

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra psychologie



Diplomová práce

Psychologické a sociální aspekty nezaměstnanosti

Lucie Mičková

© 2016, ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Lucie Mičková

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Psychologické a sociální aspekty nezaměstnanosti

Název anglicky

Psychological and social aspects of unemployment

Cíle práce

Cílem práce je popsat problematiku nezaměstnanosti. Pomocí hloubkových rozhovorů a dotazníkového šetření specifikovat, jak se s ní lidé v různých životních situacích vypořádávají.

Metodika

Teoretická část práce se bude zabývat nezaměstnaností, jejími příčinami a druhy, vývojem nezaměstnanosti v ČR a v evropských zemích, psychologickými a sociálními souvislostmi nezaměstnanosti, problematikou úřadů práce a politikou zaměstnanosti.

Praktická část se bude skládat z hloubkových rozhovorů s lidmi, kteří nezaměstnanost zažili, nebo právě zažívají. Respondenty těchto rozhovorů budou lidé v rozdílných životních situacích a rozdílné životní úrovni. A to z důvodu, aby byl rozpoznán rozdíl ve zvládnutí a vnímání nezaměstnanosti a v celkovém přístupu k jejímu řešení. Pozornost bude věnována také tomu, zda je nezaměstnanost vnímána spíše negativně, nebo může být i přínosem.

Hloubkové rozhovory budou doplněny dotazníkovým šetřením, které pomůže dokreslit situaci v nazírání na nezaměstnanost.

Doporučený rozsah práce

65 – 80 stran

Klíčová slova

nezaměstnanost, trh práce, úřad práce

Doporučené zdroje informací

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

KOTÝNKOVÁ, M. – NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7.

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

PRÁŠIL, J. *Nezaměstnanost z hlediska hospodářských cyklů posledních desetiletí*. Disertační práce.

Předběžný termín obhajoby

2015/16 LS – PEF

Vedoucí práce

prof. PhDr. Vladimír Kebza, CSc.

Garantující pracoviště

Katedra psychologie

Elektronicky schváleno dne 4. 11. 2015

PhDr. Pavla Rymešová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 11. 11. 2015

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 20. 03. 2016

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Psychologické a sociální aspekty nezaměstnanosti" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 29. března 2016

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala především prof. PhDr. Vladimíru Kebzovi, CSc. za odborné vedení, trpělivost a lidský přístup při vedení mé diplomové práce. Dále bych velmi ráda poděkovala všem účastníkům řízených rozhovorů za jejich ochotu a vstřícnost, bez nichž by tato diplomová práce nemohla vzniknout.

Psychologické a sociální aspekty nezaměstnanosti

Psychological and social aspects of unemployment

Souhrn

Cílem této diplomové práce na téma „Psychologické a sociální aspekty nezaměstnanosti“ je pokusit se zjistit, zda je možno pohlížet na problematiku nezaměstnanosti z hlediska jedinců, kteří ji zažili, pozitivně a nalézt na této nepříznivé situaci přínosné aspekty, ačkoli je nezaměstnanost vnímána především pouze jako velmi negativní životní zkušenost. Naplnění tohoto cíle bude dosaženo prostřednictvím dotazníkového šetření a polostrukturovaných řízených rozhovorů. V případě potřeby bude navrženo opatření aplikovatelné pro budoucí potřeby nezaměstnaných osob a zlepšení jejich životní situace. Tomuto šetření bude předcházet literární rešerše, kde bude na základě odborné literatury charakterizována nezaměstnanost z hlediska příčin, vlivů a dopadů jak na společnost, tak na samotného jedince.

Klíčová slova: nezaměstnanost, trh práce, politika zaměstnanosti, Úřad práce, psychologické důsledky

Summary

The aim of this thesis on the topic "Psychological and social aspects of unemployment," is to try to find out whether it is possible to look at the issue of unemployment from the viewpoint of individuals who have this experience positively and find on this unfavorable situation beneficial aspects, although unemployment is seen mostly as a very negative experience. Meeting this objective will be achieved through questionnaire survey and semi-structured interviews. In case of need the measures to improve the living situations applicable to future needs of the unemployed will be proposed. This survey will be preceded by a literature review, where the unemployment will be characterized from the point of causes and impacts, which has on society and on individuals, based on professional literature.

Keywords: unemployment, labor market, employment policy, labor office, psychological consequences

Obsah

Úvod.....	11
1 Teoretická část.....	14
1.1 Význam práce pro člověka.....	14
1.2 Pojem nezaměstnanost a nezaměstnaná osoba.....	15
1.3 Přístupy k nezaměstnanosti.....	17
1.3.1 Liberalistický přístup - klasické paradigma	18
1.3.2 Keynesiánský přístup – teorie nedobrovolné nezaměstnanosti.....	19
1.3.3 Marxistický přístup.....	21
1.4 Příčiny a faktory ovlivňující nezaměstnanost	22
1.5 Přirozená míra nezaměstnanosti.....	25
1.5.1 Frikční nezaměstnanost	26
1.5.2 Strukturální (technologická) nezaměstnanost	26
1.5.3 Cyklická nezaměstnanost	26
1.5.4 Sezónní nezaměstnanost.....	27
1.5.5 Skrytá nezaměstnanost	27
1.5.6 Neúplná nezaměstnanost	27
1.5.7 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost.....	28
1.6 Historický vývoj nezaměstnanosti v ČR a SR	28
1.6.1 Nezaměstnanost v EU	31
1.7 Trh práce	31
1.7.1 Trh práce v ČR	33
2 Psychologické a sociální aspekty nezaměstnanosti.....	34
2.1 Člověk a potřeba práce.....	34
2.2 Dlouhodobá nezaměstnanost.....	35
2.3 Individuální prožívání a reakce na nezaměstnanost.....	38

2.4	Individuální dopady nezaměstnanosti	40
2.4.1	Životní úroveň, styl života a ztráta statutu	40
2.4.2	Deprivace a změna času	41
2.4.3	Fyzické zdraví a nezaměstnanost	42
2.4.4	Sociální izolace.....	43
2.4.5	Nezaměstnaní ve společnosti a jejich vliv na zaměstnané	43
2.4.6	Nezaměstnanost a sociálně patologické jevy	45
2.4.7	Pozitivní dopady nezaměstnanosti	46
2.5	Plošné dopady nezaměstnanosti.....	46
2.5.1	Ekonomické dopady	47
2.5.2	Psychologické, sociální a politické dopady.....	47
2.5.3	Nelegální zaměstnávání – práce „na černo“.....	47
2.6	Politika zaměstnanosti.....	48
2.6.1	Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti.....	49
2.6.2	Mezinárodní organizace práce.....	50
2.6.3	Úřad práce	50
2.7	Pomoc a poradenství nezaměstnaným	51
3	Praktická část.....	54
3.1	Cíl výzkumu	54
3.2	Metodologie	55
3.2.1	Přípravná fáze a sběr dat	56
3.2.2	Vlastní interpretace a vyhodnocení zjištěných dat	57
3.2.3	Dotazníkové šetření	57
3.2.4	Shrnutí dotazníkového šetření	69
3.2.5	Rozhovory respondenty.....	70
3.2.6	Celkové shrnutí polostrukturovaných řízených rozhovorů	87

3.3	Diskuze.....	87
3.4	Navrhovaná doporučení do budoucna.....	91
3.4.1	Navrhovaná doporučení ze strany státu.....	91
3.4.2	Navrhovaná doporučení ze strany jednotlivců	92
3.5	Závěr	94
4	Seznam zdrojů	97
5	Seznam tabulek a grafů	102
6	Seznam zkratk.....	102
7	Seznam příloh.....	102
8	Přílohy	103

Úvod

Práce je nedílnou součástí života všech lidí. Je pro nás prostředkem finančního zajištění důstojné existence. Je významným socializačním prvkem. V pracovním prostředí se utváří nepřehledné množství sociálních vztahů a vazeb. Prostřednictvím práce se seberealizujeme, dosahujeme svých cílů, získáváme sociální statut, uznání a místo ve společnosti. Práce spoluutváří naši osobnost. „*Jen se zaměstnáním existuje budoucnost. Bez zaměstnání je jen pomalá smrt všeho, co činí člověka ambiciózním, pracovitým. Smrt radosti ze života*“ (Provazníková, 2014). Co se tedy odehrává v mysli člověka, který práci ztratí? Tato diplomová práce se zaměřuje na sociální a psychologické dopady ztráty zaměstnání a analyzuje, jak je tak velký zásah do lidského života jako je ztráta zaměstnání, vnímán samotnými nezaměstnanými. Jejím cílem je potom zjistit, zda je vůbec možné tuto situaci, alespoň za určitých podmínek vnímat pozitivně. Zda na této závažné životní události lze nalézt nějaké pozitivum.

Diplomová práce je rozdělena na část praktickou a část teoretickou, přičemž v části teoretické je věnován prostor pro definování nezaměstnanosti na základě prostudování odborné literatury. Praktická část obsahuje průzkumné šetření skládající se z dotazníkového šetření a polostrukturovaných řízených rozhovorů. Teoretická část je rozdělena na dvě základní kapitoly. První kapitola se věnuje vymezení pojmu nezaměstnanost z obecného hlediska a je zde definováno, koho lze za nezaměstnanou osobu považovat a koho nikoliv. Jsou zde charakterizovány druhy, příčiny a společenské dopady nezaměstnanosti. Pozornost je také věnována nazírání na problematiku nezaměstnanosti z pohledu významných světových ekonomů a je nastíněn historický vývoj nezaměstnanosti v České republice i ve světě. V neposlední řadě se první kapitola věnuje pracovnímu trhu. Tutu kapitolu lze shrnout jako úvod do problematiky nezaměstnanosti z plošného, historického a ekonomického hlediska. Oproti tomu kapitola druhá se věnuje tomu, jaký vliv a dopad má nezaměstnanost na samotný život jedince. Zde je rozebíráno, jak lidé nezaměstnanost prožívají, jak ji vnímají a jak se s ní vypořádávají. Jsou zde popsány psychologické a sociální faktory, které mají vliv na jedince prožívajícího ztrátu zaměstnání. Druhá kapitola se věnuje například rozbití struktury dne, na kterou byla osoba zvyklá v době, kdy měla zaměstnání. Jak ztráta zaměstnání ovlivňuje sociální vazby a proč může vést až k sociální izolaci. Jaké patologické jevy se mohou objevit v životech nezaměstnaných a dalším dopadům na lidskou psychiku.

Také je zde prostor pro problematiku státní politiky zaměstnanosti a činnosti pracovních úřadů, jakožto zprostředkovatelů pomoci a případně nového zaměstnání osobám, jež se ocitnou bez zaměstnání. Celá teoretická část je zpracována na základě prostudování dostupné odborné literatury, věnující se této problematice. Jako zásadní díla pro zpracování teoretické části lze uvést publikace Mareše a Buchtové.

Praktická část této diplomové práce se zabývá tím, jak je nezaměstnanost lidmi vnímána a prožívána. Stěžejním bodem průzkumného šetření je snaha zjistit, zda je možno vnímat nezaměstnanost v některých případech pozitivně, nebo zda se opravdu jedná o zcela negativní a nežádoucí jev. Tato výzkumná otázka a potažmo celé zaměření praktické části vykryštovalo během studování odborné literatury, věnující se dané problematice, neboť výsledky výzkumů na téma nezaměstnanost proběhlé v minulosti, nesly velmi negativní zabarvení. Proto je v této práci kladen takový důraz na tuto otázku – aby byly tyto negativní výsledky potvrzeny, v lepším případě vyvráceny. K naplnění tohoto záměru je použito dotazníkového šetření a polostrukturovaných řízených rozhovorů. Dotazníkové šetření slouží jako podklad pro zvolení vhodných respondentů za účelem zmíněných rozhovorů a také k hlubšímu vhledu do problematiky. Ústřední částí průzkumného šetření jsou pak právě rozhovory, které mají za úkol odkrýt skutečné prožívání nezaměstnanosti těmi, kdo ji zažili a pomoci dojít k závěru, zda je možno prožít tuto životní etapu jako pozitivní či přínosné období. Na základě výsledků tohoto zkoumání je navrženo zlepšení, které by bylo možno aplikovat do budoucna ke zmírnění negativních dopadů nezaměstnanosti na jedince. Aby bylo možno tento cíl naplnit a dobrat se požadovaného výsledku, byly také stanoveny výzkumné otázky, které jsou zásadní pro smysluplné a směrodatné výzkumné šetření. Těmito otázkami jsou: Má alespoň 10% dotázaných respondentů pozitivní zkušenost s nezaměstnaností? Může osobní zkušenost s nezaměstnaností přinést člověku též něco pozitivního? Budou se představy o vnímání nezaměstnanosti shodovat s reálnými prožitky?

Posledním, co je třeba v úvodu této diplomové práce zmínit je nepatrné odklonění od původního Zadáání diplomové práce od samotného zpracování Diplomové práce. Prvotním záměrem pro tvorbu této práce bylo analyzovat životní situaci nezaměstnaných z různých sociálních vrstev a v různých životních etapách. Během studování dostupné literatury se však tento záměr přestal jevit jako nejlepší možnost pro výzkumné šetření a mnohem zajímavější a přínosnější se zdála myšlenka, zda je vůbec možné a reálné, pohlížet na problematiku nezaměstnanosti jinak, než negativně. A tak tedy není cílem pouhé

analyzování prožívání, životních prožitků nezaměstnaných, ale především zaměření na nalezení pozitiv na tomto životním období.

1 Teoretická část

První kapitola teoretické části této diplomové práce s názvem Psychologické a sociální aspekty nezaměstnanosti je věnována vysvětlení obecného pojetí pojmu nezaměstnanost, jejím druhům a příčinám. Pozornost je věnována také faktorům, které nezaměstnanost ovlivňují. V neposlední řadě je zde prostor pro stručný vývoj nezaměstnanosti a charakteristiku pracovního trhu.

1.1 Význam práce pro člověka

Každý člověk má od přírody danou potřebu konat tak, aby jeho výsledná činnost byla užitečná pro něho i pro jeho okolí, a aby byl za své úsilí oceněn. Toto tvrzení lze považovat za jednu z nejjednodušších definic práce (Možný, 2002). Nejednen vědní obor se zabývá studiem otázky práce, která je základním a nezbytným prvkem přirozené existence člověka a celé lidské společnosti. Každá vědní disciplína zaujímá rozdílný pohled na pojetí práce a jejího významu pro jedince. Kupříkladu v technických oborech je na práci nahlíženo nejen jako na činnost lidskou, ale také na činnost zvířat a přírodních sil. Fyziologie chápe práci jako činnost organismu, která je pro všechny jedince nenahraditelná. Jelikož je pracovní činnost vždy součástí společnosti a není možno ji vykonávat zcela izolovaně, zabývá se jí především sociologie. Pro potřeby této diplomové práce bude věnována pozornost především tomu, jak sociologie a psychologie chápe a objasňuje ztrátu práce – zaměstnání. Bude zde tedy věnován prostor sociálním a psychologickým aspektům nezaměstnanosti (Nový a kol., 1997).

Mareš si pokládá otázku, z jakého důvodu je nezaměstnanost chápána převážně negativně a proč je tak velkým zásahem do existenciálního přežití v sociálním státě, jehož podpora umožňuje člověku přežít, i když se ocitne bez příjmů ze zaměstnání? Nabízí se velmi jednoduchá odpověď. Zaměstnání určuje naši roli ve společnosti, náš statut, naši psychickou vyrovnanost (Mareš, 2002). „*Práce je důležitou podmínkou důstojné existence člověka*“ (Buchtová, 2013, str. 49). Právě prostřednictvím zaměstnání se lidé seberealizují, jsou začleněni do sociálních vztahů, je uspokojena jejich potřeba sebeúcty a osobní ctižádosti. Z těchto důvodů je pro většinu lidí neočekávaná ztráta zaměstnání velmi negativním zásahem do života a je dokonce považována za „*traumatizující existenciální zážitek*“ (Buchtová, 2013, str. 49). Lidé totiž nepracují jen proto, aby si dokázali uspokojit

biologické a existenciální potřeby, ale také z potřeby sociální, doplňuje Nový a kol., ve své publikaci (1997).

1.2 Pojem nezaměstnanost a nezaměstnaná osoba

Při obecném definování nezaměstnanosti, respektive i zaměstnanosti, neboť tyto dva termíny spolu úzce souvisí, je výchozím termínem pojem obyvatelstvo, které je děleno na ekonomicky aktivní či neaktivní. Pojem obyvatelstvo představuje souhrn osob, obývajících určité vymezené území, které je děleno a charakterizováno na základě sociálních, demografických a profesně kvalifikačních faktorů. Za ekonomicky aktivní obyvatelstvo jsou považovány ty osoby, které jsou zapojeny do pracovního procesu a touto cestou si zabezpečují existenci svou i své rodiny. Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo pak do tohoto procesu zapojeno není. Všichni, koho lze považovat za zaměstnané, a všichni koho považujeme za nezaměstnané, tvoří dohromady skupinu, která je nazývána *ekonomicky aktivní obyvatelstvo – pracovní síla*. Naopak studenti, matky na mateřské – každý, kdo není zařazen do zmíněných kategorií, tvoří skupinu *ekonomicky neaktivního obyvatelstva* (Brožová, 2003). Stručně řečeno do ekonomicky aktivní skupiny obyvatel řadíme všechny osoby, od okamžiku, kdy ukončili proces vzdělávání do odchodu do důchodu, bez ohledu na to, zda aktuálně pracují či nepracují. Do ekonomicky neaktivního obyvatelstva řadíme ty, kteří práci nehledají – studeny, důchodce, matky na mateřské dovolené atd. (Žák, 2006).

Velmi často se vyskytující definice nezaměstnanosti dle Nového a kol., zní: „*jev, kdy lidé, kteří mají předpoklady pracovat a pracovat chtějí, nemohou práci najít*“ (1997, str. 131). V souvislosti s definováním termínu nezaměstnanost jsou významné i následující termíny: přezaměstnanost, podzaměstnanost, plná zaměstnanost a zaměstnání jako pracovní poměr. Přezaměstnanost je stav kdy, je nezaměstnaných více než by dle reálné ekonomické efektivnosti mělo být. K tomuto jevu docházelo především za dob komunistického režimu. Podzaměstnanost nastává v okamžiku, kdy národohospodářský výrobní potenciál nevyužívá všech možných pracovních sil a zároveň existuje nezaměstnanost. Pokud dojde k vyrovnání mezi potenciálním počtem pracovních míst a počtem potenciálních pracovních sil, hovoříme o plné zaměstnanosti. Za zaměstnání jako konkrétní pracovní poměr je dle zákoníku práce považován právní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (Tomeš a kol., 2009).

Po vymezení pojmu nezaměstnanost, jsou následující řádky věnovány charakteristice nezaměstnané osoby. Nejprve je nezbytné vysvětlit, koho lze považovat za nezaměstnaného

a koho nikoli. A to z důvodu existence prací, které konáme pro vlastní potěšení, dobrovolnou práci, práce konané mimo pracovní poměr a podobně. Z těchto odlišností dle Mareše plyne, že „*ne každý kdo nepracuje, je nezaměstnaný. Zaměstnání se vztahuje k práci na smluvním základě, zahrnující i materiální odměnu za její výkon*“ (Mareš, 2002, str. 16). Právě proto, pokud člověk ztratí některou z (nejen) výše uvedených druhů práce, nestává se automaticky nezaměstnaným, neboť nezaměstnanost není synonymem pro slovní spojení „*nemít práci*“. Být nezaměstnaný znamená „*nemít placené zaměstnání*“ (Mareš, 2002, str. 16). Aby mohl být kdokoli považován za nezaměstnaného, musí splňovat následující tři kritéria a to současně: musí být schopný práce a musí chtít zaměstnání. Navzdory těmto dvou podmínkám, je v daný okamžik nezaměstnaný. Tyto tři podmínky je možno rozebrat více do hloubky a vyvodit z nich obecnou definici nezaměstnanosti podle Mezinárodního úřadu práce v Ženevě. Každá z těchto podmínek totiž vylučuje další skupiny osob, které je možno označit za nezaměstnané. Podmínka první eliminuje jedince, kteří sice zaměstnání nemají, ale ani nejsou schopni se o něj soutěžit a tento stav je jim kompenzován sociálními dávkami. Druhá podmínka eliminuje ty, kteří zaměstnání nehledají, protože jsou zabezpečeni z příjmů, plynoucích z jiných zdrojů (Mareš, 2002).

Brožová ve své publikaci uvádí stručnou charakteristiku zaměstnaných a nezaměstnaných osob. Dle ní je zaměstnaný každý, kdo „*vykonává jakékoli placené zaměstnání nebo sebe zaměstnávání*“ (Brožová, 2003, str. 77). I ten kdo je aktuálně nemocný, stávkuje nebo je třeba na dovolené, ale má placené zaměstnání, je zaměstnaný. Naopak nezaměstnaného charakterizuje jako osobu, která je práce schopná, nic jí nebrání do zaměstnání nastoupit, nemá právě placené zaměstnání ani není sebe zaměstnaná a aktivně se podílí na hledání zaměstnání (Brožová, 2003).

Kotýnková a Němec (2003) k tomuto výčtu charakterizujícímu nezaměstnanou osobu doplňují, že osoby splňující tyto tři podmínky jsou osobami vedenými v evidenci pracovních úřadů za předpokladu, že tyto osoby považujeme primárně za osoby chtějící a mohoucí pracovat, avšak nenacházející pracovní místo. Tento předpoklad však není stoprocentně směrodatný, neboť jsou zde evidovány i osoby, které sice pracovat mohou, ale nechtějí. Na druhou stranu zde nejsou informace o občanech, kteří práci chtějí, ale nejsou na úřadu práce registrováni. Z těchto důvodů dochází ke zkreslení výsledků registrované zaměstnanosti. Podle Brožové znamená ztráta zaměstnání pro jedince nesnadnou situaci, jelikož je ztrátou zaměstnání zapříčiněn pokles životního standardu a nejistý pohled do

budoucnosti způsobený ekonomickou nestabilitou. Snížení životní úrovně ale není jediný negativní jev doprovázející nezaměstnanost. Je s ní spojeno i omezení či ztráta sociálních vazeb. „*Pro některé je práce i smysluplnou činností naplňující část jejich životního času*“ (Brožová, 2003, str. 76). Pokud je někomu odepřena možnost pracovat, může to způsobit i pocit neschopnosti či selhání. Maruška nahlíží na problematiku nezaměstnanosti jako na velmi negativní jev. Nezaměstnanost je dle jeho názoru vysoce neefektivní a tím pádem velmi výrazně oslabuje produktivitu práce ve společnosti. Jejím důsledkem je přibývání sociálně slabých občanů a narůstající chudoba. Maruška ve své publikaci uvádí že „*nezaměstnanost je politicky a sociálně velmi nebezpečný jev*“ (Maruška, 2012, str. 16). Velmi radikálně vyznívá jeho myšlenka o podpoře v nezaměstnanosti. Považuje ji za „*ponižující, demoralizující sociální dávku, která existenci a fungování tohoto ekonomického systému umožňuje*“ (Maruška, 2012).

1.3 Přístupy k nezaměstnanosti

„*Nezaměstnanost je předmětem reflexe ze strany společnosti (veřejného mínění)*“ (Mareš, 2002, str. 28). Lze konstatovat, že to jak je vnímána společností se odráží v pohledu a v přístupu k řešení nezaměstnanosti. Nejčastěji se v literatuře setkáváme se třemi pohledy na společnost, potažmo na nezaměstnanost – *liberalistický, keynesiánský a marxistický* přístup. Brožová ve své publikaci uvádí, že nezaměstnanost se začíná v povědomí společnosti a tedy i v ekonomickém životě objevovat teprve nedávno – před deseti lety. Dodává však také, že ekonomové se nezaměstnaností zabývají podstatně déle a to již dvě stě let (Brožová, 2003). Společnost má za cíl co nejvíce a nejefektivněji využívat své dostupné zdroje, tedy má snahu o co nejnižší nezaměstnanost. Aby tomu tak bylo, musí státy vytvářet takové nástroje, aby měli lidé sami zájem na tom být zaměstnaní. Aby pro ně být bez práce a využívat podpory od státu nebylo tak výhodné jako být součástí pracovního procesu. Od firem je zase očekáváno využívání veškerých možných a dostupných pracovních sil. Z ekonomického hlediska je však potřebná a žádoucí určitá míra nezaměstnanosti ve společnosti. Kdyby neexistovala nezaměstnanost, docházelo by k trvalému nadbytku pracovních míst, což by podle ustálených zákonů na pracovním trhu mělo za následek zvýšení ceny práce bez růstu produktivity práce, a to není ekonomicky žádoucí situace (Švarcová, 1999). Problematika nezaměstnanosti by měla být studována z pohledu sociologie, psychologie, ekonomie, historie a také z vědeckého pohledu (Feather, 1990).

1.3.1 Liberalistický přístup - klasické paradigma

Pokud se hovoří o liberalistickém pohledu na ekonomiku jako takovou, je často používán termín *neviditelná ruka trhu*. Tento termín objasňuje fungování trhu v klasickém pojetí ekonomiky. Podle liberálů je „*koncepte trhu a rovnováhy na trhu zajišťována svobodnou soutěží, s cenami jako základním mechanismem přizpůsobování a vytváření této rovnováhy (mezi množstvím a cenou)*“ (Mareš, 2002, str. 28). Palíšková ve své publikaci používá k definici klasické teorie jednoduché vysvětlení, že se jedná o „*trh se svobodnou soutěží s minimálními zásahy státu*“ (Palíšková, 2014, str. 20).

K vyrovnaní poměru mezi poptávkou a nabídkou dochází automaticky prostřednictvím tržního mechanismu a regulativní zásahy zde prakticky neexistují. Podle tohoto principu je pracovní síla považována za zboží a nezaměstnanost je tedy výsledkem či důsledkem fungování tržního mechanismu a je způsobena dočasnou a krátkodobou nerovnováhou mezi poptávkou a nabídkou práce. Možno říci, že nezaměstnanost „*je způsobována nepružností nabídky na trhu práce (vůči měnící se poptávce po ní)*“ (Mareš, 2002, str. 28). Tato nerovnováha je však dočasná a po nějaké době dojde k opětovnému nastolení rovnovážného stavu. Lze tedy konstatovat, že je nezaměstnanost v tomto případě považována za funkční. „*Snížení nákladů na výrobu a růst mezní užitečnosti kapitálu stimuluje investice a vede k růstu poptávky po práci. Nezaměstnanost přitom vzniká v důsledku pomalé reakce na straně nabídky práce na její poptávku*“ (Palíšková, 2014, str. 21). To je způsobeno mnoha faktory, jakými jsou například nezáměr dojíždět za prací, neochota stěhovat se kvůli práci, ale především jsou to přemrštěná očekávání na výši platu. Stále však zůstává situace taková, že kdo opravdu pracovat chce, ten pracovat může a práci sežene. Proto hovoříme o dobrovolné nezaměstnanosti. Na druhé straně však figuruje sociální stát a vysoké dávky v nezaměstnanosti, které nemotivují občany k hledání nového zaměstnání (Palíšková, 2014).

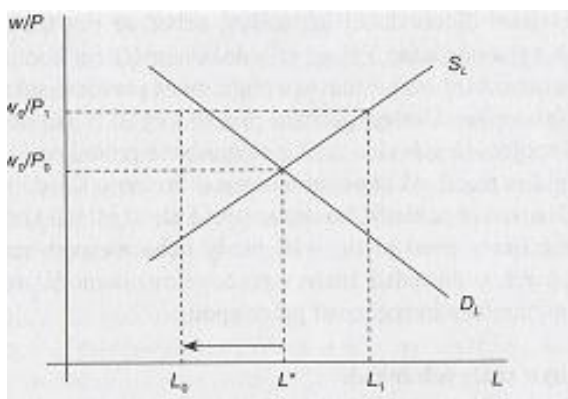
Brožová s výkladem klasické teorie podle Mareše souhlasí a uvádí, že dle „*klasicismu má hospodářství svůj přirozený, spontánní řád a řídí se přirozenými zákony, které jsou nezávislé na vůli a rozhodování lidí*“ (Brožová, 2003, str. 45). Podle Brožové jsou tyto zákony neměnné, avšak je nutné je analyzovat. V tomto modelu se předpokládá a očekává snaha o maximální zisk ze strany firem a ze strany jedinců co největší míra vlastního užítku (Palíšková, 2014).

Liberální ekonomie je klasicky chápána jako věda, která se zabývá bohatstvím a jeho rozdělováním. Na základě této myšlenky bylo zkoumáno chování velkých společenských tříd a to kapitalistů, dělníků a pozemkových vlastníků (Brožová, 2003, str. 45). Hlavním představitelem a zastáncem tohoto směru byl A. Smith, který nejvíce propagoval myšlenku přirozeného učení a liberálního řádu. Ač Smith sebevícе sympatizuje s teorií již zmíněné neviditelné ruky trhu, považuje stát za organizátora činnosti ve třech následujících oblastech, kde má stát nárok zasahovat do chodu svobodné společnosti. Těmito oblastmi jsou: Ochrana společnosti před násilím s vnějším napadnutím, ochrana jedinců před nespravedlností a útlakem a stát má dle Smitha povinnost budovat a udržovat veřejná díla a instituce, která by v rukou jedince neměla šanci na existenci. Mezi další významné liberály řadíme J. B. Saye. Jeho teorie interpretována tak, že *nabídka vytváří svou vlastní poptávku* a na velmi dlouho dobu zcela zapudila zájem ekonomů o tuto problematiku až do dob J. M. Keynese, který v návaznosti na hospodářskou krizi tuto teorii popíral a měl zájem na jejím vyvrácení (Slaný, 2003).

1.3.2 Keynesiánský přístup – teorie nedobrovolné nezaměstnanosti

Keynes zásadně nesouhlasí s myšlenkami liberálů a zcela odmítá jejich pohled na nezaměstnanost jako na dobrovolnou nebo frikční. V jeho pojetí se jedná především o *stálou nedobrovolnou nezaměstnanost* a hlavní příčiny nezaměstnanosti shledává v technologickém pokroku, který značně omezuje prostor pro živou práci. Za problematiku považuje také nedostatek poptávky (Mareš, 2002). Tento přístup zcela popírá to, co v ekonomice klasikové považují za samozřejmé a platné, a vyvrací všechny její myšlenky. Jako důkaz, že samoregulující tržní mechanismus selhává, je možno uvést například Velkou hospodářskou depresi v letech 1929-1933, která sebou přinesla velkou míru nezaměstnanosti (Brožová, 2003). „*Keynes vyžaduje státní intervenci do ekonomiky. Vláda může řídit poptávku a tedy i celou ekonomiku prostřednictvím podpory ochoty investovat a podpory sklonu ke spotřebě, především formou veřejných výdajů jako nástrojů ozdravení ekonomiky*“ (Mareš, 2002, str. 32).

Graf č. 1 - Keynesiánský model – teorie nedobrovolné nezaměstnanosti



Zdroj: Soukup, 2010, str. 298

Z tohoto grafu je patrné z jakého důvodu, dle Keyese, existuje nedobrovolná nezaměstnanost, a proč se trh nečistí. Vysvětlením jsou nepružné nominální ceny. Avšak zaznamenáváme zde zcela absenci vysvětlení, proč nejsou nominální ceny pružné. Tento jev je často vysvětlován institucionálním uspořádáním trhu práce. Dle klasického modelu je očekáváno konkurenční prostředí trhu práce, kde působením poptávky a nabídky dochází k formování rovnovážné mzdy. Realita je však poněkud odlišná. Vyspělé země výši mezd projednávají prostřednictvím svých odborů a zaměstnaneckých svazů. Například ve Spojených státech amerických se toto vyjednávání odehrává na úrovni firem, ve většině zemí evropských se zase jedná o rovinu národní za účasti představitelů vlády. Jejich rozhodnutí se poté dotýká i těch zaměstnanců, kteří nejsou odborově organizováni (Soukup, 2010, str. 298).

Pokud je na ekonomiku nahlíženo z keynesiánského pohledu, je nezaměstnanost rozlišována na 4 druhy:

- dočasnou
- sezónní
- cyklickou
- strukturální (Mareš, 2002, str. 30).

Až do šedesátých let dvacátého století nebyla Keynesova teorie nedobrovolné nezaměstnanosti v makroekonomickém prostředí překonána jinou myšlenkou. Na počátku let sedmdesátých se ale začala diskutovat teorie nová. Shoduje se (s původní teorií), že mzdy a ceny nejsou měněny tak často, aby docházelo k automatickému pročišťování trhů služeb,

zboží a práce. Co je pro ně nové, je zkoumání příliš pomalého přizpůsobování cen a mezd z pohledu mikroekonomie. „Přebírají z neoklasické mikroekonomie představu, že zaměstnanci maximalizují svůj užitek a firmy maximalizují zisky. Noví keynesiánci ukazují, že pomalé přizpůsobování cen a mezd je často v zájmu zaměstnanců a firem“ (Soukup, 2010, str. 289).

1.3.3 Marxistický přístup

Podle Marxe je nezaměstnanost neodmyslitelně spojena s kapitalismem, „který je vnitřně neschopný vyhnout se opakujícím se krizím a proto i periodické masové nezaměstnanosti“ (Mareš, 2002, str. 32). Marx začal rozlišovat mezi prací – tedy činností, a pracovní silou jako předpokladem pracovní činnosti. V éře kapitalismu se právě pracovní síla stává zbožím, které jsou dělníci nuceni prodávat kvůli své vlastní existenci, kvůli tomu aby mohli žít. Marx si pokládá otázku „čím je určena hodnota pracovní síly? Hodnota pracovní síly není nic jiného než hodnota určitého množství životních prostředků... a mění se podle toho, jak se mění velikost pracovní doby nutné k jejich výrobě“ (Brožová, 2003, str. 50). Marx pohlíží na problematiku nezaměstnanosti jako na neřešitelný problém. Považuje ji za naprostou nezbytnou pro fungování kapitalistického systému hospodářství. Část obyvatel, která je nezaměstnaná označuje za jakousi průmyslovou rezervu, která jakoby v povzdálí dotváří zákon nabídky a poptávky. Díky této skupině obyvatel dochází k přirozenému a nezávislému tempu akumulace a tvoří prostor pro změny kapitálu v odvětví. Jedná se o regulaci zvyšování a snižování mezd, tak jak je zapotřebí a téměř znemožňuje ucelené a organizované snahy pracovníků vystupovat proti pravidlům kapitalismu (Mareš, 2002).

Marxisté považují za zásadní důvod pro aktuální stav nezaměstnanosti rapidní pokles poptávky po práci. Tento pokles je částečně zaviněn technickým pokrokem. „Nezaměstnanost je chápána jako důsledek nerovnováhy mezi reprodukcí pracovních sil a akumulací kapitálu. Odstranit ji lze zrušením soukromého vlastnictví výrobních prostředků“ (Mareš, 2002, str. 33). Krom technologického pokroku spatřují příznivci Marxe problém ovlivňující nezaměstnanost také v nadvýrobě. Tato nadvýroba je označována jako cyklický důsledek akumulace, který je neodmyslitelně spjat s kapitalistickým fungováním trhu. Tento cyklus je typickým střídáním zájmu a odporu pracovníků, který je umožněn právě již zmíněnou průmyslovou rezervou (Mareš, 2002).

1.4 Příčiny a faktory ovlivňující nezaměstnanost

Následující řádky přiblíží příčiny nezaměstnanosti a faktory ovlivňující nezaměstnanost z pohledu několika autorů tak, jak je uvedli ve svých publikacích. Švarcová uvádí, že pokud pohlédneme na nezaměstnané z mikroekonomického hlediska, tedy tak, že člověk, který je ochoten a schopen pracovat, ale nenachází žádné zaměstnání, se dostává do ekonomických, sociálních a psychologických potíží, jakými jsou ztráta kvalifikace, omezení sociálních kontaktů, pocity nepotřebnosti atd. (Švarcová, 1999). Mezi mikroekonomické příčiny nezaměstnanosti jsou dle Wawrosze a spol. (2012) řazeny především – sociální dávky, vysoká ochrana zaměstnanců, minimální mzda, strnulost mezd i cen, teorie efektivnostních mezd a v neposlední řadě také globalizace.

- **Sociální dávky**

Lidé, kteří se ocitnou bez zaměstnání, se mohou spolehnout na příspěvky v nezaměstnanosti – pojistné plnění, které alespoň z části nahrazuje jejich příjmy. Proto nejsou tito lidé nuceni, přijmout první pracovní nabídku, která se jim naskytne, ale mohou si zaměstnání vybírat (Wawrosz a kol., 2012).

- **Vysoká ochrana zaměstnanců, vysoká moc odborů**

Pokud nastává situace, že jsou zaměstnanci příliš chráněni, může to vyústit, až k tomu, že propouštění stávajících zaměstnanců se bude stávat vysoce nákladovou položkou a zaměstnavatelé nebudou ochotni přijímat nové zaměstnance a budou si ve svých společnostech držet pouze ty současné (Wawrosz a kol., 2012).

- **Minimální mzda**

„Pokud je minimální mzda vyšší než tržní mzda, tak je vyšší nabídka práce než poptávka po práci a někteří lidé nezískají práci. Pokud by minimální mzda nebyla nad úroveň tržní mzdy, tak by část nezaměstnaných práci našla a část by ji vůbec nehledala. Ta skupina lidí, která by zaměstnání našla, je označována za nedobrovolně nezaměstnané, a ta skupina obyvatel, kteří by práci ani nehledali, jsou charakterizováni jako dobrovolně nezaměstnaní“ (Wawrosz a kol., 2012, str. 160-161).

- **Strnulé mzdy a ceny**

Strnulost mezd znamená, že zaměstnavatelé ponechávají ve většině případů stále stejnou výši mezd. Především ve firmách, kde je zaměstnáváno velké množství osob se zaměstnavatelům nezdá výhodné a vhodné měnit výši mezd svých zaměstnanců často, především vykonává-li podobnou práci více lidí. Z druhého úhlu pohledu by ale v době

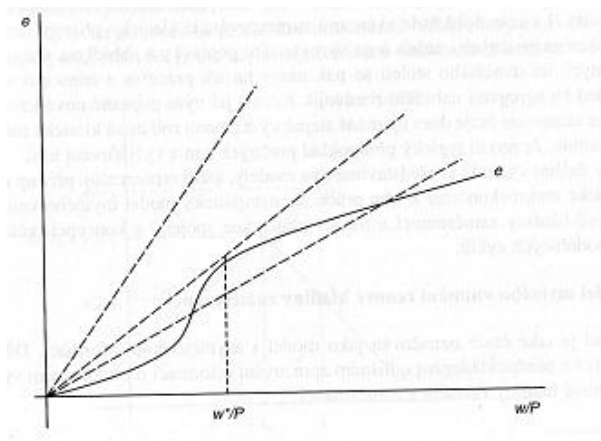
informačních technologií neměl být problém mzdy měnit – například formou prémie a bonusů. Nejobtížněji se pak mění výše mzdy směrem dolů. Co se týče strnulosti cen, lze konstatovat, že v reálné ekonomice nedochází pouze ke strnulosti mezd, ale i ke strnulosti cen – tedy statků. A to z důvodu nákladnosti plynoucí pro firmy ze změny cen svých produktů, která mnohdy může převýšit i hranici výnosnosti. Nicméně ani přílišná strnulost není pro firmy efektivním řešením (Wawrosz a kol., 2012).

- **Teorie efektivnostních mezd**

Tato teorie praví, že pro firmy je výhodné, aby mzdy vyplácené jejich zaměstnancům udržovaly nad úrovní mzdy tržní. A to hned z několika důvodů. Prvním z nich je teorie, že lépe placení zaměstnanci se o sebe lépe starají, lépe se stravují a jsou tím pádem méně často nemocní, což v důsledku firmám šetří finanční prostředky. Vyšší mzdy mají za následek nižší fluktuaci zaměstnanců. Lépe placení zaměstnanci jsou více motivováni k pracovnímu výkonu a jejich pracovní výsledky jsou vyšší, což příznivě napomáhá k vyšší produkci statků ve firmě. Posledním avšak ne méně důležitým faktorem je fakt, že vyšší mzdy přitahují kvalitnější zaměstnance, kteří by v případě nižších mezd vůbec nemuseli projevít o společnost zájem (Wawrosz a kol., 2012).

Soukup s názorem Wawrosze souhlasí a ve své publikaci uvádí, že firmy nestojí o snižování mezd svých zaměstnanců na rovnovážnou úroveň. Firmy naopak usilují o co nejnižší fluktuaci svých zaměstnanců a jejich maximální výkony. *„Celkové vyplácené mzdy sice postupně rostou, ale výkonnost zaměstnanců roste rychleji, a tak firmám klesají průměrné mzdové náklady a rostou zisky“* (Soukup, 2010, str. 292).

Graf č. 2 - Teorie efektivnostních mezd



Zdroj: Soukup, 2010, str. 292

- **Globalizace**

Globalizace vede k tomu, že firmy mohou hledat práci tam, kde je to pro ně levnější, tedy tam, kde pracovníci mají menší náklady obětované příležitosti. Pokud kupř. zahraniční zaměstnanci dokáží určitý statek vyrobit levněji než domácí zaměstnanci, mohou firmy domácí zaměstnance propustit a přesunout produkci do zahraničí. Často tímto způsobem postupují nadnárodní korporace – firmy, které produkují statky v řadě firem a jejichž obrat někdy přesahuje HDP některých států (Wawrosz, 2012).

Nový a kol., ve své publikaci uvádí a definuje následující příčiny nezaměstnanosti:

- Vysoká míra porodnosti a s ní spojený nárůst obyvatelstva.
- Prodlužování pracovního dne, respektive přibývání práce přesčas, což snižuje vznik nových skutečně existujících pracovních míst, protože práci, která by mohla být na těchto pracovních místech provedena nově zaměstnanými, vykonávají stávající zaměstnanci po standartní pracovní době.
- Vysoká zadluženost a likvidace drobných výrobců a podnikatelů.
- Nízká úroveň akumulace kapitálu, což znamená neochotu investovat do rozšiřování výroby.
- Dosažený stupeň ekonomické aktivity – země, která je hospodářsky vyspělá, vykazuje menší míru nezaměstnanosti.
- Technický pokrok, který má za následek snižování potřeby práce – tedy pracovních míst pro lidi (Nový a kol., 1997, str. 132).

K technickému pokroku v souvislosti s nezaměstnaností se ve své publikaci vyjadřuje také Možný (2002). Dle jeho názoru rychlý technický pokrok a nárůst materiální výroby neznamená nárůst počtu zaměstnaných, spíše naopak. Před tím, než se začala společnost takto vyvíjet, „čekali“ nezaměstnaní pouze na novou příležitost, kdy se opět zapojit do pracovního procesu. V moderní technické době však tento princip přestává být funkčním. Kvůli neustále se zvyšujícím požadavkům a nárokům na zaměstnance začíná existovat skupina lidí, která tyto požadavky nikdy nebude moci splnit a je tím pádem vyloučena z účasti na trvalém a placeném zaměstnání.

Vlček přisuzuje nejvyšší důležitost následujícím příčinám vzniku nezaměstnanosti: poklesu růstu HDP, substituce práce technikou (zde dochází ke shodě s Wawroszem a Novým) a přírůstku práceschopného obyvatelstva (Vlček, 2009). Vlček také uvádí, že nezaměstnanost, respektive její rozsah je vyjadřován dvěma možnými způsoby. Prvním z nich je *počet nezaměstnaných osob* – „*absolutní číslo, které je používáno hlavně při hodnocení vnitřních poměrů v ekonomice a společnosti*“ (Vlček, 2009, str. 410). Druhým pak *míra nezaměstnanosti* – „*počet nezaměstnaných jako procento z ekonomicky aktivního obyvatelstva*“ (Vlček, 2009, str. 410).

1.5 Přirozená míra nezaměstnanosti

Jak již bylo vysvětleno, obyvatelstvo je děleno na zaměstnané, nezaměstnané a ekonomicky neaktivní. Nikdo z nás však není součástí pouze jedné jediné kategorie po celý život. Neustále měníme svou příslušnost k těmto třem skupinám. Lidé mění práci, ženy odcházejí na mateřskou dovolenou a poté se do práce navracejí, někdo práci ztratí, jiný ji nalezne. A právě dynamické změny vnášejí na trh práce nezaměstnanost. Tento proces je označován jako *dynamický model trhu*. To znamená, že dochází k neustálým a neočekávaným změnám na trhu práce. Výše Přirozené míry zaměstnanosti se odvíjí od kolísání mezi počty ztracených pracovních míst a počty nalezených pracovních míst. Z tohoto nepoměru plyne také poučka využitelná pro hospodářskou politiku. Pokud má vláda zájem na snížení míry nezaměstnanosti, musí se snažit eliminovat příčiny ztrát zaměstnání a navyšovat možnosti nalezení nového zaměstnání (Soukup, 2002). Brožová (2003) uvádí, že součástí přirozené míry zaměstnanosti je i zaměstnanost frickční.

1.5.1 Frikční nezaměstnanost

Je taková nezaměstnanost, kterou zapříčiňuje mobilita zaměstnanců, která je motivována z vlastní iniciativy jedinců, nebo jako důsledek ekonomického vývoje (Mareš, 2002). Dle Brožové (2003) se jedná o dobu mezi odchodem ze zaměstnání a nalezením nového pracovního místa. Tento odchod může být dobrovolný, anebo nedobrovolný způsobený například organizačními změnami v podniku. Pokud hovoříme o frikční nezaměstnanosti, můžeme ji prakticky označit za dobrovolnou, neboť jedinci, kteří se ocitají na určitou dobu bez zaměstnání, po tuto dobu hledají zaměstnání nové, nepřijímají ihned první nabídku, ale čekají na tu nejvhodnější pracovní příležitost. Kotýnková a Němec tuto nezaměstnanost definují jako *normální* nezaměstnanost (Kotýnková, Němec, 1997). Dvořáková ve své publikaci taktéž používá pro frikční nezaměstnanost termín *normální* nezaměstnanost a charakterizuje její míru 1-2 % (Dvořáková, 2012).

1.5.2 Strukturální (technologická) nezaměstnanost

Lidé se ocitají bez zaměstnání také z důvodu rozpadu nebo likvidace neefektivních podniků, které ztrácí svou efektivitu kvůli zastaralým odvětvím (Mareš, 2002). „*Strukturální nezaměstnanost vzniká, když nabídka pracovních sil je vyšší, než je poptávka v uvedené struktuře a když nejsou osoby hledající práci dostatečně mobilní na to, aby si na jiných trzích práce našly práci*“ (Kotýnková, Němec, 1997, str. 123). Tento typ nezaměstnanosti je označován jako krátkodobá nezaměstnanost, spadající do přirozené míry nezaměstnanosti (Brožová, 2003). V tomto případě však existuje předpoklad, že se struktura pracovních sil přizpůsobí struktuře trhu práce. Z tohoto očekávání vyplývá, že strukturální nezaměstnaností jsou nejvíce ohroženy skupiny obyvatel, jako jsou rodiny s více dětmi, osoby s nízkou kvalitací, starší lidé a podobně. A to z důvodu, že pro pružné přizpůsobení se pracovnímu trhu mají největší předpoklad mladí, zdraví, dostatečně kvalifikovaní a na rodině (respektive dětech) nezávislí lidé. (Dvořáková, 2012).

1.5.3 Cyklická nezaměstnanost

Tento druh nezaměstnanosti je charakteristický pro prostředí makroekonomické a je způsoben cyklickými změnami hospodářství a to z důvodu, že makroekonomická poptávka po službách nebo zboží nedostačuje k pokrytí všech, kteří jsou ochotní a schopní pracovat (Kotýnková, Němec, 2003). Mareš cyklickou nezaměstnanost definuje jako nezaměstnanost

spojenou s nevyužitím kapacit, zapříčiněnou odbytovými potížemi pro dané období. Jedná se například o turismus či stavební práce v zimním období (Mareš, 2002). Dle Dvořákové se pokles makroekonomické poptávky odráží do jisté míry ve všech hospodářských sektorech (Dvořáková, 2012).

1.5.4 Sezónní nezaměstnanost

Dvořáková tento druh nezaměstnanosti charakterizuje jako krátkodobou nezaměstnanost, která je způsobena „*diskontinuitou produkce v odvětvích, kde je výroba závislá na počasí a na navazujících zpracovatelských odvětvích*“ (Dvořáková, 2012, str. 69). Dle Mareše je sezónní nezaměstnanost vlastně nezaměstnanost cyklická, která má souvislost s přírodním cyklem. Je typická pro oblast zemědělství nebo stavebnictví v zimních měsících v minulosti (Mareš, 2002).

1.5.5 Skrytá nezaměstnanost

„*Skrytá nezaměstnanost je formou nezaměstnanosti, kdy si nezaměstnaná osoba nehledá práci a ani se jako nezaměstnaná neregistruje*“ (Mareš, 2002, str. 21). Jedná se o osoby, které při vyvinutí úsilí jsou schopni si zaměstnání nalézt. Oni však takové úsilí záměrně nevyvíjejí. Lze sem zařadit především vdané ženy a mladistvé. A to z důvodu, že tyto osoby už vzdaly hledání práce anebo k jejímu nalezení využívají neformální cesty, popřípadě dosáhly jiného statusu – žena v domácnosti atd. Také do této kategorie řadíme všechny občany, kteří nepodléhají klasické registraci na pracovním úřadě, nebo osoby které jsou z různých důvodů mimo dosah trhu práce – například kvůli vysokému věku nebo nízké kvalifikaci (Mareš, 2002).

1.5.6 Neúplná nezaměstnanost

Pod tímto pojmem rozumíme osoby, které jsou z různých důvodů nuceny přijmout práci se sníženou pracovní dobou, nebo práci která neodpovídá jejich kvalifikaci a požadavkům. Tato možnost bývá společností používána jako boj s masovou nezaměstnaností (Mareš, 2002).

1.5.7 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Velmi zjednodušeně lze říci, že dobrovolná nezaměstnanost nemusí společnost zajímat, jelikož v dnešní době neexistuje zákon, který by nám přikazoval pracovat. Pokud se tedy jednotlivec rozhodne nepracovat a zváží všechny důsledky tohoto rozhodnutí, přestává se společnost a tohoto jedince starat a dohlíží pouze na to, aby nedocházelo k porušování zákona například krádežemi. Co společnost potažmo stát naopak zajímá a, to velmi, je nezaměstnanost nedobrovolná. Jsme totiž společností sociální a máme obecně zájem na tom, aby se našim občanům v naší zemi dobře dařilo. Pokud se tedy člověk (ne vlastní vinou) dostane do sociální tísně, není k němu stát lhostejný, ale je tu pro tento případ připravena tzv. záchranná sociální síť. „*Vysoká nedobrovolná nezaměstnanost je pro společnost nepříznivým jevem a při překročení určité míry se stává dokonce nebezpečnou – může vést k sociálním nepokojům, stávkám, demonstracím, k chaosu a destrukci celého ekonomického a společenského systému*“ (Švarcová, 1999, str. 39). Ztráta životních jistot a pravidelného příjmu plynoucích ze zaměstnání, jsou charakteristické nejen svými ekonomickými, ale také sociálními a psychologickými dopady (Švarcová, 1999).

1.6 Historický vývoj nezaměstnanosti v ČR a SR

„*Padesát let (1940-1989) trvala u nás plná, často i povinná zaměstnanost. Až do poloviny devadesátých let nepřekročila pak míra nezaměstnanosti hranici pěti procent. Po převážnou část tohoto období na většině území České republiky na trhu práce mírně převažovala poptávka nad nabídkou. Teprve ve druhé polovině dekády se u nás objevila nezaměstnanost jako sociálně významný jev a v některých oblastech zasáhla až pětinu obyvatel*“ (Možný, 2002, str. 98).

V letech 1990 až 1992 došlo ke snížení hrubého domácího produktu a k celkovému úbytku zaměstnaných osob, což bylo zapříčiněno například odchodem 250 000 pracujících důchodců. I tak však zůstávala vysoká míra přezaměstnanosti a nezaměstnanost byla velice nízká – ve svém maximu se vyšplhala na pouhých 4,1% v roce 1991. Byl zaznamenán pokles produktivity práce (Možný, 2002). Švejnar a jeho publikace jsou s tímto konstatováním nepatrně v rozporu. Švejnar o dynamice nezaměstnanosti v letech 1991 až 1992 uvádí, že byla velmi nízká (1,1 %) a že se u nás i na Slovensku objevila již v roce 1990. V průběhu roku 1991 docházelo k nárůstu nezaměstnanosti a začátkem roku byla již její hodnota v České republice čtyřikrát vyšší (4,4 %) a na Slovensku dokonce dvanáctkrát vyšší

(12,7 %). Poté v roce 1992 došlo k opětovnému poklesu, který skončil v roce 1993, kdy se nezaměstnanost začala znovu mírně zvyšovat. Větší nárůst nezaměstnanosti byl zaznamenán na Slovensku (Švejnar a kol., 1997). V letech 1992 až 1996 se nezaměstnanost pohybovala v rozmezí od 2,57% (1992) do 3,52% (1996) a řadila se k nejnižší nezaměstnanosti v Evropě. Tato časové období je tedy možno charakterizovat jako období relativně stabilní. V těchto letech došlo k růstu ekonomiky, ale k pouhému nepatrnému růstu produktivity práce. Ještě stále panovala na našem území přezaměstnanost. Velmi významným mezníkem v historickém vývoji nezaměstnanosti v České republice je rok 1994. V tomto roce byl na našem území zcela poprvé zaznamenán úbytek osob pracujících v zemědělství, průmyslu nebo v těžebním průmyslu. Osoby, vykonávající povolání v těchto odvětvích tvořila ani polovina z celkového počtu zaměstnaných. Tento fakt pro nás znamenal první krok k postindustriální společnosti. Rok 1994 je stejně významným mezníkem jako rok 1927, kdy jsme ze společnosti agrární pomyslně vstoupili do společnosti průmyslové. Bohužel však ostatní vyspělé země se v postindustriální země přeměnily již v osmdesátých letech dvacátého století. Pro českou společnost tento dvacetiletý rozdíl znamená jisté zaostávání a to zejména v současné době přetrvávajícím rozdělováním na tzv. „mužská“ a „ženská“ povolání (Možný, 2002).

Od roku 1997 došlo k postupnému odbourávání přezaměstnanosti a to především ve státních podnicích. Takzvanou druhou vlnu nejvíce pocítili privatizující se podniky a banky, které začaly propouštět ne zcela potřebné pracovníky. Brožová ve své publikaci uvádí 270 000 nezaměstnaných (5,2%) v roce 1997 (Brožová, 2003). Mezi roky 1997 až 1999 došlo k dalšímu prohloubení nezaměstnanosti – ekonomika České republiky výrazně poklesla a naopak se prudce zvýšil počet nezaměstnaných na neuvěřitelných 470 000 lidí (9,4%). Tento stav si žádal dokončení započaté změny ve vlastnictví vztahů v České republice (Možný, 2002).

Od roku 2000 nezaměstnanost na našem území opět začala klesat (8,8 %) a „obnovil se růst hrubého domácího produktu, na němž se už výrazněji podílel růst produktivity práce i první výsledky počínající hlubinné restrukturalizace ekonomiky“ (Možný, 2002, str. 99). Tyto změny mají za následek také změny na trhu práce. V roce 2000 tvořili třetinu všech nezaměstnaných lidí, kteří dříve pracovali ve zpracovatelském průmyslu. V tomto odvětví totiž docházelo k masivnímu propouštění zaměstnanců. Do roku 2000 byly patrné rozdíly mezi nezaměstnanými osobami na základě jejich dosaženého vzdělání. Vysokoškolsky

vzdělaných osob bylo bez zaměstnání 2,6 %, zatímco osob se základním vzděláním bylo dokonce 15 %. Vzdělání má vliv na podíl nezaměstnanosti i v dnešních dnech. Rozdíly se nevyhnuly (a nevyhýbají se ani nyní) věkovým kategoriím. Kolem roku 2000 však byl menší podíl nezaměstnaných kolem 50 let, protože byl tehdy možný předčasný odchod do důchodu (Možný, 2002).

Tabulka č. 1- Vývoj nezaměstnanosti v ČR

ČR	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
%	0	0,7	4,1	2,6	3,5	3,2	2,9	3,5	5,2	7,5	9,4	8,8	8,9	9,8

Zdroj: CSU, zpracování vlastní, 2016

Tabulka č. 2 - Vývoj nezaměstnanosti v ČR

ČR	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
%	10,31	10,33	8,88	7,67	5,98	5,96	9,2	9,5	8,6	9,3

Zdroj: CSU, zpracování vlastní, 2016

Data uvedená v tabulkách vyjadřují míru registrované nezaměstnanosti v České republice v období od roku 1989 do roku 2012.

Pokud bychom se zabývali nezaměstnaností v ČR v současnosti, je na místě tvrzení, že míra nezaměstnanosti je u nás od počátku krize aktuálně nejnižší. V červnu roku 2015 byla Českým statistickým úřadem stanovena na 5%. Bez práce se dle obecné míry nezaměstnanosti, která se dotýká lidí ve věkové kategorii mezi 15 a 64 lety nachází 261 700 lidí. V roce 2014 bylo toto číslo o 60 000 vyšší. Obecná míra nezaměstnanosti udává podíl nezaměstnaných k pracovní síle (tedy součtu zaměstnaných a nezaměstnaných). Jde o údaje očištěné od sezónních vlivů, týkají se lidí ve věku 15 až 64 let.

V rámci EU je ČR řazena již dlouho mezi země s velmi nízkou mírou nezaměstnanosti. V současnosti je dokonce na druhé příčce, hned za Německem. Tento stav je zásluhou ekonomického růstu, který produkuje extrémně vysoký počet volných pracovních pozic (Dufek, 2015).

Na závěr je nutno poznamenat, že zveřejňované údaje o míře nezaměstnanosti v ČR a v ostatních zemích EU jsou odlišné a to z důvodu, že Eurostat kalkuluje s číselnými údaji, které má k dispozici Český statistický úřad a tyto údaje se neshodují s údaji Úřadů práce. ČSÚ disponuje se statistikami z výběrových šetření pracovních sil a ÚP mají zase hodnoty

na základě registrovaných uchazečů o zaměstnání. Proto je v EU prezentována míra nezaměstnanosti pouhých 5,8 % k prosinci 2015, zatímco v České republice je tato míra známa jako 7,5 %. S touto hodnotou (5,8 %) se Česká republika řadí v roce 2015 na druhé nejlepší místo, co se týče míry nezaměstnanosti v Evropské Unii. Lépe už je na tom pouze Německo, které se 4,8 % obsadilo místo první. Naopak nejvíce nezaměstnaných osob je v Řecku (25,8 %) a ve Španělsku (23,7 %). Celkově lze odhadovat, že v celé EU bylo k prosinci 2015 celkem 24, 056 miliónů osob bez zaměstnání (Česká televize, 2015).

1.6.1 Nezaměstnanost v EU

Tabulka 3 - Vývoj nezaměstnanosti v EU

EU-28	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
%	9	9,1	9,3	9	8,2	7,2	7	9	9,6	9,6	10,4	10,8	9,9

Zdroj: Nezaměstnanost, zpracování: vlastní, 2026

Výše uvedená tabulka znázorňuje celkovou míru nezaměstnanosti v Evropské Unii od roku 2002 do roku 2014. Následující text doplňuje tuto tabulku a některé významné údaje na základě analýz uveřejněných Eurostatem. Zaměstnanost produktivního obyvatelstva ve věku 24-64 let v prvním čtvrtletí rok 2015 v zemích Evropské unie dosahovala 69,1%. Úplně nejvyšší míru zaměstnanosti v tomto období zaznamenalo Švédsko a to 79,2 %. Naopak nejnepříznivější hodnoty byly registrovány v Řecku, kde míra zaměstnanosti čítala pouhých 53,1 % (věková kategorie 24-64 let). Řecko vykazuje také nejvyšší míru dlouhodobé nezaměstnanosti - 71, 5 % a opět nejlepších výsledků dosáhlo Švédsko a to 19, 5% (ProfiHR, 2015).

1.7 Trh práce

Pracovní trh je považován za součást trhu splňující všechna kritéria, ale také má své určité odlišnosti, a to z důvodu specifčnosti práce, která není charakterizována jako ostatní zboží, ale jako *výrobní faktor svého druhu*. Trh práce se odlišuje také státními zásahy a politickými střety (Dvořáková, 2007). Pracovní trh je neodmyslitelně spjat s tržní ekonomikou, kde se setkáváme nejen se službami a výrobky, ale také s nákupem a prodejem práce (Mareš, 2002). V tom jsou zajedno zastánci tradiční i současné ekonomie. Podle

Marušky se v tržní ekonomice objevují dva základní subjekty – zaměstnanci a podnikatelé. Právě zaměstnanci a podnikatelé se svými charakteristickými vlastnostmi jsou hlavní hybnou silou ekonomických procesů (Maruška, 2012).

Mareš se ve své publikaci odkazuje na Offeho a jeho charakteristiku pracovního trhu představující instituci s dvojitým zaměřením, kde: „*systemu produkce musí být nabídnuta pracovní síla v požadované struktuře, což znamená, že jedinci musí být rozmístěni podle konkrétních výrobních činností a procesů*“ (Mareš, 2002, str. 54). A kde je také nutno, aby byla „*pracovní síla zaopatřena penězi a sociálními prostředky existence*“ (Mareš, 2002, str. 54). Brožová také souhlasí s názory, že na odvětvovém, tedy profesním trhu práce, přichází do styku nabídka určité práce a poptávka po práci (Brožová, 2003). *Tržní poptávku* definuje jako klesající hodnotu mezního produktu. Tato klesající tendence má však rychlejší tempo klesání než individuální poptávkové křivky. Z toho lze vyvodit závěr, že pokud by se cena práce snížila, zvýšil by se objem výroby v každé firmě v odvětví. „*Zvýšená nabídka produkce sníží její cenu, a tím sníží i hodnotu mezního produktu. Přírůstek najaté práce je tak u každé firmy menší, což zobrazuje nová níže položená funkce individuální poptávky*“ (Brožová, 2003, str. 20). Naopak tržní nabídka práce má rostoucí charakter. Nyní už nezaznamenáváme v tržním prostoru *zpětné zakřivení individuálních nabídek*. To je zapříčiněno ochotou k rekvalifikaci zaměstnanců z důvodů možnosti uplatnit se v jiných pracovních odvětví s perspektivou vyšší mzdy (Brožová, 2003).

Klasický pohled definuje pracovní trh jako místo, kde je organizována produkce a distribuce práce, pro něž jsou charakteristické vztahy na základě směny práce a mzdy. Pokud na trh práce nahlédneme tímto způsobem, můžeme ho přirovnat k jakémukoli trhu zboží, kde je uplatňován princip konkurence, kdy nastává situace neregulovaných tržních sil a od nich odvozených cen práce na základě rovnováhy či nerovnováhy mezi poptávkou po práci a nabídkou práce. Nabídka práce je potom závislá na počtu obyvatel, zejména pak na počtu ekonomicky aktivních obyvatel, na objemu odpracovaných hodin jednotlivcem a také na kvalitě odvedené práce. Výrok z roku 1996 (Jones) aplikovatelný i do dnešních dnů, říká, že vše co se na trhu práce odehrává, je ovlivňováno také osobními, kulturními, politickými a sociálními faktory (Brožová, 2003).

1.7.1 Trh práce v ČR

V České republice zaznamenal pracovní trh mnoho po sobě v rychlém časovém sledu jdoucích změn, které byly zapříčiněny transformací ekonomiky po roce 1990. Tyto změny se týkají především *dlouhodobě restrukturalizačních tendencí* a cyklických obtíží spojených s vyrovnáváním nabídky a poptávky na straně trhu práce. Obecně lze konstatovat, že zaměstnanost od roku 1997 mírně klesá. Tento pokles je způsoben „*nedořešenou privatizací, zpožděním restrukturalizace, nízkým růstem produktivity práce a slabým zastoupením inovačních procesů s dopady na pokles konkurenceschopnosti podniků*“ (Kotýnková, Němec, 2003, str. 87).

V průběhu devadesátých let docházelo k velmi častým přesunům pracovních sil mezi jednotlivými odvětvími, podniky a dokonce i profesemi. Více než polovina zaměstnanců se začala věnovat jiné profesi a změnila své pracovní zařazení. Nejednalo se však pouze o přesuny směrem vzhůru po pomyslném kariérním žebříčku. V některých regionech byl přesun pracovníků na nižší pozice k činnostem, které vyžadovaly nižší kvalifikaci, než jakou zaměstnanci skutečně měli. V některých případech se však jednalo o změnu kvůli zavádění nových technologií a zvyšování kvalifikačních požadavků (Kotýnková, Němec, 2003).

2 Psychologické a sociální aspekty nezaměstnanosti

V druhé kapitole teoretické části je věnován prostor tomu, proč je pro lidi práce tak důležitým životním faktorem. Je zde popsáno, jak na člověka působí, když zaměstnání ztratí. Jaké jsou důsledky nezaměstnanosti pro jedince a jeho psychiku a jak se s ní co nejlépe vypořádat. Popsána je také Státní politika zaměstnanosti a možné prostředky pomoci nezaměstnaným osobám. Je zde charakterizováno individuální prožívání ztráty zaměstnání na základě dostupných poznatků v literatuře.

2.1 Člověk a potřeba práce

Na úvod se nabízí otázka, která již byla nastíněna v první kapitole této práce. A to otázka: Proč naše společnost vnímá nezaměstnanost jako velmi negativní stav, obzvláště když žijeme ve státě, který nám umožní přežít i bez zaměstnání? Protože v naší kultuře má práce centrální roli v lidském životě. Pokud je osoba ze zaměstnání vyloučena, znamená to pro ni zpravidla deprivaci v základních potřebách, které jsou prostřednictvím práce přímo, anebo nepřímo uspokojovány. „*Nejde jen o účast na konzumu (jak v primárním slova smyslu jako „spotřebovávání“, tak i odvozeně jako „účast na statusu“, který je touto spotřebou vytvářen a potvrzován* (Mareš, 2002, str. 68). Stručně řečeno práce představuje pro člověka jakousi životní jistotu, potřeba práce je v nás hluboce zakořeněna a tvoří podstatnou a nedomyšlitelnou část našich životů. Mareš se ve své publikaci obrací na Freuda (1963), který považuje práci za něco, co pro lidi představuje realitu. Pokud by člověk nemusel každé ráno vstát a odejít do práce, mohl by se dostat do ohrožení vlastními fantaziemi a emocemi. Dle Mareše je však důležité tuto myšlenku doplnit o informaci, že pro naši kulturu není důležité jen vykonávat jakoukoli práci, nýbrž musíme vykonávat práci, za kterou dostaneme peníze. Musíme tedy být zaměstnaní a vykonávat práci placenou (Mareš, 2002).

Pokud bude na význam práce nahlíženo z pohledu sociologie je možno říci, že lidé jsou prostřednictvím práce formováni společenským působením a jsou součástí vztahů s jinými lidmi. Při výkonu své profese lidé využívají prostředky, které jsou výsledky tvůrčí činnosti – pracovního procesu jiných lidí a tím jsou uspokojovány lidské potřeby. Práce má tudíž své pevné místo v žebříčku společenských hodnot a nepředstavuje pro člověka pouze individuální uspokojení, ale uspokojení skupinové (Nový a kol. 1997).

I získané výsledky z výzkumů, které byly realizovány v ekonomicky vyspělých zemích, dokazují a potvrzují, že případná ztráta zaměstnání, nebo dokonce jen strach z možné

ztráty práce jsou pro člověka frustrujícím a vysoce negativním zážitkem, který má vliv na duševní zdraví (Buchtová, 2002). Nezaměstnanost je ve společnosti považována za poměrně nový, avšak závažný socioekonomický problém. Lidé, především žijící středoevropským kulturním životem, považují práci za velmi hodnotnou veličinu v jejich životech. A to z mnoha různých důvodů, které jsou u každého jedince odlišné. Mohou to být:

peníze,

- smysluplná aktivita
- seberealizace
- sociální kontakt
- samostatnost a nezávislost (Vágnerová, 2014, str. 669).

2.2 Dlouhodobá nezaměstnanost

Dlouhodobá nezaměstnanost je velice významný ukazatel toho, jaké sociální dopady sebou přináší nezaměstnanost. Za dlouhodobou nezaměstnanost je považována nezaměstnanost trvající souvisle více než 12 měsíců. Tento stav je často spojován s osobami, které mají osobnostní, sociální a kvalifikační předpoklady disponovat v jednom okamžiku více než jedním handicapem, který znesnadňuje šance na pracovní uplatnění. Jedná se například o matky s dětmi nebo absolventy (Dvořáková, 2007). „*Prožívání ztráty práce je pro většinu lidí psychosociální zátěží. Dlouhodobá ztráta zaměstnání postihuje celou psychiku člověka. Chování lidí je často provázeno sociální izolovaností, uzavíráním se do sebe a úbytkem sociálních kontaktů*“ (Buchtová, 2002, str. 98). Životní styl osoby, která se potýká s dlouhodobou nezaměstnaností, je dle Vágnerové zvykání si na situaci, která sebou přináší omezené ekonomické prostředky a obrovské množství volného času (Vágnerová, 2014). Pokud se lidem opakovaně nedaří najít zaměstnání, má tato marná snaha velmi neblahé důsledky a může vyústit až v deprese. Zejména u jedinců psychicky méně stabilních. Také věk a pohlaví nezaměstnaných má vliv na to, jak jedinci zvládají dlouhodobou nezaměstnanost. Obecně se ve společnosti má za to, že ztráta práce je společensky méně přijatelná pro muže, jakožto živitele rodiny. Pokud o zaměstnání přijde žena, lze na tuto situaci pohlížet jako na ne tolik závažnou, neboť žena se může (alespoň dočasně) uchýlit k domácím pracím a péči o děti, které jsou přijímány jako jakási alternativa zaměstnání. Pokud by se však ženy i muži rozhovořili na toto téma, budou to ženy, které budou více sklíčené, nešťastné a nespokojené. To vyplývá z provedených výzkumů. Pokud se jedná

o vnímání tohoto problému na základě dosaženého věku nezaměstnaných, rozhoduje to, v jaké životní etapě se člověk právě nachází. Zda je na začátku kariéry, musí živit rodinu, nebo je například krátce před odchodem do důchodu. Pokud se v takové situaci ocitne mladý člověk, může se stát, že nebude mít žádnou motivaci hledat novou práci. A to z důvodu, že tito lidé jsou často ještě svobodní a musí tedy finančně zajistit pouze sebe. Také velmi často žijí stále u svých rodičů, kteří je podporují finančně. Sociální dávky jsou pak již zcela dostatečným příjmem. Takto uvažují a fungující mladý člověk však nemůže být považován za dospělého jedince a není schopen si navyknout na běžné pracovní návyky, realizovat se a rozvíjet se (Vágnerová, 2014). Bylo zjištěno, že pokud lidé dlouho nemohou nalézt pracovní uplatnění, sníží své nároky na budoucí zaměstnání a potlačí částečně své schopnosti. Tímto způsobem reagují velmi často absolventi škol, kteří hledají zaměstnání. Takovéto počínání má pak negativní vliv na naši společnost. Na prožívání tohoto těžkého období má bezesporu vliv také dosažená kvalifikace, vzdělání a také finanční zázemí jednotlivců.

Co je velmi důležité a hraje podstatnou roli ve vnímání, prožívání a zvládnutí dlouhodobé nezaměstnanosti je smysluplné využití získaného volného času. Čím aktivněji, duchaplněji a konstruktivněji lidé využijí a strukturují svůj volný čas, tím menší psychická zátěž jim během této doby hrozí a existuje pak mnohem větší šance na opětovný návrat do pracovního procesu. Velmi často však nezaměstnaní nedokáží využít získaný volný čas k žádným aktivitám a časové období, které nemusí a nemohou trávit v zaměstnání, nepovažují za volný čas, ale za pouhou dobu, kdy nemají co dělat a neví si s ní rady, což má za následek nudu, nicnedělání a nechuť k čemukoli. A to i k hledání nové práce (Buchtová, 2002).

Pokud se jedinec ocitne bez práce, obzvláště dlouhodobě, má tato situace negativní vliv na jeho osobnost, na jeho psychiku. Mareš ve své publikaci uvádí tyto skutečnosti, se kterými se nezaměstnaný (a jeho blízcí) musí vypořádávat:

- rozbití struktury denního času
- sociální izolace plynoucí z redukce sociálních kontaktů
- ztráta participace na cílech širších skupin a společenství
- ztráta statusu neboli sociální důstojnost či prestiž připisované osobě na základě jejího postavení v dané společnosti
- rozklad rodinných vztahů a změny jeho postavení v rodině
- ztráta hodnot a respekt veřejným autoritám (Mareš, 2002, str. 74-75).

Již během hospodářské krize se přišlo na to, že velký význam na psychiku lidí má délka doby strávené mimo pracovní poměr. Na základě tohoto zjištění byl zpracován proces, respektive 4 fáze adaptačního procesu na tuto životní situaci. První fází je šok, následuje fáze optimismu a aktivního hledání nového zaměstnání, poté nastupuje strach a rezignace, protože se práci nepodařilo nalézt, a nakonec se jedná o fázi, kdy lidé považují tuto životní etapu za osudovou a nezvratnou. Tento model prožívání byl popsán Eisbergem a Lazarsfeldem v roce 1938. I mnozí další autoři se k tomuto tématu vyjádřili. Například Harrison, Hill, Hilpert a Kilchrer vytvořili obdobný model prožívání. Buchtová a kol., (1999) a M. Frese (1979) se shodují v tom, že šest měsíců trvající období nezaměstnanosti lze považovat za mezník, od kterého už tato situace v jedinci zanechá určité psychické důsledky a má velmi nepříznivý vliv na další opětovné pokusy o nalezení zaměstnání. Bollová (2001) dodává, že dlouhodobá nezaměstnanost může ústít až k depresivním stavům a nadměrné únavě. Tyto symptomy se mohou vyskytovat v umírněné formě i po nalezení nového zaměstnání. Pokud lidé hledající zaměstnání opakovaně práci nenacházejí, zesiluje se stres plynoucí z potřeby finančního zajištění sebe sama a své rodiny a naopak se zeslabuje vnímání vlastní hodnoty ve společnosti (Buchtová, 2002). Je také zjištěno, že pokud je jedinec bez zaměstnání 15 měsíců a déle, je jeho případný návrat do pracovního procesu o třetinu méně pravděpodobný než u lidí, kteří trpí ztrátou zaměstnání pouhé tři měsíce. Tento jev je vysvětlován takzvaným principem 4 faktorů, kdy má dlouhodobá nezaměstnanost za následek nabourání pracovní etiky a negativní ovlivnění jedince tak, že je demotivován k dalším pokusům o nalezení nového zaměstnání, což může vést až k trvalému a definitivnímu vyloučení osoby z pracovního procesu. Také tento stav ničí a znehodnocuje tzv. lidský kapitál a snižuje lidskou hodnotu, protože nezaměstnaný jedinec nemůže udržovat, natož zlepšovat svoje pracovní dovednosti. Dalším negativním jevem je, že vzbuzuje v potenciálních zaměstnavatelích nedůvěru v zaměstnání osoby, která byla dlouho dobu bez práce, neboť je možné, že budou tento jev chápat jako osobnostní defekt, který předurčuje tuto osobu k nekvalitním pracovním výkonům. V neposlední řadě nastoluje krizi identity člověka ve společnosti, ve které je zaměstnanost prakticky hlavním měřítkem společenského úspěchu (Mareš, 2002, str. 75).

2.3 Individuální prožívání a reakce na nezaměstnanost

Na ztrátu zaměstnání reaguje každý člověk individuálně. Celá problematika nezaměstnanosti je velmi komplikovaná a každým jedincem prožívána zcela odlišně a jedinečně (Nicholas, 1986). Prožívání této situace lze definovat jako soubor psychických a somatických projevů, které odrážejí zvládání či naopak nezvládání této významné životní etapy. Ztráta pracovního místa je pro většinu lidí považována za traumatizující zážitek. „Člověk ztrácí důležitou sociální roli, zhoršuje se jeho sebehodnocení a trpí ekonomickým znevýhodněním. Reakce na ztrátu práce probíhá v pěti fázích, které mohou následovat individuálně v různých časových intervalech. Významnou úlohu zde hraje způsob prožívání a hodnocení této zátěže a chování, které z něho vyplývá. Důležitý je posun v dimenzích optimismus – pesimismus a aktivita – pasivita, ale i změna minulosti a očekávané budoucnosti“ (Vágnerová, 2014, str. 671). Jednotlivé fáze procesu prožívání nezaměstnanosti:

- Fáze šoku
- Fáze optimismu a aktivního hledání místa
- Fáze přechodu do kategorie dlouhodobá nezaměstnanost
- Fáze adaptace na styl života nezaměstnaného
- Fáze přetrvávající nejistoty (Vágnerová, 2014, str. 671 - 672).

Na základě výzkumu v městečku Marienthal, který je podrobně popsán v publikaci Buchtové (2002) je z odpovědí respondentů možno vyvodit následující typy reakcí na ztrátu zaměstnání, které se se prakticky téměř ve všech bodech shodují s výčtem Vágnerové.

Jak lidé reagují na ztrátu zaměstnání dle Buchtové a jejího výzkumu:

- **Psychický šok**

Psychickým šokem na neplánovanou ztrátu zaměstnání reagovali častěji ženy.

- **Pasivita a rezignace**

Další možnou popsanou možností reakce pasivita a rezignace, doprovázená ztrátou motivace k jakékoli společenské akci a dokonce až apatií k práci.

- **Obranný postoj**

Oproti vnímání šoku, byl obranný postoj zaujímán spíše muži nežli ženami. Toto chování bylo do značné míry ovlivněno praxí a zkušenostmi, které nasbírali respondenti v dané společnosti. Budoucí propuštění zaměstnanci se aktivně snažili diskutovat, zjistit

odůvodnění své výpovědi, předvést své schopnosti a nedocenitelnost sebe sama pro organizaci. Často tyto snahy vyústili k negativním pocitům – ztráta sebedůvěry, stud a pocity zbytečnosti.

- **Aktivní reakce**

Aktivní reakce byla zaznamenána opět častěji u mužů, než u žen. Pro muže tato zpráva znamenala popud k hledání nového zaměstnání. Tento přístup se více projevoval u mladších respondentů a to zejména u věkové kategorie do 30 let a také mezi 31 a 40 lety. Nejednalo se však pouze a zcela pozitivní postoje. Vyskytovaly se zde i pokusy o budoucí uplatnění na úkor současné společnosti (Buchtová, 2002).

Krom výše popsaných reakcí, které je možné v různých intenzitách a opakování sledovat u nezaměstnaných osob, může docházet u těchto lidí také k dalším změnám. Jedná se o změny prožívání, změny uvažování, změny hodnot a potřeb a změny chování.

- **Změny prožívání**

Většina emočních reakcí mívá negativní charakter, ale v různých obměnách a v různé síle. Lidé tuto změnu situace vnímají jako ztrátu, která způsobuje strach o budoucnost a je provázána pocity úzkosti a mnohdy také depresi. Dalšími emočními projevy bývá vztek a zlost. Nezaměstnaní se postupem času stávají zranitelnějšími, psychicky méně odolnými a často se cítí být poníženi a dokonce se za svou současnou pozici stydí.

- **Změny uvažování**

Zde je nejpodstatnější to, jak nezaměstnanost hodnotí sám nezaměstnaný. Zda ji považuje například za šanci na změnu nebo ji vnímá pouze jako něco, co je velmi nepříjemné a bude nutné se s tím vypořádat. Jak nezaměstnaný na ztrátu práce nahlíží, má také vliv jeho schopnost flexibilního uvažování a schopnost odpoutat se od zaběhnutých stereotypů. Jen málo osob bez zaměstnání je schopno tuto životní etapu interpretovat zcela racionálně. Častějším jevem je stav, kdy má dotyčná osoba pocit, že neexistuje žádné řešení. Také se ve velké míře snižuje sebevědomí a celkově pojetí sebe sama a dochází ke zkreslování vnímání objektivní reality.

- **Změny hodnot a potřeb**

„Pod vlivem nezaměstnanosti a její interpretace jako vyloučení ze společnosti může dojít k posunu hodnotové hierarchie, ke změně vztahu k obecně platným normám, které společnost reprezentuje. Subjektivní hodnota pracovního místa po určitou dobu roste, ale pokud tato potřeba není delší dobu saturována, může ztratit svůj význam, člověk na ni

rezignuje“ (Vágnerová, 2014, str. 673). Lidé také ztrácejí zájem o dlouhodobé cíle a žijí pouze přítomným okamžikem. A to z důvodu obav o to, co budoucnost přinese, anebo ze ztráty důvěry v lepší zítřky. Nezaměstnaní lidé mají také život chudší na podněty a jejich dny často naplňuje pouze nuda a nicnedělání. To vše může vést až ke ztrátě smyslu života, demotivaci k seberealizaci a k celkovému úpadku osobnosti.

- **Změny chování**

U nezaměstnaného člověka lze pozorovat změny v chování oproti době, kdy docházel do práce. Může dojít k posílení osobnosti v oblasti překonávání překážek, nebo naopak může člověk na vše rezignovat a vzdát úsilí o cokoli. Další změnou chování bývá přibývající pasivita, apatičnost a nezájem, které mohou vygradovat až takzvaným syndromem naučené bezmocnosti, kdy nezaměstnaný bere ztrátu práce jako osud, se kterým nelze nic dělat. Anebo naopak může u jedince nastat vysoká motivovanost svou situací co nejdříve a nejlépe změnit (Vágnerová, 2014).

2.4 Individuální dopady nezaměstnanosti

Nezaměstnanost se může odrazit v životní úrovni nezaměstnaných osob, může ovlivnit vnímání času, psychické zdraví a dokonce i zdraví fyzické. Zapříčiňuje sociální izolaci a předurčuje statut, který je nezaměstnaným přidělen populací, která je zaměstnaná. V krajním případě má také za následek sociálně patologické jevy. Tento výčet je prakticky uveden ve všech publikacích zabývajících se touto tematikou. Následující řádky se budou podrobně věnovat jmenovaným tématům.

2.4.1 Životní úroveň, styl života a ztráta statutu

„Životní styl je specifický typ chování jedince nebo sociální skupiny s trvalými zvláštnostmi jednání, způsoby, zvyky, sklony atd.“ (Nový a kol., 1997, str. 146). Životní styl je chápán jako vyjádření sebe sama, jako prostředek utváření osobnosti na základě představ o tom, co pro jedince znamená plnohodnotné, mravní duchovní i materiální prožívání života (Nový a kol., 1997). Z pohledu sociologie je životní úroveň považována za agregátní kategorii, která definuje život každého jednotlivce v celku, zachycující jeho strukturu, obsah a charakter. Způsob života každého z nás se skládá z objektivních a subjektivních aspektů, které dohromady tvoří materiální a duchovní projev člověka ve společnosti. Jak vyplynulo z provedených výzkumů, pro více než polovinu pracovníků byla ztráta práce spojena

s představou poklesu životní úrovně. Ekonomická deprivace nezaměstnaných navazovala na hlubší kvalitativní proměny jejich jednání a chování a zasahovala do rodinného života (Buchtová, 2002) Tento názor je podpořen i v publikaci Mareše, který zde uvádí, že pokud je jedinec, respektive i jeho rodina, nucen žít pouze z podpory v nezaměstnání, či jiných státem přiznaných sociálních dávek, znamená to pro něj většinou velmi citelnou změnu životní úrovně a to směrem dolů. Tato změna, zapříčiněna finančními potížemi, bývá také velmi často důvodem, proč osoby hledající zaměstnání často přijmou práci, která pro ně není dostatečně kvalifikována ani placena (Mareš, 2002).

2.4.2 Deprivace a změna času

Změna ve vnímání času a rozbití obvyklé struktury dne je považována za jeden z nejvýznamnějších a nejzávažnějších psychologických problémů doprovázející nezaměstnanost. Dle prováděných průzkumů na toto téma vyplývá, že pro osoby bez práce nehraje čas žádnou roli. Rozhodně ne v pozitivním slova smyslu. „*Nezaměstnanému ubíhá čas pomaleji než v zaměstnání*“ (Mareš, 2002, str. 78). Dny jsou příliš dlouhé, nemají žádnou strukturu, dochází ke ztrátě vnímání času a jakékoli pravidelnosti (Mareš, 2002). Nejenže mají lidé bez práce nestrukturovaný a neorganizovaný den, také náplň těchto dnů po obsahové stránce upadá. Studie provedená v Marienthalu dokazuje, že po hromadném propouštění se snížil počet čtenářů v místní knihovně, klesl počet předplatitelů novin a i společenské kluby a organizace zaznamenaly zvýšený nezájem svých dosud aktivních členů (Buchtová, 2002). Ve výjimečných případech byla dokázána pozitivní a přínosná aktivita u nezaměstnaných osob. Mnohem více se však objevují výše popsané případy snížení aktivity, zájmů a jakékoli činnosti. Lidé dlouhodobě nezaměstnaní tráví velkou část svých dní spánkem, u televize či jen poleháváním. To vše je způsobeno tím, že jen málo lidí dokáže udržet pravidelnou strukturu dne. Většina lidí k jakémusi harmonogramu potřebuje sociální normy, které nám pomáhají zajistit podpůrný rámec. Nejvýznamnější fixním rámcem je začátek a konec pracovní doby. Pokud tato fixace zanikne, nastává pro jedince zhroucení struktury dne, která je pro lidi naprosto přirozená a je v nás hluboko zakořeněna již od raného věku procesem socializace (Mareš, 2002).

Dalo by se říci, že ztráta zaměstnání znamená nárůst volného času, který lze využít k provozování aktivit, které jedince těší a naplňují. Opak je ale pravdou. Pro lidi je totiž nezbytně nutné vnímat čas určený k práci a čas určený k zábavě a relaxaci a jejich vzájemnou

podmíněnost. Pokud jedinec nepracuje, neznamená to pro něho více volného času, ale pouze více času, kdy nemá žádné povinnosti a tudíž nemá potřebu relaxovat či provozovat své koníčky, protože volného času je přespříliš a chybí klasický řád, na který je jedinec zvyklý. Paradox nezaměstnanosti spočívá v tom, že čím více volného času člověk má, tím méně ho smysluplně využívá. Neznamená to však, že neexistují výjimky a že každý, kdo se ocitne bez zaměstnání, přestává být aktivní a činorodý. Jsou případy, kdy nedochází k negativnímu vnímání rozbití klasického denního řádu a kdy jsou lidé schopni aktivně a pozitivně žít. Pravdou však zůstává, že aktivní skupiny obyvatel bez práce, byly nejvíce evidovány v šedesátých letech, kdy nezaměstnanost byla pouze mírná. Obecně lze říci, že lidé, kteří zůstávají aktivní i po ztrátě zaměstnání jsou lidé, kteří bývali v zaměstnání nespokojeni, jsou bez práce relativně krátkou dobu, disponují finanční rezervou nebo mají k nezaměstnanosti legitimní právo (matky na mateřské). Nejhůře naopak tuto situaci vnímají lidé s ambicemi a ctící etiku práce (Mareš, 2002).

2.4.3 Fyzické zdraví a nezaměstnanost

„Mezi nezaměstnanými je více nemocných, méně adjustovaných a méně šťastných lidí, než mezi zaměstnanými“ (Štikar, 2003, str. 172). Je dokázáno, že hodně tělesných nemocí je odrazem sociálního stresu. Tedy, že jsou důsledkem prožívání těžkých životních situací. Takovou situací je dozajista i nezaměstnanost (Štikar, 2003). Téměř čtvrtina respondentů, a to bez rozdílu pohlaví, uváděla aktuální subjektivní příznaky neurotických potíží, spojených se zvýšenou únavou, nespavostí, stavy úzkosti, celkovým napětím a vnitřním neklidem (Buchtová, 2002).

Vágnerová ve své publikaci používá termín *neuróza z nezaměstnanosti* převzatý od Frankla (1994). Což je stav plynoucí z nevyužití a nenaplnění svého času u jedinců bez zaměstnání (Vágnerová, 2014). Tento neurotický symptom je pro nezaměstnaného jakýmsi vysvobozením, neboť si jím obhájí své selhání a svůj neúspěch. Osoby bez práce interpretují svou situaci tak, že kdyby práci neztratili, bylo by na světě krásně, a oni sami by byli velmi produktivní a čilí. Toto vnímání sama sebe má za následek to, že lidé na sebe nekladou žádné nároky a domnívají se, že by ani společnost od nich neměla nic očekávat. Žijí si ve své ulitě a schovávají se za svou nemoc, za svou neurózu (Malindová, 2011).

V neposlední řadě je nutné zmínit také stres – dle aktuálních výzkumů je právě stres pojítkem mezi nezaměstnaností a zhoršením zdravotního stavu. Stres je doprovodný projev

ztráty zaměstnání, který bývá spojen také s dalšími zesilujícími faktory, jakými jsou kouření, alkohol nebo užívání drog (Mareš, 2002). Stres se však neprojevuje jen na psychické prožívání, ale způsobuje také psychosomatické potíže, jakými jsou bolesti hlavy, problémy se spánkem nebo zvýšený krevní tlak doplňuje Vágnerová (2014).

2.4.4 Sociální izolace

Na sociální izolaci způsobenou ztrátou zaměstnání lze pohlížet ze dvou různých hledisek. Prvním hlediskem je fakt, že samotná ztráta zaměstnání pro člověka značí přerušování množství sociálních vztahů a vazeb v souvislosti s dosavadním vykonáváním zaměstnání. Druhým pohledem na sociální izolaci je ukončení řady dalších sociálních kontaktů, které souvisí se ztrátou zaměstnání jen nepřímo. „*Potíž je v tom, že stejně jako nelze nahradit práci v zaměstnání volným časem, nelze ani tyto širší sociální kontakty rovnocenně nahradit užšími kontakty v nejbližším okolí*“ (Mareš, 2002, str. 82). Je dokázáno, že během doby, kdy se jedinec ocitá bez zaměstnání, dochází k poklesu sociálních styků a to jak v rámci širšího okolí, tak také v rámci rodiny a nejbližších přátel. To může být způsobeno pouhou fyzickou nepřítomností, která je zapříčiněna především nechutí stýkat se s lidmi z bývalého pracoviště, kteří zde stále pracují. Nezaměstnaní nemají chuť být v kontaktu ani s dalšími osobami bez práce, neboť taková setkání prohlubují jejich depresi. Tyto pocity jsou více a více umocňovány, čím delší dobu jsou osoby bez práce a čím více zaujímají pasivní životní strategii. Sociální izolací nemusí být rozuměna pouze faktická fyzická osamělost plynoucí z nedostatku sociálních kontaktů, ale může na ní být pohlíženo jako na separaci od skupiny zaměstnaných obyvatel. Tato sociální separace je umocňována především v případech, kdy dochází k hromadné nezaměstnanosti, kdy propuštěné osoby přijdou do kontaktu pouze s dalšími nezaměstnanými osobami. Na míru sociální izolace má vliv také věkový faktor, kdy je u mladších osob zaznamenána nižší izolovanost než u osob starších (Mareš, 2002).

2.4.5 Nezaměstnaní ve společnosti a jejich vliv na zaměstnané

„*Placená práce jako strukturální východisko společenské organizace a základ identity individua patří k základním přínosům moderní doby*“ (Možný, 2002, str. 94). Možný ve své publikaci odkazuje na Adama Smitha, který považuje práci, za kterou jedince dostává mzdu, za osvobozující. Ve společnosti dlouho dobu existoval model, kdy zaměstnavatelé

svým zaměstnancům neplatili mzdu, ale pouze je živili a ubytovávali. Až s příchodem práce placené je možné hovořit o emancipaci jednotlivců a nabývání subjektivity a morálního sebezdokonalování (Možný, 2002). Avšak možnost získat a udržet si placenou práci neexistuje vždy a pro všechny a stává se z ní tedy poměrně vzácný statek. Pevnou součástí života se stala pouze pro ty, kteří se dokázali přizpůsobit a uspět na trhu práce. Je také nutné dodat, že ač se v historii objevily milníky – hospodářské deprese, charakteristické zvýšenou nezaměstnaností, přesto stále soustavně přibývalo lidí, kteří disponovali placenou prací (Možný, 2002).

V současné moderní společnosti, je na nezaměstnané pohlíženo, jako na osoby od nichž se očekává plnění mnoha povinností bez ohledu na jejich aktuální finanční a emocionální situaci. Jedná se o závazky vůči státní moci a veřejnosti. Dále se považuje za zcela samozřejmé, že ztrátou práce zasažená osoba dokáže a především chce tuto svoji nastalou situaci změnit. Je na ni nahlíženo jako za svou situaci odpovědnou osobu, která svou nezaměstnanost považuje za nežádoucí. Pokud se nezaměstnané osobě nedaří nalézt nové pracovní uplatnění, je brána jako líná a neschopná. Obecně řečeno se od nezaměstnaných osob očekává aktivní hledání nového zaměstnání (Mareš, 2002).

Buchtová ve své publikaci uvádí prakticky stejný pohled na to, jak na nezaměstnané pohlíží společnost. Podle autorky přiřazuje společnost osobám bez zaměstnání status a to podřadný status, který nezaměstnaného automaticky pasuje do role člověka, který svou současnou situaci pokládá za pouze přechodnou a samozřejmě se jí snaží řešit. A to i přijmutím neodpovídající práce a to pouze z důvodu nebýt závislý na pomoci od státu, neboť taková pomoc je financována prostřednictvím zaměstnané části populace. Pokud se nezaměstnanu nedaří najít nové pracovní místo, je to společností považováno jen a pouze za chybu a neschopnost dotyčné osoby a jemu přisuzována přílišná očekávání od nového zaměstnání, malá produktivita nebo nezájem o rekvalifikaci (Brožová, 2003).

V České republice panuje tradiční pohled na význam práce a to takový, že být zaměstnán je hodnoceno velmi kladně a z tohoto důvodu člověk, který nepracuje, je hodnocen jako zahálčivý jedinec a jeho chování je interpretováno jako vysoce nežádoucí. Naše společnost nahlíží na nezaměstnanost, především na tu dlouhodobou jako na vysoce nežádoucí a negativní stav, což pro nezaměstnaného znamená, že je společností nepřijímán a nezáleží na tom, zda si svou situaci objektivně způsobil sám, či nikoli (Vágnerová, 2014).

Tématem, které je téměř opomíjeno, avšak měla by mu také být věnována pozornost je problematika těch osob, kteří v organizaci, kde došlo k (hromadnému) propouštění, nadále pracují a o zaměstnání nepřišli. I u těchto jedinců lze pozorovat jisté psychické procesy a stavy. Dochází zde také ke změnám chování, může se změnit jejich dosavadní postoj k organizaci, dochází ke změně pracovního výkonu. Změna pracovního výkonu může být jak směrem nahoru – snaha o maximální výkon, nebo naopak extrémní pokles činnosti (Štikar, 2003). Vědomí toho, že by lidé, kteří mají zaměstnání, o něho mohli přijít, má za následek vysoké nároky na výkon, konkurenční tlak, snížený počet odchodů do důchodu nebo na nemocenskou (Buchtová, 2002).

2.4.6 Nezaměstnanost a sociálně patologické jevy

Nezaměstnanost, především pak ta dlouhodobá, má dle Buchtové (2002) dopad nejen na jedince, kteří přišli o zaměstnání, ale také na celou společnost a to zvýšeným výskytem nežádoucích patologických jevů, které lze, i když nepřímo, spojovat právě s nezaměstnaností – zvýšená konzumace drog, alkoholu a cigaret, větší nemocnost, spotřeba léků. Mnohé výzkumy dokonce spojují dva na první pohled nesouvisející termíny, a sice nezaměstnanost a sebevraždu. „*Už v roce 1934 upozornil M. Robb na to, že beznadějný boj spojený s pocity bezmocnosti a viny přivede některé lidi až k sebevraždě*“ (Brožová, 2003, str. 99). Je prokázáno, že nezaměstnanost lze alespoň částečně spojovat se sebevraždami a především s nedokonavými demonstrativními sebevraždami. „*Zejména nedokonavé sebevraždy jsou signifikativním výrazem psychických potíží. Jde o pokus použít extrémního způsobu komunikace v situaci, v níž podle názoru jedince jiné způsoby, jak sdělit své potíže ostatním, selhali*“ (Mareš, 2002, str. 91). Podle průzkumů provedených v Británii se demonstrativní sebevraždy vyskytují více v oblastech, kde dochází k vyšší nezaměstnanosti a mezi nezaměstnanými osobami se tyto sebevraždy vyskytují devětkrát častěji, než u osob, které práci mají (Mareš, 2002). Na základě výzkumů bylo zjištěno, že v České republice dochází ke stále častějším sebevražděným činům v souvislosti se ztrátou zaměstnání. Z výzkumů nadále vyplynulo, že pokud dojde k navýšení nezaměstnanosti o pouhé 1%, stopne sebevraždnost o 4,1 %. Zvýšení výskytu kriminality vzrostlo pak o celých 5,7 % (Buchtová, 2002). Jak již bylo zmíněno, pokud se jedná o masovou nezaměstnanost, její dopady se netýkají pouze jednotlivců, ale celé společnosti. Dochází, nebo může dojít k analogickým sociálně patologickým procesům, k nimž jsou řazeny například: krize

hodnot, krize rodiny, kriminalita, úpadek úcty k autoritám atd... Dle průzkumů ale neexistuje přímá spojitost mezi ztrátou zaměstnání a alkoholismem v povědomí lidí. Nelze však vyloučit zvýšenou konzumaci alkoholu, především u mladých osob, které ztratili zaměstnání. Prokazatelnější je spojitost mezi nezaměstnanými lidmi a kouřením a požíváním drog. (Buchtová, 2002).

Dle Mareše, který se ve své publikaci odkazuje na Harmana (1967) dochází k mnoha rasovým i skupinovým konfliktům právě ze strachu z nezaměstnanosti. Existuje prokazatelná souvislost mezi opakujícími se výtržnostmi a nezaměstnaností. Také bylo zjištěno, že v pracovním odvětví, které se vyznačuje vysokou nestálostí (dělnické pozice) dochází u takto postižených dělníků ke sklonu k sociálně infantilnímu jednání, zbytečnému nakupování, nezdravému příslušenství k fanouškovstvím fotbalových klubů. Často jsou tyto lidé zainteresováni do zcela banálních a nepodstatných záležitostí z důvodu, že nad podstatnými záležitostmi ztratili kontrolu (Mareš, 2002).

2.4.7 Pozitivní dopady nezaměstnanosti

Ač by se dalo říci, že nezaměstnanost nemůže přinést vůbec nic pozitivního, není toto tvrzení tak úplně pravdivé. Existují i pozitivní dopady nezaměstnanosti. Lze jmenovat například to, že zapříčiňuje a umožňuje, aby se pracovní síly soustředily do prosperujících a vzkvétajících firem. Také ve snaze zabránit tomu, aby se člověk octil bez práce, podněcuje pracovní morálku a touhu po sebezdokonalování a má blahodárný vliv na naši motivaci (Nový a kol., 1997). Zelinsky (2003) považuje možnost být nezaměstnan za pozitivní zkušenost. „*Život bez práce vytváří ideální prostor na to radovat se z volného času, nabízí vám úplně nové možnosti.*“ (Zelinsky, 2003, str. 64) Zelinsky, který byl nezaměstnan, vnímá pozitivně a jako ideální příležitost poznat a pochopit sám sebe, což je často úplně přehlíženo a opomíjeno. Dle jeho názoru „*je čas, který trávíme jinak než prací, časem který je vhodné věnovat osobnímu rozvoji a který bychom si měli náležitě užívat. Ovšem takového stavu dosáhne pouze člověk, který svou osobnost zcela nesvázal se statutem zaměstnaného člověka*“ (Zelinsky, 2003, str. 65).

2.5 Plošné dopady nezaměstnanosti

Mezi dopady nezaměstnanosti, které mají negativní vliv na celou společnost, řadíme ekonomické, psychologické, sociální a v neposlední řadě politické faktory.

2.5.1 Ekonomické dopady

Ekonomické dopady nezaměstnanosti jsou především neprodukce statků, které by při neexistenci nezaměstnanosti produkovány byly. To má za následek pokles HDP pro určité území, které se dostává níže, než je potenciální produkt. Tento jev platí zejména při výskytu cyklické nezaměstnanosti. Ovšem, nutno dodat, že i výskyt frikční a strukturální nezaměstnanosti přispívá k vysoké míře přirozené nezaměstnanosti. Dalším ekonomickým dopadem nezaměstnanosti jsou státem poskytované sociální dávky pro zajištění základních potřeb nezaměstnaných osob. Tyto prostředky, zajištěné plošným výběrem daní, by bylo možno vynaložit na účely jiné – „na produkci určitých statků, které však v důsledku poskytnutí daných peněz nezaměstnaných nezaměstnaným nejsou vyprodukovány“ (Wawrosz, 2012, str. 169).

2.5.2 Psychologické, sociální a politické dopady

Psychologické dopady nezaměstnanosti, které postihují jedince, mohou být ztráta sebeúcty, deprese, stres a v ojedinělých případech může docházet i k sebevraždě. Všechny tyto problémy se bohužel vztahují i na okolí nezaměstnaného. Tyto negativní aspekty nezaměstnanosti jsou z hlediska společnosti také nákladovou položkou. A to náklady, které je možno označit jako faktické (náklady na léčení) nebo náklady obětované příležitosti (Wawrosz a kol., 2012). „*Nezaměstnaní pocítují zlobu, frustraci, zoufalství. Snadněji se stávají závislími na drogách, mají tendenci protestovat, vyvolávat sociální nepokoje, řešit svou situaci kriminalitou apod. To všechno stojí společnost náklady*“ (Wawrosz a kol., 2012, str. 169). Mezi sociální dopady lze také zahrnout vznikající a sociální rozdíly mezi jednotlivci a sociálními skupinami (Nový a kol., 1997) „*V politické sféře života společnosti vzniká sociální napětí ohrožující sociální smír zejména v rovině vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci*“ (Nový a kol., 1997, str. 133).

2.5.3 Nelegální zaměstnávání – práce „na černo“

Tento nešvar, který se rozmáhá nejen v České republice, ale i v dalších členských zemích EU velmi výrazně poškozuje ekonomiku těchto zemí. Práce na černo je obtížně měřitelná, ale předpokládá se, že v EU se takto živí každý dvacátý občan, tedy 5% obyvatel. V České republice se jedná o celých 7% občanů a řadí se tak k průměru, co se EU týče. Alarmující se situace například v Dánsku, kde práci na černo vykonává dokonce 18% lidí.

Stavebnictví a pohostinství – to jsou dva segmenty, kde se nelegální práce vyskytuje nejčastěji. Stát tak přichází o značné sumy peněz, které následně nejsou k dispozici tam, kde je potřeba. Nejvíce občanů, kteří jsou ochotni pracovat na černo, jsou občané cizích zemí. Tito lidé jsou, mnohem více než občané ČR ochotni pracovat za nižší mzdu. Když se odpoutáme od společenského problému a dopadů pro stát, které má nelegální zaměstnávání na svědomí, existuje i velice nepříznivý dopad, pro samotné pracovníky, který si mnohdy oni sami ani neuvědomují. Nebo si tuto nežádoucí situaci uvědomují, ale bohužel nemají jiné možné východisko. Pokud jsou tímto způsobem zaměstnávání cizinci (V České republice je to 37% všech pracujících cizinců) je mnohdy zneužívána jejich neznalost jazyka či zákonů. Často totiž v těchto případech dochází k neplacení sociálního a zdravotního pojištění, nebo se odvod uskutečňuje z minimální mzdy. Proto pak v případě nemoci, nevzniká těmto pracovníkům nárok na vyplacení dávek a v budoucnu se tato situace odrazí velmi citelně na vyplacení starobního důchodu (Kapoun, 2012).

S tvrzením, že je nelegální zaměstnávání problémem společenským a i problémem pro takto pracující jedince souhlasí i a dodává, že osoby pracující pro zaměstnavatele na černo mohou být postihnuty také finanční pokutou. Výše této pokuty se 1. 1. 2012 zvýšila z původních 10 000 Kč na 100 000 Kč. Sankce hrozí i zaměstnavatelům, kteří poskytují nelegální zaměstnávání a až do výše 10 milionů korun (Vybíhal, 2015).

2.6 Politika zaměstnanosti

Nezaměstnanost má výrazný vliv na sociální a ekonomické blaho společnosti a proto existuje politika zaměstnanosti, která vystupuje specifickým způsobem proti nezaměstnanosti a je řazena do systému záchranné sociální sítě (Dvořáková, 2007). „*Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílí se na ní další subjekty činné na trhu práce. Politika zaměstnanosti vytváří podmínky pro zajištění rovného zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání a zákaz diskriminace při uplatňování tohoto práva*“ (Dvořáková, 2012, str. 76). „*Jedním ze základních cílů hospodářské a sociální politiky státu je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, bez ohledu na národnost, majetek, zdravotní stav nebo věk*“ (Plesník, Šobáňová, 2005, str. 10). Stát má tři možnosti, jak může zasahovat do vývoje na pracovním trhu a to:

pasivní politiku zaměstnanosti, aktivní politiku zaměstnanosti a hospodářsko-politická opatření (Dvořáková, 2007).

2.6.1 Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika v České republice svou pozornost směřuje především na utváření společensky účelných pracovních míst, utváření pracovních míst v rámci veřejně prospěšných prací, utváření pracovních míst pro odbornou praxi absolventům a pro mladistvé, utváření pracovních míst pro uchazeče se ZPS, rekvalifikační programy. Tomeš a kol. (2009, str. 213) ve své publikaci mezi formy aktivní politiky řadí také poradenství pro volbu povolání. Pasivní politika zaměstnanosti v České republice se naopak zaměřuje na systém pojištění v nezaměstnanosti, systém státní pomoci v nezaměstnanosti (Brožová, 2003). Na základě mimořádného zasedání Evropské rady v Lucembursku roku 1997 byly stanoveny 4 základní cíle politiky zaměstnanosti:

- Zaměstnanost (zaměstnatelnost)
- Podpora soukromého podnikání
- Adaptabilit
- Rovné příležitosti (Palíšková, 2014, str. 42).

Česká republika se k výše zmíněnému Národnímu plánu zaměstnanosti připojila a přizpůsobila jejich aplikaci českému trhu (Brožová, 2003). Od roku 1989 došlo v návaznosti na ekonomické změny i ke změnám politickým a bylo zahájeno budování systému služeb zaměstnanosti na našem území a byla obnovena činnost Ministerstva práce a sociálních věcí (Dvořáková, 2007). V roce 2011 pak došlo ke změně struktur a řízení pracovních úřadů.

Od 4. 11. 2011 existuje Úřad práce České republiky, „*který je správním úřadem s celostátní působností a je podřízen MPSV*“ (Dvořáková, 2012, str. 70).

Tato změna má přinést efektivnější, dostupnější a méně finančně nákladnou správu státní politiky zaměstnanosti a státní sociální podpory. Celý proces je zajišťován prostřednictvím generálního ředitelství v hlavním městě, čtrnácti krajských poboček a kontaktních pracovišť, kterých je po celé České republice celkem 409 (Dvořáková, 2012). Právo na pracovní uplatnění je deklarováno Listinou základních práv a svobod, podle které má každý občan právo na pracovní uplatnění, čímž je míněna pomoc při hledání zaměstnání a finanční pomoc

po dobu nezaměstnanosti a Zákonem o zaměstnanosti, což je primární dokument, kterým stát zajišťuje veškeré formality v pracovně-právní oblasti svých občanů (Tomeš a kol., 2009).

2.6.2 Mezinárodní organizace práce

Mezinárodní organizace práce si klade za svůj cíl podporovat sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaná lidská a pracovní práva. Tato organizace vznikla v roce 1919 v rámci Versailleského mírového procesu a již v roce 1946 byla přijata OSN a to jako první ze specializovaných mezinárodních organizací přijata do systému OSN a její sídlo nalezneme v Ženevě. Mezinárodní organizace práce definuje a vymezuje mezinárodní pracovní standardy (minimální úroveň základních pracovních práv) a to především v těchto oblastech: svoboda odborového sdružování a výkonu odborových práv, kolektivní vyjednávání, odstranění nucené práce, rovnost příležitostí a zacházení atd. Také se zabývá technickou pomocí zejména v oblastech profesního vzdělávání a rehabilitace, politiky zaměstnanosti, pracovní administrativy, rozvoji managementu, družstva, sociální zabezpečení, pracovní statistiky a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (Plesník, Šobánková, 2005).

2.6.3 Úřad práce

Jak již bylo zmíněno výše, úřady práce jsou územními orgány spadajícími do oblasti státní správy zaměstnanosti a disponují právní subjektivitou. Úřady práce působí ve svém územním obvodu (Dvořáková, 2007). Prostřednictvím ÚP jsou realizována opatření politiky zaměstnanosti a svěřené úkoly vyplývají ze zákona o zaměstnanosti (Tomeš a kol., 2009). Organizační struktura úřadů práce se odvíjí od velikosti spádové oblasti a tomu odpovídají svěřené úkoly. V čele stojí ředitel a jemu jsou odpovědní vedoucí odborů, kteří spravují a zajišťují čtyři hlavní odbory: odbor zprostředkování, odbor poradenství, odbor trhu práce a odbor ekonomické povahy (Tomeš a kol., 2009). Hlavní úkoly úřadu práce jsou:

- sledují a hodnotí stav trhu práce, zpracovávají koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém územním obvodu
- přijímají opatření k ovlivnění nabídky a poptávky na trhu práce
- zprostředkovávají zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání
- poskytují informační služby fyzickým osobám a zaměstnavatelům

- vedou evidenci volných pracovních míst, zájemců a uchazečů o zaměstnání, osob se zdravotním postižením a cizinců
- zabezpečují uplatňování opatření aktivní politiky zaměstnanost
- vyplácejí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci (Plesník, Šobáňová, 2005, str. 11).

2.7 Pomoc a poradenství nezaměstnaným

Jedním z výše uvedených nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, kterému se bude tato diplomová práce věnovat je poradenství pro volbu povolání. Obecně lze pomoc pro nezaměstnané osoby rozdělit do pomyslných okruhů. Jedním z těchto okruhů je pomoc zaměřená na hledání nové práce. Druhou možností kam zaměřit pomoc a podpůrné aktivity jsou všechny činnosti zaměřené na důsledky, které nezaměstnanost zapříčiňuje (Vágnerová, 2014). Dle Švarcové je nutné, aby v případě nezaměstnanosti, respektive pokud jsou řešeny jednotlivé případy konkrétních jedinců, dotyčný našel pomoc ve svém bezprostředním okolí. Touto tzv. mikrosférou je definována pomoc ze strany primární a sociální skupiny nezaměstnaného (rodina, přátelé, sám dotyčný, který se ocitl bez zaměstnání). Dále se jedná o podnikatele v místě bydliště postiženého, neboť každý schopný jedinec ochotný práce je (nebo by měl být) přínosem pro firmy a organizace. Jako třetí možnost pomoci uvádí Švarcová neziskové organizace, místní zastupitelstva atd., které mají zmapované konkrétní prostředí a jejich pomoc může být účinnější a adresnější než anonymní pomoc ze strany státu (Švarcová, 1999).

Jako další forma pomoci existuje také *psychologický intervenční program* pro nezaměstnané, který má zmírnit negativní pocity, že nezaměstnaný je na světě sám, nikam nepatří. Má za úkol redukovat účinky stresu, které na nezaměstnaného bezesporu působí a ukázat mu cestu k aktivnímu hledání zaměstnání, pomoci opět získat sebejistotu a osvěžit si nebo se naučit nezbytné sociální dovednosti. Tento program pomáhá lidem hledat zaměstnání a obecně řešit situaci a problémy plynoucí z nezaměstnanosti. Aby mohli lidé tuto závažnou a nelehkou situaci zvládnout, je nutné stanovit si efektivní osobní životní strategii, jejíž dodržování má pozitivní vliv na překonávání této nastalé situace. Tato strategie byla zvolena na základě zkušeností získaných s lidmi bez zaměstnání.

- Neztrácet naději a nepodléhat tlaku nepříznivé situace
- Naplánovat si pravidelné denní aktivity

- Využít čas k možnosti zhodnocení dosavadních životních a pracovních zkušenost
- Neuzavírat se do sebe, ale sledovat dění kolem sebe
- Na přechodnou dobu si najít práci o méně placenou
- Promyslet si úspornou životní strategii
- Důsledně pečovat o své zdraví (Buchtová, 2002, str. 119 – 121).

„Při rozhodování o budoucí profesi a optimálním uplatnění na trhu práce je potřeba dosáhnout co nejlepší shody mezi „potenciálem světa práce“ a „potenciálem jednotlivce.“ Jejich vzájemným porovnáním a identifikací společných a protikladných aspektů je zjišťována způsobilost konkrétního člověka pro výkon povolání“ (Plesníková, Šobáňová 2005, str. 17). Ze zkoumání situace nezaměstnaných osob vyplívá skutečnost, že společenská potřeba pracovně profesního a psychologického poradenství je skutečně žádaná. A to především pro rizikové skupiny nezaměstnaných (Buchtová, 2002). Poradenství pro trh práce se začalo rozšiřovat v devadesátých letech a kladlo si za úkol definovat a rozpoznat problémy dlouhodobě nezaměstnaných a napomoci takto postiženým osobám dosáhnout stejné svobody na pracovním trhu, jakou mají zaměstnaní. Tato činnost je poradci pro pracovněprávní problematiku v souladu se zákoníkem práce poskytována občanům i zaměstnavatelům (Dvořáková, 2007).

Proces poradenství se snaží být co nejvíce personalizovaný a individualizovaný a soustředí se na lepší orientaci na trhu práce, přístup k informacím a možnostem rekvalifikace. Jeho cílem je ochránit obyvatele před dlouho trvající nezaměstnaností a apatií s ní související. Od roku 1980 se rozmáhá trend, jehož záměrem je úzké spojení mezi veřejnými institucemi a osobami dlouhodobě nezaměstnanými. Poradenství a veškerá konzultační činnost jsou považovány za stěžejní body nejen při poskytování individuální pomoci ale především při tvorbě programů distribuce práce a proto je poradenství provázané s rekvalifikací (Mareš, 2002).

Celý proces profesního poradenství pro nezaměstnané a jejich opětovné zařazení do pracovního procesu je možno dělit na tři stěžejní fáze. Prvním krokem neboli první fází je důkladné zaměření se na osobnost a psychiku (dlouhodobě) nezaměstnaného jedince. Je více než důležité se soustředit na to, co může jedinec nabídnout potenciálnímu zaměstnavateli. Mohou to být prozatímní pracovní zkušenosti, vzdělání, zájmy, schopnosti a předpoklady.

Následuje šetření situace na trhu práce a zvážení všech možností, které připadají v úvahu pro žadatele o zaměstnání. Jako poslední, třetí fáze nastává propojení získaných informací a poznatků o nezaměstnaném a aktuálním dění na trhu práce, na jehož základě je stanoven zcela konkrétní postup, na jehož konci by mělo být získání nového pracovního místa. (Plesník, Šobáňová, 2005).

Vágnerová ve své publikaci definuje 4 možné druhy pomoci osobám, které se ocitli bez zaměstnání, a to:

- Preventivní příprava na možnost ztráty práce
- Služby úřadu práce
- Sociální služby
- Psychoterapeutická péče (Vágnerová, 2014, str. 682).

3 Praktická část

Praktická část této diplomové práce se pomocí dotazníkového šetření a polostrukturovaných řízených rozhovorů snaží především objasnit otázku, zda je možno na situaci nezaměstnané osoby pohlížet pozitivně. Tento záměr vykrytalizoval během studování odborné literatury s problematikou nezaměstnanosti, neboť ta popisuje nezaměstnanost téměř výhradně negativně. Toto zjištění tedy zapříčinilo částečný odklon od Zadání diplomové práce a jejím hlavním cílem nyní je zjistit nejen individuální prožívání, ale také realnost pozitivního vnímání nezaměstnanosti.

3.1 Cíl výzkumu

Když byla v minulosti poprvé zkoumána nezaměstnanost, jednalo se o hloubkové případové studie z třicátých let, které zjistily dva nejvýznamnější psychologické důsledky nezaměstnanosti, kterými jsou – sociální stigmatizace a utrpení plynoucí z destrukce života ztrátou zaměstnání u takto postižených osob. Objevily se také výzkumy zaměřené na komunity osob. Příkladem takového výzkumu může být v literatuře hojně zmiňovaný výzkum v Městečku Marienthal. Zde byla zavřena továrna a propuštění jejích zaměstnanců mělo velmi značný vliv na celou oblast. Výsledky tohoto šetření lze shrnout tímto způsobem: Negativní důsledky:

- Zhoršení finanční situace a z toho plynoucí nutná změna po stránce materiální
- Zhoršení zdravotního stavu u dospělých i dětí
- Zhoršení emocionálního stavu
- Menší zájem o sociální a politické aktivity
- Pokles personálních vztahů, přerušení přátelství.

Zcela výjimečně se objevovaly pozitivní dopady, jako například více času stráveného v rodinném kruhu atd. (Buchtová, 2002) Cílem této diplomové práce je zodpovědět otázku, jestli je možné pohlížet na situaci nezaměstnaného v některých případech přece jen pozitivně. Zda může znamenat například nový začátek, uvědomění si toho, co od života dále chceme, jestli se naše kariéra ubírá správným směrem. Jednoduše řečeno přijít na to, zda nezaměstnanost může přinést i něco dobrého. Z literární rešerše vyplynuly převážně negativní dopady nezaměstnanosti. Tento výzkum buď poznatky v literatuře a z proběhlých šetření potvrdí anebo naopak. Nelze tvrdit, že by mohly být poznatky odborníků zcela

vyvráceny, protože k tak převratným studiím nemá tento výzkum prostředky, ale mohl by přinejmenším přinést nové podněty k zamyšlení a nový pohled na nezaměstnanost a její prožívání v 21. století.

Pozornost bude zaměřena jak na jedince, kteří nezaměstnanost zažili (nebo právě zažívají), tak na jedince, kteří se bez práce ve svém dosavadním životě neocitli. Budou tedy porovnávány představy o tom, jak se s nezaměstnaností vyrovnat a jak ji zvládat s opravdovými zkušenostmi nezaměstnaných. Tato fakta budou získávána prostřednictvím dotazníkového šetření. Stěžejní části této praktické diplomové práce budou polostrukturované řízené rozhovory s respondenty, kteří se s nezaměstnaností ve svém životě již potýkali nebo aktuálně potýkají. Těmito respondenty budou účastníci dotazníkového šetření a to celkem 10 jedinců, kteří budou vybráni na základě svých uvedených odpovědí v dotazníkovém šetření. Záměrně, pro zajímavější a přínosnější výsledky budou vybráni nezaměstnaní z obou konců spektra možných odpovědí - tedy ti, jejichž odpovědi ohledně pocitů z nezaměstnanosti budou klasifikovány jako co nejvíce pozitivní, a naopak. Také budou použity odpovědi, které se nějakým způsobem velmi odlišují od standardu a toho, co lze považovat za průměrně často se vyskytující odpověď. Takovým použitým dotazníkem může být například odpověď respondenta s abnormálně dlouhodobou nezaměstnaností (vzhledem k ostatním zúčastněným respondentům). S těmito respondenty budou provedeny rozhovory, které poodhalí, proč a z jakých důvodů vnímají svou situaci právě tak, jak uvedli v dotaznících a zda se vyskytují nějaké společné rysy pro negativní či pozitivní vnímání nezaměstnanosti.

Pokud to bude nutné, nebo pokud z výzkumného šetření vyplynou závěry, které umožní stanovit návrhy na zlepšení dané situace, ať už ze strany jedinců nebo ze strany státu, bude věnován prostor i těmto možným zlepšením. Výzkumné otázky jsou stanoveny takto:

- 1) Má alespoň 10% dotázaných respondentů pozitivní zkušenost s nezaměstnaností?
- 2) Může osobní zkušenost s nezaměstnaností přinést člověku též něco pozitivního?
- 3) Budou se představy o vnímání nezaměstnanosti shodovat s reálnými prožitky?

3.2 Metodologie

Jak již bylo řečeno, pro potřeby této diplomové práce, bylo využito dotazníkového šetření a polostrukturovaných řízených rozhovorů s vybranými respondenty z dotazníkového šetření. Postup výzkumného šetření byl následující: Nejprve jsem

vypracovala otázky pro dotazníkové šetření. Následovalo rozšíření dotazníku mezi respondenty. Poté jsem dotazníky vyhodnotila a na základě uvedených odpovědí zvolila 10 respondentů za účelem provedení rozhovorů a následně je zhodnotila. Závěrečnou fází bylo porovnání výsledků z obou částí průzkumného šetření, jejich vyhodnocení a návrh doporučení na zlepšení.

3.2.1 Přípravná fáze a sběr dat

Dotazníkové šetření obsahovalo jeden dotazník čítající 11 otázek. Otázky nebyly převzaty žádných již proběhlých výzkumů. Byly zvoleny záměrně a pouze pro potřeby tohoto výzkumu. Jednalo se o uzavřené a polouzavřené otázky. Respondenti měli možnost zvolit vždy jen jednu možnou odpověď v otázkách zjišťujících obecné údaje jako pohlaví, věk atd. Následovala sekce s polouzavřenými otázkami, kdy bylo možné zaškrtnout jednu nebo více možných nabízených odpovědí, popřípadě zde byl také prostor pro vlastní odpověď. Tuto možnost volili respondenti velmi zřídka.

Tento dotazník byl prostřednictvím e-mailů či osobního předání předložen 86 respondentům převážně z hlavního města Prahy. Použito pro zpracování bylo jen 80 dotazníků, protože 6 vrácených dotazníků obsahovalo chyby jako například nevyplnění některé z otázek. Dotazníky byly respondenty vyplňovány od prosince 2015 do února 2016. Respondenti byli upozorněni, že jejich odpovědi budou použity jako podklad pro zpracování diplomové práce a že na základě svých odpovědí mohou být následně požádáni o doplňující rozhovor na dané téma. Také byli samozřejmě ujištěni, že zjištěná data (jak dotazníky, tak případné rozhovory) budou pro veřejnost anonymní a že se nikde neobjeví jejich jména či adresy. Celý dotazník je k nahlédnutí v příloze číslo 1. Získaná data jsem následně zpracovala pomocí přehledných grafů, doplnila osobními komentáři, fakty uvedenými v odborné literatuře a v některých případech jsem také doplnila o zajímavé informace získané s provedených rozhovorů.

Po zhotovení první etapy jsem ze zjištěných údajů zvolila vhodné kandidáty k řízeným rozhovorům. Na tento výběr mělo vliv i subjektivní hodnocení, neboť dotazníky neobsahují jasně kvantifikovatelné otázky. Byli tedy vybráni respondenti, kteří na otázky zjišťující jejich pocity a prožívání nezaměstnanosti odpovídali co nejvíce kladně a naopak co nejvíce záporně. Také jsem zvolila některé jedince, kteří uvedli dobu trvání nezaměstnanosti delší než jeden rok. Vybrala jsem 12 kandidátů splňující tyto požadavky a oslovila jsem je s prosbou o provedení rozhovoru na toto téma. Z 12 oslovených respondentů

10 souhlasilo a poskytlo mi rozhovor. Celkem se tedy jedná o deset polostrukturovaných řízených rozhovorů, které mají odkrýt skutečnosti, které vedli nezaměstnané k jejich individuálnímu a jedinečnému prožívání období, kdy se ocitli bez práce.

Vzhledem k tomu, že se jedná o citlivé téma, nepořizovala jsem digitální nahrávky a rozhovory jsem pouze doslovně přepisovala na papír. Kompletní přepisy všech deseti rozhovorů jsou k vidění níže. Z těchto rozhovorů jsem se pokusila vyvodit závěry, co zapříčiňuje subjektivní vnímání nezaměstnanosti pozitivním či naopak negativním způsobem.

3.2.2 Vlastní interpretace a vyhodnocení zjištěných dat

Získaná data z dotazníkového šetření jsou interpretována pomocí grafů, rozdělených do tří kategorií dle logické struktury a návaznosti. Dále jsou zde doslovné přepisy z provedených rozhovorů s komentářem a následné zhodnocení poznatků získaných v obou částech výzkumu. Následují návrhy na zlepšení dané situace, které vyvstaly během prováděného výzkumného šetření.

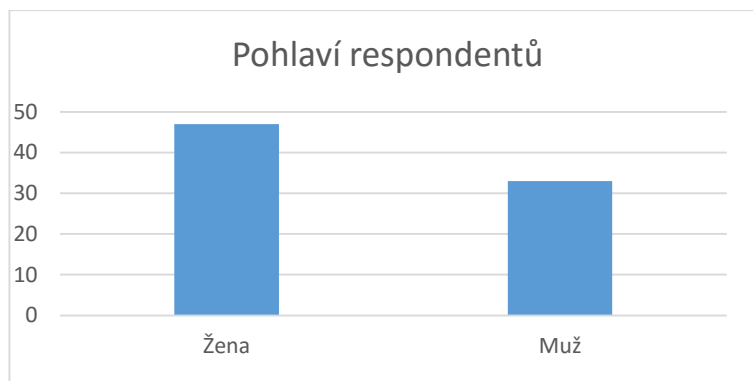
3.2.3 Dotazníkové šetření

Získaná data z dotazníkového šetření jsou rozdělena do tří hlavních kategorií. Na respondenty, kteří nezaměstnanost nikdy nezažili a na ty, kteří ji zažili. V úvodu jsou k nahlédnutí obecné informace o všech respondentech - jejich pohlaví, věk a nejvyšší dosažené vzdělání a také otázka, zjišťující názor na to, zda je možno pohlížet na nezaměstnanost také pozitivně – což je zásadní otázka celé praktické části této diplomové práce.

- **Obecné informace o vzorku respondentů**

Následující grafy stručně charakterizují vzorek respondentů, kteří se účastnili dotazníkového šetření. Jsou zde uvedeny informace o jejich pohlaví, věku, dosaženém vzdělání a pohledu na problematiku nezaměstnanosti.

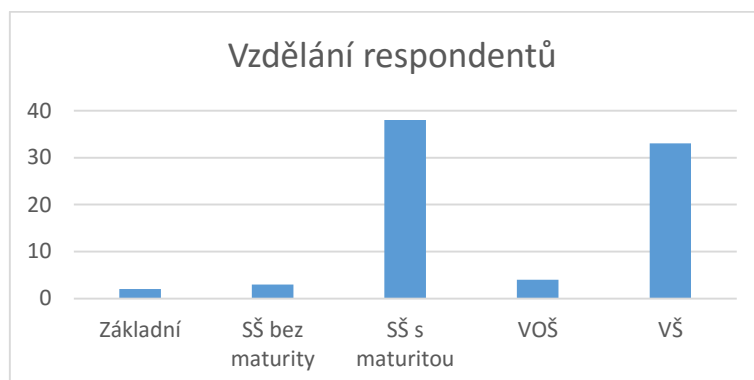
Graf č. 3 - Pohlaví respondentů



Zdroj: Vlastní, 2016

Z 80 respondentů, kteří se účastnili dotazníkového šetření, bylo více žen a to konkrétně 48. Mužů bylo tedy celkem 32.

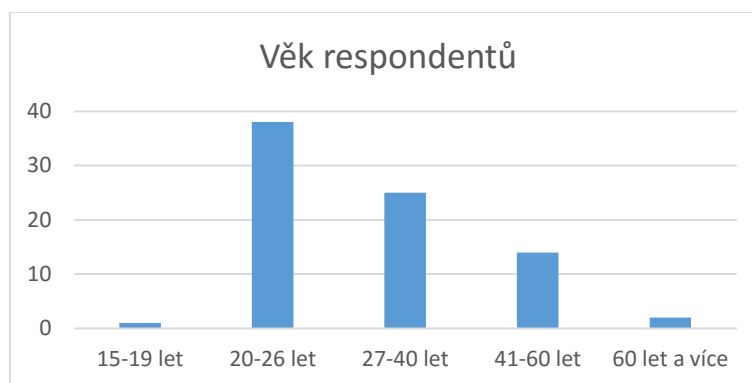
Graf č. 4 - Dosažené vzdělání respondentů



Zdroj: Vlastní, 2016

Převážná většina respondentů disponuje středoškolským nebo vysokoškolským vzděláním. Pouze jeden respondent uvedl základní vzdělání jako své nejvyšší dosažené vzdělání. Byla to však dívka ve věkové kategorii 15 až 19 let a tudíž lze předpokládat, že nyní studuje střední školu.

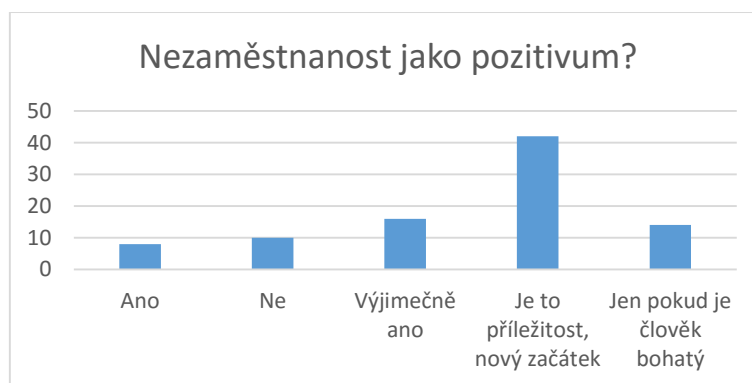
Graf č. 5 - Věk respondentů



Zdroj: Vlastní, 2016

Nejvíce dotázaných bylo ve věku mezi 20 – 26 lety, následovala věková kategorie 27 – 40 let a pouze jeden respondent byl ve věku 15 – 19 let. Věková kategorie 60 a více let byla zastoupena dvěma respondenty.

Graf č. 6 – Je možné pohlížet na nezaměstnanost pozitivně?



Zdroj: Vlastní, 2016

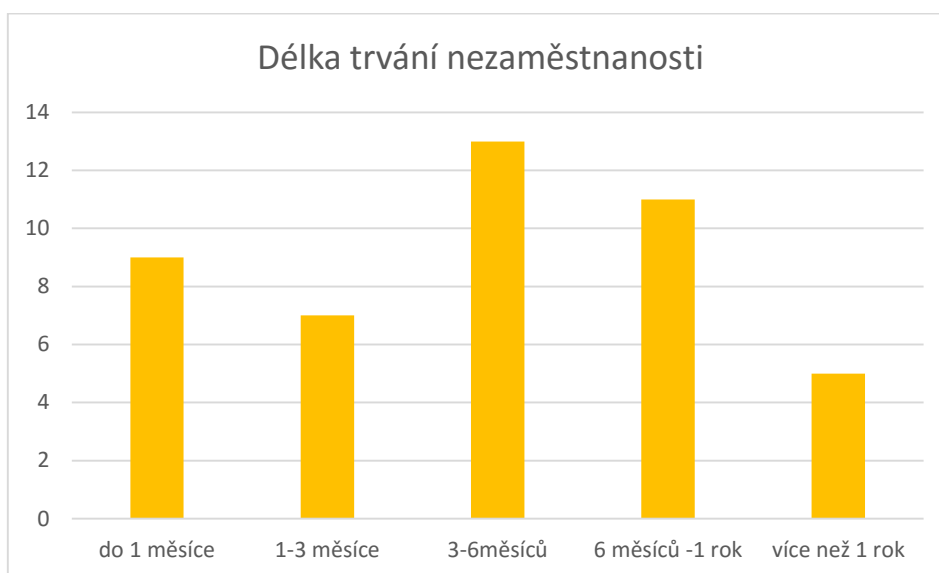
Tato otázka může být považována za stěžejní otázku celého dotazníkového šetření, neboť hlavním cílem této diplomové práce je zjistit, zda je možné považovat nezaměstnanost za něco přínosného, dobrého či obohacujícího. Výsledky plynoucí z této otázky zcela vyvrací velmi radikální názor Mikuláščíka (2015, str. 291), který tvrdí, že „nezaměstnanost je proměnlivá. Je to prostředek, který umožňuje vytvořit podmínky pro soutěž na trhu pracovních sil. To ale jediné pozitivum.“ I v celé literární rešerši této diplomové práce je převážně poukazováno na negativní důsledky a prožívání nezaměstnanosti. Pouze 10 dotázaných odpovědělo zcela záporně a 14 uvedlo, že vnímat nezaměstnanost pozitivně lze

jen, když je člověk bohatý. 61 odpovědí však bylo převážně nebo zcela souhlasných. To považují za velmi příjemné zjištění. Detailnější rozbor tohoto zjištění bude následovat v dalších podkapitolách praktické části.

- **Respondenti se zkušeností s nezaměstnaností**

Následující grafy prezentují data pouze o té skupině respondentů, kteří v dotazníku uvedli, že nezaměstnanost zažili na vlastní kůži. Z celkového počtu 80 vyplněných dotazníků bylo nezaměstnaností zasaženo celkem 45 respondentů. Výsledky dotazníkového šetření jsou doplněny o mé osobní komentáře získané během prováděného výzkumu a také jsou podloženy fakty dostupnými v odborné literatuře.

Graf č. 7 – Délka trvání nezaměstnanosti

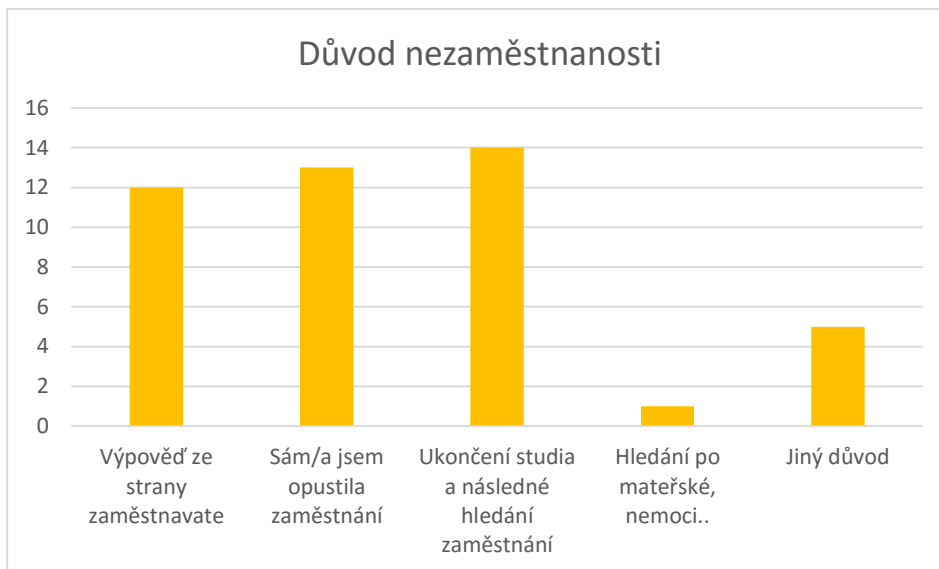


Zdroj: Vlastní, 2016

Nejvíce respondentů, kteří se s nezaměstnaností potýkali, byli bez zaměstnání 3 až 6 měsíců. V žádné z vymezených kategorií však nebyly zaznamenány extrémně vysoké či naopak extrémně nízké hodnoty. Poměrně překvapujícím zjištěním však bylo, že 5 respondentů bylo (nebo stále je) bez zaměstnání více než 1 rok. U třech respondentů je dokonce znám přesný počet let. Konkrétně se jedná o dobu trvání 8 let, 4 roky a 2 roky. Vždy se jednalo o ženy. S těmito respondenty byly provedeny rozhovory: „*Trvající nezaměstnanost sebou může nést hmotné, zdravotní, psychické, i sociální problémy a strádání. Tyto dopady jsou často diferencované zvláště v závislosti na dřívějším postavení*

nezaměstnaného na pracovním trhu a v závislosti na trvání nezaměstnanosti“ (Sirovátka, řezníček, 2016)

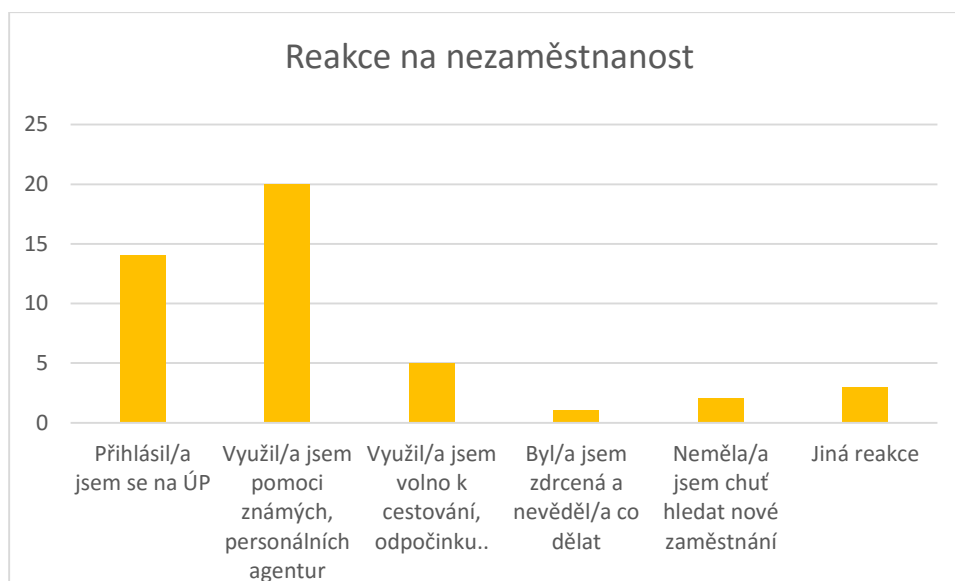
Graf č. 8 – Důvod nezaměstnanosti



Zdroj: Vlastní, 2016

Nejvíce respondentů bylo nezaměstnaných z důvodu ukončení studia a následného hledání zaměstnání. Tento výsledek je dán také tím, že nejvíce ze všech respondentů jsou mladí lidé ve věku 20-26 let. „Absolventi škol tvoří jednu z rizikových skupin ekonomicky aktivních obyvatel, která se hůře uplatňuje na trhu práce. Jejich nezaměstnanost je výrazně ovlivněna celkovou ekonomickou situací v zemi, celkovou nezaměstnaností, stavem nabídky volných pracovních míst a stavem mezi poptávkou a nabídkou po pracovních silách; zároveň je ovlivněna i vzdělanostní a oborovou strukturou absolventů škol“ (Národní ústav odborného vzdělávání, 2012). Tento výrok z roku 2012 je dle mého aplikovatelný prakticky kdykoli. Pouze jeden jediný respondent uvedl jako důvod své nezaměstnanosti hledání práce po ukončení mateřské či nemoci. Tento výsledek byl pro mne neočekávaně nízký

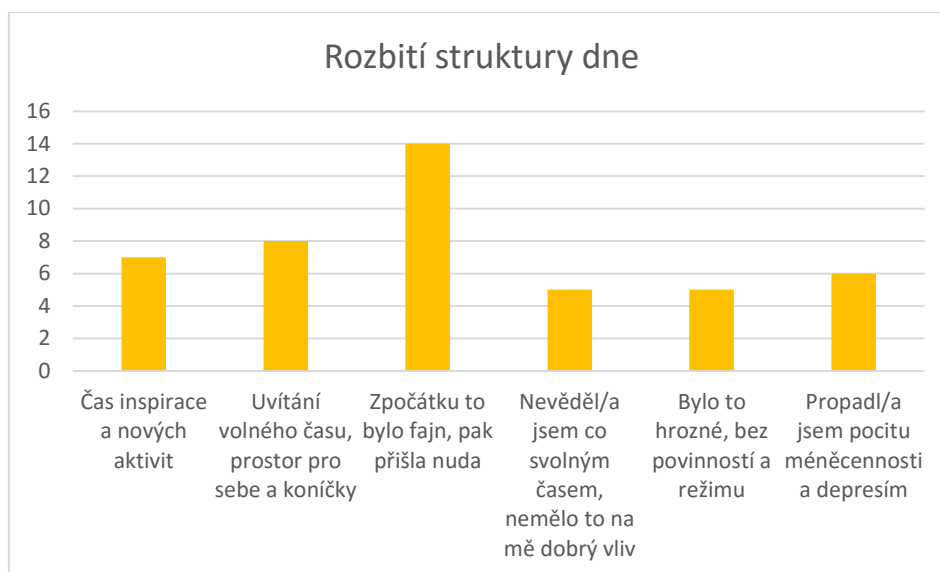
Graf č. 9 – Reakce na nezaměstnanost



Zdroj: Vlastní, 2016

Reakce respondentů byli v největší míře velice relevantní k dané situaci. Drtivá většina z nich začala ihned hledat nové zaměstnání a poohlížet se na trhu práce. Velmi pozitivně vnímám fakt, že 5 dotázaných využilo nečekaně nabyté volno i k jiným aktivním, kreativním a odpočinkovým aktivitám. Z provedených výzkumů vyplívají 4 hlavní reakce na ztrátu zaměstnání – psychický šok, pasivita a rezignace, obranný postoj a výzva k novému hledání zaměstnání. Právě poslední zmíněná reakce je typická pro respondenty tohoto dotazníkového šetření. *„Ztráta práce mění duševní a společenský život nezaměstnaného, ovlivňuje jeho „psychosociální habitus“. Svými účinky postihuje nezaměstnanost celou psychičnost nezaměstnaného člověka, jeho intelektuálnost, citovost i oblast vůle“* (Buchtová, str. 77, 2002). Velmi neočekávané informace jsem od respondentů získala při rozhovorech o zkušenostech s Úřady práce. Tomu tématu se podrobněji budu věnovat v závěrečném hodnocení průzkumného šetření.

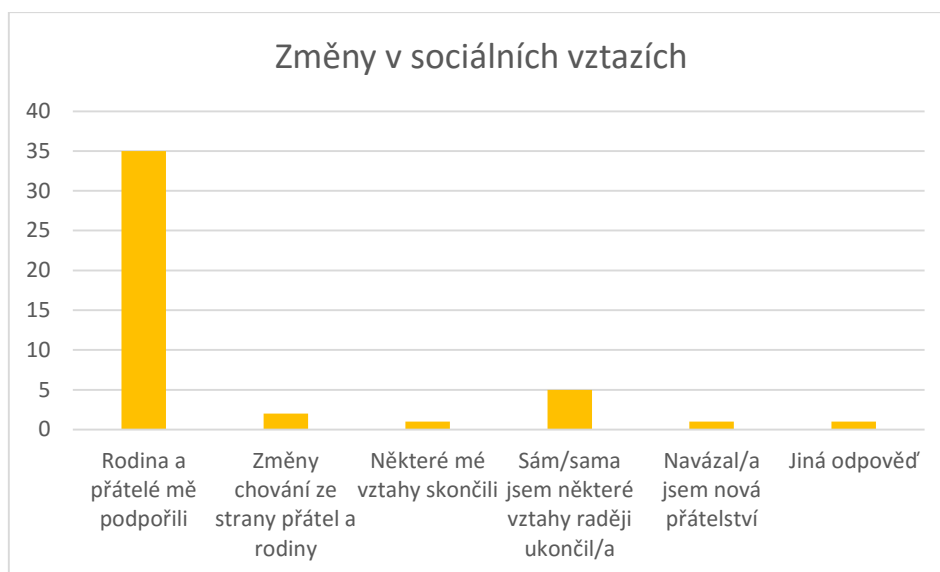
Graf č. 10 – Zvládání rozbití struktury dne



Zdroj: Vlastní, 2016

Dle očekávání, nejvíce nezaměstnaných zpočátku uvítalo volný čas, který ale postupem času začal být na obtíž. Nicméně toto vnímání situace nebylo zaznamenáno u rapidního počtu dotázaných. Poměrně velká část respondentů vnímala narušení klasické struktury dne spíše, nebo velmi negativně. „*Rozbití časové struktury dne a změny ve vnímání času jsou považovány za jeden z nejvýraznějších psychologických důsledků nezaměstnanosti*“ (Mareš, str. 77, 2002). Z řízených rozhovorů je možné doplnit poznámku, že pro ty nezaměstnané, kteří svou situaci prožívali pozitivně, byl i volný čas přínosem a byl pro dotázané radostí a uměli ho využít ve svůj prospěch.

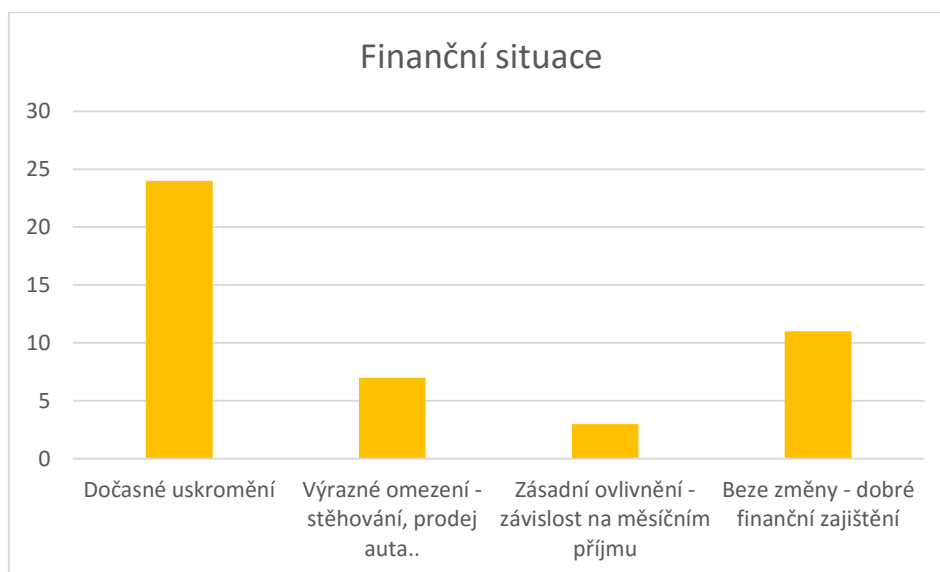
Graf č. 11 – Změny v sociálních vztazích



Zdroj: Vlastní, 2016

V tomto případě lze hovořit o naprosté převaze odpovědí u jedné z možností. Je příjemným zjištěním, že v případě složité životní situace, jakou nezaměstnanost beze sporu je, se může většina respondentů spolehnout na podporu svých přátel a rodiny. Pouze 5 respondentů uvedlo, že oni sami skončili některé sociální vztahy, což je v rozporu s konstatováním „Po ztrátě práce se lidé většinou vyhýbají nejen těm, kdo jsou zaměstnáni, ale vyhýbají se i kontaktům s ostatními nezaměstnanými, neboť jsou pro ně depresivní. Do tohoto typu izolace se jedinci a rodiny dostávají postupně, jak s prodlužováním období nezaměstnanosti sklouzávají do stále pasivnějších životních strategií.“ (Provazníková, 2014). Také v následných provedených rozhovorech se téměř vždy objevovalo tvrzení, že ke změnám v sociálních vztazích nedocházelo. Ba naopak, že jedinci cítili podporu a pomoc ze strany rodiny a přátel.

Graf č. 12 – Finanční situace



Zdroj: Vlastní, 2016

Za neočekávaný výsledek lze považovat, že 11 respondentů z celkových 45 nemělo v době nezaměstnanosti finanční problémy. Lze usuzovat, že se jednalo převážně o čerstvé absolventy, kteří stále ještě žili ve společné domácnosti se svými rodiči, a proto nepocítovali finanční problémy plynoucí ze ztráty příjmů. I výpovědi během polostrukturovaných řízených rozhovorů neukazovali na vážné finanční problémy nezaměstnaných. Ve většině případů byli v době nezaměstnanosti finančně podporováni z řad členů rodiny, nebo jim stačilo se dočasně uskromnit, aby po nějaký čas mohli žít bez pravidelného měsíčního příjmu.

- **Respondenti bez zkušenosti s nezaměstnaností**

Tato sekce grafů interpretuje názory či představy 35 respondentů (z celkového počtu 80 vyplněných dotazníků), kteří se ve svém životě s nezaměstnaností nikdy neselekali. Jsou zde zaznamenány jejich názory na to, jak by v této situaci reagovali a jak by se zachovali oni sami a tyto domněnky jsou porovnány s výpověďmi respondentů, kteří nezaměstnanost skutečně prožili. Data jsou opět doplněna také o osobní komentář.

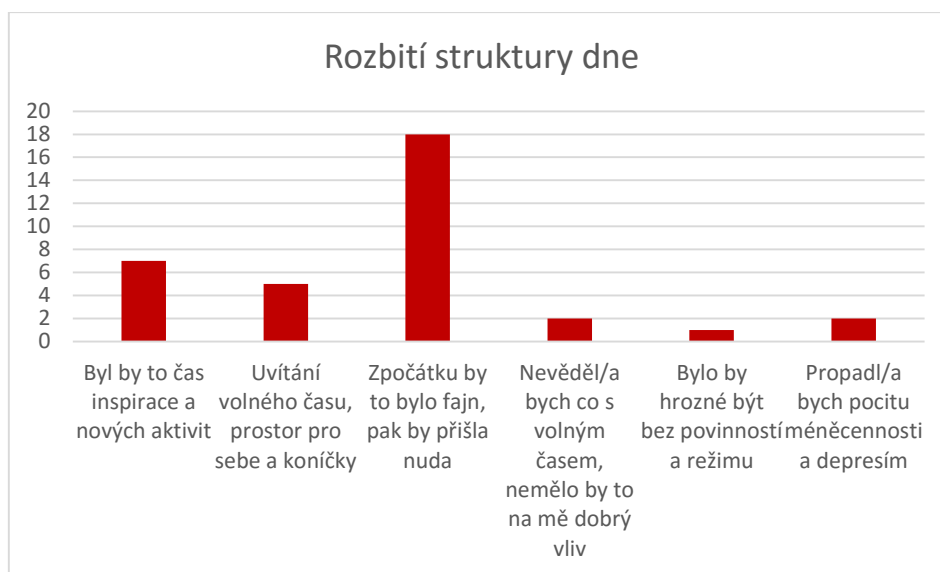
Graf č. 13 – Reakce na nezaměstnanost



Zdroj: Vlastní, 2016

V tomto případě se představy a osobní prožitky nezaměstnaných shodují. Obě skupiny dotázaných nejvíce volili možnost využití přátel a personální agentur ke znovunalezení zaměstnání. Jako druhá nejčastěji se vyskytující možnost se v dotazníkovém šetření objevila „přihlášení na ÚP“. Obě skupiny respondentů tudíž zvolili nejvíce racionální reakci na danou situaci. Jak jsem již naznačila, o pracovních úřadech nezaznamenali účastníci rozhovorů v téměř drtivé většině výpovědí žádnou příznivou odezvu na svou situaci. Domnívám se, že státní instituce, jejíž hlavním zájmem je zprostředkovávání práce, by měla vykazovat povzbudivější výsledky a aktivity.

Graf č. 14 – Rozbití struktury dne



Zdroj: Vlastní, 2016

V otázce rozbití struktury dne se představy a realita také shodují a jako nejčastěji volená reakce se vyskytuje možnost prvotního nadšení z volného času a následný přechod k pocitům nudy. Na druhém místě je to pak pro respondenty čas využitý jako inspirativní prostor k novým aktivitám a možnostem.

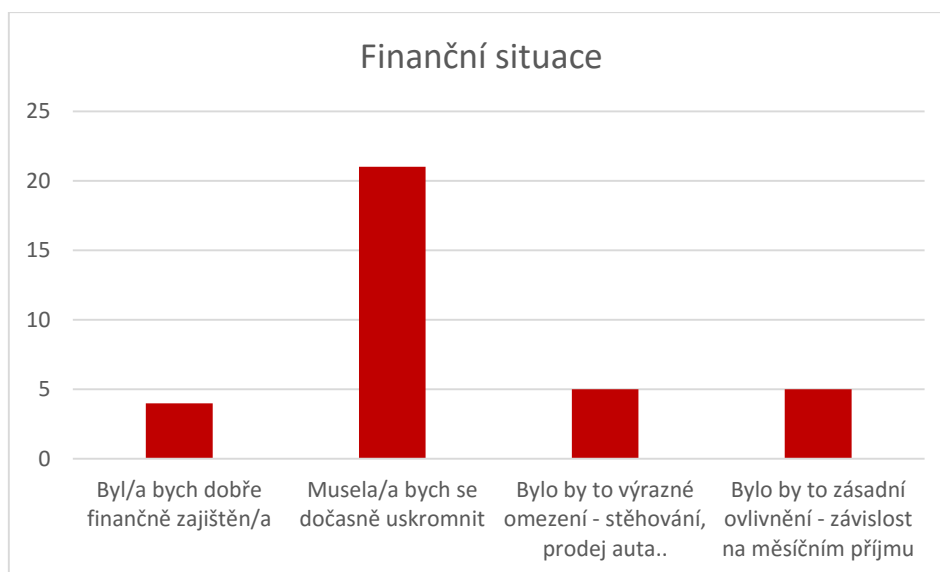
Graf č. 15 – Změny v sociálních vztazích



Zdroj: Vlastní, 2016

Podpora ze strany přátel a rodiny je pro osoby bez zaměstnání jak představou, tak prožitou realitou. I v této oblasti se obě kategorie dotázaných shodují a drtivá většina respondentů volila tuto možnost. Tuto shodu potvrzují i rozhovory s nezaměstnanými, kteří vypovídali, že je rodiny a přátele podpořili a že téměř nikdy z jejich strany necítili žádné negativní emoce. V některých případech docházelo spíše k nepříjemným pocitům ze strany samotných nezaměstnaných.

Graf č. 16 – Finanční situace



Zdroj: Vlastní, 2016

Pravděpodobně není velkým překvapením, že v otázce finanční situace došlo ke shodě v nejčastěji volené odpovědi. V představách dotázaných by bylo nutné dočasné omezení v případě ztráty zaměstnání. Tuto možnost volili nejvíce i skuteční nezaměstnaní. V tomto případě je to však naprosto logické, že pokud člověk přijde o svůj měsíční příjem je, ve většině případů, nucen částečně omezit své finanční výdaje. Nikdy se však nejednalo o radikální omezení či absolutní nezvládnání finanční situace.

3.2.4 Shrnutí dotazníkového šetření

Ačkoliv data získaná v dotazníkovém šetření slouží především jako podklad pro získání vhodných respondentů pro osobní rozhovory, přinesly jejich výsledky zajímavé a mnohdy překvapivé informace. Zásadním zjištěním a zároveň odpovědí na jednu z výzkumných otázek je fakt, že odpovědi dotázaných respondentů se zkušeností s nezaměstnaností a respondentů bez této zkušenosti se shodují a to téměř výhradně. Také odpověď na výzkumnou otázku, zda je možno nahlížet na situaci nezaměstnané osoby pozitivně, se v dotazníkovém šetření potvrdila a převážná většina všech respondentů uvedla, že ano, že lze vnímat nezaměstnanost pozitivně a považovat ji třeba za nový začátek. Dalším zjištěním plynoucím z tohoto šetření je fakt, že zkušenosti i představy dotázaných osob se příliš neshodují s informacemi z dostupné literatury. Dle literární rešerše jsem očekávala mnohem více negativních ohlasů a častější volbu záporně laděných odpovědí. Tyto odchylky

mohou být způsobeny například tím, že proběhnuté výzkumy nezaměstnanosti (především ten v městečku Marienthal, který je stěžejním zdrojem této diplomové práce) byly provedeny většinou na komunitě lidí, kteří přišli hromadně o práci, a jejich návrat na pracovní trh se jevil mnohem obtížnější, než pro respondenty tohoto dotazníkového šetření. Toto jsou stručně shrnuté zásadní výsledky dotazníkového šetření. Dalším faktorem ovlivňujícím výsledky tohoto výzkumu je nízký věk respondentů, který jim propůjčuje životní optimismus, prozatím žádné finanční závazky v podobě hypotéky nebo péče o dítě a často dokonce finanční podporu ze strany rodičů. Opomíjet bychom neměli ani to, že výzkum probíhal téměř výhradně v našem hlavním městě, kde se předpokládá vysoká možnost uplatnit se na trhu práce. Přes všechny tyto faktory jsou výsledky tohoto dotazníkového šetření přinejmenším vhodné k zamyšlení.

3.2.5 Rozhovory respondenty

S vybranými respondenty, kteří se zúčastnili dotazníkového šetření, byly provedeny polostrukturované řízené rozhovory. Záměrně byli vybráni respondenti, kteří v dotazníku vykazovali známky velmi pozitivní reakce na zadané otázky, nebo naopak příliš negativní reakce. Zvoleni byli také jedinci, kteří uvedli dobu trvání nezaměstnanosti více než rok. Rozhovory obsahovaly některé otázky, které byly společné pro všechny jedince. Například otázky týkající se věku, pohlaví, délky trvání nezaměstnanosti, důvodu ztráty zaměstnání, finanční a sociální situace, postoj k hledání nového zaměstnání atd. A také se vyskytly otázky individuálního charakteru, které vyplynuly z průběhu každého jednotlivého rozhovoru, dle toho v jaké situaci se nezaměstnaný nacházel, jaké jeho nezaměstnanost provázely okolnosti a jak situaci subjektivně vnímal.

- **Rozhovory s respondenty s pozitivní zkušeností**

Následující řádky obsahují informace z provedených polostrukturovaných dotazníků s vybranými respondenty, jejichž odpovědi v dotazníkovém šetření vykazovaly vysoce pozitivní pocity spojené s nezaměstnaností. Nutno dodat, že jelikož dotazníkové šetření neobsahovalo žádaná kvantifikovatelná data, je výběr jedinců pro rozhovory ovlivněn také subjektivním vnímáním.

Rozhovor číslo 1:

Pohlaví: Muž

Věk: 43 let

Nejvyšší dosažené vzdělání: středoškolské vzdělání

Doba trvání nezaměstnanosti: 4 měsíce

Proč jste se ocitl bez práce?

„Podal jsem výpověď z předchozího zaměstnání. Protože se změnila moje pracovní náplň. Z obchodního manažera jsem se stal prakticky provozním hotelu a to se mi nelíbilo. Zastával jsem jakoby více pozic v jednom, a pracoval jsem hlavně v noci. Noční provoz a obrácený rytmus se mi nelíbil, tak jsem skončil.“

Popište mi, prosím, své pocity během tohoto období.

„Cítil jsem se skvěle. Neměl jsem žádné stresové stavy, věděl jsem, že nemusím jít zametat chodníky, byl jsem zajištěný, byl to čas k odpočinku a relax. A konečně jsem se vypsals.“

Kdy a jak jste začal hledat nové zaměstnání?

„Novou práci jsem začal hledat hned druhý den. Aktualizoval jsem si životopis, registroval jsem se asi na tři pracovní portály a začal jsem aktivně hledat novou práci. Každý den jsem se tomu věnoval tak 3-4 hodiny denně.“

Jak jste vnímal narušení klasické struktury dne, na který jste byl zvyklý? Jak jste trávil Vaše dny?

„Byl jsem nadšený ze změny struktury dne, byl jsem strašně rád, v noci jsem se vyspal, udělal jsem si i systém ve dnech. Byl jsem spokojený, že dělám něco pro sebe, chodil jsem do kina, do divadla, cvičil jsem. Byl to skvělý.“

Jak se změnila Vaše finanční situace? Kde jste v tu dobu žil, musel jste se o někoho starat, nebo se někdo staral o Vás?

„Vůbec. Měl jsem něco našetřeno a měl jsem pasivní příjem a to mi stačilo na klid a na běžné výdaje. Bydlel jsem sám a staral jsem se pouze o sebe.“

Ovlivnilo období, kdy jste byl nezaměstnaný vaše vztahy s rodinou, přáteli a známými? Cítil jste nějaké změny? Nebo se dokonce změnili Vaše pocity a vztahy k vašemu okolí?

„Beze změny, jsem samotář. Nestyděl jsem se, že jsem bez práce. Vše bylo OK.“

Jaká byla Vaše zkušenost s Úřadem práce?

„Samozřejmě jsem se hned registroval na Úřadu práce. Pomoc odborníků, psychologů nebo kohokoli jsem v žádném případě nepotřeboval. Nebyl důvod. Práci jsem si hledal sám, po vlastní ose.“

Úřad práce Vám nepomohl s hledáním nového uplatnění?

„Ne. Nebo spíš já o pomoc nestál a ty jejich nabídky vůbec nestojí za řeč... Radši jsem si prostě hledal sám na netu, přes známé a tak..“

Bylo pro Vás toto období něčím přínosné?

„Ano, ano to bylo. Během té doby jsem přemýšlel o tom, co chci dělat za práci a došlo mi, že bych ráda spojil obchod a lidi. Chtěl jsem jít pracovat třeba do personální agentury. Nic takového jsem předtím nedělal. Nakonec jsem spojil personalistiku s obchodem a našel si takové zaměstnání.“

Jak jste vnímal následný příchod do nového zaměstnání?

„Těšil jsem se, protože jsem si našel přesně tu práci, co jsem chtěl dělat.“

Rozhovor č. 2

Pohlaví: Muž

Věk: 27

Nejvyšší dosažené vzdělání: Vysokoškolské

Doba trvání nezaměstnanosti: 3 měsíce

Proč jste se ocitl bez práce?

„Po dodělení vysoké školy, jsem měl přislíbeno nastoupit na pracovní stáž. Asi tak po měsíci čekání, jsem zjistil, že to nevyšlo a zůstal jsem teda bez práce. Okamžitě jsem se přihlásil na Úřad práce a začal jsem hledat práci. Byl jsem čerstvě po škole, nechtěl jsem být nezaměstnaný.“

Jak probíhalo Vaše hledání zaměstnání a jakou máte zkušenost s úřadem práce?

„Registroval jsem se na Úřad práce a do nějakých databází na internetu. S Pracákem mám výborné zkušenosti, byla tam hezká referentka. Nabídli mi tři práce, ale nebyly v mém oboru a byly špatně placené. Po třech měsících mi nabídli stáž – tu jsem vzal a do teď tam pracuju. Takže rozhodně pozitivní zkušenost. I když, co jsem tak slyšel, tak je to dost ojedinělé...“

Popište mi, prosím, své pocity během tohoto období.

„Byl jsem trochu zaskočen, že jsem nedostal tu stáž, ale jinak to bylo moc hezké období. Bylo zrovna jaro, pracoval jsem na zahradě. Klidně bych si to někdy zopakoval.“

Jak jste vnímal narušení klasické struktury dne, na který jste byl zvyklý? Jak jste trávil Vaše dny? Vypadá to, že jste si „volno“ užíval?

„Vzhledem k závěru studia, kdy školy moc nebylo, a chodil jsem jen po brigádách, to vlastně žádná změna nebyla. Měl jsem ale trochu pocit prázdna, že nic nedělám a tak jsem začal zahradničit. Hodně intenzivně, doma na zahradě. Docela jsem se v tom našel a bavilo by mně to jako práce. Ale je škoda nevyužít toho, co jsem studoval. Možná se k tomu vrátím v důchodu. Vstával jsem, kdy jsem chtěl a dělal si, co jsem chtěl. Byly to prima prázdniny.“

Jak se změnila Vaše finanční situace? Kde jste v té době bydlel, staral jste se o někoho, nebo se někdo staral o Vás?

„Bylo to hned po škole, ještě jsem bydlel u rodičů. Ti mi pomáhali, trochu i finančně. Tím, že jsem u nich mohl bydlet.“

Ovlivnilo období, kdy jste byl nezaměstnaný vaše vztahy s rodinou, přáteli a známými? Cítil jste nějaké změny? Nebo se dokonce změnili Vaše pocity a vztahy k vašemu okolí?

„Fakticky se vztahy nezměnily. Ale já sám jsem měl trochu pocit méněcennosti, hlavně u úspěšných členů rodiny. Trochu jsem se vyhýbal tomuto tématu. Ale žádná extra zátěž to nebyla.“

Bylo pro Vás toto období něčím přínosné?

„Uvědomil jsem si, že je spousta věcí, co bych mohl v životě dělat. Který by mě předtím vůbec nenapadly. Třeba to zahradničení, to mě fakt bavilo a stále zvažuju, jestli s tím do budoucna něco udělám. Bylo to super období k přemýšlení sám o sobě. Myslím, že mi to prospělo.“

Jak jste vnímal následný příchod do nového zaměstnání?

„První týden byl nic moc. Byl to hrozný zásah do té zažité struktury dne. Pak už to bylo dobré.“

Rozhovor č. 3

Pohlaví: Muž

Věk: 27 let

Nejvyšší dosažené vzdělání: středoškolské

Doba trvání nezaměstnanosti: 6 měsíců

Proč jste se ocitl bez práce?

„Protože mně vyhodili z práce. Kvůli snižování stavu, a já jsem tam byl nejkratší dobu, tak vyhodili mě.“

Popište mi, prosím, své pocity během tohoto období.

„Bylo to v pohodě, nic dramatického. Dokonce jsem chtěl začít psát knížku. Většina mých kamarádů v té době chodila na vysokou, takže jsem si připadal úplně v pohodě.“

Kdy a jak jste začal hledat nové zaměstnání?

„Práci jsem začal hledat hned, přes internet a na Úřadu práce. Ale tam jen proto, že se tam člověk přihlásit musí. Nic jsem od nich jinak nepotřeboval.“

Jaká tedy byla Vaše zkušenost s Úřadem práce? Popřípadě s odborníky?

„Víceméně nijaká. Byl jsem tam jen hlášený kvůli zdravotnímu a sociálními pojištění. Nemůžu říct, jestli mám dobrou nebo špatnou zkušenost. Prostě jsem tam byl. A odborníky jsem nepotřeboval“

Jak jste vnímal narušení klasického režimu dne, na který jste byl zvyklý? Jak jste trávil dny?

„Nejdřív pohoda, pak jsem se začal malinko nudit. Ale kámoši v té době studovali a měli hodně volného času, tak jsme chodili do hospody večer, tak to bylo fajn. Vstával jsem, kdy jsem chtěl, hledal práci, byl s kámošema.“

Jak se změnila Vaše finanční situace? Kde jste v tu dobu žil, musel jste se o někoho starat, nebo se někdo staral o Vás?

„V té době jsem ještě bydlel doma u mámy, takže ta mě podporovala. Já jsem se finančně ani jinak o nikoho starat nemusel. Finanční situace byla dobrá, protože jsem bydlel u mámy a dostal jsem docela vysoké odstupné.“

**Ovlivnilo období, kdy jste byl nezaměstnaný vaše vztahy s rodinou, přáteli a známými?
Cítil jste nějaké změny? Nebo se dokonce změnili Vaše pocity a vztahy k vašemu okolí?**

„Nepřipadal jsem si blbě. Teď už bych si špatně připadal, být bez práce, protože mám ženu a malé dítě a musím se o ně starat. Nejvíc to vadilo mojí mámě, ale tak normálně, asi jako každé mámě. Kámoši byli naprosto v pohodě.“

Bylo pro Vás toto období něčím přínosné?

„Nejvíc asi tím, že jsem měl čas a začal jsem cvičit a zdravě jíst, což mi zůstalo až do teď. Asi se Vám to zdá jako prkotina, ale pro mě to bylo důležité a stále je. Kdybych nebyl bez práce a neměl tolik volného času, asi bych s tím nikdy nezačal. Nic jiného mě nenapadá. A hodně jsem odpočíval.“

Jak jste vnímal následný příchod do nového zaměstnání?

„Změna režimu a ranní vstávání bylo těžké. Jinak fajn. Největší radost měla máma, že má doma zase klid.“

Rozhovor č. 4

Pohlaví: Žena

Věk: 30 let

Nejvyšší dosažené vzdělání: středoškolské vzdělání

Doba trvání nezaměstnanosti: 8 let

Proč jste se ocitla bez práce?

„Studovala jsem, pak jsem porodila. Pak bylo těžké něco najít a teď se starám o syna a domácnost a můj táta nám pomáhá. S dítětem je těžké najít práci, když jsem na něj sama. Starám se o něho a domácnost a to mě zaměstnává na celý den.“

Chápu tedy správně, že jste svobodná matka? Popište mi, prosím, jak to zvládáte?

Především po finanční stránce?

„Ano, jsem svobodná matka. No, naše finanční situace není nijak skvělá, to je trochu pravda. Dostáváme přídavky na dítě a přídavky na bydlení. Bydlíme s mým tátou, ten nám taky pomáhá. Otec dítěte pravidelně neplatí. Ale zvládáme to celkem obstojně, nejsme nároční.“

Jak vypadá Váš běžný den? Ihned po škole jste nastoupila na mateřskou a stále jste s dítětem doma?

„Starám se o dítě a o domácnost. Hodně času trávíme s malým venku. Ráno ho musím vypravit a odvést do školky, odpoledne pro něj zase jít. Mezitím něco uvařím, poklidím... Pak se starám o malého a pomáhám tátovi, s čím potřebuje... Před mateřskou jsem studovala, takže do klasické práce nikdy vlastně nechodila, ano.“

Jak vnímá Vaši situaci okolí? Přátele, známí? Jak vnímáte vy svou roli ženy v domácnosti?

„Moje okolí, říká, že bych měla pracovat. Ale oni nevědí, jak je těžké skloubit práci a péči o dítě a o domácnost. Občas i táta říká, že bych si mohla něco najít. Pár přátel jsem přestala vidat, protože nemám peníze na drahé večere a podobně... Ale ti praví kamarádi, ti mi zůstali a na tom záleží. Ale já myslím, že být v domácnosti je pro ženu naprosto v pořádku.“

Jaká je Vaše zkušenost s Úřadem práce? Popřípadě s odborníky? Potřebovala jste je někdy?

„Na Úřadu práce jsem celou dobu, aby mi platili zdravotní a sociální. Žádnou pomoc psychologů nepotřebuji. Práci už vlastně nehledám, vím, že to nemá cenu a jsem takhle spokojená.“

Jaké je to být žena v domácnosti? V dnešní moderní emancipované době?

„Naprosto mi to vyhovuje, Myslím, že „žena v domácnosti“ je pro ženu naprosto přirozené a naplňující zaměstnání. Od vydělávání peněz jsou tu muži. To je můj názor.“

Máte nějaké plány do budoucna? Až bude syn starší a jeho děda (bohužel) nebude už schopný se o Vás starat tak jako nyní?

„Co bude? Hmm, ideální by bylo najít si manžela, který by se o nás staral. Jít do práce by bylo dobré z finančního hlediska, ale jinak v ní naplnění nevidím. Smysl mého života je můj syn.“

Rozhovor č. 5

Pohlaví: Žena

Věk: 39 let

Nejvyšší dosažené vzdělání: středoškolské vzdělání

Doba trvání nezaměstnanosti: 2 roky

Proč jste se ocitla bez práce?

„V bývalé práci jsme se nepohodli a tak jsem odešla. V té době měl můj manžel dobře placenou práci a měli jsme dvě děti. Vlastně mě nic nenutilo si hledat novou práci a tak jsem na nějaký čas prostě zůstala doma. Byla to příjemná změna a ten čas jsem si užívala.“

Popište mi, prosím, více své pocity během tohoto období.

„Bylo to fakt fajn. Užívala jsem si dětí, manžela, měla jsem čas pro sebe a pro domácnost. Byl to rozdíl oproti tomu pracovnímu stresu. Taková druhá mateřská, ale s většími dětmi a více volného času.“

Jak jste vnímala narušení klasické struktury dne, na který jste byla zvyklá? Jak jste trávila Vaše dny? Dle vyprávění soudím, že se Vám změna líbila?

„Nejlepší na tom bylo, že jsem měla opravdu čas se věnovat svým dětem. Nejen je ráno vyprovodit do školy a rychle běžet do práce a večer je zahnat co nejdřív do postele, abych měla klid po celém dni v práci. Měla jsem na ně opravdu čas, dokonce jsem i o všední dny mohla péct! Mohla jsem si užívat děti, mít doma hezky uklizeno a ještě jsem stíhala chodit cvičit a číst si. I s manželem, myslím, nám tohle období prospělo. Bylo to opravdu moc příjemné období a ty dny jsme si užívala. I ty, kdy jsem neměla nic na práci.“

Kdy a proč jste tedy začala hledat nové zaměstnání? Přestal Vám vyhovovat tento způsob života?

„Nehledala jsem. Zhruba po dvou letech, kdy jsem byla doma, mi byla nabídnuta práce. Tak jsem si řekla - proč ne? A vzala jsem to. Nějak jsem o tom nepřemýšlela a neplánovala to. Prostě se to stalo“

Jak se změnila Vaše finanční situace? Chyběl Vám Váš měsíční příjem?

„Vlastně vůbec. Jak jsem již říkala, manžel měl celkem vysoký plat, ze kterého jsme všichni čtyři bez problému vyžili. A i na dovolené jsme jezdili. Bez mého příjmu jsme se úplně v pohodě obešli.“

**Ovlivnilo období, vztahy s rodinou, přáteli a známými? Cítila jste nějaké změny?
Třeba závist, že nemusíte chodit do práce?**

„Nikomu to nevadilo. Proč by mělo? Je to mé rozhodnutí. Mé a mého muže. Děti měly radost, že mají mámu doma a odpočatou. Všem to připadalo v pořádku. Takže se vlastně dá říct, že se změnilo k lepšímu... Jestli mi někdo záviděl, tak to nedával znát.“

Jaká byla Vaše zkušenost s Úřadem práce?

„Žádné zkušenosti nemám. Na pracáku jsem ani hlášená nebyla. Takže k téhle otázce nemám, co bych řekla.“

Zdá se, že pro Vás bylo toto období pouze přínosné?

„Ano, velmi. Kdyby to šlo, přála bych každé ženě takové období. Užít si své děti a nemuset počítat každou korunu. Byl to luxus, být doma. Z těchto dvou let budu asi čerpat pozitivní energii do konce života.“

Jak jste vnímala následný příchod do nového zaměstnání?

„Bylo to nečekané a celé hrozně rychlé. Najednou jsem zase byla v práci. Zvykala jsem si dlouho, chyběl můj předchozí život. Uvidíme, možná se za čas zase udělám domácí prázdniny. Pokud ta možnost bude, určitě ji využiju.“

- **Závěr a osobní dojem z těchto rozhovorů**

Pokud bych měla vyvodit závěr a společné charakteristické znaky toho, proč tito lidé vnímali svou situaci pozitivně a dokonce v ní spatřovali přínos, vyvstaly by zde dva stěžejní body. Prvním společnou charakteristikou, která umožňuje prožívat tuto životní etapu pozitivně, je finanční situace. Všichni respondenti v rozhovorech uvedli, že v době, kdy se octili bez zaměstnání, byli finančně zajištěni. Jednalo se o pomoc ze strany rodiny, odstupných či našetřených finančních rezerv. Tento jev asi není nijak překvapivý. Zcela logicky, pokud nemá nezaměstnaný finanční nouzi, může se věnovat hledání vhodného zaměstnání, může přemýšlet a věnovat se sám sobě a tomu, čemu sám chce. Není nucen přijmout první zaměstnání, jen pro to, aby zajistil svou existenci.

Druhým aspektem, který tito respondenti uvedli, byl postoj k životu a k dané situaci anebo přínos, který jim zkušenost být nezaměstnaný přinesla a kterou by pravděpodobně bez nezaměstnanosti nikdy neobjevily. Pokud se na toto hledisko podíváme blíže, vyplývají dvě poměrně zajímavé skutečnosti. Obě dvě ženy, které vnímaly svou situaci příznivě, byly matky v domácnosti, které považovaly to být matkou v domácnosti za jakési poslání. Lze

řící, že se jednalo o jejich volbu, nechodit do práce a starat se o rodinu. Což v dnešním světě plném emancipace a potírání rozdílu mezi mužskými a ženskými rolemi je (alespoň pro mne) překvapivý a ušlechtilý pohled na věc.

Naopak muži vítali pozici nezaměstnaného jedince v případě, že jim tento čas poskytl prostor k zamyšlení se nad sebou samým a nad životem a pomohl jim objevit nové, nepoznané možnosti. A je zcela lhostejné, že se jednalo například o zcela banální záležitosti jako je objevení zdravého životního stylu, nebo o zásadnější zjištění jakým je to, kterým směrem chce respondent dále směřovat ve své kariéře. Důležité je, že došlo k posunu, k novým myšlenkám a využití nepříznivé situace k prospěšným činnostem či myšlenkám.

- **Rozhovory s respondenty s negativní zkušeností**

Tato subkapitola obsahuje přepisy rozhovorů s jedinci, kteří to být bez práce vnímali nebo aktuálně vnímají jako nepříznivou situaci. I tito respondenti byli vybráni na základě svých odpovědí v dotazníkovém šetření.

Rozhovor č. 1

Pohlaví: Muž

Věk: 26 let

Nejvyšší dosažené vzdělání: středoškolské vzdělání

Doba trvání nezaměstnanosti: 9 měsíců

Proč jste se ocitl bez práce?

„Práce mě neuspokojovala. Odešel jsem sám. Byla to špatně placená práce se špatnou pracovní dobou, ačkoliv to tak zpočátku vůbec nevypadalo.“

Popište mi, prosím, své pocity během tohoto období.

„Jednoduše to bylo hrozný“

Dobrá a kdy a jakým způsobem jste začal hledat nové zaměstnání?

„Používal jsem hlavně internet. Mezi surfováním na netu, jsem občas poslal někam svůj životopis.“

To nezní jako příliš intenzivní hledání...?

„Já jsem nějak neměl chuť... nebo spíš...nemohl jsem se donutit k tomu.“

Jaká byla Vaše zkušenost s Úřadem práce?

„Nikdy jsem tam nebyl. Nevěřím, že by mi práci našli.“

Jak jste vnímal narušení klasické struktury dne, na který jste byl zvyklý? Jak jste trávil dny?

„Věnoval jsem se svým zájmům a koníčkům, domácnosti. Taky jsem se víc flákal a víc pil. Hrozně jsem se nudil, už od rána. Trpěl jsem pocity nenaplněnosti. Staral jsem se o sebe méně než obvykle. Měl jsem jakoby návaly apatie. Často jsem jen ležel v posteli a poslouchal hudbu. Trápil jsem se depresemi.“

Jak se změnila Vaše finanční situace? Kde jste v tu dobu žil, musel jste se o někoho starat, nebo se někdo staral o Vás?

„Musel jsem se uskromnit. Ale celkově to bylo v pohodě. Spíš z osobnostního hlediska jsem to nezvládal. Žil jsem ještě u rodičů v bytě.“

Ovlivnilo období, kdy jste byl nezaměstnaný vaše vztahy s rodinou, přáteli a známými? Cítil jste nějaké změny? Nebo se dokonce změnila Vaše pocity a vztahy k vašemu okolí?

„Ne, ne nezměnily. Špatný pocit jsem měl spíš ze sebe, než z okolí. Cítil jsem se nenaplněný. Nebyl jsem k užitku. Přetrhal jsem kontakty jenom z předešlé práce.“

Jak jste vnímal následný příchod do nového zaměstnání?

„Měl jsem strach ze selhání. Když jsem byl bez práce, cítil jsem, že jsem selhal. Tak jsem se bál dalšího setkání. A také to byla odpovědnost.“

Můžete přesto všechno říci něco pozitivního nebo přínosného?

„Ne. Leda to, že jsem to přežil.“

Rozhovor č. 2

Pohlaví: Žena

Věk: 23 let

Nejvyšší dosažené vzdělání: vysokoškolské vzdělání

Doba trvání nezaměstnanosti: 6 měsíců

Proč jste se ocitla bez práce?

„Když jsem dodělala školu – bakaláře, tak už jsem nechtěla pokračovat na magisterské studium. Už jsem měla školy plné zuby a chtěla jsem začít pracovat. Tak jsem si začala hledat práci. Naši byli hodně proti, ale já jsem to tak chtěla, tak jsem to tak udělala. A teď po dvou letech jsem ráda, že jsem se tak rozhodla, práce je skvělá, máme skvělý kolektiv a baví mě to. Ale začátky byly hodně těžké.“

Popište mi své pocity během tohoto období. Proč byly začátky těžké?

„To hledání práce bylo těžké. Trvalo to strašně dlouho. Chodila jsem na spousty pohovorů a pořád jsem nemohla najít nic, kam bych chtěla já a kam by zároveň chtěli mě. Už jsem si i kolikrát říkala, že nikdy žádnou práci nenajdu a že jsem naprosto neschopná. Ale zase jsem chtěla dobrou práci a ne jen tak nějakou. A většina mých kamarádů pokračovala ve studiu a tak, i když se snažili, tak úplně nechápali, jaké to je. Měli svoje problémy se školou a tak.. No, bylo to psychicky náročný období...“

Jak jste hledala zaměstnání? Využila jste třeba pomoc odborníků na Úřadě práce, nebo rekvalifikační kurzy?

„Přihlásila jsem se na pracák, aktualizovala si životopis a pořád jsem hledala na internetu a posílala životopisy. Hledala jsem hlavně přes jobs.cz a ptala se všech známých. Na pracáku mi občas něco nabídly, ale bylo to hrozně nabídky, naprosto neodpovídající tomu, co bych chtěla dělat. Žádné odborníky jsem nevyužila, to mě ani nějak nenapadlo. A hledala jsem v takových vlnách. Chvíli jsem byla děsně pozitivní a posílala x životopisů denně. Pak zas byly dny, kdy mi přišlo, že to vůbec nemá cenu a nic jsem nehledala a dělala jsem, že to neexistuje a nebyla jsem schopná zapnout počítač a zas dokola hledat nabídky...“

Jak jste vnímala narušení klasické struktury dne, na který jste byla zvyklá? Jak jste trávila dny?

„Byl to celkem šok. Předtím jsem chodila do školy a na stáž, takže jsem měla pořád co dělat. Obě dvoje totiž zabíralo docela hodně času. Po státnicích jsem měla něco jako prázdniny, protože jsem si myslela, že práci najdu hned a můžu si dovolit chvíli cestovat a bavit se. Naposledy. A pak to přišlo. Žádné aktivity, pořád jen hledat práci, být přes den sama doma. Nemuset nic. Já mám hodně koníčků a zájmů, takže jsem se snažila pořád něco dělat. Sportovala jsem, pekla jsem cokoli.. Ale strašně jsem se do všeho nutila, jen abych ten den nějak využila. Nebylo to ono a pořád jsme si říkala, že bych vlastně ani nikam chodit neměla, že bych měla být doma a hledat práci. Byl to takový děsivě začarovaný kruh.“

Jak se změnila Vaše finanční situace? Kde jste v tu dobu žil, musela jste se o někoho starat, nebo se někdo staral o Vás?

„V tu dobu jsme bydleli s přítelem v pronajatém bytě v Praze. Naštěstí mě trochu finančně pomáhali rodiče a hodně to táhnul přítel. Z toho jsme samozřejmě neměla vůbec dobrý pocit. I jsem si našla alespoň brigádu, abych mohla trochu přispívat. Cítila jsme se neschopně, že mě musí někdo živit.“

Ovlivnilo období, kdy jste byl nezaměstnaná vaše vztahy s rodinou, přáteli a známými? Cítila jste nějaké změny? Nebo se dokonce změnili Vaše pocity a vztahy k vašemu okolí?

„Ze strany okolí bylo všechno super. Všichni mě podporovali a uklidňovali. Ale já si připadala jako břídil. Ale když se nad tím zpětně zamyslím, myslím, že si kamarádi mysleli, že si moc vybírám, když nevezmu každou práci, kterou mi nabídnou..“

Bylo pro Vás toto období něčím přínosné?

„No, docela jsem si sáhla na dno. Fakt jsem to ke konci už nedávala. Ale přežila jsem to. Asi mě to posílilo. Takže v tomhle smyslu by se dalo říci, že ano. I špatná zkušenost je zkušenost.“

Jak jste vnímal následný příchod do nového zaměstnání?

„Byla jsem strašně nadšená, že jsem konečně našla práci. A taky jsem se bála. Asi jako každý, kdo jde do nové práce. Ale celkově jsem byla hrozně ráda, že mám práci. Byla to výzva a začátek nové životní kapitoly.“

Rozhovor č. 3

Pohlaví: Žena

Věk: 55 let

Nejvyšší dosažené vzdělání: středoškolské vzdělání

Doba trvání nezaměstnanosti: 4 roky

Proč jste se ocitla bez práce?

„Protože skončila firma v Opavě, kde jsem pracovala. Už to budou 4 roky..“

Popište mi, prosím, své pocity.

„Není to poprvé, co jsem bez práce. Ted' už je to dobré. Ale poprvé, to bylo hrozné. Děsný pocit, pocit nepotřebnosti, zbytečnosti, že jsem navíc. Navíc mi bylo 35 a nikde mě nechtěli – že už jsem stará. To bylo taky děsný. Ted' už to není tak zlé...Zabavím se, přivydělávám si na brigádách... Ujde to.“

Jaké máte zkušenosti s Úřadem práce? Využíváte jejich služby?

„S Úřadem práce mám špatné zkušenosti. Nenabídli mi ani jednu pracovní nabídku. Mám pocit, že jsou tam, jen aby se neřeklo, dělají si čárky za každého žadatele a tím to končí. Absolutně se nesnaží člověku pomoci. Špatné zkušenosti mám i s agenturami práce. Nabízejí jen dělnické pozice a ještě si od Vás berou peníze. To teda nechci. Najít v Opavě v 55 letech

práci, je nemožný...Navíc jsem si našla brigádu – prodávala jsem kytky v tržnici, všechno to bylo oficiální cestou, na dohodu. Ale Úřad Práce mi v tom bránil. Musela jsem chodit na schůzky k nim a nemohla prodávat. To bylo fakt hloupý. Nakonec mi řekli, ať se odhlásím.“
Jak trávíte dny? Přece jen 4 roky být bez práce...To je dlouhá doba. Jak vypadá Váš běžný den?

„Blbý to je.. Něčím se zabavím, dělám brigádu. Jsem už za tu dobu zvyklá, ale moc ráda bych normálně pracovala. Většinu dne času brigádničím a pak tak nějak domácnost a kamarádky, no.“

Jak se změnila Vaše finanční situace? Kde jste v tu dobu žila, musela jste se o někoho starat, nebo se někdo staral o Vás?

„Je to obrovská změna, bydlím sama v bytě, jsem rozvedená. Pobírám sociální dávky. A ne moc, kdybych byla Rom, měla bych 2x tolik... Ale škoda mluvit, sama to určitě znáte...Musím hodně šetřit a vyjdu, ale na žádné vyskakování to není.“

Jak Vaši situaci vnímá rodina a přátelé?

„Tam je všechno v pořádku. Já jsem zvyklá, oni jsou taky zvyklý...Bez problémů.“

Myslíte si, že na Vaši situaci přesto lze najít něco pozitivního?

„No, já už jsem na to tak zvyklá, že už to беру jako samozřejmost. Dobré na tom asi je jen to, že jsme se tím nějak dokázala vypořádat a žiju...Jestli mi rozumíte.“

Umíte si ještě teď představit, že nastoupíte do zaměstnání?

„Umím.“

Rozhovor č. 4

Pohlaví: Žena

Věk: 30 let

Nejvyšší dosažené vzdělání: vysokoškolské vzdělání

Doba trvání nezaměstnanosti: 7 měsíců

Proč jste se ocitla bez práce?

„Po státnicích jsem začala hledat zaměstnání v oboru – v ergoterapii. Ale vůbec nic nešlo najít. Já jsem chtěla práci v oboru, protože mě to bavilo a protože jsem to studovala. A taky nikdo nechtěl zaměstnat ergoterapeutku někde v kanceláři. Musela jsem nakonec vzít aspoň brigádu v knihkupectví a dál hledat práci.“

Popište mi, prosím, své pocity během tohoto období

„Nebylo to nic příjemného. Měla jsem vystudováno, těšila jsem se na práci a žádná nebyla. Přišlo mi to jako nespravedlnost. Chtěla jsem pracovat a nemohla jsem. Nevím co víc říct, hrozně mě to štvalo a bála jsem se, že nakonec nic nenajdu.“

Jak jste vnímala narušení klasické struktury dne, na který jste byla zvyklá? Jak jste trávila dny?

„Vůbec se mi to nelíbilo. Byla jsem zvyklá chodit do školy a na brigádu. Mít pořád něco na práci. Plánovala jsem si po škole hned začít pracovat. A ono to nešlo. Nudila jsem se. Přišla jsem si zbytečná. Aspoň, že jsem si pak našla tu brigádu, že jsem měla nějakou náplň. Já potřebuju pořád něco dělat. A to jsem nemohla. Bylo to děsný.“

Jak se změnila Vaše finanční situace? Kde jste v tu dobu žila, musela jste se o někoho starat, nebo se někdo staral o Vás?

„Víceméně nezměnila. Předtím jsem taky domů nosila jen peníze z brigád. Žili jsme s přítelem a s mojí mamkou. Ale tak nějak jsme už počítali, že začnu nosit víc peněz a že se budeme mít trochu lépe. A to se nekonalo. Měla jsem z toho výčitky a pak jsem na ně doma byla kvůli tomu podrážděná. Což všechno jenom zhoršovalo.“

Dá se tedy říci, že tato situace ovlivnila vztahy s Vaší rodinou a okolím?

„Ano, dá se to tak říct. Hlavně kvůli mně. Oni na mě byli hodní a snažili se mi pomoci. S hledáním, se vším. Ale já byla nepříjemná. A pak mě to mrzelo. Ale všechno jsme to ustáli. Naštěstí.“

Jaká byla Vaše zkušenost s Úřadem práce? Popřípadě s odborníky?

„No, nevím co říct. Byla jsem tam nahlášená, to je asi tak všechno.“

Dalo by se na tomto období, myslíte, najít něco pozitivního?

„Asi ne. Nic mě nenapadá. Jsem ráda, že už je to za mnou.“

Jak jste vnímala následný příchod do nového zaměstnání?

„Byla to strašná úleva. Měla jsem velkou radost. Těšila jsem se. Studovala jsem kvůli tomu, opravdu jsem tu práci chtěla dělat.“

Rozhovor č. 5

Pohlaví: Muž

Věk: 29 let

Nejvyšší dosažené vzdělání: středoškolské vzdělání

Doba trvání nezaměstnanosti: 2-3 měsíce, opakovaně

Proč jste se ocitl bez práce?

„V práci došlo k rušení vlastně celého mého oddělení. Bylo to docela k vzteku, protože jsem se kvůli téhle práci odstěhoval z Brna do Prahy a měla to být fakt dobrá práce. Pak se ve vedení něco pokazilo a ještě před koncem „zkušebky“ jsem musel odejít. Takže místo jistoty stálé práce po době hledání práce, přišla zase extrémní nejistota, co bude.“

Popište mi, prosím, své pocity během tohoto období.

„Vzhledem k tomu, že jsme se s přítelkyní kvůli téhle práci přestěhovali do Prahy, tak to bylo fakt špatný. Hlavně finančně. Byt v Praze je mnohem dražší než v Brně, úspory jsme neměli, většina padla na zařízení bytu. Chtěli jsme si koupit auto, to jsme museli odložit. Museli jsme se hodně uskromnit. Občas jsem si dokonce musel půjčovat od rodičů. Měl jsem pocit, že jsem selhal, hlavně v očích své přítelkyně.“

Jak probíhalo opětovné hledání práce po tak krátké době v zaměstnání?

„Nejdřív jsem vůbec neměl chuť hledat a cokoli dělat. Byl jsem absolutně rozladěnej a demotivovanej cokoli dělat. Přítelkyně mě ale dotlačila k hledání a pomohla se mi k tomu dokopat. Rozeslal jsem životopisy, přihlásil se na pracovní portály a začal chodit na pohovory.“

Jak jste vnímal narušení klasické struktury dne, na který jste byl zvyklý? Jak jste trávil dny? Stihl jste si vůbec zvyknout na režim pracovních dní?

„Je pravda, že jsem byl v práci asi jenom dva měsíce a předtím jsem taky hledal práci, takže ten přechod nebyl zas tak dramatický. Ale štválo mě to, nějak jsem neměl chuť k nějakým aktivitám. Chtěl jsem prostě chodit do práce, vydělávat peníze, koupit si auto. Ne zas chodit po pohovorech a nudit se doma. To mě nutilo přemýšlet a nebyly to zrovna pozitivní myšlenky, musím říct. Dokonce mě napadlo, aby mě kvůli tomu neopustila přítelkyně. To by bylo hrozný.“

Ovlivnilo období, kdy jste byl nezaměstnaný vaše vztahy s rodinou, přáteli a známými? Cítil jste nějaké změny? Nebo se dokonce změnili Vaše pocity a vztahy k vašemu okolí?

„Myslím, že trochu jo. Hlavně s přítelkyní. I když to nikdy neřekla, viděl jsem na ní, že je ze mě zklamaná a že by chtěla něco víc. Pořádného chlapa, co by jí dokázal zabezpečit. A to já v tu dobu nebyl. Víc jsme se hádali, ale kvůli maličkostem. Ale mě bylo jasné, odkud vítr fouká. Ale paradoxně místo aby mě to nakoplo, tak jsem víc a víc neměl chuť se snažit. A pak jsem si to vyčítal.“

Jaká byla Vaše zkušenost s Úřadem práce? Popřípadě s odborníky?

„Moje přítelkyně dělá psychoterapie. Občas na mě zkusila nějakou metodu. Pokud se to dá považovat za zkušenost s odborníkem. S Úřadem práce to bylo horší. Mám ho v místě bydliště, což je hodně daleko od Prahy a tak byla spolupráce s nimi dost krkolomná a zdlouhavá.“

Dokázal byste přece jen najít něco pozitivního na celé té situaci?

„Vůbec. Absolutně ne.“

Jak jste vnímal následný příchod do nového zaměstnání?

„Bral jsem to jako vysvobození. Konečně se mi snad začne dařit, koupíme si auto a budeme se mít dobře.“

- **Závěr a osobní dojem z těchto rozhovorů**

Pokud bychom i zde, u výpovědí respondentů s negativní zkušeností hledali společné prvky, které nějakým způsobem vystupují u všech těchto jedinců, zmínila bych jejich negativně vnímané pocity ohledně jejich vztahu k okolí a často zmiňovaný termín „šok“. Hovořili často o velké a nečekané změně, kterou jim nezaměstnanost přinesla a se kterou bylo těžké se vypořádat. Respondenti většinou nepředpokládali, že budou nezaměstnaní a veškeré změny s tím spojené (nejen) proto zvládali s obtížemi.

Respondenti často hovořili o tom, že ačkoliv jejich okolí (rodina, přátelé) se k nim v jejich tíživé situaci chovali hezky, snažili se jim pomoci a podpořit je, oni sami tyto projevy chování nevíтали s nadšením. Ba naopak. Cítili se, že selhali, že jsou neschopní a k ničemu a nechtěli, aby je okolí jakýmkoli způsobem utěšovalo a pomáhalo jim s jejich situací.

Zásadním problémem, dle mého názoru a pocitu z provedených rozhovorů, je vnímání sebe sama v nepříznivé situaci. Tito lidé a jejich výpovědi nesli často prvky pocity selhání, neschopnosti, studu.

Nikdo z této kategorie dotázaných nezmínil jakoukoli pozitivní zkušenost související s činností ÚP. Naopak se často vyskytovali výpovědi, že si nezaměstnaní našli alespoň brigádu, aby využili a zaplnili volný čas a přispěli alespoň nějakým finančním obnosem do rodinného rozpočtu.

3.2.6 Celkové shrnutí polostrukturovaných řízených rozhovorů

Zde už nechci hodnotit zkušenosti s nezaměstnaností z pohledu pozitiv či negativ, ale chci se zaměřit na fakt, který až na jednoho z respondentů uvedli všichni účastníci rozhovorů. Jedná se o zkušenost s Úřady práce. Devět z deseti respondentů mělo buďto záporné nebo neutrální dojmy z kontaktu s pracovními úřady. Většinou respondenti vypovídali, že se na ÚP přihlásili jen proto, že je to jejich povinnost, být zde hlášen z důvodu placení sociálního a zdravotního pojištění. Tímto úkonem – tedy přihlášením – ale jejich spolupráce s úřadem víceméně skončila. A to kvůli aktivitám vykonávaným právě Úřadem práce. A to z důvodu nabízení zcela neadekvátních pracovních nabídek nebo dokonce kvůli žádným pracovním nabídkám. Také respondenti často hovořili o tom, že ani neměli zájem o užší spolupráci, že si práci hledali raději sami. Až na 1 respondenta, kterému ÚP nabídl lukrativní pracovní stáž, která se později vyvinula v pracovní poměr, neuvedl nikdo žádnou pozitivní zkušenost. Domnívám se, že tento fakt je více než vhodný k zamyšlení se nad současnou situací a stavem pracovních úřadů.

Poslední co bych ráda zmínila je můj celkový osobní a velmi příjemný pocit z těchto rozhovorů. Ačkoli se nejedná o téma, o kterém by se lidé rádi bavili, spíše naopak, musím říci, že dotázaní respondenti byli velice otevření, přátelští a snažili se mé otázky odpovídat zodpovědně, dle pravdy a tak, jak situaci skutečně vnímali. Tím mi celé výzkumné šetření velmi zjednodušili a dokonce zpříjemnili.

3.3 Diskuze

Nyní bude věnován prostor závěrečnému shrnutí výsledků dotazníkového šetření a polostrukturovaných řízených rozhovorů a zodpovězení zadaných výzkumných otázek. Také se zde zaměřím na osobní dojmy a zhodnocení situace nezaměstnaných osob na základě prostudované literatury a osobní zkušenosti, kterou jsem během tvorby této diplomové práce získala.

Dotazníkové šetření, respektive jeho výsledky byly rozděleny na dvě kategorie a to tak, aby mohly být porovnány výsledky respondentů, kteří nezaměstnanost zažili a těch, kteří se

bez práce nikdy neocitli. Pro mne bylo překvapivým zjištěním, že představy a zkušenosti dotázaných se téměř výhradně shodovaly. Kladla jsem si otázku, co tuto shodu mohlo způsobit? A dospěla jsem k závěru, že všichni účastníci dotazníkového šetření v největší míře vždy volili tu nejvíce racionální odpověď. U respondentů, kteří odpovídali na základě představ, je tato volba zcela logická – odpovídali tak, jak si myslí, nebo doufají, že by bylo správné se v takové situaci zachovat a že by se právě tak zachovali oni sami. Raději předpokládají, že by začali hledat nové zaměstnání a nově získaný volný čas by využili kladně, než že by na ně ztráta zaměstnání působila depresivně a neměli by chuť hledat práci novou. Z odpovědí těch, kteří již bez práce byli, lze tyto racionální odpovědi přisuzovat tomu, že vybraný vzorek respondentů (také proto, že se často jednalo o mladé lidi bez závazků) nepovažoval nezaměstnanost za tak extrémně tragickou událost. Tomuto faktu dopomohlo do jisté míry i délka nezaměstnanosti, kdy velmi dlouho dobu bez zaměstnání prožívali pouze 3 respondenti a ti byli bez práce prakticky z přesvědčení (byl s nimi proveden rozhovor, viz dále). Obecně se s tímto přístupem ztotožňuje Vágnerová (2014), která tvrdí, že jedinci, kteří ztratí práci, může docházet k proměně myšlení a to tím způsobem, že dotyčný bude chtít svou situaci co nejdříve změnit.

Jelikož jsem si položila výzkumnou otázku, zda se budou odpovědi obou zkoumaných kategorií shodovat, domnívám se, že mohu zcela oprávněně a nutno přiznat že s mírným překvapením, zodpovědět tuto otázku kladně – ano, představy a reálné zkušenosti respondentů se v tomto dotazníkovém šetření shodují. Nicméně, jsem také nucena podotknout – ovšem pouze na základě mého subjektivního pocitu, že celkový výsledek dotazníkového šetření je více pozitivní, než jsem očekávala na základě údajů zjištěných z literární rešerše. Získané poznatky lze shrnout takto: *„Jako hlavní problém bývá označováno finanční zhoršení situace, přesto může být také označeno celkové zhoršení životní situace, nedostatek aktivity, zdravotní zhoršení, psychická újma“* (Sirovátka, Řezníček, 2016).

Také další výzkumnou otázku – zda bude mít alespoň 10% dotázaných respondentů pozitivní zkušenost s nezaměstnaností, lze zodpovědět na základě dat zjištěných z dotazníkového šetření. Záměrně jsem zvolila takto nízkou hranici, neboť literatura, kterou jsem pro potřeby této diplomové práce prostudovala, ve mně vyvolala dojem, že je téměř nemožné, považovat nezaměstnanost za jakékoli pozitivum, neboť jsem převážně studovala negativní účinky a dopady na jednotlivce způsobené ztrátou zaměstnání. Z 80 respondentů

odpovědělo na otázku v dotazníkovém šetření „*Domníváte se, že lze na nezaměstnanost pohlížet pozitivně?*“ odpovědělo pouze 10 respondentů zcela záporně a dalších 14 zvolilo možnost „Jen pokud je člověk bohatý.“ 56 dotázaných tedy odpovídalo zcela, nebo převážně kladně, přičemž nejvíce se lidé přikláněli k odpovědi „*Může to být příležitost k novým začátkům.*“ Celých 70 % respondentů tedy usuzuje, že se na nezaměstnanost dá pohlížet pozitivně. Domnívám se, že tento optimistický pohled je způsoben věkem respondentů, kdy nejvíce jich bylo ve věkové skupině 20-26 let. Takto mladí lidé jsou většinou bez závazků, často jsou podporováni rodiči a své uplatnění na trh práce, respektive hledání zaměstnání považují za zcela přirozenou věc a předpokládají, že na trhu práce najdou adekvátní uplatnění. Druhým působícím faktorem může také být fakt, že respondenti jsou téměř vždy z Prahy, kde nalézt zaměstnání je snazší, než v menších městech či na vesnici. A jako třetí významný argument, proč dotazníkové šetření vykazuje tak pozitivní výsledky, shledávám to, že tuto otázku zodpověděla i kategorie dotázaných bez zkušenosti s nezaměstnaností. Tudíž pouze v představách se skutečně nezaměstnanost může jevit jako čas k odpočinku, uvědomění si sama sebe a toho, co od kariéry a vůbec od života chceme do budoucna. S tímto pohledem na věc zcela souhlasí i Zelinsky (2003), který považuje možnost být bez zaměstnání za skvělou možnost poznat sám sebe a nahlíží na nezaměstnanost jako jen a pouze na pozitivum.

Samozřejmě je toto tvrzení také podepřeno údaji, které jsem získala z provedených rozhovorů. Pokud bych pro potvrzení možnosti pozitivního smýšlení použila tu část rozhovorů, která proběhla s uchazeči, kteří svou nezaměstnanost vnímali pozitivně. Jejich zkušenosti mají společné charakteristické rysy. Jaké? Podíváme zvlášť na muže a na ženy, neboť v tomto konkrétním výzkumu byly jejich výpovědi charakteristické pro dotázané ženy a pro dotázané muže. Ženy bez práce spojovala jejich vnímaná role matky, manželky a ženy v domácnosti. Tyto ženy, ačkoli byli bez zaměstnání, vnímali svou úlohu v domácnosti a v rodině jako své vlastní zaměstnání a dokonce by se dalo říci, že zaměstnání o mnoho přínosnější než práci v kanceláři či obchodě. Tyto ženy přijaly a vnímaly tuto roli jako své poslání a maximálně si ji užívaly a těžily z ní. Byly se svými dětmi a mohly se jim plně věnovat, staraly se o domácnost a měly čas na sebe a své koníčky. Tato situace je samozřejmě realizovatelná jen v případě finančního zajištění ze strany manžela, či podpory rodiny a sociálních dávek. Mareš (2002) ve své publikaci uvádí, že matky v domácnosti patří do kategorie jedinců, kteří dokáží nezaměstnanost prožívat pozitivně a aktivně. Pokud se na

tuto problematiku podíváme z hlediska dotázaných mužů, lze jejich kladné vnímání této obecně nepříznivé životní situace objasnit tím, že všichni tři muži dokázali ze své situace vytěžit maximum a byl to pro ně čas, kdy si uvědomili, co od života chtějí, nebo jakým směrem by se mohli dále ubírat. I když by jejich životní změny nebo kroky, které podnikli v době nezaměstnanosti, mohou třeba vyznít jako nepodstatné maličkosti, oni je tak nevnímali. Pro ně to bylo něco významného a přínosného, co jim v životě nějakým způsobem pomohlo a co se odehrálo právě v době, kdy byli bez práce.

Toto smýšlení dotázaných respondentů velmi úzce souvisí s poslední položenou výzkumnou otázkou - zda může osobní zkušenost s nezaměstnaností přinést člověku též něco pozitivního? Což znamená, jestli i lidé, kteří to být bez práce vnímali, jako negativní zkušenost mohou přesto najít v tomto životním období něco pozitivního – něco, co je posílilo, něco co si uvědomili, zda se třeba neposílily vztahy v rodině atd., a to i přesto, že svou zkušenost s nezaměstnaností celkově kladně nehodnotí. Pro zodpovězení této výzkumné otázky použiji rozhovory pouze s tou částí respondentů, kteří nezaměstnanost charakterizovali negativně. Zcela upřímně musím přiznat, že potvrzení této výzkumné otázky je přinejmenším diskutabilní. Proč? Protože odpovědi dotázaných, zda i přes vše špatné, co jim tato zkušenost přinesla, dokáží říci alespoň nějaké pozitivum, téměř všichni se shodli na jediném bodu. Že je tato životní zkouška posílila a že si uvědomili, co vše zvládnou. Tuto odpověď by bylo možné považovat za potvrzení stanoveného předpokladu. Já se však domnívám, že to není tak jednoznačně možné, protože pokaždé, když člověk zažije něco nepříjemného, těžkého nebo náročného s odstupem času (téměř) vždy řekne, že ho ta zkušenost posílila a posunula. Jak praví staré české přísloví – „Co Tě nezabije, to Tě posílí“, které dle mého názoru vystihuje výpovědi respondentů. Z tohoto důvodu nemohu stoprocentně potvrdit poslední zvolenou výzkumnou otázku.

Co však bylo na celém výzkumném šetření dle mého subjektivního dojmu nejvíce alarmující je to, jak jsou vnímání Úřady práce a jejich úloha v životě nezaměstnaných. Až na 1 pozitivní zkušenost, kdy byla uchazeči zajištěna pracovní stáž, ze které se následně stal trvalý pracovní poměr, nevedl nikdo z dotázaných žádnou dobrou zkušenost s touto státní institucí. Všichni uváděli, že se na ÚP pouze přihlásili a tím prakticky jejich spolupráce na hledání nového pracovního uplatnění skončila. Pokud už se někdo více rozhovořil o aktivitě pracovních úřadů, vždy bylo toto vyprávění negativního charakteru. To je dle mého názoru opravdu důvod k zamyšlení se nad situací a jejími možnými nápravami. Také tento fakt

považuji za zásadní zjištění tohoto výzkumného šetření, ač jsem na začátku celého výzkumného procesu neměla v úmyslu se více zabývat problematikou Úřadů práce. Toto zjištění mohu považovat za velmi přínosné doplnění mého původně zamýšleného výzkumného šetření.

3.4 Navrhovaná doporučení do budoucna

Tato kapitola obsahuje možnosti řešení situace při ztrátě zaměstnání. Vychází z poznatků, které jsem získala během průzkumného šetření. Doporučení mají tedy subjektivní charakter a jsou rozdělena na aktivity, které může vykonat každý, kdo se ocitne bez zaměstnání, a na aktivity, které by mohl pro pomoc takto postiženým osobám vykonat stát.

3.4.1 Navrhovaná doporučení ze strany státu

Provedené rozhovory ukázaly, že nejvíce potřebné návrhy na zlepšení situace nezaměstnaných, které je možné provést ze strany státu, se týkají Úřadů práce. Toto tvrzení si dovoluji předkládat, neboť pouze jeden z deseti dotázaných má s úřady kladnou zkušenost a prostřednictvím ÚP mu našel zaměstnání. Ostatních devět dotázaných nepovažuje pracovní úřady za relevantní k nalezení odpovídajícího zaměstnání či vůbec k pomoci s vyhledáváním vhodného pracovního uplatnění. Což považuji za zcela alarmující zjištění, vzhledem k tomu že ke (znovu)nalezení zaměstnání jsou tyto instituce primárně určeny.

Nejprve subjektivně zhodnotím, proč se domnívám, že tomu tak je, že jsou lidmi ÚP vnímány tímto způsobem a poté se pokusím navrhnout opatření, které by do budoucna mohlo tuto situaci zlepšit.

Činnost pracovních úřadů je dle mého názoru veřejností vnímána jako instituce, která prvořadě poskytuje sociální dávky znevýhodněným skupinám obyvatel. A domnívám se, že pro většinu obyvatel se představa aktivity těchto subjektů omezuje pouze na poskytování právě těchto dávek. O něco příznivější je představa, že je zde za občany placeno zdravotní a sociální pojištění, pokud se ocitnou bez zaměstnání a pokud dodržují všechna stanovená pravidla. S těmito pravidly také souvisí další nepopulární vnímání ÚP, kdy si většina z nás myslí, že pracovní úřady nás nutí k neustálé aktivitě v podobě častých osobních konzultací na pracovišti pracovního úřadu a povinnosti projevovat zájem i o zcela neadekvátní pracovní nabídky a to jen z důvodu, aby nebyl uchazeč o zaměstnání z registru ÚP vyřazen. Že lze prostřednictvím Úřadů práce získat odpovídající zaměstnání si většina obyvatel neumí zcela

dobře představit. Výše uvedené jsou pouze moje dojmy z provedených rozhovorů a můj soukromý názor na danou problematiku. Vzhledem k tomu, že zkušenosti účastníků rozhovorů nebyly kladné, potvrzují tak můj subjektivní dojem. Jak by se dala tato situace řešit a do budoucna zlepšit?

Myslím, že změnit vnímání veřejnosti ohledně problematiky Úřadů práce by byl velmi zdoluhavý a komplikovaný proces. Nicméně předkládám několik návrhů, které pokud by byly aplikovány do praxe, mohly by situaci alespoň částečně změnit, ba dokonce zlepšit. Myslím, že zcela zásadní je, aby tato instituce začala být vnímána jako pracoviště, kde skutečně budou lidem pomáhat hledat nové pracovní uplatnění. Aby lidé nechodili na pracovní úřad pouze z povinnosti nebo kvůli sociálním dávkám, ale aby je vnímali jako opravdové zprostředkovatelny práce. To by bylo reálné, pokud by ÚP ve své nabídce a ve své pravomoci měly svěřeny opravdu kvalitní pracovní pozice. Aby i vysokoškolsky vzdělaní lidé, s mnohaletou praxí v případě ztráty zaměstnání měli objektivní šance nalézt novou práci právě prostřednictvím pracovních úřadů. Aby mohla tato situace nastat, muselo by dojít k užší spolupráci mezi organizacemi a ÚP. Pokud by volné pracovní pozice, které inzerují firmy a podniky pouze na svých webových stránkách nebo tato místa obsazují skrze personální agentury, automaticky předkládaly i pracovním úřadům, měly by pracovní úřady k dispozici mnohem více kvalitnějších pracovních nabídek pro své uchazeče. Tato spolupráce by mohla také eliminovat jedince, kteří práci ani nehledají a pouze pobírají státní sociální podporu. Samozřejmě otázkou zůstává, jestli by tento systém přinesl firmám nějaké výhody v podobě kvalitních uchazečů či nikoli. Pokud bychom ale ÚP považovali za další zdroj, kde hledat vhodné kandidáty, pak si myslím, že by navrhovaná spolupráce mezi pracovními úřady a firmami přinesla užitek všem stranám – jak pracovním úřadům, tak firmám tak i uchazečům o zaměstnání.

3.4.2 Navrhovaná doporučení ze strany jednotlivců

Tato doporučení budou vycházet zcela z mých osobních dojmů a pocitů z provedených rozhovorů. Jedná se tak tedy o zcela subjektivní doporučení, mnohdy spíše o jakousi rekapitulaci nabytých dojmů, které ale v případě uplatnění po dobu nezaměstnanosti mohou značně ulehčit životní situace osobám bez zaměstnání.

První návrh je spíše preventivní opatření. Každý, kdo je zaměstnán, by měl po dobu, kdy každý měsíc dostává plat nebo mzdu, se snažit vytvořit alespoň minimální finanční rezervu. Zní to jako naprostá banalita, ale i zcela nepatrný obnos, který si dáme každý měsíc

stranou je poté při možné ztrátě zaměstnání rezervou a zárukou toho, že nebudeme-li přímo zajištěni, alespoň nebudeme zcela odkázáni na pomoc ze strany státu či pomoci blízkých. Tato alespoň nepatrná rezerva napomůže ke snížení negativních dopadů ze ztráty zaměstnání a umožní získat více času k hledání nové adekvátní práce.

Dalším doporučením je pokusit se získaný čas vnímat jako něco přínosného. Snad každý z nás má něco, co neustále odkládá, co bychom chtěli dělat, ale není na to čas, nebo energie. A právě nezaměstnanost je ideální doba začít s čímkoli, s čím jste do teď otáleli. Nejenže smysluplně využijete své volné dny, ale také Vás to pozitivně nabije a nebudete se na svou situaci dívat tak pesimisticky. Také je velmi hodnotné skutečně se zamyslet nad tím, co v životě chcete, jakou práci chcete hledat, co Vám chybí. Je to skutečně čas, který můžete využít ve svůj prospěch.

Jako poslední bych doporučila začít hledat práci ihned, jakmile budete chtít začít pracovat. Neodkládat hledání nového zaměstnání, aby se nestalo, že sklouznete do jakéhosi stavu apatie a budete se pak již jen stěžít do hledání pracovního uplatnění nutit.

Tato tři doporučení, nebo spíše myšlenky, se mi po tomto provedeném průzkumném šetření jeví jako nejvhodnější návrhy, jak se chovat, pokud se kdokoli ocitne bez zaměstnání.

3.5 Závěr

Tato diplomová práce měla za cíl popsat, vysvětlit a také pomoci lépe pochopit životní situaci nezaměstnaných osob. A také zjistit, zda je možné vnímat a prožívat tuto událost nějakým způsobem jinak, než pouze negativně. Pomocí literární rešerše byla důkladně charakterizována nezaměstnanost jako obecný pojem a její vliv na celou společnost, ale především na život jedince, na jeho psychiku. Tato rešerše vycházející z dostupné odborné literatury přinesla do jisté míry velmi jednostranný pohled na danou problematiku, a sice že být nezaměstnaný je jen a pouze nepříznivá zkušenost s negativními dopady na život člověka. Proto se po prostudování odborné literatury stala hlavním cílem výzkumného šetření snaha objasnit, zda na nezaměstnanosti nelze přece jen najít alespoň nějaké pozitivní aspekty. A pokud lze, tak za jakých okolností a v jakých životních situacích.

Jak již bylo naznačeno, v teoretické části byl věnován prostor pro zpracování problematiky nezaměstnanosti a to ze dvou různých úhlů pohledu. Tím prvním byl pohled na nezaměstnanost jako na celospolečenský jev. Byly charakterizovány druhy, příčiny a dopady, které má nezaměstnanost na celou společnost. Představeni byli také významní světoví ekonomové a jejich teorie týkající se vlivu nezaměstnanosti na pracovní trh a vůbec celé fungování státu. Druhým úhlem pohledu pak bylo psychologické a sociální vnímání nezaměstnanosti samotným jedincem. Bylo popsáno prožívání a individuální vlivy a dopady na osobnost nezaměstnaných osob. Opomenuty nebyly ani Úřady práce, jakožto zprostředkovatelé pomoci nezaměstnaným osobám se znovunalezením zaměstnání, které spadají do působnosti Státní politiky zaměstnanosti. Tato část teoretické práce disponuje silně negativním charakterem, neboť většina dostupné literatury popisuje vliv nezaměstnanosti na život člověka velmi nepříznivě. I z laického hlediska a zcela logicky je ztráta zaměstnání považována za velmi tíživou životní zkoušku. Právě z těchto důvodů jsou výsledky průzkumného šetření velkým překvapením.

Toto šetření se skládalo z dotazníkového šetření a polostrukturovaných řízených rozhovorů a přineslo výsledky, které nebyly zcela očekávané. Nejvíce překvapivé se jeví dva závěry, které lze ze šetření vyvodit, přičemž jeden z nich odpovídá na zadanou výzkumnou otázku a lze ho považovat také za splnění cíle této diplomové práce. Tímto závěrem je fakt, že většina dotázaných se domnívá, že na nezaměstnanost lze opravdu pohlížet jako na kladný jev. Rozhovory s vybranými respondenty poté ukázaly, že toto vnímání je možné, pokud například nezaměstnaná osoba využije ztrátou zaměstnání získaný čas k něčemu, co by

během pracovního procesu nikdy nebyla schopna nebo ochotna realizovat. Pokud si nezaměstnaná osoba ve své složité situaci nalezne určitý smysl či cíl, i kdyby měl být pro ostatní zcela nelogický, nepodstatný či malicherný, je to záruka toho, že může nezaměstnanost překonat zcela důstojně, klidně a optimisticky. Toto tvrzení ve své publikaci dokládá i Zelinsky, který je citován v teoretické části. Tento autor totiž považuje možnost nebýt zaměstnán za něco naprosto osvobozujícího a obohacujícího pro osobnost a psychiku člověka. Druhým pozitivním poznatkem, který se týkal (pouze) žen jako nezaměstnaných osob, je vnímat svou roli ženy v domácnosti, matky a manželky jako plnohodnotné zaměstnání. Dotázané ženy se totiž ocitly bez zaměstnání právě kvůli těmto životním rolím, které v daný okamžik považovaly za smysluplnější a hodnotnější než setrávat v zaměstnání. Toto smýšlení o dané problematice se v 21. století jeví jako velice odvážné a uznáníhodné uvažování a velmi kladné a efektivní využití jinak nepříznivé situace. I v tomto případě se odkáží na autorku citovanou v teoretické části této diplomové práce. Vágnerová tvrdí, že pokud o zaměstnání přijde žena, může tuto roli nahradit prací v domácnosti a péčí o děti. Samozřejmě nutno dodat, že u všech dotázaných respondentů s pozitivní zkušeností existovalo jisté finanční zajištění, což nelze považovat za překvapivé zjištění. Na druhou stranu i finančně zabezpečení nezaměstnaní mohou prožívat pocity frustrace a méněcennosti, pokud nenaleznou žádný pozitivní bod ve své situaci. K pozitivnímu přístupu k této problematice bezesporu přispěla také současná ekonomická situace, kdy je míra nezaměstnanosti velmi nízká a lidé mohou mít pocit, že získat práci je velmi jednoduché. V neposlední řadě k tomuto výsledku přispěl i celkově nízký věk respondentů, protože mladý člověk vidí své šance na uplatnění na trhu práce o mnoho méně skepticky než starší věkové kategorie.

Druhý závěr, který lze vyvodit na základě provedeného výzkumného šetření neodpovídá na žádnou výzkumnou otázku ani se netýká zvoleného cíle. Je možno ho označit za jakousi přidanou hodnotu pro celou tuto diplomovou práci, neboť tento závěr vznikl zcela přirozeně v průběhu šetření a poskytl mnoho prostoru k zamyšlení se nad touto problematikou – nad činností Úřadů práce. Pokud by bylo možno pouze z výsledků tohoto průzkumného šetření charakterizovat důvěru, představy a zkušenosti nezaměstnaných osob k aktivitám pracovních úřadů ve smyslu, že se jedná o instituce, prostřednictvím kterých je možno nalézt vhodné pracovní uplatnění, bylo by toho hodnocení téměř výhradně záporné. Devět z deseti dotázaných osob má špatné popřípadě žádné zkušenosti s pracovními úřady.

Pokud nemají žádné zkušenosti, je to z důvodu nezájmu o pomoc těchto institucí. Z důvodu nedůvěry v pracovní úřady. Také předsudky zde hrají významnou roli. Jednoduše řečeno, lidé nevnímají ÚP jako zprostředkovatele zaměstnání, jako pomocné instituce v nouzi. A právě z těchto závěrů plyne stěžejní návrh na zlepšení dané situace, aby bylo v budoucnu na pracovní úřady nahlíženo méně skepticky a aby se opravdu staly tím, čím by jako státní instituce politiky zaměstnanosti měly být. Jak by bylo možné tohoto stavu dosáhnout?

Dle mého názoru by bylo více než vhodné, aby Úřady práce spolupracovali s firmami a organizacemi a to na takové úrovni, aby každé volné pracovní místo bylo krom firemních intranetů, personálních agentur a pracovních portálů inzerováno také pracovními úřady. Pokud by totiž pracovní úřady měly k dispozici kvalitní pracovní nabídky, které by bylo možno předkládat i vysokoškolsky vzdělaným uchazečům s bohatou praxí, stalo by se z Úřadu práce opravdu místo, kde by byla práce zprostředkovávána. A to všem lidem, bez rozdílu. Nyní je ÚP považován jen za poskytovatele sociálních dávek. Jako instituci kde Vám skutečně mohou najít vhodné pracovní uplatnění je považována opravdu jen sporadicky. Domnívám se, že jen pomocí zkvalitnění nabízených pracovních pozic by mohlo zlepšit postavení ÚP a mohlo by se skutečně stát tím, čím by mělo být.

4 Seznam zdrojů

Knižní publikace

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

BUCHTOVÁ, Božena a kol.. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. - Praha: Grada Publishing, 2002. - 236 s.: grafy, obr., tab.; 23 cm. - (Psyché) ISBN 80-247-900.

BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013, 187 s. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Řízení lidských zdrojů*. Vyd. 1. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxvi, 559 s. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*. 1. Praha: C.H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-893-4.

FEATHER, Norman T. *The Psychological Impact of Unemployment*. New York, NY: Springer New York, 1990. ISBN 9781461232506.

KAPOUN, Radek. *Aktuální průvodce problematikou nelegálního zaměstnávání pro podnikatele*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, 102 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-755-3.

KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2003, 199 s. ISBN 80-86419-48-7.

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

MARUŠKA, Zdeněk. *Nenechte si líbit nezaměstnanost!: hospodářská krize a nezaměstnanost jsou odstranitelné*. 1. vyd. [Olomouc: Z. Maruška], 2012, 87 s. ISBN 978-80-260-2443-9.

MIKULÁŠTÍK, Milan. *Manažerská psychologie*. 3., přepracované vydání. Praha: Grada, 2015. Manažer. ISBN 978-80-247-4221-2.

MOŽNÝ, Ivo. *Česká společnost: nejdůležitější fakta o kvalitě našeho života*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2002, 207 s. ISBN 80-7178-624-1.

NICHOLAS, Katharine. *The social effects of unemployment in Teesside*. Manchester: Manchester University Press, 1986. ISBN 0719017726.

NOVÝ, Ivan a kol.. *Sociologie pro ekonomy*. 1. vyd. Praha: Grada, 1997, 164 s. ISBN 8071694339.

PALÍŠKOVÁ, Marcela. *Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. Vyd. 1. V Praze: C.H. Beck, 2014. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-270-0.

SLANÝ, Antonín. *Makroekonomická analýza a hospodářská politika*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2003, xiii, 375 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 80-7179-738-3.

SOUKUP, Jindřich. *Makroekonomie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Management Press, 2010, 518 s. ISBN 978-80-7261-219.

ŠTIKAR, Jiří, Milan RYMEŠ, Karel RIEGEL a Jiří HOSKOVEC. *Psychologie ve světě práce*. Vydání první. Praha: Univerzita Karlova v Praze, nakladatelství Karolinum, 2003, 461 stran. ISBN 80-246-0448-5.

ŠVARCOVÁ, Jena. *Ekonomie: stručný přehled: teorie a praxe aktuálně a v souvislostech*. Vyd. 1. Zlín: CEED, 1999, 265 s. ISBN 80-902552-2.

ŠVEJNAR, Jan a kol.. *Česká republika a ekonomická transformace ve střední a východní Evropě*. Vyd. 1. Praha: Academia, 1997, 359 s. ISBN 80-200-0568-4.

TOMEŠ, Igor. *Sociální správa: úvod do teorie a praxe*. Vyd. 2., rozš. a přeprac. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-483-0.

VÁGNEROVÁ, Marie. *Současná psychopatologie pro pomáhající profese*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2014, 815 s. ISBN 978-80-262-0696-5.

VLČEK, Josef. *Ekonomie a ekonomika*. 4., zcela přeprac. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2009. ISBN 978-80-7357-478-9.

VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví.: praktický průvodce*. Praha: Grada, 1998. Účetnictví a daně (Grada). 1x ročně.

WAWROSZ, Petr, Herbert HEISLER a Petr MACH. *Realie k makroekonomii: odborné texty, mediální reflexe, praktické analýzy*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012, 469 s. ISBN 978-80-7357-848-0.

ZELINSKI, Ernie J. *Nebojte se nepracovat*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2003, 176 s. ISBN 80-7178-782-5.

ŽÁK, Milan. *Hospodářská politika*. Vyd. 1. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2006, 210 s. ISBN 80-86730-04-2.

Poradenství pro volbu povolání a zaměstnání na úřadech práce v České republice. 1. vyd. Praha: Národní vzdělávací fond, Národní informační středisko pro poradenství, 2005, 65 s. ISBN 80-86728-25-0.

Internetové zdroje

DUFEK, Petr. *Nezaměstnanost je nejnižší od krize. V EU jsme jen za Němci* [online]. 2015 [cit. 2016-03-21]. Dostupné z: <http://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/nezamestnanost-je-nejnizsi-od-zacatku-krize-potvrzuje-csu/r~5a4fff60375511e595f70025900fea04>.

MALINDOVÁ, Kateřina Malindová. ZDRAVOTNÍ ASPEKTY NEZAMĚSTNANOSTI. *Psychologie* [online]. 2011,2011(2-3) [cit. 2016-03-21]. Dostupné z: <http://e-psycholog.eu/pdf/malindova.pdf>.

PLESNÍK, Vladimír a Petra ŠOBÁŇOVÁ. *PROFESNÍ PORADENSTVÍ PRO DLOUHODOBĚ NEZAMĚSTNANÉ: Praktické metody, techniky a postupy* [online]. Krnov: Reintegra, 2005 [cit. 2016-03-22]. ISBN 978-80-905810-1-2. Dostupné z: http://web2.mlp.cz/koweb/00/04/06/83/28/profesni_poradenstvi.pdf.

PROVAZNÍKOVÁ, Renáta. Nezaměstnanost jako psychologický problém – 1. část. *Časopis Národní pojištění* [online]. 2014, (5) [cit. 2016-03-21]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/mgr-renata-provaznikova-nezamestnanost-jako-psychologicky-problem-1-cast.htm>.

SIROVÁTKA a ŘEZNÍČEK. *Dlouhodobá nezaměstnanost v praxi* [online]. [cit. 2016-03-23]. Dostupné z: <http://www.regionalka.wz.cz/ostatni/nezamestnanost/>.

Nezaměstnanost v EU klesla pod 10 procent [online]. 2015 [cit. 2016-03-21]. Dostupné z: <http://www.ceskatelevize.cz/ct24/ekonomika/1498444-nezamestnanost-v-eu-klesla-pod-10-procen>.

Nezaměstnanost mladých v ČR a EU [online]. 2015 [cit. 2016-03-21]. Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/0-0-04>.

Nezaměstnanost [online]. 2015 [cit. 2016-03-21]. Dostupné z: <http://www.finance.cz/makrodata-eu/eu-svet/svetove-makroukazatele/nezamestnanost/>.

Nezaměstnanost absolventů škol [online]. Praha, 2012 [cit. 2016-03-28]. Dostupné z: <http://www.nuov.cz/nezamestnanost-absolventu-skol>.

Český trh práce v rámci EU: data a srovnání. *ProfiHR* [online]. 2015 [cit. 2016-03-21].

Dostupné z:

<https://mail.google.com/mail/u/0/#search/aprofes/150cd77c5a260908?compose=new&projector=1>.

5 Seznam tabulek a grafů

Seznam grafů

Graf č. 1 - Keynesiánský model – teorie nedobrovolné nezaměstnanosti.....	20
Graf č. 2 - Teorie efektivnostních mezd.....	24
Graf č. 3 - Pohlaví respondentů	58
Graf č. 4 - Dosažené vzdělání respondentů	58
Graf č. 5 - Věk respondentů	59
Graf č. 6 - Je možné pohlížet na nezaměstnanost jako na pozitivum?	59
Graf č. 7 - Délka trvání nezaměstnanosti.....	60
Graf č. 8 - Důvod nezaměstnanosti	61
Graf č. 9 – Reakce na nezaměstnanost	62
Graf č. 10 – Zvládání struktury dne.....	63
Graf č. 11 – Změny v sociálních vztazích	64
Graf č. 12 – Finanční situace.....	65
Graf č. 13 - Reakce na nezaměstnanost	66
Graf č. 14 - Rozbití struktury den	67
Graf č. 15 - Změny v sociálních vztazích	68
Graf č. 16 - Finanční situace.....	69

Seznam tabulek

Tabulka č. 1 – Vývoj nezaměstnanosti v ČR.....	30
Tabulka č. 2 – Vývoj nezaměstnanosti v ČR.....	30
Tabulka č. 3 – Vývoj nezaměstnanosti v EU.....	31

6 Seznam zkratk

EU – Evropská Unie

ČR – Česká republika

SR – Slovenská republika

ÚP – Úřad práce

ČSÚ – Český statistický úřad

7 Seznam příloh

Příloha č. 1 – Dotazník.....	103
------------------------------	-----

8 Přílohy

Příloha číslo 1 – Dotazník pro respondenty

V této příloze je k nahlédnutí celý dotazník, který byl předložen k vyplnění respondentům i s doprovodným textem, který informoval respondenty o účelu využití tohoto dotazníku.

Doprovodný text:

Dobrý den,

dostáváte do rukou dotazník na téma „Nezaměstnanost“, který slouží jako podklad pro vypracování mé diplomové práce na téma „Psychologické a sociální aspekty nezaměstnanosti“. Tento dotazník obsahuje 11 otázek, které pomohou zmapovat problematiku nezaměstnaných osob. Vybraní respondenti budou následně požádáni o rozhovor o dané problematice. Tyto rozhovory budou stěžejní částí mé diplomové práce. Předem všem děkuji za spolupráci. Závěrem chci jen dodat, že zveřejněné výsledky budu anonymní.

Otázky v dotazníku:

Uveďte Vaše pohlaví:

- 1) muž
- 2) žena

Uveďte Váš věk:

- 1) 15 – 19
- 2) 20 – 26
- 3) 27 – 40
- 4) 41 – 60
- 5) 61 a více

Uveďte vaše nejvyšší dosažené vzdělání

- 1) Základní
- 2) Středoškolské bez maturity
- 3) Středoškolské s maturitou
- 4) Vyšší odborné
- 5) Vysokoškolské

Jste aktuálně/ nebo jste někdy byl/a nezaměstnaný?

- 1) Ano
- 2) Ne

Pokud jste byl/a někdy nezaměstnaný/á – jak dlouho?

- 1) Do 1 měsíce
- 2) Více než 1 měsíc, ale méně než 3 měsíce
- 3) Více než 3, ale méně než 6 měsíců
- 4) Více než 6 měsíců, ale méně než 1 rok
- 5) Více než 1 rok
- 6) Nikdy jsem nebyl/a nezaměstnaný/á

Pokud jste byl/a někdy nezaměstnaný/a – co bylo důvodem Vaší nezaměstnanosti?

- 1) Výpověď ze strany zaměstnavatele
- 2) Ukončení studia a následné hledání zaměstnání
- 3) Sám/ Sama jsem opustil/a zaměstnání
- 4) Po mateřské/ dlouhodobé nemoci atd. jsem nemohl/a nalézt zaměstnání
- 5) Nikdy jsem nezaměstnaný/á nebyl/a
- 6) Jiný důvod – uveďte, prosím

Pokud jste zažil nezaměstnanost na vlastní kůži, jaká byla Vaše reakce? Pokud jste nezaměstnaní nikdy nebyli, zamyslete se, prosím, jak si myslíte, že byste reagovali:

- 1) Začal/a bych okamžitě hledat nové zaměstnání
- 2) Přihlásil bych se na Úřad práce, aby mi našli nové zaměstnání
- 3) Využil/a bych služeb personální agentur, pomoci známých atd..
- 4) Využil/a bych neočekávané volno k cestování, odpočinku, napsání knihy...atd.
- 5) Byl/a bych naprosto zdrcený a nevěděl/a co dělat
- 6) Neměl/a bych absolutně chuť k hledání nového zaměstnání
- 7) Jiné řešení

Jak se změnila Vaše životní situace po finanční stránce po ztrátě zaměstnání? Pokud jste nezaměstnaný/á nikdy nebyli, zamyslete se prosím, jak si myslíte, že by se Vaše životní situace změnila?

- 1) Nijak, byl/a bych finančně dobře zajištěn/a
- 2) Musel/a bych se dočasně uskromnit

3) Výrazně – musela bych se přestěhovat do menšího bytu/prodat auto/ vrátit se k rodičům...atd.

4) Zcela, byl/a jsem na svém měsíčním příjmu zcela závislý

5) Jiné – uveďte

Jak se změnila Vaše životní situace po sociální stránce po ztrátě zaměstnání? Pokud jste nezaměstnaný/á nikdy nebyl/a, zamyslete se prosím, jak si myslíte, že by se Vaše sociální vazby změnily?

1) Rodina a přátelé mě podpořili a pomohli mi

2) Cítil/a jsem změny v chování ze strany rodiny a kamarádů

3) Některé mé sociální vazby bohužel skončily – ze strany rodiny, přátel..

4) Sám/sama jsem některé sociální vazby ukončil/a – cítil/a jsem se trapně

5) Navázala jsem nová přátelství s jinými lidmi

6) Jiné – uveďte

Jak jste se vypořádal/a se rozbitím klasické režimu dne, na který jste byl/a zvyklý/á? Pokud jste nezaměstnaný/á nikdy nebyli, zamyslete se prosím, jak si myslíte, že byste reagoval na tuto změnu?

1) Volný čas a žádné povinnosti jsem uvítal/a, konečně jsem měl/a čas pro sebe a své koníčky

1) Zpočátku to bylo fajn, ale časem jsem se začal/a nudit

2) Nevěděl/a jsem co s tolika volným časem a nemělo to na mě dobrý vliv

3) Bylo to hrozné, žádný režim a povinnosti, to není nic pro mě

4) Propadal/a jsem depresím a pocitu méněcennosti

5) Jiné - uveďte, prosím

Myslíte si, že lze na nezaměstnanost někdy pohlížet pozitivně?

1) Ano

2) Ne

3) Ano, výjimečně ano

4) Ano, může to být příležitost k novým začátkům a pozitivním změnám

5) Jen pokud jste bohatý

Děkuji za Váš čas!