Pardubickém kraji, kde je podíl nezaměstnaných nejnižší. Lidé v Ústeckém kraji mohou být totiž na vysokou

nezaměstnanost zvyklí, zatímco pro obyvatelé v Pardubickém kraji není vyšší nezaměstnanost typická, proto by tuto situaci mohli brát daleko více citlivěji a nešťastně.

3.8. Důsledky koronavirové krize na zaměstnání

Vývoj nezaměstnanosti v roce 2020 významně ovlivnila pandemie nemoci covid-19. Se zvyšujícími se nařízenými opatřeními rostl i počet lidí, kteří přišli o práci. Profese, které pandemie nejvíce zasáhla, byly služby, pohostinství, lázeňství, sportovní kluby, kultura a postupně i automobilový průmysl. Na konci roku nezaměstnanost z 1,9 % vzrostla vlivem nucených ukončení a zkrachování některých podniků na 3,5 % (viz obrázek č. 4). Počet uchazečů o zaměstnání vzrostl o 74,6 %. (Portál MPSV, 2021)



Obrázek č. 4: Vývoj podílu nezaměstnaných v Praze v letech 2018-2020 v procentech

Zdroj: Portál MPVS (2021)

3.9. Příčiny vzniku nezaměstnanosti

Faktorů, které ovlivňují nezaměstnanost lze najít nespočet. Můžeme mezi ně zařadit například: nedokonalý trh práce, strukturální změny, demografické změny nebo sociální politiku. (Nový, Surynek, 2002)

Nedokonalý trh práce

Zde se jedná o nevyrovnanost nabízených pracovních míst a poptávce po nich. V tomto případě je trh práce limitovaný legislativními podmínkami. Mezi nejznámější patří zejména zákoník práce. Ten přesně definuje, kdy může být zaměstnanec propuštěn a kdy musí dostat odstupné. Důsledkem tohoto je obava zaměstnavatelů, kteří odstupné platit nechtějí, tak raději nabírají méně zaměstnanců.

Strukturální změna

Další příčinou nezaměstnanosti může být tzv. strukturální změna. Do této změny se řadí časté nahrazování zaměstnanců novými stroji nebo technologiemi. Tímto nabídka práce a poptávka po výrobních faktorech klesá.

Sociální politika státu

Následující možnou příčinou může být vláda. Stát totiž poskytuje sociální podporu v nezaměstnanosti a několika lidem se tato pomoc může zalíbit natolik, že ztratí zájem o placené zaměstnání a zažádají si tímto o podporu v nezaměstnanosti, ze které žijí. Z tohoto důvodu nepracují a jsou tak zahrnutí do skupiny nezaměstnaných.

3.10. Důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti

Důsledek dlouhodobé nezaměstnanosti je definován v psychologickém slovníku jako situace, kdy ve společnosti existuje určitá skupina lidí, kteří by mohli pracovat a z velké části by i chtěli, ale pro nedostatek pracovních příležitostí nemohou. Z psychologického hlediska bývá přežívání této situace těžké, obzvláště u střednědobé nezaměstnanosti, kdy dochází k pocitům neužitečnosti, zmaření, ztráty smyslu života, smutku, objevujících se příznaků depresí a neuróz, zvýšená konzumace alkoholu a jiných drog a vyšší počet sebevražedných pokusů. Tudíž ztráta zaměstnání znamená náhlou změnu hned v několika oblastech života. (Hartl, Hartlová, 2000)

Dlouhodobá nezaměstnanost dle Petera Warra vede k negativnímu subjektivnímu hodnocení zdravotního stavu a je charakterizována strachem, depresí a smutkem. Jedinec ztrácí autonomii, je neschopný zvládat problémy každodenního rázu a je nespokojený sám se sebou, a i se sociálním okolím. (Buchtová, 2002)

Dopadů, které nezaměstnanost způsobuje, je celá řada, zejména jsou to ty, které vytváří mnoho těžce životně překonatelných překážek. Můžeme hovořit o dopadech sociálních, ekonomických a psychických. Pokud je ztráta práce dlouhodobá, psychologové objevili, že neovlivňuje pouze nezaměstnaného jedince, ale i jeho nejbližší okolí – rodinu. Člověk, který ztratí práci se setkává s nedostatkem financí, se kterým přichází pokles životní úrovně včetně změny vztahů s rodinou nebo členy domácnosti. (Buchtová, 2002)

3.10.1. Sociální důsledky

Každý člověk si během svého života zvykne na nějaký standard nebo hranici, pod kterou jít už nechce. Americký psycholog Abraham Harold Maslow setřídil lidské potřeby, které jsou společné pro všechny lidi a seřadil je do hierarchického systému. K základním životním hodnotám podle Maslowovy pyramidy potřeb patří následující potřeby, jejichž pořadí značí důležitost v životě člověka, tedy od nejdůležitějších až po ty důležité: fyziologické potřeby (kyslík, spánek a strava), pocity bezpečí a jistota (domov, práce a zdraví), společenské potřeby (sociální kontakty a láska), pocity uznání (sebeúcta a touha získat respekt ostatních) a seberealizace (vnitřní etika, sebenaplnění, rozvíjení potenciálu). (Klínský, Münch, 2008). Naše preference a to, jakou hodnotu pro nás některé věci mají, se může dospíváním a řadou jiných faktorů měnit. Práce je v Maslowově pyramidě potřeb hned na druhém místě v potřebě bezpečí a jistoty. Spolu s nezaměstnaností způsobí sociální vyloučení, které se týká i třetího místa v onen pyramidě.

3.10.1.1. Ztráta sociálních kontaktů

Se ztrátou zaměstnání dochází k úbytku, anebo úplnému zrušení sociálních kontaktů. Důvodem tohoto omezení je, že nezaměstnaný člověk tráví spoustu času doma a přestává vídat své kolegy, které předtím každodenně potkával v práci. Podle psychologů se většina lidí snaží vyhýbat všem zaměstnaným i nezaměstnaným, protože setkání s těmito lidmi prohlubuje větší deprese a podporuje smutek. (Schraggeová, 2010)

3.10.1.2. Snížení životní úrovně

Zde se jedná o přežití pouze z podpory v nezaměstnanosti a různých jiných sociálních dávek, vymezené na základě stanoveného životního minima, kterým bude věnována další část bakalářské práce. Nezaměstnaný méně nakupuje, má menší spotřebu a minimálně využívá služby. „Obrací“ každou korunu, aby se uživil a pokryl ty nejdůležitější životní náklady. Příjem z podpor totiž stěží pokryje jen ty základní potřeby. Petr Mareš ve své knize zmiňuje, že sociální dávky se jeví jako nedostačující v případě, že jde o tyto osoby: Matky s dětmi, těhotné ženy, mentálně nebo fyzicky hendikepované osoby či osoby se speciálním dietním omezením, kteří musí dbát na kvalitu a výběr potravin, které jsou zařazeny do vyšší cenově dostupné hladiny. (Mareš, 2002)

3.10.2. Ekonomické důsledky na jedince a společnost

Dopad na člověka, jak už je výše zmíněno, je provázán s důsledkem sociálním, a to snížením životní úrovně. Tento jev je spojen s nedostatkem finančních prostředků, které

jedinec postupně strádá více a více. Riziko chudoby v tomto okamžiku nastupuje relativně rychle. Opět ztráta příjmu neovlivní pouze nezaměstnaného, ale i celou jeho rodinu. Tyto důsledky nemají dopad pouze na jedince, ale i na celou společnost – tudíž i stát. Nezaměstnaná osoba je bez peněz a musí se obrátit na podporu v nezaměstnanosti. Z pohledu státu, jsou to náklady navíc. Protože sociální dávky jsou nezdánitelnými náklady státu, tudíž zatěžují fiskální politiku. Výrobní faktor práce je jedním ze zdrojů ekonomického růstu. Možno vyvodit, že mezi množstvím práce a velikostí HDP je vzájemná souvislost. Uvedenou závislost zkoumal americký ekonom Arthur Okun. Tvrdil, že míra nezaměstnanosti je klesající funkcí míry růstu ekonomiky měřené skrze tempo růstu domácího produktu neboli HDP. V ekonomické teorii je tento vztah známý pod pojmem *Okunův zákon*.

Okunův zákon řeší, jak se odchylka skutečné míry nezaměstnanosti projeví v odchylce skutečného HDP od potencionální úrovně. Tento vztah byl empiricky dokázán, i přestože dodnes mají odborníci na jeho aplikaci odlišné mínění. (Martincová, 2005)

3.11. Růst materiální deprivace

„Deprivaci, jinak řečeno „citové strádání“ můžeme označit jako stav, kdy některá z důležitých potřeb, ať už biologických nebo psychických není uspokojována tak, jak by měla být. Může být rozdělena na deprivaci absolutní a relativní. Absolutní deprivace se týká existenčního ohrožení, zatímco deprivace relativní je chápána jako psychické strádání. Finanční situace člověka ovlivňuje hlavně materiální deprivace. Hilgendorf a Welchman, univerzitní profesori, ve své studii uvádějí, že získání nového zboží je prožíváno jako příjemná událost, často kompenzující nudu a frustraci ze života. Vlastnictví většího množství zboží, dodává lidem uklidňující pocit psychického bezpečí a sociálního statusu.

3.12. Psychické dopady

Práce a láska jsou podle Rakouského psychologa Sigmunda Freuda, dvě hlavní oblasti života dospělého jedince. I když oblast lásky vždy byla lákavější tematikou psychoanalýzy. Práce zabezpečuje připoutanost člověka k realitě. Žádná jiná technika způsobu života neváže člověka tak moc k realitě jako práce. Jahodová a Hartmann zastávají názor a dále rozšířili Freudovu myšlenku *připoutání jedince k vnější realitě* prostřednictvím práce. Podle nich lze rozlišit tři způsoby, jak si zachovat kontakt člověka s realitou. (Schraggeová, 2010)

1. Pozorování vnějších faktorů, ze kterých můžeme vyvodit, jaké jsou vnější události kolem nás a jak bychom chtěli, aby podle našeho názoru měli být.
2. Prožívání zážitků s druhými a společné poznání.
3. Potvrzení našeho vnímání nějakou předešlou zkušeností.

Mimo ztráty vztahu člověka s realitou, se člověk potýká i s množstvím nevyplněného času, který vznikne a vzroste po ztrátě zaměstnání. Dále se zužuje rozsah zájmů nezaměstnaného, kdy se jedinec přestává věnovat svým koníčkům, což vede ke zvýšené pravděpodobnosti propadnout depresi. Spojením všech jich zmíněných dopadů, dojde k postupnému rozkladu integrity osobnosti. (Schraggeová, 2010)

Psychické dopady se projevují v oblasti fyzické, rodinné a individuální.

a) V oblasti fyzického zdraví

Studie uvádí, že se u mnoha jedinců objevují symptomy jako bolesti hlavy, žaludku, nespavosti, nedostatku energie, onemocnění srdce a řada chorobných příznaků od hypertenze až po problémy s dýcháním. (Schraggeová, 2010)

b) V oblasti rodinného života

Narůstají problémy v partnerském životě, které mohou vést až k rozpadu celého manželství. Dalším nepříznivým důsledkem je dopad na děti. Roste počet konfliktů v rodině, podrážděnost rodičů, zneužívání dítěte, trestání a v nejhorším případě i násilí a agresivní chování. (Schraggeová, 2010)

c) Individuální psychický dopad

Zhoršení duševního zdraví je jedno z neaktuálnějších témat, které se v dnešní době řeší. Nutno podotknout, že psychický dopad je opravdu individuální, tudíž každý člověk se se ztrátou zaměstnání vypořádává jinak. S růstem psychických nemocí roste i využití psychiatrických zařízení. Tento dopad zahrnuje sníženou sebeúctu, zvyšuje se hostilita (nepřátelské agresivní chování navenek) a úzkost. Nelze zapomenout i na stres, který každého nezaměstnaného doprovází. Ne nadarmo se totiž říká, že „žít, znamená být ve stresu“. (Buchtová, 2002)

3.12.1. Stres jako obranná reakce

Stresem nazýváme neurohormonální obrannou odpověď organismu na mimořádně silný podmět, tzv. stresor. (Buchtová, 2002). Naše tělo se připravuje na zvýšený výdej energie,

buďto na útok (agresi) nebo na útěk. Stresorem se dá rozumět mimořádný a silný podnět, který přichází zvenčí. Důležitý je také čas a frekvence stresu, kterému je jedinec vystavován. Tyto dva hlavní činitele, ovlivňují, jak velký dopad na zdraví člověka stres bude mít. Tudíž mohou trvat pouze několik minut nebo také řadu let. Čím více byl jedinec v zaměstnání spokojenější, tím stresovější pro něj ztráta bude. Prvním důležitým momentem na reagování na nezaměstnanost je samostatné uvědomění si ztráty práce. Reakcemi na ztrátu zaměstnání se zabývali (Leana, Feldman, 1992), kteří rozdělili reakce člověka do tří stádií: kognitivní hodnocení, emocionální reakce a fyziologická reakce. Uvádí, že osoba, která si prošla touto situací, si potřebuje tuto událost nějak interpretovat či objasnit. V tomto bodě jde o hodnocení kognitivní. Osobě pomůžou příčinná vysvětlení. V první fázi emocionálních reakcí je nastartování vzdoru, agrese, strachu, anebo pocity pasivity či deprese. Po odeznění šoku dochází k náhlým pozitivním emocionálním změnám. Fyziologická reakce je ta fáze, kdy se nezaměstnaní jedinci dostávají do stresu a najednou začínají pociťovat větší dopad na psychofyziologické poruchy a zdraví. (Schraggeová, 2010)

3.12.2. Atribuční teorie nezaměstnanosti

Bernard Weiner, americký sociální psycholog, předpokládá, že atribuce jako vnímané příčiny výsledku chování jedince (úspěchu nebo neúspěchu) ovlivňuje emocionální prožívání a budoucí výkon ovlivněný množstvím motivace, a to konkrétně pokud je snižená nebo zvýšená. Dále uvádí, že očekávání včetně emocí spolu determinují budoucí chování nezaměstnaného. Ve svém empirickém výzkumu uvádí, že se tato metoda dá aplikovat všeobecně na všechny jedince. Weiner navrhoval rozlišovat dva druhy emocí ve vztahu k dosažení výsledku. Emoce závislé na výsledku tzv. *outcome-dependent* a emoce spojené s atribucí tzv. *attribution-linked*. První rozdělení se váže na výsledek, je prezentované několika emocemi, které přicházejí po dostavení se úspěchu či neúspěchu. Příkladem může být pocit štěstí, radosti, anebo naopak smutku a hněvu. Označil je jako závislé od výsledku, protože závisí na dosažení cíle. Druhé rozdělení, emoce spojené s atribucí, jsou naopak ovlivněné specifickými příčinami výsledku. Zvláště pokud je výsledek negativní, lidé mají tendenci hledat vysvětlení, aby ho pochopili. (Schraggeová, 2010)

Proto by se lidé měli řídit větou: „Úspěchy, pro které má člověk vnitřní atribuce vedou k většímu sebevědomí, než když jsou příčiny připisované vnějším silám.“

3.12.3. Nezaměstnanost jako trauma

Švýcarská psychologka Rosmarie Barwinski Fäh uvedla, že nezaměstnaného člověka můžeme rozdělit do tří stádií, podle toho, jak vzniklou situaci může vnímat.

- Nezaměstnanost, kterou vnímá jako trauma
- Nezaměstnanost, kterou vnímá jako stres
- Nezaměstnanost, kterou vnímá jako reaktivaci konfliktů

Člověk bez práce, který trpí traumatem, začíná pociťovat stav vyloučení a říká si: „nechtějí mě tu“. Stres a trauma jsou v tomto případě dost podobné, protože stres se může stát traumatizující zkušeností. Jediným rozdílem je to, že trauma představuje kvalitu – silnější duševní otřes a prožívanou bezmoc. Zatímco stres představuje spíše kvantitativní dimenzi, která odráží množství zátěží. Pomocí těchto dvou důsledků přichází třetí – konflikt. Pro člověka ve stresu je jednoduché vyvolat nechtěný konflikt. Fáhová ve své další studii vybádala, že pro traumatickou zkušenost jsou charakteristické dva symptomy: *znovu-přežívání* a *emocionální umrtvení (zncitlivění)*. Znovu-přežíváním by se člověk neustále vracel k situaci propuštění ze zaměstnání a vracel by se k událostem, jež předcházely propuštění. Takovýto člověk se z konfliktu těžko dostane, protože připomínanou situaci prožívá pořád dokola. Druhým symptomem je emocionální umrtvení, a to by znamenalo, že se člověk snaží popírat své emoce nebo začne být apatický a vše je mu lhostejné. Apatie natolik vzroste, až člověka nezajímá žádné nové povolání, žádné jiné události, protože naprosto rezignuje.

Britský sociolog a klinický psycholog Thomas Cottle v jedné ze svých devíti knih zmiňuje, že psychologické zncitlivění se může projevat neschopností koordinovat aktuální události s prožíváním emocí, úzkostí a postaráním se o sebe, pocitem, že se zblázní, tužbou stát se neviditelným, úzkostí, která se střídá s hněvem, neschopností koncentrace nebo dokonce i nemožností číst noviny, kde by se náhodou psalo o zaměstnaných „šťastných“ lidech. Jedince bez práce drží závazek, že jednoho dne se vypořádá s nezaměstnaností a že s ní začne bojovat, jenomže následuje ráno a on se podřídí danému stavu a znovu se vzdá své dosavadní snahy. (Cottle, 2011).

Pravidelná práce ve formě zaměstnání totiž přesvědčuje lidi, že svět a život funguje s určitou spolehlivostí. Při nejmenším si člověk může vytvořit určité závěry typu, že pokud bude pracovat dost dlouho, dostane v práci finanční odměnu. Tyto závěry dovolují člověku věřit v určitou kauzalitu a pořádek. Důležité je, že práce člověku poskytuje i pocit jistoty, který je stejně tak důležitý jako jeho příjem. (Schraggeová, 2010)

V případě, že nezaměstnaný dlouho nenachází zaměstnání, začíná této neschopnosti přisuzovat příčiny typu „proč tomu tak je“.

3.12.3.1. Psychologický výzkum přisuzování příčin

Výzkum Slovenské psycholožky Milicy Schraggeové byl zaměřen na jediné – čemu nezaměstnaní přisuzují příčinu nezaměstnanosti. Šlo buďto o okolnosti externí nebo interní. Lidé, kterým se nedařilo nechat se zaměstnat dlouho, přisuzovali tuto situaci externím okolnostem. Tudíž špatné ekonomické situaci, neschopnosti vlády, úmyslnému rušení pracovních míst apod. Naopak lidé, kteří neměli problém si zaměstnání najít v relativně krátkém časovém intervalu, dávali na vinu okolnosti interní. To znamená, že příčiny hledali v sobě. Buď se jim nechtělo pracovat nebo odmítali práci, měli problém komunikovat, byli příliš vybíraví nebo byli neschopní se udržet na jednom místě. (Schraggeová, 2010)

Podle M. Payne a A. Furnhama, britských psychologů, lze rozdělit neschopnost najít si zaměstnání do tří vysvětlujících příčin. Tudíž mimo externího a interního přisuzování byla přidána třetí příčina – fatalistická.

- **Individualistický**, kde člověk hledá zodpovědnost v sobě samotném. Zde se jedná o přisuzování příčiny interním faktorům.
- **Sociální**, ve kterém je zodpovědnost přenášena na vnější sociální a ekonomické faktory. Zde se jedná o přisuzování příčiny externím faktorům.
- **Fatalistický**, kde je zodpovědnost připisována štěstí.

3.12.4. Deprese a frustrace jako nejhorší důsledek

V roce 1983 přišel s pojmem *work deprivation depression* polsko-americký doktor psychologie Emanuel Tanay. V překladu to znamená *deprese z pracovní deprivace*. Tím se rozumí deprese, která vznikla příčinnou nechtěné ztráty zaměstnání. Nutno zmínit, že tento důsledek se nemusí týkat všech jedinců bez zaměstnání a liší se hlavně pohlavím nezaměstnaného. Deprese z nezaměstnanosti se zhoršuje, pokud se nezaměstnaný člověk neustále viní ze ztráty zaměstnání. S nástupem bezmoci ovlivnit nově vzniklou situaci roste i frustrace, která člověku brání zůstat v klidu a uvažovat bez afektu či smutku. Člověk se z deprese léčí dlouho a trpí často špatnými náladami, které neovlivňují pouze jeho, nýbrž celé jeho okolí. Frustrace se zas projevuje tím, že jedincovi není umožněno dostatečně uspokojovat své potřeby kvůli překážce, která se mu „postavila do cesty“. (Schraggeová, 2010)

Bez ohledu na to, jak široký je seznam evidovaných dopadů nezaměstnanosti, je třeba se dopadům náležitě věnovat a jakkoliv vyvíjet vhodné prostředky na pomoc nezaměstnaným, kterých je velký počet a je málo pravděpodobné, že se to v blízké budoucnosti změní. Možnost jak alespoň některé dopady trochu zmírnit, využívá stát, který se snaží finančně vypomocet těmto lidem pomocí státní politiky zaměstnanosti.

3.13. Státní politika zaměstnanosti

Aby stát předcházel již zmíněným negativním dopadům nezaměstnanosti, využívá politiku zaměstnanosti. Jedná se o soubor opatření, kterými jsou vytvářeny podmínky pro rovnováhu na trhu práce, tudíž aby mezi nabídkou a poptávkou vytvořil soulad. Upravuje ji zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Dalším cílem politiky zaměstnanosti je dosažení plné zaměstnanosti. Politika zaměstnanosti se dělí na dvě části: aktivní a pasivní. V aktivní politice zaměstnanosti je cílem pozitivně ovlivnit vývoj na trhu práce. Stát se snaží usnadnit vstup znevýhodněným osobám na trh práce. Tuto politiku zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřad práce. Mezi nástroje, kterými stát ovlivňuje nezaměstnanost lze zahrnout: rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, účelná pracovní místa a různé typy příspěvků. V pasivní části jde o ochranu před sociálními a ekonomickými důsledky. Jedná se hlavně o hmotné zabezpečení. V následujícím odstavci bude rozebírána hlavně pasivní politika zaměstnanosti. (Portál úřadu práce ČR, 2022)

3.13.1. Přehled několika sociálních dávek v České republice

Systém sociálních dávek v České republice je poměrně komplikovaný. Zavádějící už je to, že vše se nachází pod úřadem práce. Dříve se totiž na úřadu práce řešilo pouze zaměstnání nebo ztráta zaměstnání. Nyní je pro zprostředkování zaměstnání pouze jedno oddělení úřadu práce. Dále je pod úřadem práce státní sociální podpora, kde se vyřizuje například rodičovský příspěvek nebo přídavek na dítě. Poté je tu i hmotná nouze, což se dá považovat za poslední „záchrannou síť“ pomoci.

Potřebné informace lze nalézt na stránkách uradprace.cz, které jsou velmi přehledné a člověk si zde může vybrat jednotlivou životní situaci, která ho tíží. Co se ale týká například mateřské nebo nemocenské, ty řeší česká správa sociální zabezpečení. (Portál úřadu práce ČR, 2021)

V jednotlivých životních situacích, které mohou nastat, bude uvedeno, na jaké dávky má nezaměstnaný nárok a kde o ně žádat.

Ztráta zaměstnání

Ke ztrátě příjmu dojde většinou, když osoba přijde o zaměstnání. Jakmile je člověk nezaměstnaný, má možnost se přihlásit na úřad práce na oddělení zprostředkování zaměstnání. Zde se musí hlásit v místě svého faktického bydliště. Faktické bydliště znamená to, kde se zdržuje člověk nejčastěji, tudíž se nejedná o trvalé. Dále se žádá o podporu v nezaměstnanosti. Ta je finanční pomocí. Na tuto pomoc má nárok pouze ta osoba, která v posledních 24 měsících odpracovala alespoň rok, tudíž 12 měsíců., není-li v zákoně uvedeno jinak. Výjimku tvoří osoby, které studovaly, pobíraly rodičovský příspěvek, pobíraly invalidní důchod 3. stupně, připravovaly práci pro osoby se zdravotním postižením nebo vykonávaly veřejnou službu. Výše podpory se počítá z průměrného měsíčního čistého výdělku. (Portál úřadu práce ČR, 2021)

Nedostatečné finance na bydlení

Zde se můžou lidé obrátit na státní sociální podporu a tam žádat o příspěvek na bydlení, jestliže jim nestačí peníze na úhradu nákladů spojených s bydlením. Na tuto podporu je třeba se obrátit tam, kde má člověk trvalé bydliště. Nárok na tuto podporu má vlastník nebo nájemce bytu. Je třeba donést potřebné dokumenty o bytu např. nájemní smlouvu. K žádosti o příspěvek na bydlení se dokládají příjmy za poslední čtvrtletí všech osob, které v dané bytové jednotce bydlí. S výpočtem dávky člověku pomůžou přímo internetové stránky úřadu práce, kde si můžou lidé propočítat, jestli mají na dávku nárok. (Portál MPSV, 2019)

Dávka hmotné nouze

V případě, že člověk neodpracoval 12 měsíců a nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti, může zažádat alespoň o pomoc v hmotné nouzi. Zde je místem zprostředkování taktéž faktické bydliště. Toto se řeší na oddělení hmotné nouze. (Portál MPSV, 2019)

Příspěvek na živobytí

Je základní dávkou hmotné nouze. Aby nezaměstnaná osoba tento příspěvek obdržela, je třeba, aby dodržovala různá kritéria. A to v případě, že by měla malý a nedostačující příjem. Úřednice poté vypočítá, zda je nárok potřebný. Je třeba doložit i seznam majetku, tj. šperky, cennosti a peníze na účtu. Zákon totiž chce, aby se tyto cennosti prodaly. (Portál MPSV, 2020)

Doplatek na bydlení

Pokud již máte schválený příspěvek na živobytí, můžete žádat i o tuto pomoc. O tuto pomoc může žádat vlastník, nájemce nebo pokud člověk bydlí na ubytovně či v sociálním zařízení jako je azylový dům. (Portál MPSV, 2019)

3.14. Rizikové skupiny podléhající nezaměstnanosti

Aby se člověk uplatnil na trhu práce, je důležité, aby splňoval mnoho důležitých okolností, které zaměstnavatel vyžaduje. Může se jednat o věk, zdravotní stav, vzdělání, zkušenosti či státní příslušnost. Nezaměstnanost totiž postihuje hlavně určité skupiny obyvatel, do kterých lze zařadit hlavně mladé lidi neboli čerstvé absolventy, ženy s malými dětmi, zdravotně postižené občany, starší lidi, osoby s nízkým vzděláním a romské etnikum. Jelikož uplatnit se těmito skupinám na trhu práce je mnohem náročnější, nazývají se rizikové. (Portál MPSV, 2019) Politika zaměstnanosti by měla být zaměřena především na tyto skupiny obyvatel:

Čerství absolventi

Absolventi středních a vysokých škol, kteří se ucházejí o své první zaměstnání jsou velmi znevýhodněnou skupinou. Nemají praktické zkušenosti nebo mají pouze omezenou pracovní zkušenost z předcházejícího zaměstnání. Tito čerstvě vystudovaní lidé nemají kontakty, které pomáhají pohybovat se na trhu práce, proto představují zvláštní rizikovou skupinu s potřebami pomoci. (Schraggeová, 2010)

K 31.5.2022 bylo v evidenci Úřadu práce ČR celkem 10 674 absolventů škol všech stupňů vzdělání. V evidenci se objevovali nejčastěji absolventi středních škol zaměřených na ekonomiku, administrativu, gastronomii, provozních služeb (kadeřníci a kadeřnice). Naopak velikou šanci na získání nové práce v co nejkratším časovém úseku po skončení školy, měli absolventi vysokých škol. Zejména se jednalo o lékařské fakulty a informačně-technologické fakulty. (Data Úřadu práce ČR, 2022)

Lidé nad 50 let

Další rizikovou skupinou jsou lidé nad 50 let. Tito lidé mají problémy v tom, že se dokážou pomaleji přizpůsobovat novým změnám nebo novějším technologiím. V prvním čtvrtletí roku 2022 bylo evidovaných něco málo přes 156 tis., což tvořilo 28 % všech registrovaných lidí na úřadu práce. (Data úřadu práce ČR, 2022)

Ostatní

Nezaměstnanost se v tomto ohledu nevyhne ani ženám s malými dětmi, romskému etniku, osobám s tělesným postižením, a především lidem s nedostačujícím nebo nízkým stupněm vzdělání. Zdravotně omezení lidé jsou výrazněji omezeni v hledání práce oproti lidem bez zdravotního postižení. Z důvodu, že v současné době zaměstnavatelé zvyšují svoje nároky. U Romského etnika se jedná především s problémem usazení na trhu práce z důvodu nízkého stupně vzdělání. Většina má pouze to základní. (Slovák, 2007)

4. Praktická část práce

4.1. Cíl praktické části bakalářské práce

Cílem v praktické části je zjistit s jakými problémy, spojenými s neúspěšným hledáním práce, se lidé, kteří byli nezaměstnaní nebo jsou nezaměstnaní, potýkají. Dále bude zjištěno, do jaké míry tyto lidé podléhají psychickým vlivům spojených s nezaměstnaností a zda nějakým způsobem, ať už pozitivním nebo negativním, úřad práce ovlivňuje jejich dosavadní život. Součástí této kapitoly bude analýza nezaměstnaných v Praze.

4.2. Metodika

Tento průzkum bude uskutečněn pomocí dotazníkového šetření na úřadu práce v Praze 6, těmto respondentům byl dotazník předán osobně v papírové verzi. Dále byl průzkum prováděn na ulicích v centru hlavního města Prahy a v areálu ČZU v Suchdole. Zbylí respondenti byli osloveni prostřednictvím sociálních sítí (Facebook, Instagram a Twitter), kde dotazník vyplňovali elektronicky. Důvodem sběru dat na takovém počtu míst bylo, aby se dotazníku zúčastnilo co nejvíce respondentů s co nejvíce „životními příběhy“. Další součástí praktické části bude individuální zaměření se na jednoho nezaměstnaného respondenta. S použitím hloubkové rozhovoru s tím respondentem, bude zjištěno, jak se nezaměstnaný člověk a jeho rodina potýká s nezaměstnaností, přičemž na základě těchto odpovědí bude sepsána kazuistika.

V první části se nachází analýza nezaměstnanosti v Praze a dotazníkové šetření. Následně budou uvedeny výzkumné předpoklady, které budou na konci této bakalářské práce buďto potvrzeny nebo vyvráceny. Tyto závěry budou uskutečněny na základě získaných výsledků z dotazníkového šetření. Některé výsledky dotazníku jsou doplňovány o aktuální informace z úřadu práce a ČSÚ. Na začátku dotazníku jsou otázky směřovány na osobní údaje, kterými je pohlaví, věk a nejvyšší dosažené vzdělání. Následující otázky se už potýkají se samostatnou nezaměstnaností. Zde jsou otázky zaměřeny na délku trvání a důvod. Důležitou a neopomenutelnou otázkou jsou finance, pokud jsou dostačující nebo je člověk nucen čerpat úvěr. K závěru dotazníku bude zjištěno, jestli je úřad práce dostatečně nápomocný lidem, kteří pomoc neodkladně potřebují.

V závěru praktické části bude uvedeno již zmíněné hloubkové interview s dlouhodobě nezaměstnaným člověkem. Pomocí tohoto rozhovoru lze lépe nahlédnout do reality lidí bez zaměstnání. Výsledkem tohoto rozhovoru bude již zmiňovaná výzkumná metoda zahrnující kompletní rozbor z objektivního pohledu autorky bakalářské práce.

4.3. Dotazníkové šetření

Dotazníkové šetření bylo provedeno na základě otevřených i uzavřených otázek, do kterých bylo zařazeno i několik otázek dichotomických, které budou nabízet odpověď pouze ano nebo ne nebo otázek, kde respondent vybírá pouze ze dvou variant. Další otázky, které byly součástí dotazníku, byly uzavřené: Tyto otázky byly polytomické, kde se jednalo o otázky, které nabízely více než tři odpovědi. V mnoha odpovědích mohl respondent konkretizovat svoje rozhodnutí a podrobněji ho vysvětlit. Elektronická verze byla vytvořena přes webovou stránku Survio. (Hendl, 2008)

Výzkumné předpoklady:

1. Cíl: zjistit, jaká je nejčastější doba bez zaměstnání
Předpoklad. č. 1: Domnívám se, že respondenti byli nezaměstnaní maximálně 3 měsíce, tudíž je lze zahrnout do krátkodobé nezaměstnanosti
2. Cíl: zjistit, co je nejčastějším důvodem, proč respondenti byli bez zaměstnání
Předpoklad č. 2: Domnívám se, že nejpočetnější skupinou budou čerstvě vystudovaní absolventi, kteří ještě nemají požadovanou praxi, kterou zaměstnavatel vyžaduje
3. Cíl: zjistit, jaký nejhorší dopad na respondenty nezaměstnanost má
Předpoklad č. 3: Domnívám se, že jako nejhorší dopad nezaměstnanosti respondenti zvolí finanční ztráty
4. Cíl: zjistit, zda respondenti dokázali navázat nový kontakt během nezaměstnanosti
Předpoklad č. 4: Domnívám se, že respondenti během nezaměstnanosti nenavázali nový kontakt
5. Cíl: zjistit, zda respondenti mají spořicí účet, ze kterého by mohli čerpat v době nezaměstnanosti finance
Předpoklad č. 5: Domnívám se, že respondenti museli využívat častěji možnost půjček
6. Cíl: zjistit, zda má respondent psychickou oporu především v rodině
Předpoklad č. 6: Domnívám se, že největší psychickou oporou bude pomoc rodiny
7. Cíl: zjistit, zda respondenti využívají při hledání si zaměstnání pomoc úřadu práce
Předpoklad č. 3.: Domnívám se, že respondenti primárně využívají při získání zaměstnání úřad práce

Dostupnost elektronického dotazníku: od 11.1.2023 do 25.2.2023

Počet otázek: 14

Počet respondentů: 153

Verze dotazníku: anonymní – elektronická přes *Survio* i papírová

4.3.1. návratnost dotazníkového šetření

Z celkového počtu (viz Graf č. 2) 250 oslovených lidí na úřadu práce, na ulicích a skrze sociální sítě, vyplnilo dotazník 153 z nich. Tudiž celková návratnost dotazníku byla 61 %.

4.4. Hlubkový rozhovor

Na základě vyplňování dotazníku byla položena otázka pěti respondentům, zda by nebyli ochotni odpovědět ještě na jeden rozhovor zvaný „*in-depth interview*“, který se zaměřuje více na osobní poznání nezaměstnaného a analýzu prožívání v době ztráty práce. Zde se jednalo o kvalitativní metodu výzkumu, kde byly použity nestandardizované otázky. Hlubkový rozhovor umožnil respondentovi vyjadřovat své pocity a emoce na nichž byl celý rozhovor položen. K použití se autorka práce rozhodla uvést informace pouze jednoho nezaměstnaného z pěti, kde vybírala na základě získaných odpovědí a komunikace s nezaměstnaným respondentem. (Hendl, 2008)

4.5. Statistika nezaměstnanosti v Praze

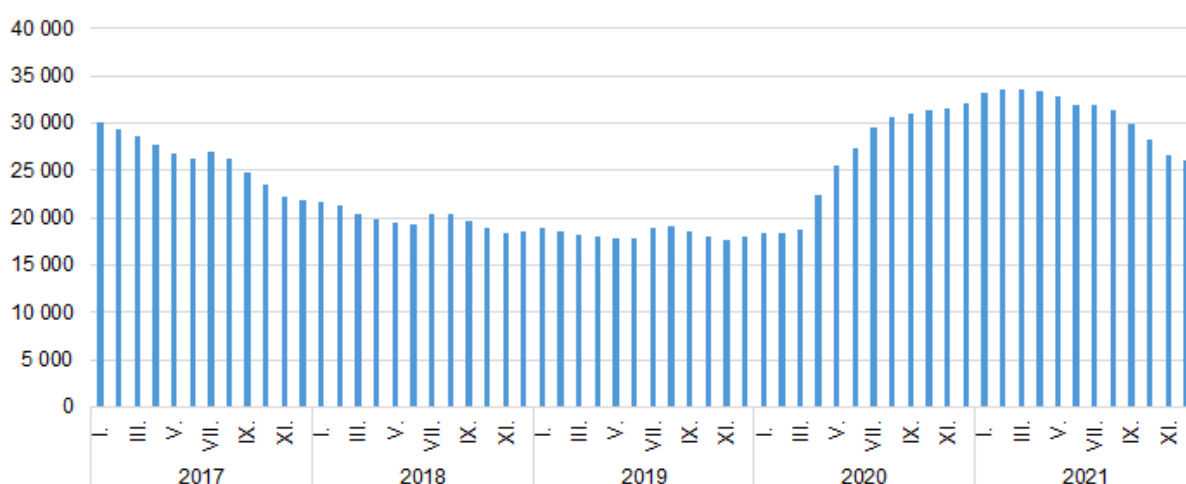
Pro analýzu nezaměstnanosti byl vybrán region Praha, a to z toho důvodu, že v mezikrajském porovnání měla Praha druhou nejnižší nezaměstnanost, i přesto, že ke konci roku 2022 se nacházela až na sedmém místě. Dalším důvodem bylo, že mezi jednotlivými regiony soudržnosti neexistovaly na počátku 90. let výrazné rozdíly, právě s výjimkou hlavního města Prahy, které by determinovaly možnosti jejího dalšího možného rozvoje. (MVPS ČR)

4.5.1. Obecné informace regionu

Praha, hlavní město České republiky, se nachází ve středu Čech a je samostatným krajem. Zároveň je i největším městem. K 1. 3. 2023 byl počet obyvatel v Praze 1 281 219. Praha se člení na 22 správních obvodů. (Portál ČSÚ) a (MPVS ČR).

4.5.2. Nezaměstnanost v Praze a onemocnění Covid-19

Pandemie Covid-19 zapříčinila poměrně vysoký nárůst uchazečů o zaměstnání, kteří byli evidovaní na úřadu práce. Uchazečů o zaměstnání pomalu od roku 2017 klesalo, než v dubnu 2020 podniky zavíraly a mnoho z nich propouštělo své zaměstnance. V březnu roku 2021 se podíl nezaměstnaných zvýšil na 3,67 %, což je o více jak 1,67 %, než bylo v roce 2018, kdy se podíl nezaměstnaných osob snížil pod 2 %. V následujícím obrázku (viz obrázek č.4) lze vyčíst počet uchazečů o práci v letech 2017 až 2021, tudíž před koronavirovém onemocnění. V závěru roku 2021 v Praze bylo evidováno celkem 26 047 uchazečů.



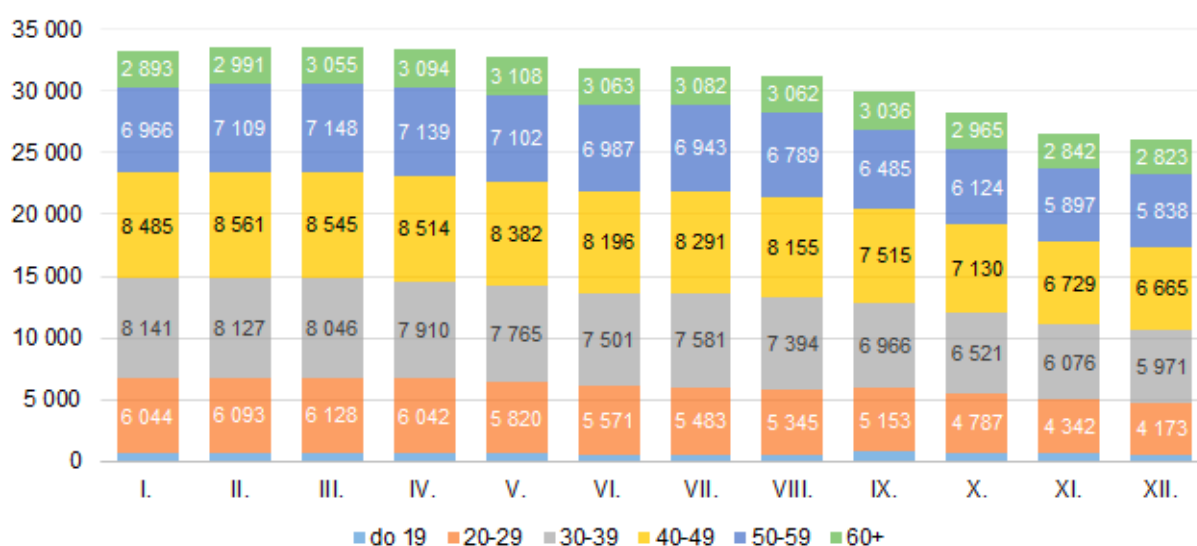
Obrázek č. 5: Uchazeči o zaměstnání v hl. m. Praze v letech 2017-2021

Zdroj: ČSÚ (2022)

4.6. Věková struktura uchazečů o zaměstnání v Praze

Nejvyšším počtem evidovaných na úřadu práce v Praze byli lidé, kteří spadali do věkové skupiny 40 až 49 let a to v průměru 7931 lidí za rok. Z grafu (viz obrázek č. 5) lze vyčíst, že druhou nejvyšší hodnotu uchazečů tvoří lidé 30 až 39 let, kdy průměrně jich je za rok registrovaných něco okolo 7300 osob. Dlouhodobě se tyto dvě věkové kategorie drží na prvních příčkách nezaměstnaných. Jejich součet tvoří skoro polovinu uchazečů o zaměstnání. Nejmenší podíl drží zejména osoby do 19 let nebo osoby 60 let a více.

Obrázek č. 6: Uchazeči o zaměstnání 2021 podle věkové kategorie v Praze



Zdroj: ČSÚ (2022)

4.7. Nabídka pracovních míst v Praze

K poslednímu dni roku 2021 bylo v České republice evidováno 343 148 volných pracovních míst. Z nichž více než čtvrtina se nacházela v Praze (88 785). Tento údaj umístil Prahu na první místo v počtu nejvíce volných pracovních míst. Uchazečů o zaměstnání bylo evidováno 26 047. Tudíž nabídka pracovních míst značně převyšuje její poptávku. Na jednoho nezaměstnaného tak připadají zhruba 4 zaměstnání. (Data ČSÚ, 2022)

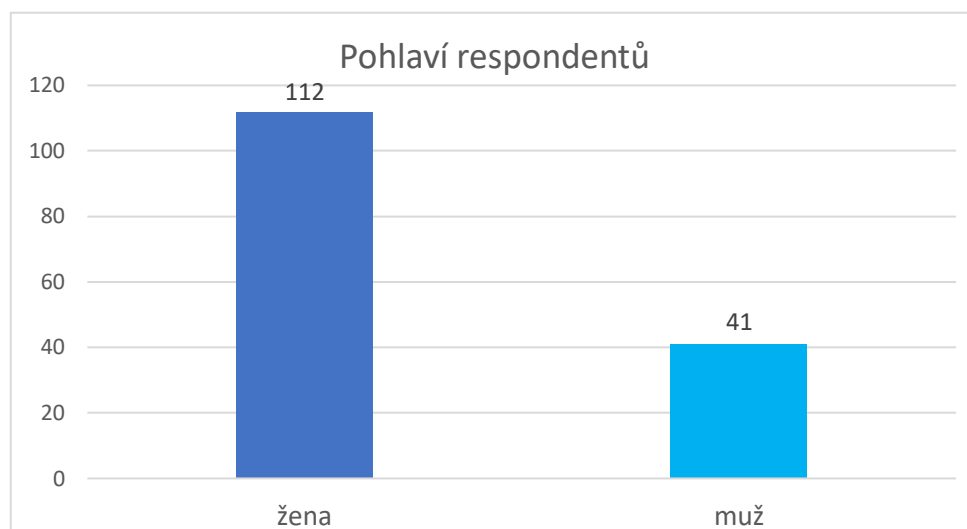
Největší množství nabízených volných pracovních míst se týkalo zejména pomocných a nekvalifikovaných pracovníků. Druhou nejpočetnější byla poptávka po řemeslnících a opravářích. Tato dvě povolání se drží v popředí už několik let, kdy jejich omezené množství neovlivnila ani Pandemie Covid-19. (Data ČSÚ, 2022)

5. Výsledky průzkumu

Některé výsledky dotazníkového šetření budou v následující kapitole porovnány s daty dle Českého statistického úřadu pro přesnější náhled do problematiky nezaměstnanosti.

První tři otázky se týkaly demografických informací o respondentech (pohlaví, věk a jejich nejvyšší dosažené vzdělání). V té první měli respondenti uvést své pohlaví. Na dotazník odpovědělo 112 žen a 41 mužů. Žen se tudíž zúčastnilo 73,2 % a mužů 26,7 %. Z toho vyplývá, že návratnost dotazníku od mužů i žen je téměř v poměru 3:1 (viz Graf č. 1).

Graf č. 1: Pohlaví respondentů



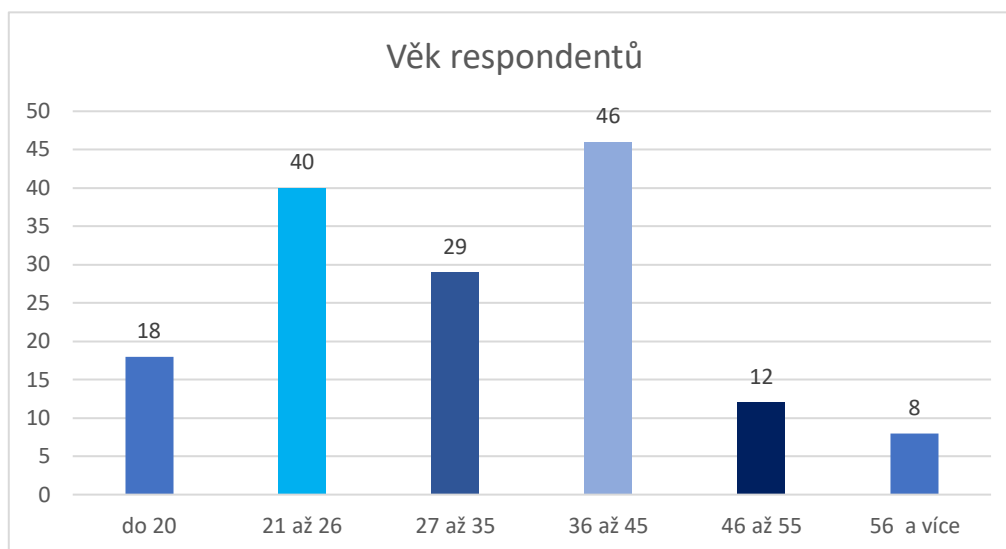
Zdroj: Vlastní zpracování

Z výsledků je patrné, že ženy mají největší zastoupení, zatímco muži pouze cca čtvrtinové z celkového počtu. Důvodem může být, že z 97 možných respondentů, kteří odmítli odpovědět, se nacházeli zejména muži. Bylo tomu tak, aby byl poměr vyvážen. Nicméně odmítnutím dotázaných mužů se tento poměr snížil.

Poznámka č. 1: porovnání s daty dle ČSÚ

K 31. 12. 2021 bylo evidováno 132 543 žen, což tvoří 51,3 % všech uchazečů o zaměstnání. Na muže tak připadá 48,7 %. Tudíž lze tvrdit, že počet obou pohlaví je v tomto roce téměř vyrovnaný. V Praze podíl žen činil 52,4 %. V Praze již dlouhodobě od konce roku 2014 ženy převyšují více jak 50 % všech uchazečů o zaměstnání. (Data ČSÚ, 2022)

Graf č. 2: Kategorizace respondentů dle věku



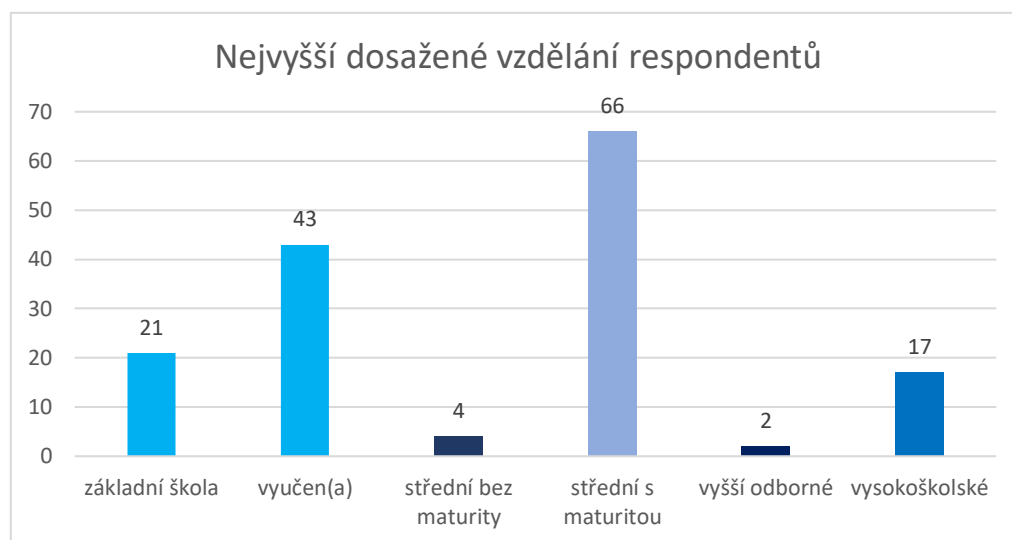
Zdroj: Vlastní zpracování

Druhou dotazovanou otázkou (viz Graf č. 2) byl věk respondentů. Věková hranice, která byla nejvíce zastoupena, byly lidé od 36 až do 45 let. a ti tvořili zhruba 30,1 %. Zde se nacházejí hlavně matky s malými dětmi, které lze zařadit do rizikových skupin.

Druhou nejpočetnější skupinou byli lidé ve věku 21 až 26 let, které tvořili 26,14 %. V této kategorii se nacházejí zejména absolventi středních škol, kteří nemusí mít ještě dostatečnou praxi, kterou by zaměstnavatel od nich mohl požadovat. Nicméně tuto skupinu tvoří i studenti vysokých škol. Dále je patrné, že nejméně nezaměstnaných se nachází v kategorii 56 let a více, což je 5,23 %. Celkem malé zastoupení má také kategorie s věkem do 20 let (11,76 %), kdy důvodem je nejspíše to, že takto mladí lidé ještě studují a práci nijak aktivně nehledají.

Jedním z nejdůležitějších aspektů při výběru do zaměstnání je úroveň dosaženého vzdělání. Proto se následující otázka zaměřovala právě na tuto úroveň (viz Graf č. 3). Z grafu vyplývá, že drtivá většina respondentů má dokončené vzdělání s výučním listem nebo maturitní zkouškou (71,24 %) Mnoho respondentů s nižším stupněm vzdělání při odevzdání dotazníku uvedlo, že jejich vzdělání má vliv na výběr zaměstnání a že kdyby si mohli vybrat studovat znovu, neváhali by a učili se. 13,73 % dotazovaných uvedlo, že má pouze základní vzdělání. Buď tito lidé už nikam nepokračovali nebo se jedná o ty, kteří ještě studují a nemají dodělanou střední školu. 12,42 % respondentů uvedlo, že mají buďto vyšší odborné vzdělání nebo vysokou školu.

Graf č. 3: Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů



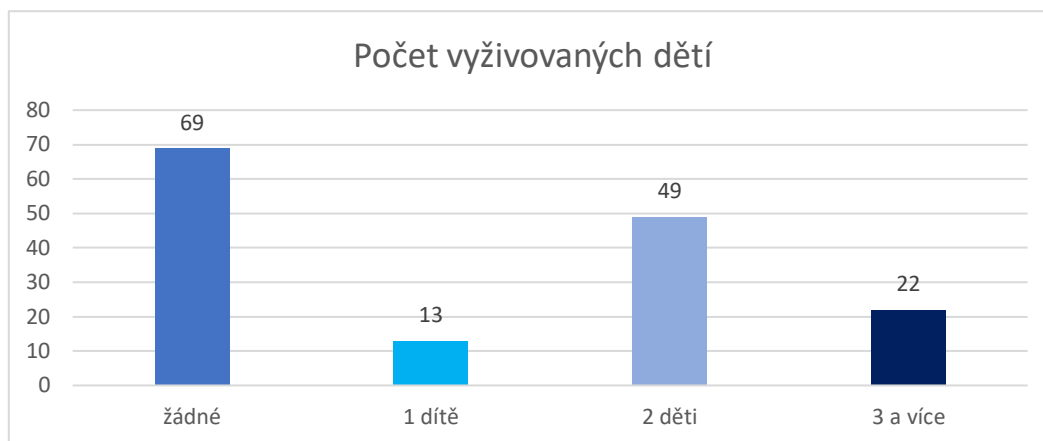
Zdroj: Vastní zpracování

Poznámka č. 2 porovnání s daty dle ČSÚ

Skutečný podíl uchazečů rozdělený dle struktury vzdělání v Praze, byl v říjnu 2021 nejvyšší u skupiny obyvatel, kteří měli ukončené střední odborné vzdělání výučním listem, tuto skupinu tvořilo 24,7 % ze všech uchazečů o zaměstnání. Druhý nejvyšší počet uchazečů v Praze měl pouze základní vzdělání s podílem 22,6 %. Následovala kategorie nezaměstnaných s úplným středním vzdělání s maturitou, která se přibližovala 22 %. Poměrně nemalý podíl na úřadu práce vykazují i lidé s vysokoškolským vzděláním, kteří ke konci roku 2021 tvořili 14,2 %. (Data ČSÚ, 2021)

V následující otázce respondenti odpovídali na dotaz, kolik vyživovaných dětí mají (viz Graf č. 4). Skoro polovina respondentů nemá žádné vyživované dítě. Důvodem může být nízký věk, jelikož se dotazníku zúčastnilo právě 58 respondentů do maximálního věku 26 let (viz Graf č. 2). Tady lze předpokládat, že respondenti byli studenti nebo čerství absolventi a o založení rodiny ještě nepřemýšleli. Na druhé přičce respondenti uvedli, že vyživují alespoň 2 děti.

Graf č. 4: Počet vyživovaných dětí respondentů



Zdroj: Vlastní zpracování

Poznámka č. 3: nárok na přídavek na dítě

V případě nezletilého nebo nezaopatřeného dítěte, může jeden ze zákonných zástupců požádat o přídavek na dítě. Tato žádost je třeba podat na příslušné kontaktní pracoviště úřadu práce podle místa bydliště. Aby byl přídavek schválen, je třeba, aby příjem v rodině nepřevyšoval součin částky životního minima rodiny a koeficientu 3,4. Pro posouzení jsou rozhodující příjmy z předešlého čtvrtletí. V případě zvláštních příjmů, které jsou uvedené na internetových stránkách úřadu práce, lze zažádat o zvýšení základní částky o 500 Kč. V níže uvedené tabulce (viz Tabulka č. 2) lze zpozorovat jednotlivé výše přídatku na dítě dle jeho věku. (Portál úřadu práce, 2023)

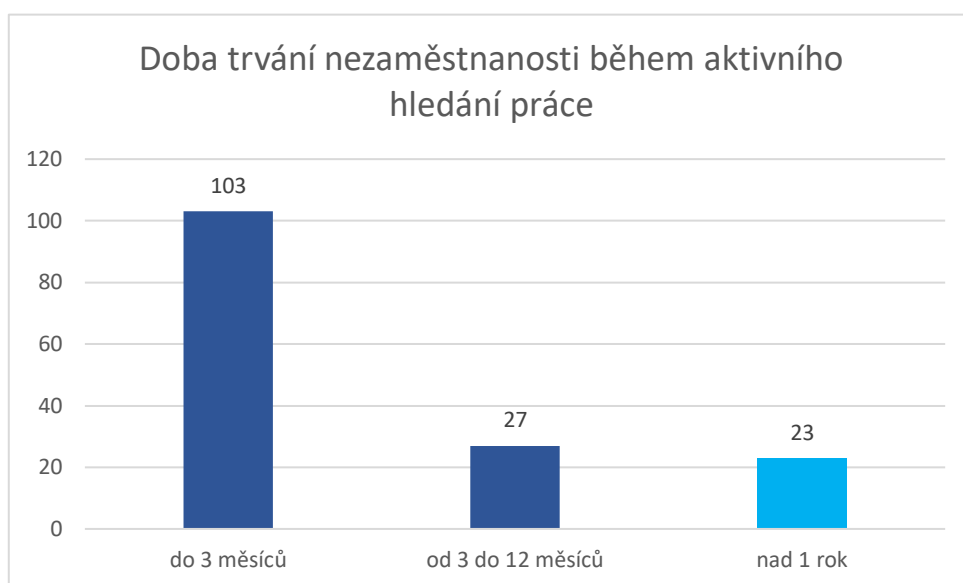
Tabulka č. 2: Měsíční výše přídatku na dítě

Měsíční výše přídatku na dítě dle věku dítěte		
Věk dítěte	Výše přídatku	Zvýšená výměra přídatku
do 6 let	830 Kč	1 330 Kč
od 6 do 15 let	970 Kč	1 470 Kč
od 15 do 26 let	1 080 Kč	1 580 Kč

Zdroj: Portál úřad práce (2023), vlastní zpracování

V páté otázce bylo cílem zjistit, zda se respondenti potýkali s dlouhodobou nezaměstnaností tj. nad 1 rok, střednědobou tj. od 3 do 12 měsíců nebo s krátkodobou tj. do 3 měsíců. Odpovědi dotazovaných odhalily, že více než 67,32 % respondentů práci našli do 3 měsíců, tudíž se dají považovat za ty, kteří spadají do krátkodobé nezaměstnanosti. Zatímco zhruba 17,65 % uvedlo, že byli nezaměstnaní více jak 3 měsíce, ale zároveň maximálně do jednoho roku. Tyto respondenty lze zařadit do střednědobé nezaměstnanosti. Zbýlých 15,03 % nezaměstnaných, se potýkalo s nezaměstnaností více než jeden rok, tudíž lze tyto respondenty zařadit do dlouhodobé nezaměstnanosti.

Graf č. 5 Doba trvání nezaměstnanosti během aktivního hledání práce



Zdroj: Vlastní zpracování

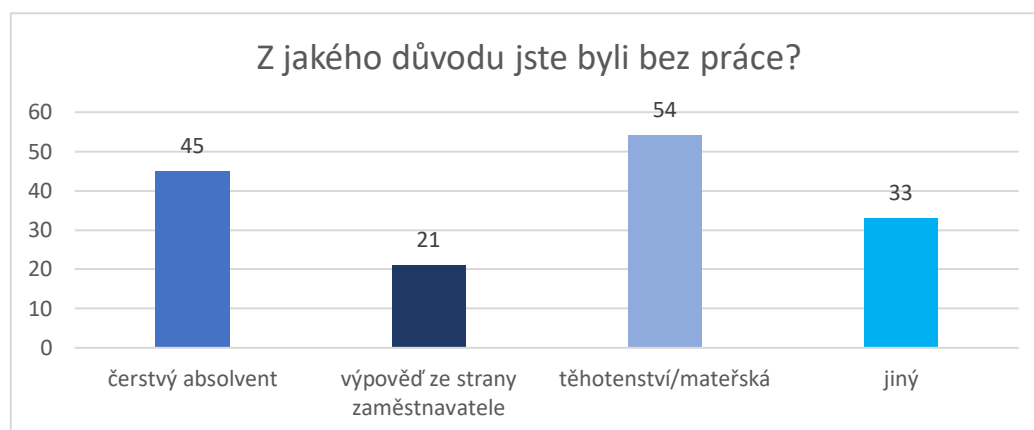
V porovnání s daty dle Českého statistického úřadu (viz Poznámka č. 4) lze vyčíst, že se tyto odpovědi shodují, protože rovněž s výsledky dotazníku bylo zjištěno, že nezaměstnanost je nejčastěji pouze krátkodobá a většina nezaměstnaných nachází zaměstnání do 3 měsíců.

Poznámka č. 4: Doba trvání nezaměstnanosti v Praze dle dat ČSÚ

Nejpočetnější skupinou podle délky nezaměstnanosti byli v roce 2021 krátkodobě nezaměstnaní lidé. Počet volných pracovních míst v Praze vzrostl ke konci roku 2022 na 88 785. V České republice bylo v tomto období evidováno 343 148 volných pracovních míst. Z těchto údajů je patrné, že více než jedna čtvrtina nabízených pozic se nacházela v hlavním městě. Tento počet stále roste a jedná se o bezkonkurenčně ten nejvyšší za poslední dekádu let. (Data ČSÚ, 2021)

V šesté otázce bylo třeba rozdělit respondenty do skupin podle důvodu, z jakého se ocitli bez práce. Cílem této otázky bylo zjistit, kolik respondentů nejvíce spadá do rizikové skupiny. Mezi nejpočetnější důvod výpovědi pracovního poměru tvořily ženy kvůli těhotenství nebo mateřské dovolené (35,29 %). Dalším velmi početným důvodem nezaměstnanosti byli čerství absolventi středních i vysokých škol (29,41 %), kteří hned po ukončení studia nenašli své pracovní uplatnění. Mezi jiné důvody respondenti uváděly možnosti typu: ukončení pracovního pohovoru dohodou (kam spadalo například přestěhování nebo změna bydliště), ukončení podnikání (hlavně z důvodů pandemie Covid-19), výpověď ze strany respondenta (kvůli většímu množství finančních prostředků nabízených v jiném zaměstnání, nebo například velmi častá odpověď se shodovala na zbytečně zvyšujících se nárocích, které respondenti nebyli ochotni akceptovat).

Graf č. 6: Důvod nezaměstnanosti respondentů



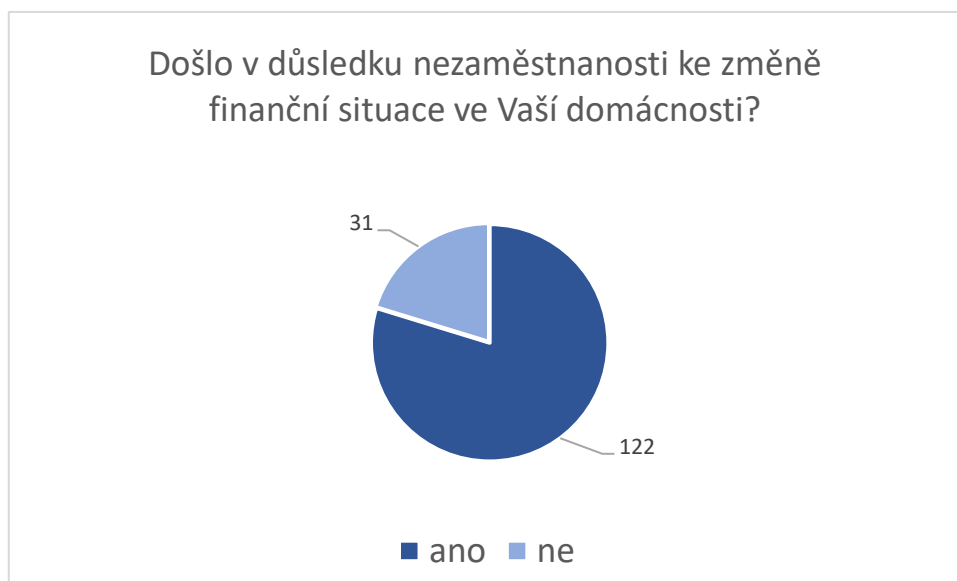
Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka č. 2: Jiné důvody ukončení pracovního poměru

Odpovědi respondentů v otázce „jiný“		
Ukončení pracovního poměru dohodou	Ukončení podnikání	Výpověď respondentem
změna bydliště a dlouhé dojíždění	pandemie Covid-19	vyšší plat v jiné společnosti
stěhování do zahraničí	příliš nízké tržby	příliš vysoké nároky
plánování rodiny	nedostatek peněz	šikana na pracovišti
počet odpovědí (6)	počet odpovědí (3)	počet odpovědí (24)

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č. 7: Nezaměstnanost v důsledku změny finanční situace



Zdroj: Vlastní zpracování

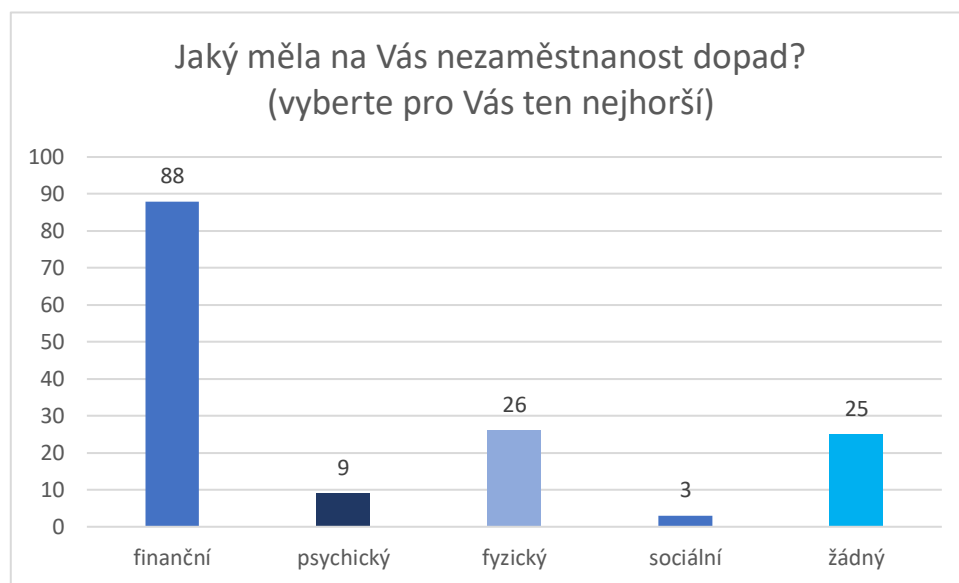
Sedmá otázka zjišťovala, zda v důsledku nezaměstnanosti došlo ke změně finanční situace v domácnosti respondenta. Z celkového počtu uvedlo 122 respondentů (79,74 %), že zaznamenali změnu finanční situace v domácnosti. Zbýlé odpovědi (20,26 %) se týkaly hlavně žen, které uvedly, že je živí partner a tato situace je nijak neovlivnila. Nebo zbytek respondentů, kteří uvedli, že je tato finanční situace neovlivnila, uvedli, že ještě žijí s rodiči, kteří je živí. Zde se jednalo hlavně o studenty. Dalšími nejméně častými odpověďmi bylo, že dotyční mají spoustu naspořených peněz, tudíž nějakou rapidní změnu finanční situace nepocítily.

Poznámka č. 5: Podpora v nezaměstnanosti od úřadu práce a data úřadu práce ČR

Pokud byl nezaměstnaný minimálně 12 měsíců zaměstnán nebo vykonával jinou výdělečnou činnost (viz kapitola 3.11.3), má nárok na podporu v nezaměstnanosti. Ke konci roku 2021 mělo na podporu nezaměstnanosti nárok 6 982 uchazečů. Průměrná výše tohoto nároku činila zhruba 11 238 Kč. (Portál úřadu práce ČR, 2022)

Dále otázka zněla, jaký nejčastější dopad v době nezaměstnanosti respondenti pociťovali (viz Graf č. 8). Více než 57,51 % dotazovaných uvedlo, že je nezaměstnanost postihla z finančního hlediska a to konkrétně s nedostatkem financí. Sekundárně respondenti uvedli, že je nezaměstnanost postihla i z fyzického hlediska, kam uváděli například nespavost, bolest hlavy a přibírání na váze. Dále 16,34 % respondentů uvedlo, že se jich nezaměstnanost nijak nedotkla a to z důvodu, že chtěli si odpočinout nebo plánovali odejít ze zaměstnání například kvůli těhotenství. 9 respondentů (5,88 %) uvedlo, že nejvíce pociťovali psychický důsledek, který pro ně byl daleko drsnější, než finanční situace. Mezi tento důvod uvedli převážně stres, depresi a pocit méněcennosti. Na téma psychika a dopady je konkrétněji zaměřena otázka v dotazníku č. 11, která je uvedena níže. Nejméně zastoupenou odpovědí byl dopad sociální, kde respondenti uváděli, že nejhorší pro ně bylo opustit blízké a kolegy, když o práci přišli.

Graf č. 8: Nejhorší dopad v nezaměstnanosti dle respondentů



Zdroj: Vlastní zpracování

Devátá otázka (viz Graf č. 9) se týkala navazování nových vztahů v době nezaměstnanosti respondentů. Respondenti, kteří uvedli, že se jim podařilo navázat nový kontakt, byli dotázáni, kde se jim této možnosti naskytlo. Nejčastější odpovědi (35,95 %) byly typu: u lékaře, venku, na brigádě nebo ve škole. Velké množství dotazovaných byly i matky malých dětí. Ty následně odpověděly, že nové kontakty se jim podařilo získat na místech, jako jsou dětská hřiště, školy nebo školky, kam denně své děti doprovázely. 64,05 % dotazovaných se nepodařilo navázat nový kontakt v době nezaměstnanosti. Cílem této otázky bylo zjistit, zda má nezaměstnaný člověk možnost poznat někoho nového a udržovat se tak v sociálním dění. Podstatným dopadem nezaměstnanosti je právě onen dopad sociální, který může za ztrátu kontaktů. Tudíž tato otázka byla směřována právě na tento dopad.

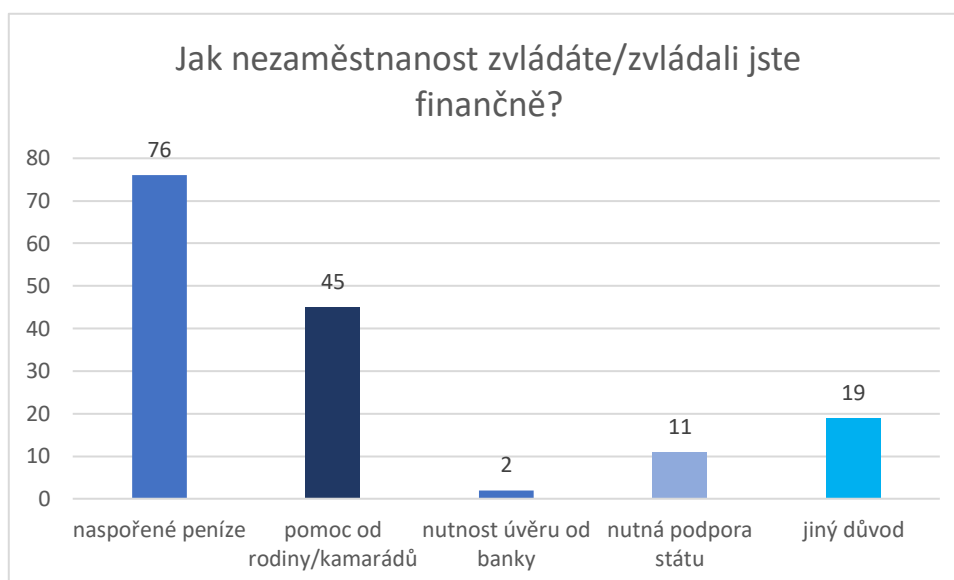
Graf č. 9: Navazování nových kontaktů v době nezaměstnanosti



Zdroj: Vlastní zpracování

Následující otázka se zaměřuje na to, jak respondenti situaci nezaměstnanosti finančně zvládali nebo zvládají. Celkem 76 lidí (49,67 %) si zvládlo poradit samo pomocí naspořených peněz. Což je skoro polovina respondentů. Zbýlých 50,33 % dotazovaných uvedlo, že tuto situaci finančně nezvládlo, jelikož měli nutnost čerpat peníze z cizích zdrojů a ne z těch vlastních. 29,41 % respondentů uvedlo, že využili finanční pomoci od své rodiny nebo blízkých kamarádů. Mezi důvod „nutná podpora státu“ respondenti uvedli, že měli nárok na podporu od státu, kam spadá například: podpora v nezaměstnanosti, dávka hmotné nouze, příspěvek na živobytí nebo doplatek na bydlení. Mezi jiné důvody respondenti často uváděli, že využívali alespoň brigád (například roznášení letáků, úklidy po večerech nebo hlídání dětí). Dalším důvodem bylo, že se jich nezaměstnanost nedotkla z toho důvodu, že je stále živí rodiče, což je odlišuje od ostatních respondentů tím, že to jsou převážně ještě studenti a s opravdovou nezaměstnaností neměli takové zkušenosti, jako ostatní dotazovaní respondenti. Dalším důvodem byl i prodej nemovitého majetku pro získání většího obnosu finančních prostředků, které poté sloužily jako hlavní zdroj financování životních nákladů. Úspěšným výsledkem této otázky je, že nutnost úvěru od banky využili pouze 2 respondenti, což je 1,31 % z celkového počtu všech odpovědí. Toto procento tudíž řešilo zadluženost bankovní půjčkou. Zde je nutné podotknout, že za žádné situace není dobré se zadlužovat. Tvorba finanční rezervy je důležitá jak pro mladé, tak i starší lidi.

Graf č. 10: Financování nákladů v době nezaměstnanosti



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č. 11: Vliv nezaměstnanosti na psychiku respondentů



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č. 11 zobrazuje, zda nezaměstnanost ovlivňuje psychiku respondentů. Z celkového počtu dotazovaných respondentů odpovědělo 91 (59,48 %), že se nezaměstnanost dotkla jejich psychického zdraví a 62 (40,52 %) uvedlo, že se jim v tomto ohledu nezaměstnanost nepřináší žádnou újmu. Pokud respondenti zvolili odpověď ano, bylo zapotřebí uvést, jaký psychický dopad pocítovali. V následující tabulce jsou zobrazeny odpovědi respondentů. Z tabulky je patrné, že nejčastěji nezaměstnaní cítili pocity selhání a méněcennosti (28,57 %). Na druhém místě uvedli, že na ně nezaměstnanost měla špatný dopad v oblasti kvality spánku (23,07 %). Nejméně zastoupená odpověď se týkala deprese (3,3 %).

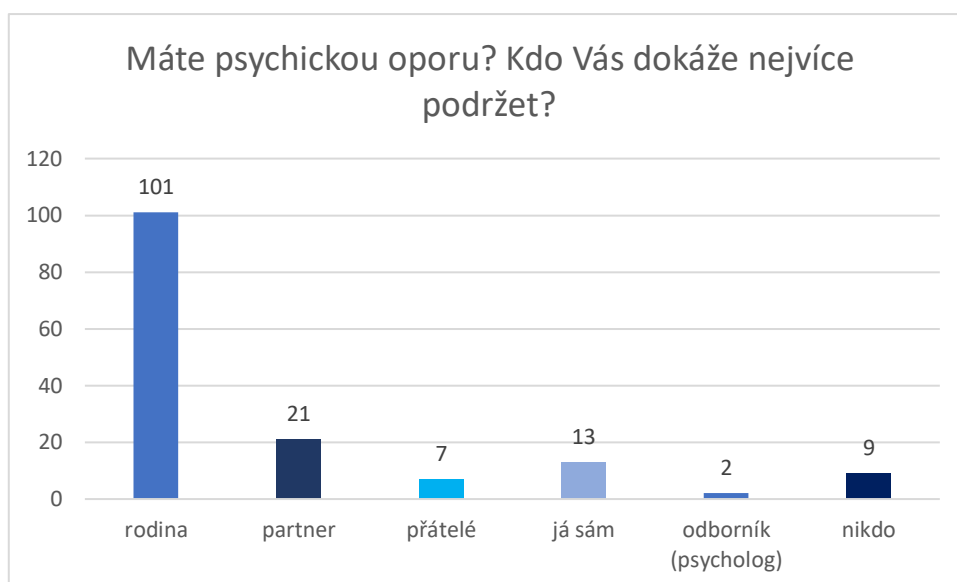
Tabulka č. 3: Typy odpovědí respondentů v otázce vlivu na psychiku

Nejčastější odpovědi respondentů	Počet odpovědí	V (%)
špatný spánek	21	23,07
bolest břicha	12	13,19
nervozita	10	10,99
pocity selhání a méněcennosti	26	28,57
strach	19	20,88
deprese	3	3,3

Zdroj: Vlastní zpracování

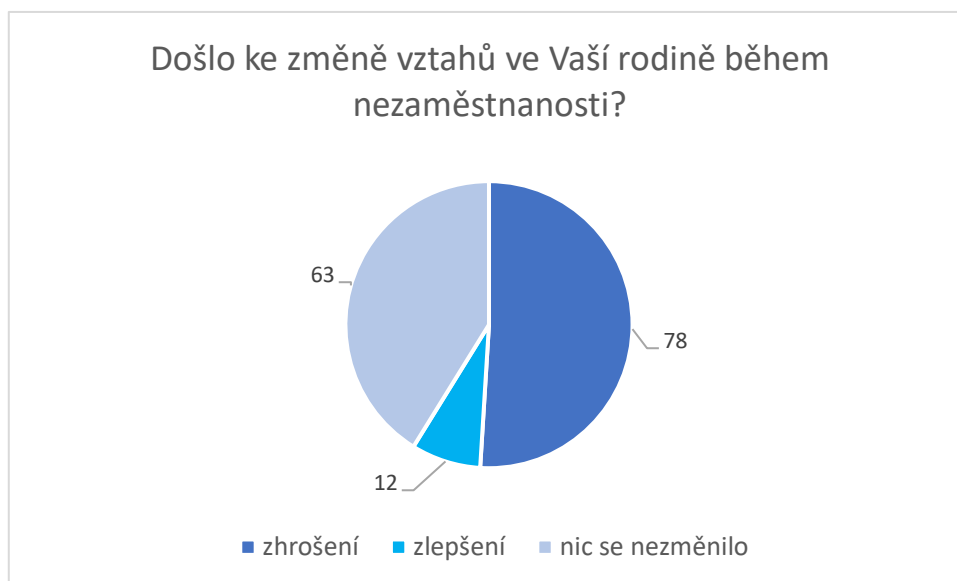
Jak bylo v předchozí otázce zkoumáno, zda má na respondenty nezaměstnanost psychický dopad, tak následující se zaměřovala na to, zda tito i ostatní respondenti mají psychickou oporu. Více než 66,01 % dotazovaných uvedlo, že největší psychickou oporou je pro ně vlastní rodina. Zde se jedná hlavně o ženy a muže, kteří všechn svůj volný čas věnují své polovičce a dětem. Zatímco pouze 2 respondenti (1,3 %) uvedli, že využívají odbornou péči psychologa nebo psychoterapeuta. Důvodem takto nízkého počtu může být stydlivost vyhledat odbornou péči nebo vysoké ceny za jejich poskytované služby. Nicméně z tohoto vzorku respondentů, nelze jednoznačně určit důvod. Dotazovaní totiž nemuseli pociťovat potřebu nebo nutnost vyhledat si odbornou pomoc, protože tuto podporu plně dostávají skrze jiný důvod uvedený ve výsledcích.

Graf č. 11: Psychická opora respondentů



Zdroj: Vlastní zpracování

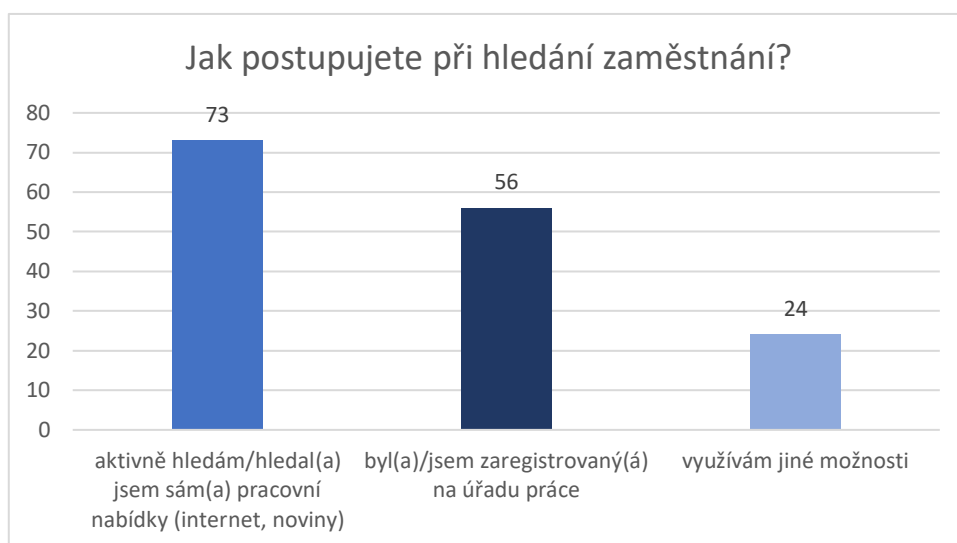
Graf č. 12: Změna vztahů v rodině z důvodu ztráty zaměstnání



Zdroj: Vlastní zpracování

Další otázka zkoumala, zda se během a z důvodu nezaměstnanosti změnil vztah respondenta s jeho rodinou. Tato otázka byla položena na základě předchozí otázky, zda i přesto, že rodina může být oporou, přeci jen nedošlo k nějakým změnám. Přes 50,98 % respondentů uvedlo, že se jejich vztah zhoršil. Zde se předpokládá, že se jedná o rodiny, kterým nezaměstnanost přinesla finanční problémy a s tím spojené časté hádky. Dalších 41,18 % dotazovaných uvedlo, že vztah respondenta a jeho rodiny nezaměstnanost neovlivnila. Zbýlých 7,84 % označilo odpověď „zlepšení“. Do této kategorie spadají ti, kterým se vztah v rodině vlivem nezaměstnanosti zlepšil.

Graf č. 13: Postupy hledání zaměstnání u respondentů



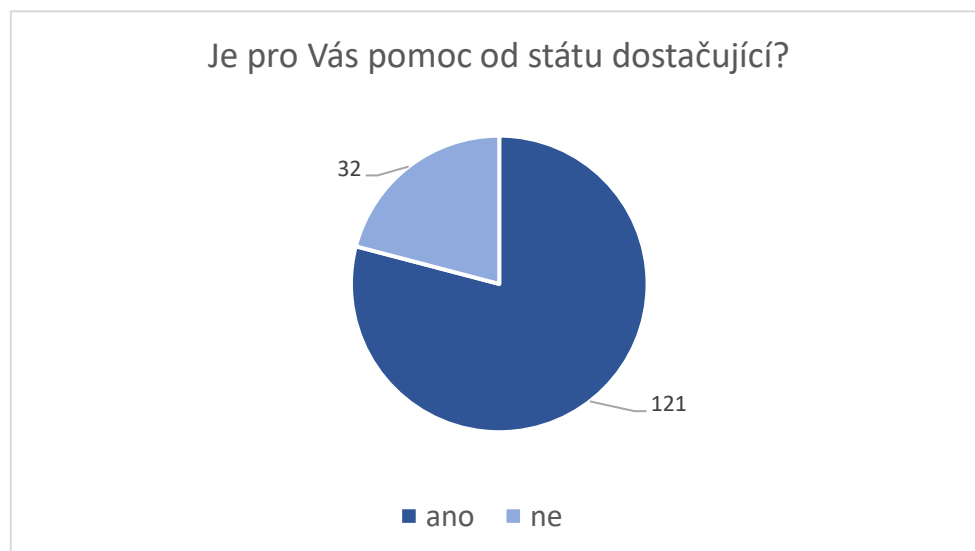
Zdroj: Vlastní zpracování

Z hlediska postupů při hledání zaměstnání (viz Graf č. 13) 47, 71 % respondentů uvedlo, že práci hledají sami a to například skrze internetové stránky jako je například *jobs.cz*. Další nabídky hledali skrze sociální sítě, jako je Facebook nebo Instagram. Malá část respondentů také uvedla, že se pokusili najít práci skrze nabídky v tištěných novinách. 36,6 % dotazovaných uvedlo, že se pomocí hledání zaměstnání obrátily na úřad práce. Nejmenší zastoupení měla možnost „využívám jiné možnosti“ 15,69 %, kde respondenti uváděli, že se snažili najít zaměstnání skrze své známé nebo přátele.

Z níže uvedeného a posledního grafu (viz Graf č. 14) lze vyčíst, co si respondenti myslí o podpoře státu v nezaměstnanosti. Úřad práce slouží jako pomocník ke zprostředkování zaměstnání, který zjišťuje možnosti nezaměstnaných k pomoci uplatnit se jim na trhu práce. Více než 79,08 % uvedlo, že je pro ně pomoc dostačující. Tato otázka dopadla relativně povzbudivě. Zbýlých 20,91 % si myslí, že by se pomoc měla zlepšit. Nejvíce zastoupenou odpovědí bylo zvýšení finanční podpory od vlády. V mnoha případech podpora nemusí pokrýt ani ty nejdůležitější životní náklady a ne každý má na ni nárok. Další z důvodů byl, že lidé nejsou dostatečně informovaní o těchto záležitostech nebo je nebaví rekvalifikace, který jim úřad práce nabízí.

Tudíž na základě této odpovědi respondentů lze tvrdit, že úřad práce je nápomocný a pomůže v krajích nouze. Na Úřadech práce je možné využít rekvalifikačních kurzů, které umožní nezaměstnanému vzdělat se v novém oboru a uplatnit se tak na trhu práce. Nezaměstnaní by rozhodně měli využít všeho, co by jim pomohlo k získání zaměstnání. Na úřadu práce si lze zjistit, jaký rekvalifikační kurz by byl pro nezaměstnaného ten nejvhodnější a se kterým by bylo možné větší uplatnění na trhu práce. Jednat se může o kurzy například: grafické, kosmetické nebo svářečské.

Graf č. 14: Pomoc od státu v době nezaměstnanosti



Zdroj: Vlastní zpracování

5.1. Vybraný hloubkový rozhovor

Prvotním dotazem byly osobní informace o vybraném respondentovi, které se zjišťovaly, jestli je tento člověk pro rozhovor adekvátní či nikoliv. Toto interview slouží k lepší představě nezaměstnanosti a klade si za cíl možnost vžít se do této situace.

1. Můžete mi prosím něco málo o sobě povědět?

Odpověď respondenta:

Ano, určitě. Jmenuji se Eva, je mi 44 let a momentálně se starám o své tři děti, které jsou pro mě vším. Patnáctiletou Natálku, tříroční Petrušku a devítiměsíční Aničku. Bohužel jsem na ně sama, s manželem se kterým jsem měla Natálku jsme se rozvedli. Tatínek Petrušky a Aničky také zmizel.

Z povídání Evy je zřejmé, že její situace v životě není jednoduchá. Na tři nezaopatřené děti je sama bez muže. Zdá se, že si děti neskutečně váží a nedá na ně dopustit.

2. Mohu se zeptat, jak to máte doma s financemi? Zvládáte zaopatřit své tři děti a sebe?

Odpověď respondenta:

To už je trošku složitější. Hodně mi pomáhá můj tatínek. Ale jeho úspory nejsou neomezené. Tatínkové holčiček přispívají za alimenty směšné částky, které vystačí pouze na boty pro jednu z nich. Tehdy u soudu jsem byla hloupá, řekla jsem si za Petrušku pouze tři stovky. Když se narodila Anička, tak mi stát alespoň doplatil zbytek rodičovské za Petrušku. Z toho ještě teď vyživám. Před dvěma lety mi zemřela maminka na covid-19, strašlivé období, díky tomu jsem získala příslušnou dědickou částku a čtvrtinu domu. Upřímně nevěřím, že se z toho dá žít dlouho a že se do v budoucnu zlepší.

Situace paní Evy je mnohem komplikovanější, než by se mohla zdát. Velmi známou teorií v současné době je tzv. Seligmanova teorie naučené bezmoci. Podle ní opakované a nekontrolovatelné situace neúspěchu vedou jedince k přesvědčení o ztrátě kontroly nad děním a nemožnosti úspěchu v budoucnu. Důsledkem takového přesvědčení je motivační a emocionální deficit podporující vlastní bezmoc poradit si s podobnými nebo i jinými situacemi v budoucnosti. Tato bezmoc se projevuje tím, že jedinec už neusiluje hledat řešení, ztrácí motivaci a upadá do depresí. (Schraggeová, 2010)

3. Jak jste to měla tehdy se zaměstnáním? Kam půjdete po rodičovské dovolené?

Odpověď respondenta:

Po maturitě ve svých 19 letech jsem se rozhodla nepracovat kvůli tehdejšímu příteli. Byla to chyba. Dlouho jsem si práci najít nemohla. Tam, kde jsem chtěla pracovat hledali pouze lidi s vyšším odborným vzděláním nebo vysokoškolským titulem, což já bohužel neměla. Snila jsem být učitelkou dějepisu nebo literatury. Ve 26 letech jsem začala pracovat alespoň v knihovně, kde jsem té literatuře na blízku. Tato práce mi chybí hlavně kvůli skvělým kolegům. Doufám, že se tam budu moci vrátit i po tom, co dám holky do školky.

Z odpovědi je zřejmé, že paní Eva byla velice dlouho nezaměstnaná. Dokonce ani když práci aktivně hledala, nemohla si žádnou najít. Tato odpověď potvrzuje, že velice důležitým vlivem na hledání si zaměstnání je právě úroveň dosaženého vzdělání.

4. Využila jste pomoc úřadu práce při hledání si tehdejšího zaměstnání?

Odpověď respondenta:

Ne, nevyužila. Zkoušela jsem to hlavně přes své tehdejší kamarády. Když jsem věděla, že učitelkou být nemohu, dlouho jsem pátrala alespoň po něčem podobném. Po nějaké době to vyšlo a já si našla práci alespoň v knihovně.

5. Navázala jste během nezaměstnanosti (mateřské nebo rodičovské dovolené) nějaký nový kontakt?

Odpověď respondenta:

Ano, navázala jsem s tatínkem Petrušky i Aničky. Nechci se tím chlubit, ale skrze sociální síť „Badoo“, to je seznamka. Další kontakt, který se mi podařilo získat je moje nynější nejlepší kamarádka. Seznámily jsme se na dětském hřišti, kam si Petruška chodí hrát.

Z této odpovědi vyplývá, že pokud člověk opravdu chce, lze si nalézt přátele víceméně kdekoliv. Sociální kontakty v této době jsou velmi důležitý a nikdo by na tuto situaci neměl být sám.

6. Kdo je Vaše psychická opora?

Odpověď respondenta:

To už jsem zmiňovala hned na začátku rozhovoru, Je to můj tatínek. Bez něho bych tu už dávno nebyla.

7. Jaký má na Vás nezaměstnanost nejhorší dopad?

Odpověď respondenta:

Je jich spousta. Ale nejvíce na mě dopadá ten, že nemám tolik peněz, abych holčičkám zvládla dopřát někdy i více, než jen nezbytné věci.

8. Jak tato situace ovlivňuje Váš psychický a fyzický stav?

Odpověď respondenta:

Jsem velice unavená. Denně naspím tak 4 až 5 hodin. Často mívám zlé noční můry. I přesto, že spím tak málo, nemám na sebe vůbec čas. Otce nechci zatěžovat s hlídáním holčiček, protože už je starý a zaslouží si klid. Jsem vyděšená, co přijde časem. Kdy holky půjdou do školy a já zpět do práce. Ale nejdůležitější je pro mě zdraví holčiček a i to moje. To naštěstí ještě slouží.

5.2.Kazuistika

Z případového hloubkového rozhovoru jsou vypsány informace z rodinné, osobní, pracovní a sociální atmosféry. Vynechány byly ty údaje a informace, které nejsou pro účely této práce podstatné.

Osobní údaje:

Jméno: Eva

Datum a místo narození: 1978, Praha

Bydliště: Praha

Zaměstnání: rodičovská dovolená

Rodinný stav:

Matka: Rok narození: 1956–2020 (důvod úmrtí: Covid-19)

Otec: Rok narození: 1952

Stav: nezaměstnaný

Sourozenci: bratr (1982)

Objektivní hodnocení autora práce:

Rodinná atmosféra:

Vztah udržující pouze s otcem a třemi dcerami. Rodina žije v panelovém domě v Praze v Suchdole. Stará se o tři své děti bez otce. Otec dětí přispívá minimální část alimentů na děti. Celá tato situace se podepisuje na psychickém zdraví Evy.

Osobní atmosféra:

Eva nemá žádné fyzické problémy. Má nedostatek spánku a málo volného času pro sebe. Po čase se tyto problémy mohou přemítnout do fyzického zdraví. Eva se musí starat o své děti a otce touto situací nechce příliš zatěžovat. Eva pociťuje stres a má obavy z nástupu do práce. Eva nikdy nevyhledala odbornou pomoc, do budoucna ji byla tato pomoc, na konkrétním místě hrazená pojišťovnou, doporučena.

Sociální atmosféra:

Eva je spíše introvertní povahy a spoustu sociálních kontaktů ztratila odchodem z práce. Má potíže navazovat vztahy s novými lidmi. Přesto si našla kamarádku, kterou poznala na dětském hřišti.

Pracovní atmosféra:

Eva byla zaměstnaná ale momentálně pobírá rodičovský příspěvek od státu. Okruh zálib Evy je orientován na literaturu. Její bývalé zaměstnání bylo v knihovně. Eva kvůli nedosaženému vysokoškolskému vzdělání nemohla pracovat jako učitelka literatury a dějin. Eva se obává, že ji nevezmou na stejnou pozici, kde pracovala předtím. Eva nikdy nezkusila pomoc úřadu práce, do budoucna ji tato pomoc byla doporučena.

6. Diskuze

Výsledky průzkumu nelze pojmovat jako všeobecně platné, protože data byla sbírána pouze na území jednoho regionu a počet obou pohlaví respondentů není ve stejném poměru. Dalším důvodem je nízký počet dotazovaných, který může udávat zkreslené výsledky. Proto je třeba při závěru výzkumu brát ohled na platnost a jednotlivá tvrzení. Ta mají být pouze informativní a mají přiblížit realitu nezaměstnanosti.

Výše uvedený přehled výzkumu ukazuje všemožné aspekty nezaměstnanosti dopadající na nezaměstnaného jedince. Z pohledu situace nezaměstnanosti je důležité přesvědčení jedince o možnosti kontrolovat a ovlivňovat svojí situaci, což se promítá do osobního života ve finanční, sociální i rodinné sféře. Tudíž nezaměstnanost nemá vliv pouze na nezaměstnaného, ale i na jeho okolí.

Během sběru odpovědí bylo zjištěno, že téma nezaměstnanost a psychika je pro respondenty velice citlivé, protože někteří na žádost vyplnění dotazníku reagovali příliš zděšeně. Mnoho z nich se svěřilo, že se k tomuto tématu neradi vrací nebo o něm neradi mluví, protože jim to nepřináší žádné radostné vzpomínky.

Výzkum udává (viz Graf č. 4), že nejpočetnější skupinou respondentů byla ta, kterým jejich nezaměstnanost trvala pouze do tří měsíců. Předpoklad č. 1 uváděl domněnku, že doba nezaměstnanosti většiny respondentů bude maximálně 3 měsíce. Na základě odpovědí respondentů lze Předpoklad č. 1 potvrdit. Protože největší procento respondentů se setkalo právě pouze s nezaměstnaností krátkodobou. Tato nezaměstnanost se udává jako krátkodobá a vykazuje dlouhodobě dle srovnání dat ČSÚ nejvyšší počet uchazečů o pracovní místa.

Dalším objasněním, které výsledky průzkumu udávají jsou (viz Graf č. 6), že nejčastějším důvodem, proč jsou respondenti bez práce bylo, že se zde nacházel nemalý počet žen, které odešly na mateřskou nebo otěhotněly. Předpoklad č. 2 tvrdil, že nejčastěji nezaměstnaní jsou čerství absolventi, u kterých se předpokládá nedostatek pracovních návyků a praxe. Jelikož výzkum odhalil, že nejvíce se nezaměstnanost týkala žen s dětmi, lze předpoklad č. 2 zamítnout, protože čerství absolventi škol byli až důvodem sekundárním, nikoliv primárním.

Následujícím průzkumem bylo, jaký přináší respondentům nezaměstnanost dopad, přičemž měli uvést ten, který je podle nich na prvním místě (viz Graf. č. 8). Výsledky ukázaly, že nejhorším možným dopadem nezaměstnanosti je finanční strádání. Tudíž Předpoklad č. 3, který tvrdil, že nejhorším možným dopadem bude finanční ztráta, lze potvrdit. Právě ekonomické strádání a snížení životní úrovně nezaměstnanosti potvrzuje

mnoho autorů, kteří uvádí, že mezi nejhorší důsledky patří právě nedostatek financí. Ale je třeba vycházet z poznání, že placená práce není jen důležitým zdrojem finančního zabezpečení, ale uspokojuje i mnoho dalších potřeb. (Schraggeová, 2010)

Při ztrátě zaměstnání mnoho lidí ztrácí kontakty se svými kolegy nebo přáteli. Kebza, český psycholog, ve svém výzkumu tvrdí, že pokud si člověk zvládne vytvořit náhradní časovou strukturu, tudíž může čas vyplnit poznáváním nových kamarádů, cítí se psychicky lépe. Jeho úroveň pocitu osobní pohody se zvyšuje mezitím co hladina depresivních znaků klesá. (Kebza, 2005). Proto byla další otázka zaměřena na navazování nových kontaktů. Otázka č. 9 a společně s ní Graf č. 9 měli za úkol zjistit, zda lidé v nezaměstnanosti zvládají navazovat nové kontakty. Na základě tohoto výsledku, který vyšel negativně, lze Předpoklad č. 4 potvrdit, jelikož převážně velké množství lidí v době nezaměstnanosti nedokázalo navázat nový kontakt.

Výsledek otázky č. 10 (viz Graf č. 10) ukazuje, že největším zdrojem financí v době nezaměstnanosti je vytvořený spořicí účet, který lidé využívají v případě náhlé změny rozpočtu. Tudíž na základě této odpovědi lze zamítnout Předpoklad č. 5, který tvrdil, že lidé častěji čerpají z cizích zdrojů včetně půjček. Ekonomické dopady nezaměstnanosti lze zmírnit pomocí návyků tvořit dostatečné finanční rezervy, které by byly využity právě v náhlé a neočekávané tíživé životní situaci, jakou je například nezaměstnanost.

Předpokladem č. 6 bylo, že největší psychickou oporu v této nelehké situaci, dostávají lidé od své rodiny. Na základě výsledku průzkumu (viz Graf. č. 11), lze Předpoklad č. 6 potvrdit. Z toho vyplývá, že největší podporou v momentě ztráty práce je pro tyto lidi rodina. Podpora od blízkých je důležitá pro duševní pohodu a emocionální stabilitu, protože ztráta práce představuje hlavně stresovou událost, která vyvolává negativní a zdraví škodlivé reakce. Proto by nikdo v této situaci neměl být sám.

Posledním předpokladem, který byl stanovený na začátku praktické části, je Předpoklad č. 7, který říká, že lidé při hledání zaměstnání nejčastěji využívají pomoc úřadu práce před samotným hledáním skrze jiné pomocníky. Nicméně tento předpoklad č. 7 je zamítán, jelikož velké procento lidí a to (63,39 %) z dotazovaných, využívá prvotně jiných možností při hledání si zaměstnání, než právě pomoc úřadu práce. Existuje řada možností, jak a kde nalézt zaměstnání, nicméně se domnívám, že by lidé měli využít všech dostupných možností, které jim alespoň trochu pomohou k získání nového zaměstnání, tudíž i úřad práce a jeho rekvalifikační kurzy.

Ve shrnutí, z vlastní zkušenosti s nezaměstnanými mohu říct, že nezaměstnanost mnohých lidí stimuluje ke zvýšené aktivitě a tvořivosti v plánování nové pracovní „cesty“, ale ostatní prožívají frustraci, úzkost, osamělost, snížené sebevědomí, depresi nebo naopak hněv a zlost vůči úspěšnějším. Proto všem těmto lidem doporučuji, aby této tragické situaci odolali a zachovali si pozitivní myšlení. Protože právě pozitivní myšlení hraje významnou roli při hledání si nového zaměstnání. Negativní myšlení vede k výše uvedeným psychickým dopadům, které při hledání určitě nepomohou. Pokud se ve vašem blízkém okolí nachází nezaměstnaná osoba, buďte ji prosím oporou, a informujte ji o všem, co jste se v této práci dozvěděli. Protože právě vy můžete být její „záchrannou sítí“.

7. Závěr

Tato bakalářská práce má objasnit některé psychologické aspekty nezaměstnanosti. Řešení tak komplexního fenoménu, jakým nezaměstnanost bezpochyby je, si vyžaduje řešení v rámci celoevropského regionu, kde by však právě psychologické aspekty neměly být opomíjeny. Zůstává přáním, aby tato práce přinesla objasnění situace nezaměstnanosti a inspirovala zodpovědné lidi při vytváření strategií řešení nezaměstnanosti, jako i v konkrétní práci.

Díky teoretickým východiskům je možné definovat problematiku nezaměstnanosti a její možné dopady, do kterých lze zahrnout dopady finanční, psychické, fyzické, sociální a rodinné. Práce jako taková umožňuje naplňování potřeb, které jsou typicky lidské a jsou dané kulturní evolucí. Proto má práce pro člověka velký význam, jelikož uspokojuje lidské potřeby, které znázorňuje Maslowova pyramida potřeb. Protože díky finanční odměně mohou být tyto fyziologické potřeby uspokojeny. Dále se práce promítá do naplňování potřeb sociálního života jedince, přináší mu jistotu, pocit sounáležitosti, společenské uznání a možnost seberealizace. Proto na nezaměstnanost nelze nahlížet pouze jako na ekonomický problém. Je třeba na ni nahlížet i z jiných pohledů.

Každá osoba se s různými životními situacemi vyrovnává jinak, tudíž je to velice subjektivní a jedinečná záležitost. Stejně tak to potvrdilo i realizované výzkumné šetření, kde respondenti uvedli několik druhů dopadů, které jim nezaměstnanost přinesla. Pomocí in-depth interview bylo možné nahlédnout na tuto situaci z pohledu nezaměstnaného člověka a více pochopit pohled na tento závažný problém.

Nezaměstnanost je dnes jiná, než bývala dříve. Dokonce i nezaměstnaní jsou jiní. Proto je dnes na trhu práce mimo rizikových skupin i procento lidí s vysokoškolským vzděláním, s praxí, schopných lidí a motivovaných. Provedený výzkum, ale i jiné výzkumy ukazují, že vzdělání je důležitým faktorem, který pomáhá tlumit dopady nezaměstnanosti a pomáhá v hledání si zaměstnání. Stejně tak to potvrdila i slova známých amerických spisovatelů, že poznatky a informace se stávají v dnešní době tím nejdůležitějším kapitálem.

8. Seznam použitých zdrojů

Knižní zdroje:

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-16-4

BUCHTOVÁ, Božena. A kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada). ISBN: 80-247-9006-8

MAREŠ, Petr , VYHLÍDAL, Jiří, SIROVÁTKA, Tomáš. *Ztráta zaměstnání: reakce, plány a flexibilita nezaměstnaných*. Praha: VÚPS Praha, 2002. ISBN: 80-238-9166-9

ZELINSKI, Ernie J. *Nebojte se nepracovat*. Praha: Portál, 2003. ISBN: 80-7178-782-5

MARTINCOVÁ, Marta. *Nezaměstnanost jako makroekonomický problém*. Bratislava: IURA EDITION, spol. s. r. o., 2005. ISBN: 80-8078-038-2

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

FORET, Miroslav. *Marketingový průzkum*. Praha: BIZBOOKS, 2012. ISBN: 978-80-265-0038-4

HOLMAN, Robert. *Základy ekonomie*. Praha: C. H. BECK, 2015. ISBN: 978-80-7400-007-2

NOVÝ, Ivan a Alois SURYNEK. *Sociologie pro ekonomy a manažery*. Praha: Grada, 2002. Manažer. ISBN 80-247-0384-x.

SCHRAGGEOVÁ, Milica. *Nezaměstnanost v psychologických súvislostiach*. Bratislava: PSYCHOPROF, 2010. ISBN: 978-88-0893-2208-4

COTTLE, Thomas J. *Hardest times, The trauma of long-term Unemployment*. Praeger, Publishers, 2011, ISBN: 978-0275969844

SINCLAIR, Peter. J. N., *Unemployment: Economic Theory and Evidence*. Oxford: Basil Blackwell, 1987. ISBN: 978-0631140948.

JAHODA, Marie, LAZARSFELD, Paul F. a Hans ZEISEL. *Wieviel Arbeit braucht der Mensch? Arbeit und Arbeitslosigkeit im 20. Jahrhundert*. Beltz, Psychologie Verlags Union, 1995. ISBN: 978-3407850331

KLÍNSKÝ, Petr a Otto MÜNCH. *Ekonomika pro ekonomická lycea a pro ostatní střední školy*. Most, Fortuna, 2008. ISBN: 978-80-7373-033-8

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

HARTL, Pavel a Helena HARTLOVÁ. *Psychologický slovník*. Praha: Portál, 2000. ISBN: 987-80-262-0873-0

LEANA, Carrie. R. a Daniel C. FELDMAN. *Coping with jobs loss: how individuals, organizations and communities respond to layoff*. New York: Lexington Books, 1992. ISBN: 978-0669165692

HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. Praha: Portál, 2008. ISBN: 978-80-7367-485-4.

DOOLEY, D., PRAUSE, J. *Underemployment and depression: Longitudinal relationships*. American Sociological Association, 2000. ISSN:00221465.

KEBZA, Vladimír. *Psychologické determinanty zdraví*. Praha: Academia, 2005. ISBN: 80-200-1307-5.

Internetové zdroje:

Příspěvek na bydlení. *Mpvs.cz* [online]. 2021 [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/davky-a-prispevky#rodina-pece-deti>

Pomoc v hmotné nouzi. *Mpvs.cz* [online]. 2020 [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/pomoc-v-hmotne-nouzi>

SLOVÁK, S. *Aktuální problémy trhu práce*. [online]. Ostrava: Ostravská univerzita, Pedagogická fakulta, 2007. [cit. 2023-02-27]. Dostupné z: https://projekty.osu.cz/pvsos/doc/aktualni_problemytp.pdf

Asociace klinických psychologů České republiky. *Akpcr.cz* [online]. 2018 [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: <https://www.akpcr.cz/pro-členy#h.jant4itc74be>

Zaměstnanost, nezaměstnanost. *Czso.cz* [online]. 2021 [cit. 2023-02-27]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost_nezamestnanost_prace

Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS). *Czso.cz* 2020 [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/vykazy/vyberove_setreni_pracovnich_sil

Přídavek na dítě. *Uradprace.cz* [online]. 2022 [cit. 2023-02-27]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/pridavek-na-dite>

Podíl nezaměstnaných v Praze k 31. 12. 2022 činil 3,04 %. *Czso.cz* [online]. 2023 [cit. 2023-01-10]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xa/podil-nezamestnanych-v-praze-k-30-11-2022-cinil-303->

Příspěvek na živobytí. *Mpvs.cz* [online]. 2020 [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/prispevek-na-zivobyti>

Doplatek na bydlení. *Mpvs.cz* [online]. 2019 [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/doplatek-na-bydlen>

Praha je hlavním městem České republiky. *Mpvs.cz* [online]. 2017 [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: https://www.praha.eu/jnp/cz/co_delat_v_praze/o_praze/zakladni_informace/index.html

Základní charakteristika území, sídelní a správní struktura. *Czso.cz* [online]. 2014 [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/13-1131-05-casova_rada-2_1_charakteristika_hlavniho_mesta_prahy

Záruky pro mladé podpořily už více než 14,5 tisíce lidí. *Uradprace.cz* [online]. 2022 [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/documents/37855/2602597/TZ_zaruky_pro_mlade_cerven_2022.pdf/5a41449d-0509-19b9-9388-c3de85da7c32

Obrázkové zdroje:

Měsíční statistická zpráva září roku 2022. *Uradprace.cz* [online]. 2022 [cit. 2023-02-27].

Dostupné z:

https://www.uradprace.cz/documents/37855/2602637/Mesicni_PAK_09_2022.pdf/e1bf3c29-f993-673b-3d77-8d9ea7f91fdb

Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2020. *Mpvs.cz* [online]. 2021 [cit. 2023-03-01]. Dostupné z:

https://www.mpsv.cz/documents/20142/2419647/Analýza_text_2020.pdf/3052205e-07fb-99a3-fbac-e43d3138c7e1

Nezaměstnanost v ČR k 31.8.2021. *Student.cz* [online]. 2021 [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: <https://www.student.cz/novinky-a-sdeleni/nezamestnanost-v-cr-k-31-8-2021>

Nezaměstnanost v hl. m. Praze v roce 2021 – porovnání se situací před pandemií COVID-19. *Czso.cz* [online]. 2022 [cit. 2023-02-27]. Dostupné z:

<https://www.czso.cz/csu/xa/nezamestnanost-v-praze-2019-2021>

9. Seznam použitých zkratk

HDP	Hrubý domácí produkt
OZP PRACOVNÍCI	Osoby se zdravotním postižením
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil
ČR	Česká republika
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
ČSÚ	Český statistický úřad
EUROSTAT	Evropský statistický úřad
ILO	Internacional Labour Organization

10. Přílohy

10.1. Příloha č. 1 - Dotazník

Vážená paní/vážený pane,

Jsem studentkou 3. ročníku Provozně ekonomické fakulty České zemědělské univerzity v Praze. Chtěla bych Vás požádat o vyplnění následujícího dotazníku, který je součástí mé bakalářské práce na téma „nezaměstnanost a její psychologické dopady“. Dotazníkové šetření je anonymní a výsledky budou použity pouze k účelům výzkumu bakalářské práce.

Děkuji za Vaši účast i čas, který věnujete vyplnění dotazníku.

1. Uveďte prosím Vaše pohlaví

-muž

-žena

2. Uveďte prosím Váš věk

Do 20 let

21 až 26 let

27 až 35 let

36 až 45 let

46 až 55 let

56 let a více

3. Uveďte prosím úroveň Vašeho dosaženého vzdělání

-Základní škola

-Vyučen(a)

-Střední bez maturity

-Střední úplné s maturitou

-Vyšší odborné

-Bakalářské

-Magisterské

4. Uveďte prosím, kolik máte vyživovaných dětí

-Žádné

-1

-2

-3 a více

5. Jak dlouho jste byli/jste bez práce (v případě, kdy jste aktivně práci hledali)?

-do 3 měsíců

- od 3 do 12 měsíců

-nad 12 měsíců

6. Z jakého důvodu jste byli bez práce?

-čerstvý absolvent

-výpověď ze strany zaměstnavatele

-těhotenství/mateřská

-jiný (uveďte)

7. Došlo v důsledku nezaměstnanosti ke změně finanční situace ve Vaší domácnosti?

-ano

-ne (proč?)

8. Jaký měla na Vás nezaměstnanost dopad? (vyberte pro Vás ten nejhorší a uveďte v čem konkrétně)

-finanční

-psychický

-fyzický

-sociální

-žádný

9. Navázal(a) jste během nezaměstnanosti nějaké nové sociální kontakty?

-ano (uveďte kde)

-ne

10. Jak nezaměstnanost zvládáte/zvládali jste finančně?

- naspořené peníze
- pomoc od rodiny/kamarádů
- nutnost úvěru od banky
- nutná podpora státu
- jiný důvod (uved'te)

11. Má nezaměstnanost vliv na Vaši psychiku?

- ano (jak se to projevuje?)
- ne

12. Máte psychickou oporu? Kdo Vás dokáže nejvíce podržet:

- rodina
- partner
- přátelé
- já sám
- odborník (psycholog)
- nikdo

13. Došlo ke změně vztahů ve Vaší rodině během nezaměstnanosti?

- zhoršení
- zlepšení
- nic se nezměnilo

14. Jak postupujete při hledání zaměstnání?

- aktivně hledám sám
- byl/a jsem zaregistrovaný/á na úřadu práce
- využívám jiné možnosti (uved'te)