

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra psychologie



Bakalářská práce

Nezaměstnanost a její psychologické dopady

Sofiia Fedchenko

© 2023 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Sofia Fedchenko

Podnikání a administrativa

Název práce

Nezaměstnanost a její psychologické dopady

Název anglicky

Psychological aspects of unemployment

Cíle práce

Cíl: Hlavním cílem práce bude popsat a analyzovat postoje nezaměstnaných osob a vyhodnotit dopad nezaměstnanosti v psychické a sociální oblasti.

Díličí cíle práce jsou definovány následovně:

- definování podstaty pojmu „dlouhodobá nezaměstnanost“;
- vysvětlení důsledků dlouhodobé nezaměstnanosti na psychologii člověka a na společnost jako celek;
- popis specifik trhu práce a možností uplatnění na tomto trhu v konkrétním regionu;
- identifikace způsobů poskytování psychologické pomoci lidem, kteří se ocitli ve stavu dlouhodobé nezaměstnanosti.

V práci jsou vysvětleny základní pojmy spjaté s nezaměstnaností, trhem práce a psychologickými, sociálními a ekonomickými důsledky.

Metodika

Metoda: Hlavní použitou metodou bude dotazníkové šetření. V části „Zhodnocení výsledků“ bude uvedeno, které předem stanovené hypotézy byly potvrzeny a které zamítnuty.

V teoretické části bakalářské práce budou formou literární rešerše a prostřednictvím deskriptivní metody vymezeny pojmy vztahující se k oblasti nezaměstnanosti a psychologickými, sociálními a ekonomickými důsledky.

V praktické části bude proveden výzkum nezaměstnaných. Výzkum bude realizován prostřednictvím dotazníkového šetření, srovnávací analýzy, tabulkové a grafické znázornění dat.

Doporučený rozsah práce

40 stran

Klíčová slova

práce, nezaměstnanost, psychické a sociální dopady, trh práce, dlouhodobá nezaměstnanost, motivace, průzkum, ztráta zaměstnání

Doporučené zdroje informací

- BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4.
- BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
- BUCHTOVÁ, B. *Psychologie pro ekonomy : distanční studijní opora*. Brno: Masarykova univerzita v Brně, Ekonomicko-správní fakulta, 2004. ISBN 80-210-3396-7.
- KOLIBOVÁ, H. – KUBICOVÁ, A. *Trh práce a politika zaměstnanosti : distanční studijní opora*. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, 2005. ISBN 80-7248-321-8.
- MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. ISBN 80-901424-9-4.
- ŠTIKAR, J. *Psychologie ve světě práce*. V Praze: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0448-5.
-

Předběžný termín obhajoby

2022/23 LS – PEF

Vedoucí práce

PhDr. Daniel Heller

Garantující pracoviště

Katedra psychologie

Elektronicky schváleno dne 27. 6. 2022

PhDr. Pavla Rymešová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 27. 10. 2022

doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 01. 11. 2022

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Nezaměstnanost a její psychologické dopady" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 15.03.2023

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala panu PhDr. Danielu Hellerovi, za odborné vedení mé bakalářské práce a poskytnutí cenných rad a připomínek. Dále mu děkuji za jeho lidský přístup a čas, který mi v průběhu zpracování bakalářské práce věnoval. Děkuji také respondentům a zaměstnancům Úřadu práce v Praze za jejich čas a ochotu ke spolupráci.

Nezaměstnanost a její psychologické dopady

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá nejen nezaměstnaností, ale i její psychologickou, sociální a ekonomickou stránkou. Hlavním cílem bakalářské práce je popsat a analyzovat postoje nezaměstnaných osob a vyhodnotit dopad nezaměstnanosti v psychické a sociální oblasti. Obsahuje vysvětlení pojmů spojených s tímto tématem a popisuje důsledky, které působí na člověka. V teoretické části je uvedeno, co je to přesně nezaměstnanost, vysvětlení důsledků dlouhodobé nezaměstnanosti na psychologii člověka a na společnost jako celek. V praktické části se nezaměstnanost zabývá nejen prostřednictvím dotazníkového šetření, srovnávací analýzy, šle také i tabulkového a grafického znázornění dat. Toto šetření má za úkol zjistit, jak lidé, kteří jsou momentálně nezaměstnaní, zvládají psychologické potíže, které s touto situací souvisí. Šetření se bude také věnovat tomu, jak nezaměstnaní zvládají stresovou zátěž, kterou s sebou nezaměstnanost nese zároveň i finanční problémy, které s tímto stavem mohou být spojeny.

Klíčová slova: práce, nezaměstnanost, psychické a sociální dopady, trh práce, dlouhodobá nezaměstnanost, motivace, průzkum, ztráta zaměstnání

Psychological aspects of unemployment

Abstract

The bachelor's thesis deals not only with unemployment, but also with its psychological, social and economic aspects. The main goal of the bachelor thesis is to describe and analyze the attitudes of unemployed people and to evaluate the impact of unemployment in the psychological and social sphere. It contains an explanation of the concepts associated with this topic and describes the consequences that affect a person. The theoretical part describes exactly what unemployment is, an explanation of the consequences of long-term unemployment on human psychology and society as a whole. In the practical part, unemployment is dealt with not only through questionnaire surveys, comparative analysis, but also through tabular and graphical representation of data. This investigation aims to find out how people who are currently unemployed cope with the psychological difficulties associated with this situation. The investigation will also focus on how the unemployed cope with the stress burden that unemployment brings along with the financial problems that can be associated with this condition.

Keywords: work, unemployment, psychological and social impacts, labor market, long-term unemployment, motivation, research, job loss.

Obsah

1 Úvod.....	11
2 Cíl práce a metodika	13
2.1 Cíl práce	13
2.2 Metodika	13
2.3 Hypotézy	13
3 Teoretická část.....	14
3.1 Pojem nezaměstnanost	14
3.1.1 Měření nezaměstnanosti	14
3.1.2 Druhy nezaměstnanosti.....	16
3.2 Dlouhodobá nezaměstnanost.....	19
3.3 Kdo je nezaměstnaný	20
3.4 Rizikové skupiny nezaměstnaných	21
4 Důsledky nezaměstnanosti	24
4.1 Nezaměstnanost jako ekonomický problém.....	24
4.2 Sociální dopady nezaměstnanosti	25
4.2.1 Negativní vliv na rodinu	26
4.2.2 Pokles životní úrovně.....	26
4.2.3 Vliv na strukturaci a vnímání času jako důsledek dlouhodobé nezaměstnanosti.....	27
4.2.4 Dopad na fyzické a psychické zdraví	27
4.3 Psychologické důsledky ztráty zaměstnání	27
4.4 Zvládání situace ztráty zaměstnání	28
4.4.1 Vnitřní zpracování nezaměstnanosti.....	29
4.5 Psychologická pomoc dlouhodobě nezaměstnaným	29
5 Trh práce a jeho specifika	32
5.1 Český trh práce a trh práce v Praze	33
6 Praktická část	35
6.1 Cíl práce	35
6.2 Hypotéza	35
6.3 Metodika	35
7 Dotazníkové šetření.....	36
7.1 Výsledky šetření.....	36

8	Výsledky a diskuse k dotazníkovému šetření	49
8.1	Vyhodnocení hypotéz.....	52
9	Závěr.....	55
10	Seznam použitých zdrojů.....	57
11	Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk	60
11.1	Seznam obrázků	60
11.2	Seznam tabulek.....	60
11.3	Seznam grafů.....	60
11.4	Seznam použitých zkratk.....	60
Přílohy	61

1 Úvod

Nezaměstnanost má mnoho negativních aspektů. Pravděpodobně proto máme velké množství vědeckých studií a článků souvisejících s ekonomickým myšlením, věnované k tématu nezaměstnanosti. Vysoká nezaměstnanost však není důsledkem pouze ekonomickým, figurují zde i sociální a psychologické dopady ve společnosti. Nicméně, jak Mareš (2002) upozorňuje, nezaměstnanost se obvykle nevnímá jako závažný ekonomický a sociální problém, dokud se nestane masovým.

Tato bakalářská práce popsalá, co je nezaměstnanost a jaké jsou její negativní psychologické dopady. Nezaměstnanost je nedílnou součástí každé ekonomiky a společnosti. Nezaměstnanost má negativní dopad na třech úrovních. Začněme ekonomickou rovinou. Důsledkem destabilizace je pokles výroby, snížení životní úrovně, snížení investičních aktivit a výrazný nárůst inflace. Druhá úroveň je psychologická. Nezaměstnanost poškozuje zájmy společnosti, protože se lidé nemohou realizovat a vyjadřovat se, respektive neumí projevit své dovednosti v konkrétních činnostech. Lidé, kteří jsou ve stavu dlouhodobé nezaměstnanosti, tak zhoršují svůj psychický stav a mohou se u nich objevit různá onemocnění ohrožující život (například kardiovaskulární problémy a jiné). Poslední úroveň je sociální. V důsledku nezaměstnanosti dochází k silnému zhoršování finanční situace rodin nezaměstnaných, což zpravidla vede k nárůstu kriminality a onemocnění mezi lidmi. Právě kvůli všem těmto důsledkům roste sociální napětí ve společnosti.

V tomto ohledu by se problém nezaměstnanosti v kontextu destabilizace země měl stát jedním z hlavních problémů, které je nutné řešit, aby bylo dosaženo zlepšení ekonomické, psychické a sociální situace. To vytváří potřebu podrobnějšího teoretického studia o nezaměstnanosti, její příčin či zavinění a samozřejmě vymezení jasných kroků k jejímu překonání. Proto byla tato práce zaměřena na tuto problematiku.

V teoretické části bude na tento problém upozorněno z vědeckého hlediska s využitím faktů z odborné literatury a také internetových zdrojů. Dále bude rozepsáno, co je nezaměstnanost, jaké jsou její druhy a kdo je považován za nezaměstnaného. Bude stanovena podstata pojmu „dlouhodobá nezaměstnanost“. V této práci bude popsáno, jak dlouhodobá nezaměstnanost ovlivňuje psychologii jednotlivce a společnost jako

celek. Budou definovány metody poskytování psychologické pomoci lidem, kteří se ocitli ve stavu dlouhodobé nezaměstnanosti. Dále se práce zaměří na příčiny této situace, dojde k popisu specifík trhu práce a příležitostí k uplatnění v daném regionu.

V praktické části bude proveden výzkum nezaměstnaných. Výzkum bude realizován prostřednictvím dotazníkového šetření, srovnávací analýzy, tabulkového a grafického znázornění dat.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem bakalářské práce bude popsat a analyzovat postoje nezaměstnaných osob a vyhodnotit dopad nezaměstnanosti v psychologické a sociální oblasti. V práci se rovněž pracuje i s dílčími cíli. Prvním tímto cílem bude definování podstaty pojmu „dlouhodobá nezaměstnanost“ a vysvětlení důsledků dlouhodobé nezaměstnanosti na psychologii člověka a na společnost jako celek. Druhým cílem je identifikace způsobů poskytování psychologické pomoci lidem, kteří se ocitli ve stavu dlouhodobé nezaměstnanosti. Třetí cíl bude popis specifik trhu práce a možnosti uplatnění na tomto trhu v konkrétním regionu. Tyto dílčí cíle podporují splnění hlavního cíle této práce.

V práci jsou vysvětleny základní pojmy spjaté s nezaměstnaností, trhem práce a psychologickými, sociálními a ekonomickými důsledky.

2.2 Metodika

Pro účely splnění hlavního cíle a jednotlivých dílčích cílů bude použito několika na sebe navazujících metodických kroků. Hlavní použitou metodou bude dotazníkové šetření. V části „Zhodnocení výsledků“ bude uvedeno, které předem stanovené hypotézy byly potvrzeny a které zamítnuty.

V teoretické části bakalářské práce budou formou literární rešerše a prostřednictvím deskriptivní metody vymezeny pojmy vztahující se k oblasti nezaměstnanosti a psychologickými, sociálními a ekonomickými důsledky.

V praktické části bude proveden výzkum mezi nezaměstnanými. Výzkum bude realizován pomocí dotazníkového šetření, srovnávací analýzy dat a grafického zobrazení výsledků.

2.3 Hypotézy

V této bakalářské práci budou formulovány dvě hypotézy, které budou následně ověřovány a buď potvrzeny nebo vyvráceny.

Hypotéza č. 1: Nezaměstnaným by nevadilo požádat o pomoc psychologa.

Hypotéza č. 2: Dlouhodobě nezaměstnaní jsou ochotnější změnit zaměstnání.

3 Teoretická část

3.1 Pojem nezaměstnanost

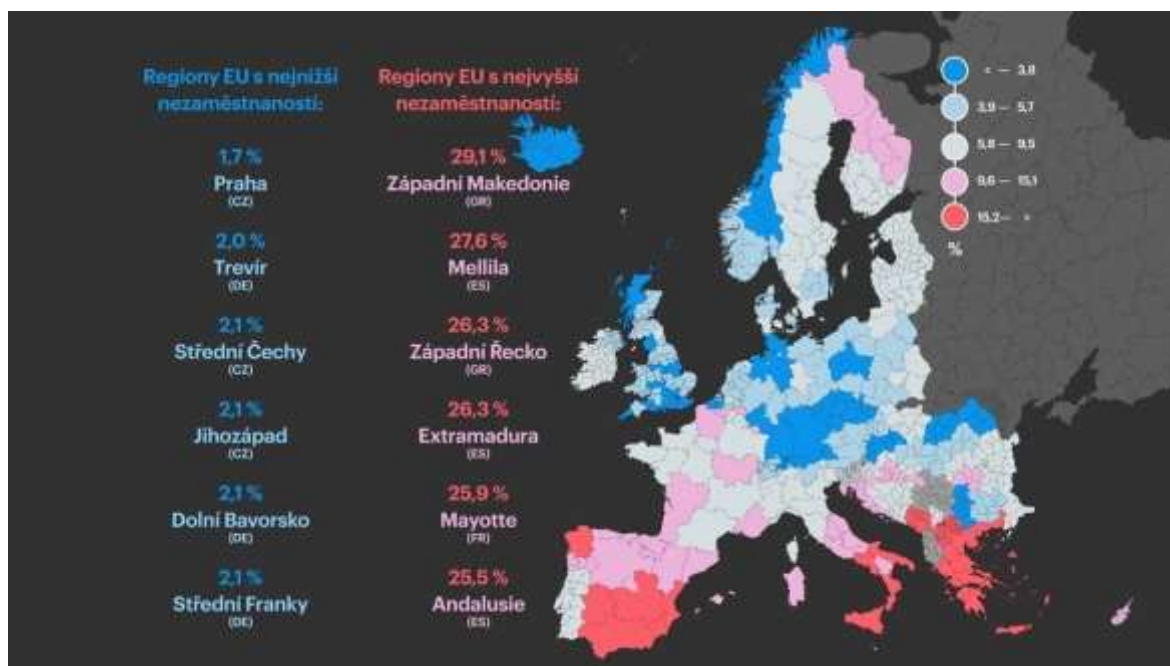
Jak již bylo řečeno, většina rozvinutých zemí s tržní ekonomikou se potýká s masovou a dlouhodobou nezaměstnaností, což představuje jeden z nejdůležitějších sociálních a politických problémů (Sirovátka, 1995). Nezaměstnanost přináší negativní dopad na společnost, a to nejen prostřednictvím ekonomického zhoršení situace státu, ale také v důsledku zvýšeného sociálního napětí, které v něm vyvolává, a nepříznivě ovlivňuje jak zdraví, tak spokojenost jednotlivce.

Nezaměstnanost je stav, kdy osoba, která dosáhla určitého věku, není zaměstnána a přesto je schopna pracovat, ochotna pracovat a aktivně hledá zaměstnání. Běžným kritériem pro hodnocení ochoty pracovat je kontakt s úřady práce nebo potenciálními zaměstnavateli. Různé definice nezaměstnanosti jsou způsobeny různými úhly pohledu, které jsou na ni aplikovány. Z ekonomického hlediska se často používá definice jako významný makroekonomický ukazatel, který popisuje situaci na trhu práce, kdy je nabídka práce větší než poptávka po ní (Fialová, 2006). Z pohledu sociologie lze nezaměstnanost vidět jako ztrátu nebo pokles parametrů společenského statusu, které jsou přímo spojeny se socioprofesionální strukturou (Šimek 1996). Podle Marušky (2012) je nedostatečná konkurence v určitých oborech a rostoucí monopolizace ekonomiky jedním z hlavních faktorů, které vedou k hospodářské krizi a s tím spojenému problému nezaměstnanosti.

3.1.1 Měření nezaměstnanosti

Nezaměstnanost měříme tzv. mírou nezaměstnanosti, vyjádřenou v procentech. Počítáme jako podíl nezaměstnaných osob k pracovním silám (součet počtu zaměstnaných a nezaměstnaných) (Mach, 2001). Nezaměstnanost je v Evropě rozložena nerovnoměrně - viz obr. 1. Jak je vidět, nezaměstnaností nejvíce trpí jižní země Evropské unie. Navíc i v rámci státu je nezaměstnanost rozložena nerovnoměrně. Například na severu Itálie je nezaměstnanost mnohem nižší než v jižní části země.

Obrázek 1: Míra nezaměstnanosti v EU v roce 2022



Zdroj: Info.cz. Míra nezaměstnanosti v EU se drží nejnižší od roku 2008. © 2001 — 2022 Copyright CMI News a dodavatelé obsahu. [online]. [cit. 2023-03-11]. Dostupné z: <https://www.info.cz/evropska-unie/mira-nezamestnanosti-v-eu-se-drzi-nejniže-od-roku-2008-nejlepe-je-na-tom-cesko-a-nemecko>

Vzorec pro výpočet míry nezaměstnanosti je následující:

$$u = \frac{U}{U + L} * 100 (v \%)$$

Zdroj: vlastní zpracování (2023)

Vzorec pro výpočet míry nezaměstnanosti zahrnuje symbol u procentuálního podílu nezaměstnaných osob na celkovém počtu ekonomicky aktivních osob. Jmenovatel obsahuje symboly U , a a L , kde U představuje počet nezaměstnaných osob a L představuje počet zaměstnaných osob, což dohromady tvoří počet ekonomicky aktivních obyvatel. Tuto definici uvádí Brožová (2003).

Při zjišťování míry nezaměstnanosti v České republice se můžeme setkat s dvěma různými metodikami. První z nich je obecná míra nezaměstnanosti, kterou využívá Český statistický úřad na základě doporučení Mezinárodní organizace práce (ILO) a

vypočítává se na základě výběrového šetření pracovních sil. Druhou metodou je registrovaná míra nezaměstnanosti, kterou do roku 2012 využívalo Ministerstvo práce a sociálních věcí a vycházelo při ní z počtu evidovaných nezaměstnaných na Úřadě práce. Od roku 2013 je tato metoda nahrazena novým ukazatelem - Podíl nezaměstnaných osob. Za přirozenou míru nezaměstnanosti lze považovat takovou míru nezaměstnanosti, při níž je počet nezaměstnaných nižší nebo rovný počtu volných pracovních míst.

3.1.2 Druhy nezaměstnanosti

Další text se bude zabývat jednotlivými druhy nezaměstnanosti, které lze rozlišit z více hledisek. Podle kritéria dobrovolnosti se nezaměstnanost dělí na dobrovolnou a nedobrovolnou.

Dobrovolná nezaměstnanost nastává, když nezaměstnaný člověk hledá práci, ale upřednostňuje vyšší mzdu než ta, která je aktuálně navrhována na trhu práce. Nezaměstnaní nemají zájem o volná pracovní místa.

Pokud lidé, kteří chtějí pracovat a jsou ochotni přijmout práci za současnou mzdu, nemohou najít zaměstnání, dochází k nedobrovolné nezaměstnanosti. Můžeme si všimnout, že celková nabídka pracovních míst je nižší než celková poptávka po práci. Lidé s omezenými alternativními pracovními možnostmi jsou často nechtěně nezaměstnaní (Brožová 2003). Keynes (Viner & Keynes, 1936) upozorňuje na skutečnost, že tzv. „klasičtí ekonomové“ akceptují pouze dobrovolnou nezaměstnanost.

Podle příčiny vzniku se nezaměstnanost rozlišuje následující druhy:

- Frikční neboli dočasná nezaměstnanost (přirozený pohyb pracovních sil) je spojena s fluktuací pracovní síly v důsledku jejího profesního, věkového a regionálního pohybu. To jsou lidé, kteří dobrovolně opustí své pracovní místa, z důvodu hledání místa nového. Tento typ nezaměstnanosti je zcela přirozenou součástí ekonomiky moderního světa.
- Strukturální nebo technologická nezaměstnanost je spojena s ekonomickými problémy v odvětvích ekonomiky. Tento typ nezaměstnanosti se vyznačuje velkým počtem volných pracovních míst a zároveň vysokým počtem

nezaměstnaných. Pavelka (2007) a Mareš (2002) uvádějí, že tyto procesy vznikají z důvodu ekonomických a technologických změn, v důsledku čehož některá odvětví ekonomiky upadají a zanikají, zatímco jiná naopak vznikají a rozvíjejí se. Tento typ je obvykle dlouhodobý.

- Třetí typ je charakterizován jako nezaměstnanost cyklickou nebo konjunkturální. Je způsobena všeobecným poklesem výroby, který snižuje poptávku po práci. Tento jev se projevuje v situaci, kdy makroekonomická poptávka za současných mzdových sazeb a produktivity práce nestačí na absorbování všech lidí, kteří by chtěli pracovat. Obecně cyklická nezaměstnanost zmizí po 2-3 letech.

(Brožová, 2003, HELÍSEK 1996, Knoll, 1993)

Bez ohledu na opatření zaměřená na vyrovnávání nabídky a poptávky po práci zůstane frikční a strukturální nezaměstnanost, které dohromady tvoří přirozenou nezaměstnanost. Jedná se o nezaměstnanost, při které je plná zaměstnanost, je dosažen potenciální objem výroby a nedochází k inflaci. Takovou nezaměstnanost je také možné charakterizovat jako typ nezaměstnanosti z hlediska makroekonomické rovnováhy (Yuri S., I. Buyan, 2009).

Přípustná míra tohoto typu nezaměstnanosti je 4-6 % ekonomicky aktivního obyvatelstva, což neovlivňuje ekonomiku ani sociální procesy. Mezi typy nezaměstnanosti, které nemají významný dopad na ekonomickou situaci v zemi, patří:

- Sezonní nezaměstnanost – tato nezaměstnanost souvisí s ročním obdobím a jsou závislá na počasí, kdy se některé práce nedají vykonávat. Může se to týkat zemědělství či stavebnictví.
- Technologická nezaměstnanost je spojena se zdokonalováním technologií, jejichž prostřednictvím se provádí výběr kvalifikovaného personálu.
- Nezaměstnanost mládeže – spojená se vstupem na trh práce mladí odborníci, kteří nemohou získat práci z důvodu nedostatku zkušeností nebo dostatečné kvalifikace (Vorobjov Y. M., 2017).

Je důležité brát v úvahu jak otevřenou, tak skrytou nezaměstnanost. Když lidé, kteří nemají práci, jsou oficiálně zapsáni na úřadu práce, nazývá se to otevřená nezaměstnanost. Skrytá nezaměstnanost zahrnuje lidi, kteří nemají práci, ale nejsou evidováni na úřadu práce, protože se vzdali hledání práce, nebo hledají práci mimo oficiální stránky (Mareš, 2002).

Skrytou nezaměstnanost lze dále rozdělit na:

- Zaměstnání na částečný úvazek nuceného charakteru, tedy situace, kdy člověk pracuje na částečný úvazek, který mu neumožňuje využít jeho dovedností a znalostí naplno.
- Kvalifikační nezaměstnanost – práce mimo specializaci nebo úroveň kvalifikace
- Funkční nezaměstnanost je typ nezaměstnanosti, kdy zaměstnanec zařazený na pozici je pouze skutečně přítomen v práci a neplní své povinnosti.

Skrytá nezaměstnanost velmi ohrožuje ekonomiku. Přestože celkový obraz míry nezaměstnanosti může být pozitivní, přítomnost skryté nezaměstnanosti vede k určitým posunům v ekonomice. Zároveň nedochází k přerozdělení pracovní síly a restrukturalizaci výroby, což neumožňuje tento problém řešit ani zpomalit její růst. (Kramarenko K. N. Gubarev S. S, 2014)

Nezaměstnanost se dělí podle doby trvání:

Dlouhodobá nezaměstnanost trvá déle než rok a má mnohem závažnější dopady na jedince i ostatní. Tato forma nezaměstnanosti ovlivňuje jak ekonomiku, tak lidskou psychiku. Pokud někdo zůstane dlouhodobě nezaměstnaný, může ztratit motivaci k hledání práce, omezit své sociální kontakty, stát se deprimovaným a ztratit své kvalifikace a pracovní dovednosti.

V případě krátkodobé nezaměstnanosti se nezaměstnaný snaží aktivně najít práci a má víru v to, že se mu to podaří. Navíc si udržuje své pracovní návyky a kvalifikaci. Krátkodobá nezaměstnanost nepředstavuje pro ekonomiku závažné problémy a její důsledky jsou méně významné.

(Mareš, 1998, Jandourek, 2012)

3.2 Dlouhodobá nezaměstnanost

Důležité je také pochopit, co se rozumí pod pojmem tzv. dlouhodobá nezaměstnanost. Charakteristickým rysem dlouhodobé nezaměstnanosti je její délka (Brožová, 2006). Mareš (2002) tvrdí, že dlouhodobá nezaměstnanost je nejčastěji definována jako nezaměstnanost trvající déle než jeden nebo dva roky. I Mezinárodní organizace práce definuje dlouhodobou nezaměstnanost, jako nezaměstnanost trvající déle než 12 měsíců.

Dlouhodobá nezaměstnanost je nejnebezpečnějším typem nezaměstnanosti s negativními sociálními a ekonomickými důsledky. Obvykle se po šesti měsících nepřítomnosti v práci projeví destruktivní změny týkající se zdraví, psychiky, financí a sociálního postavení člověka. Dochází k deficitu aktivního chování, destrukci životních návyků, zájmů, cílů. Síla odolávat potížím dochází. Zvláště výrazné destruktivní změny nastávají v případě dlouhodobé nezaměstnanosti, kdy člověk nemá alespoň malý příjem z brigád, sezónních prací nebo v neformálním sektoru.

Nezaměstnanost jako rozsáhlá socioekonomická katastrofa se poprvé objevila ve Velké Británii na počátku 19. století a nabyla tak nebývalých rozměrů, že okamžitě přitáhla pozornost vědců. O něco později, během Velké hospodářské krize 30. let, rozvířila svět novou sociální katastrofu – dlouhodobou nezaměstnanost, která přinesla ještě ničivější a nenapravitelnější následky pro mnohé země světového společenství, zejména USA, Belgie, Austrálie, Velká Británie atd. Tato situace stále vyvolává další obavy jak mezi akademickými ekonomy, tak mezi představiteli vládních struktur (Lukyanova L., 2016).

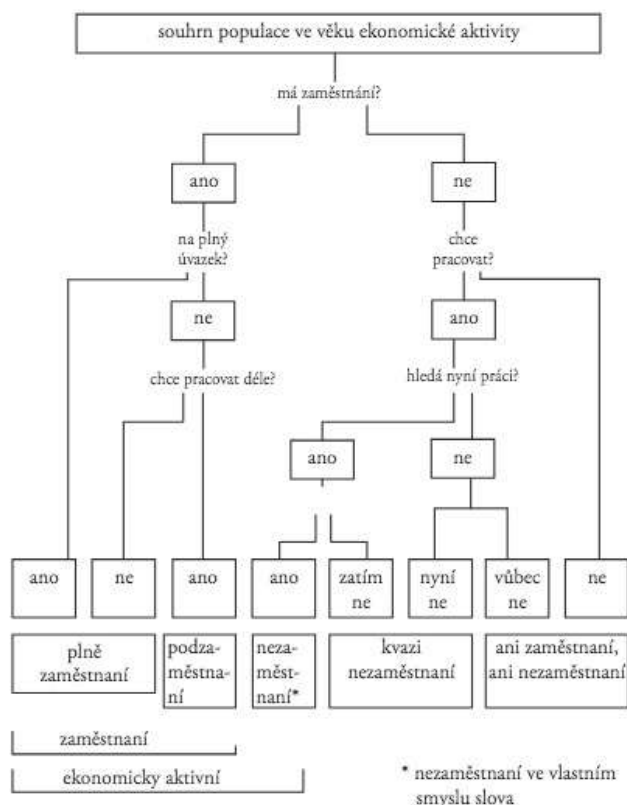
Vysoká konkurence o volná pracovní místa je jedním z faktorů dlouhodobé nezaměstnanosti. Další důvody pro vznik dlouhodobé nezaměstnanosti spočívají v nedostatečném vzdělání a odborných znalostech nezaměstnaných jedinců. Tím se zvyšuje poptávka po kvalifikovanější pracovní síle. (Mareš, Sirovátka, 2002). Osoby trpící závislostí na alkoholu nebo drogách mohou být důvodem pro vznik dlouhodobé nezaměstnanosti, protože nedokáží plnit své pracovní povinnosti a poptávka klesá (Vágnerová, 1999).

3.3 Kdo je nazaměstnaný

Petr Mareš (2002) vysvětluje, že ne každý, kdo pracuje, může být považován za zaměstnaného, a naopak ne každý, kdo nepracuje, musí být považován za nezaměstnaného. Rozdíl spočívá v tom, že zaměstnanec obdrží plat za svou práci, zatímco člověk, který pracuje pro vlastní potěšení nebo sebezaměstnávání, tento příjem nemá. Proto nezaměstnanost není totožná s nepřítomností práce, ale s absencí placeného zaměstnání a tedy i příjmu z něj.

Níže uvedená vizualizace ukazuje, v jakých případech se člověk považuje za nezaměstnaného.

Obrázek 2: Vymezení skupin osob vůči zaměstnání



Zdroj: MAREŠ.P. (2002)

Rozdělení populace v produktivním věku je proces klasifikace obyvatel ve věku od 15 do 64 let na základě jejich zaměstnaneckého postavení a slouží k analýze a posouzení ekonomického potenciálu země. Toto obyvatelstvo se obecně dělí na tři skupiny:

zaměstnané, nezaměstnané a ekonomicky neaktivní. Zaměstnaní jsou lidé, kteří mají placenou práci nebo sebezaměstnání. Nezaměstnaní jsou lidé, kteří nemají práci, ale hledají ji a jsou připraveni ihned nastoupit do práce. Ekonomicky neaktivní jsou lidé, kteří nemají práci a ani ji nehledají, jako jsou studenti, ženy v domácnosti, lidé v důchodu nebo se zdravotním postižením. Zaměstnaní a nezaměstnaní lidé tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo (MACH, Miloš, 2001).

3.4 Rizikové skupiny nezaměstnaných

Rizikové skupiny jsou určité skupiny lidí, kteří mají větší pravděpodobnost trvale nízké zaměstnanosti a dlouhodobé nezaměstnanosti na trhu práce. Uplatnění člověka na trhu práce závisí na mnoha faktorech. Některé z nich lze zvládnout, jiné jsou nevyhnutelné a nezávisí na vůli člověka. Mezi faktory ovlivňující uplatnění na trhu práce patří vzdělání a kvalifikace, věk, pohlaví a rodinný stav, zdraví a fyzické schopnosti a etnická příslušnost. Tyto rizikové skupiny jsou obvykle orientovány na sekundární trh práce, kde jsou k dispozici hůře placené práce (Buchtová, 2002). Mezi tyto skupiny obvykle patří:

- Mladí lidé a absolventi

Mladší lidé do 30 let a nedávno absolventi středních a vysokých škol se často potýkají s nedostatkem pracovních zkušeností, což jim brání v konkurenci se zkušenějšími uchazeči o práci. Výsledkem může být, že je pro ně těžší najít si práci. Kromě toho mohou mít omezené profesní dovednosti a znalosti, zejména pokud teprve začínají svou kariéru. Dalším faktorem může být příliš vysoká očekávání ohledně prvního zaměstnání, zvláště pokud mají vysoké vzdělání. Mohou si přát vysokou mzdu a atraktivní benefity, což jim může ztížit hledání práce (Buchtová, 2002).

- Starší lidé

Starší generace, zejména lidé nad 50 let, jsou často považováni za rizikovou skupinu nezaměstnaných. Důvodem může být vnímání této skupiny jako méně produktivní a flexibilní v porovnání s mladšími pracovníky, což jim může ztížit hledání práce. Navíc mohou být náchylnější k různým zdravotním problémům, které mohou omezit jejich pracovní schopnosti nebo snížit kvalitu jejich práce. dalším faktorem může být

omezená mobilita kvůli rodině, přátelům a dalším závazkům, což může být překážkou při hledání práce. Tyto faktory mohou vést k pocitům bezradnosti, strachu, psychickému stresu a postupné ztrátě sebevědomí (Buchtová, 2002).

- Ženy

Problematika zaměstnanosti žen představuje v současné době velký globální problém. Ženy mohou být diskriminovány na pracovním trhu, zejména pokud jsou v těhotenství nebo pečují o malé děti, což vyžaduje více pozornosti a času. Často pracují v odvětvích s nízkými platy, kde se nabízí méně příležitostí k rozvoji a zvyšování platů. Pracují také častěji na částečný úvazek nebo v rámci flexibilních pracovních dohod, což může ovlivnit jejich schopnost zajistit si stabilní a dobře placenou práci. Navíc mohou mít ženy omezené možnosti získávání profesních zkušeností a kvalifikací kvůli rodinným povinnostem a péči o děti, což může omezit jejich účast na školeních a stážích (Buchtová, 2002).

- Lidé s nízkým vzděláním

Největší rizikovou skupinou dlouhodobě nezaměstnaných jsou lidé bez kvalifikace, kteří tvoří asi 1/3 všech nezaměstnaných. Tato skupina má obvykle nízkou úroveň vzdělání a omezené pracovní zkušenosti, což zvyšuje jejich zranitelnost na trhu práce. Lidé bez kvalifikace mohou mít omezené pracovní příležitosti, protože mnoho pracovních míst vyžaduje určitou kvalifikaci nebo praxi. Úroveň vzdělání a profesní dovednosti hrají klíčovou roli v tom, jak snadno si člověk najde a udrží práci. Lidé s vyšším vzděláním a specializovanými dovednostmi mají větší šanci na získání vysoce placené a stabilní práci (Buchtová, 2002).

- Zdravotně postižení lidé

Jednou z nejzranitelnějších skupin nezaměstnaných jsou lidé se zdravotním postižením, kteří mohou mít omezení v fyzickém nebo duševním vývoji, což jim může ztížit najít si zaměstnání a udržet si ho. Osoby se zdravotním postižením mohou vyžadovat speciální vybavení nebo úpravy na pracovišti, stejně jako další podporu a přizpůsobení. Bohužel, zaměstnavatelé nemají velký zájem o zaměstnávání osob se zdravotním postižením, což dále zhoršuje jejich situaci. Navíc, zdravotní postižení

může ovlivnit úroveň vzdělání a odborných schopností, což může být překážkou pro jejich uplatnění v oboru. Pro zlepšení situace těchto osob je tedy nezbytná podpora a ochrana, pokud jde o právo na práci a odpovídající mzdu (Buchtová, 2002).

- Romské etnikum

Lidé z romského etnika se stávají čím dál tím více zranitelnou skupinou v oblasti zaměstnanosti. Romské komunity se mohou potýkat s diskriminací a negativními stereotypy, což může bránit jejich přístupu k pracovnímu trhu. Nízká úroveň vzdělání a nedostatek odborné přípravy mohou dále znevýhodňovat příležitosti pro Romy na trhu práce. Tento problém se často týká základního vzdělání bez další kvalifikace, které většina Romů získává. Některé romské skupiny se také mohou potýkat s nerovnostmi při přístupu ke zdravotní péči, což může ovlivnit jejich zdravotní stav a schopnost pracovat. Navíc většina Romů žije v chudých a odlehlých oblastech, což může vést k omezenému přístupu k pracovním příležitostem (Buchtová, 2002).

4 Důsledky nezaměstnanosti

Mankiw (2009) uvádí, že jednou z nejvíce stresujících ekonomických událostí v životě člověka může být ztráta zaměstnání, protože většina lidí závisí na svých výdělcích, aby si udrželi svou životní úroveň. Práce mnoha lidem zajišťuje nejen příjem, ale určuje i smysl jejich života.

Kromě ekonomických dopadů nezaměstnanosti nelze opomenout významné sociální a morální následky, které tato situace může mít na společnost. Nečinnost vynucená na značné části populace a každém jednotlivci může vést k depresi, ztrátě kvalifikace a praktických dovedností. To může vést ke snížení morálky, nárůstu kriminality a rozpadu rodin. Roste sociální napětí ve společnosti, které je také charakterizováno nárůstem počtu sebevražd a onemocnění srdce a cév. To v konečném důsledku poškozuje morální a fyzické zdraví společnosti (Kuchař, Vaska et al., 2013). Jak tvrdí Šimek (1996) „*přestože obvyklé pojetí nezaměstnanosti bývá spíše ekonomické, přesněji řečeno, primární zdroj nezaměstnanosti je třeba hledat v povaze využití výrobních sil, její důsledky jsou demografické a zejména sociální a sociálně psychologické*“.

Masová nezaměstnanost má vážné důsledky nejen pro jedince, ale také pro celou společnost a je tedy problémem nejen ekonomickým, ale také sociálním a psychologickým (Mareš, 2002).

Pokud dojde k ztrátě zaměstnání a osoba není schopna najít si práci po delší dobu, může to mít vážné sociálně-psychologické následky. Práce totiž hraje významnou roli v životě většiny populace. Za prvé, práce poskytuje příjem, materiální zdroje obživy, určitou úroveň a způsob života. Ztráta příjmu je spojena s řadou problémů, jako je vyšší rozvodovost, sebevraždy a alkoholismus. Za druhé, práce je nezávislou hodnotou. Poskytuje příležitost zapojit se do společenského života a zvýšit sebevědomí (Stiglitz, 2002).

4.1 Nezaměstnanost jako ekonomický problém

Ztráta zaměstnání staví nezaměstnané a jejich blízké do složité situace. Nezaměstnanost je však rizikem nejen na sociální úrovni, ale negativně ovlivňuje i národní

hospodářství, které v důsledku nedostatku pracovních míst nevyužívá plně potenciál pracovní síly (Kolibová & Kubicová, 2005).

Ekonomické důsledky nezaměstnanosti vedou k tomu, že ekonomika neprodukuje tolik produktů, kolik je schopna vyrábět. Tím dochází k nevyužívání sociální práce. Nezaměstnanost vede k poklesu výroby a poklesu ekonomického růstu, protože lidé, kteří jsou nezaměstnaní, nepřispívají k výrobě zboží a služeb. Má to také vliv na snížení vládních daňových příjmů, protože nezaměstnaní lidé neplatí daně, a také na zvýšení vládních sociálních výdajů, protože nezaměstnaní potřebují pomoc (Brožová, 2006). Buchtová (2002) zmiňuje další ekonomický dopad – snížení nebo ztrátu kvalifikace pracovníků.

Nezaměstnaní se dostávají na nižší úroveň, což omezuje jejich schopnost utrácet a nakupovat, a tudíž snižuje spotřebu zboží a služeb (Heller, 2014).

4.2 Sociální dopady nezaměstnanosti

Sociální typ dopadu je mnohem obtížněji měřitelný než ekonomický typ a způsobuje lidské, sociální a zejména psychické škody. Kromě toho existuje přímá souvislost mezi nedobrovolnou nezaměstnaností a zhoršení fyzického a psychického zdraví, včetně alkoholismu, škodlivé závislosti nebo vyššího výskytu srdečních chorob. Dlouhodobá nezaměstnanost může vést ke ztrátě smyslu života, omezení sociálních kontaktů a postupnému rozpadu integrity jednotlivce (Buchtová atd., 2002, DVOŘÁČEK, J., 2012).

Sociální problémy lze charakterizovat jako situace, ve kterých jednotlivci nebo skupiny lidí jsou neschopni naplnit své potřeby (Heller, 2014). Většina společnosti vnímá nezaměstnanost negativně a považuje ji za osobní selhání či neschopnost člověka. Přijetí role nezaměstnaného je tedy obvykle spojeno s určitým sociálním znevýhodněním. Pokles životní úrovně vede k zanedbávání, lidé si zvykají na nový režim, kdy není potřeba vstávat a nejsou žádné povinnosti.

Mezi nejvýznamnější patří dopady na: (1) rodinu; (2) životní úroveň; (3) strukturaci a vnímání času (4) fyzické a psychické zdraví (Mareš, 2002).

4.2.1 Negativní vliv na rodinu

Mareš a Buchtová (2002) tvrdí, že nezaměstnanost nepocitují jen ti, kteří přišli o práci, ale ve skutečnosti jde o významnou stresovou situaci pro celou rodinu, ve které nezaměstnaný žije, a blízké příbuzné, a také prověřuje kvalitu rodinných vztahů.

Podle Vágnerové (2004) má nezaměstnaný člen rodiny negativní dopad na rodinné soužití, především v oblastech ekonomických možností, sociálních vztahů, denních rodinných zvyklostí a rozdělení domácích prací. Toto tvrzení potvrzuje Mareš (2002), který zdůrazňuje, že nejvíce se tento problém projevuje v konzervativnějších rodinách, kde se předpokládá, že muž je hlavním živitelem. Nezaměstnanost také snižuje autoritu nezaměstnaného člena rodiny, což může mít negativní vliv na motivaci a vzory dětí.

Mareš (2002) nicméně zdůrazňuje, že nezaměstnanost nemusí být pro rodinu pouze hrozbou, ale také příležitostí k tomu, aby se stala důležitou podporou a také hrát velkou motivační roli pro znovunalezení práce. Rodina může poskytnout různé formy podpory, jako je péče o děti, morální nebo materiální pomoc.

4.2.2 Pokles životní úrovně

Pokud dojde k ztrátě pravidelného měsíčního příjmu, má to nevyhnutelně za následek snížení životní úrovně jednotlivce i celé rodiny, která musí akceptovat nový a mnohem nižší status nezaměstnaného. Nicméně nelze obecně tvrdit, že všichni chudí jsou nezaměstnaní a naopak. Mnohdy většinu chudých tvoří například lidé s nízkou mzdou a mnoha závazky, invalidé nebo matky samoživitelky. V důsledku toho se rodina může dostat do situace, kdy musí omezit nákup určitých potravin nebo opustit koníčky, které si již nemůže dovolit. Ztráta zaměstnání není pro ženy tak velkým společenským stigmatem jako pro muže, protože pro muže ztráta statusu, autority a dominance představuje mnohem větší psychickou zátěž a tlak ze strany společnosti. Hlavním důvodem, proč nezaměstnaní přijímají práci s nižší kvalifikací a horší odměnou, je nedostatek finančních prostředků (Mareš, 2002).

Brožová (2006) tvrdí, že nezaměstnanost negativně ovlivňuje lidský kapitál, jelikož nezaměstnaný jedinec není schopen získávat nové znalosti nebo zkušenosti. Tím dochází k postupnému poklesu jeho kvalifikace a ztrátě společenského postavení.

4.2.3 Vliv na strukturaci a vnímání času jako důsledek dlouhodobé nezaměstnanosti

Nezaměstnanost má značný vliv na vnímání času a strukturu volného času. Mareš (2002) upozorňuje na to, že jedinci mají obvykle možnost volit mezi pracovní dobou a dobou odpočinku, aby maximalizovali svůj užitek. Avšak v případě nezaměstnanosti se jejich vnímání času mění a čas pomaleji plyne. Dny se zdají být nekonečné a jedinec může mít problém rozlišit všední dny od víkendů. Volný čas se stává nudným a často je vyplněn nežádoucími aktivitami, jako je například denní spánek, kriminalita nebo závislosti na alkoholu a drogách (Brožová, 2003).

4.2.4 Dopad na fyzické a psychické zdraví

Jedním ze základních požadavků na lidský život je zaměstnání, jehož ztráta může vést ke změnám na biologické, psychologické a sociální úrovni. Dlouhodobá nezaměstnanost může mít pro jedince traumatické následky, jako jsou ztráta sebevědomí, pocit méněcennosti a stres. Nezaměstnanost může souviset s vyšší přítomností psychosomatických, cévních, mozkových a kardiovaskulárních onemocnění. Psychické zdraví nezaměstnaných může být ovlivněno klesajícími příjmy a finančními problémy, omezenými příležitostmi k rozhodování, opakovaným zamítáním při hledání zaměstnání, sociální izolací a nejistotou ohledně budoucnosti (MAREŠ, 2002).

Negativní vliv nezaměstnanosti na psychiku závisí na ekonomické situaci dané země a je silnější v zemích s nízkou úrovní ekonomického rozvoje nebo nedostatečnou podporou pro nezaměstnané. Tyto negativní faktory mohou vést ke zvýšenému užívání alkoholu, kouření a drog (Karsten & Moser, 2009).

4.3 Psychologické důsledky ztráty zaměstnání

Práce má pro jednotlivce velký význam nejen z hlediska získávání finančních prostředků potřebných k uspokojení různých potřeb. Zaměstnání přináší pocit užitečnosti, osobního rozvoje a důstojnosti. Umění se realizovat v práci pomáhá jedincům rozvíjet své schopnosti, formovat svou osobnost a poznávat své vlastní hranice. Pro mnoho lidí se práce stává významným cílem a ztráta zaměstnání může vyvolat psychické nebo zdravotní problémy. Lidé bez práce mají větší pravděpodobnost trpět psychickými problémy, jako jsou fyzické projevy psychického napětí, deprese a nízké sebevědomí (Buchtová, 2002).

Korchevna (2006) uvádí, že mezi psychologické charakteristiky nezaměstnaných patří především nízká připravenost na změny v životě i v profesní sféře, neschopnost a neochota převzít odpovědnost za svůj život, nedostatečná víra v sebe a své schopnosti, sklon k odkládat realizaci svých záměrů na dobu neurčitou, zvýšená konformita a úzkost.

Buchtová (2002) tvrdí, že čím déle trvá nezaměstnanost, tím silnější psychologický dopad má na člověka. Nezaměstnaný jedinec prožívá svou situaci především emocionálně a často vyvolává pocity úzkosti a psychického stresu. Nezaměstnanost obvykle představuje pro jedince ohrožení vlastní budoucnosti, což může vést k fyzickým projevům, jako jsou bolesti hlavy, nespavost a problémy s výživou. Podle Mareše (2002) má nezaměstnanost negativní dopad na fyzické zdraví jedinců a je horší než zdraví zaměstnaných. Ztráta práce působí jako stres, který může ohrožovat celkové zdraví nezaměstnaných, zejména pokud není vyhlídka na lepší řešení.

4.4 Zvládání situace ztráty zaměstnání

Každý jedinec se vyrovnává se ztrátou zaměstnání odlišným způsobem. Buchtová (2002) tvrdí, že individuální odolnost vůči psychickému tlaku hraje klíčovou roli v tom, jak se s nezaměstnaností vypořádá. Ti, kteří hledají řešení své situace v sobě samých a nevnímají to jako vnější faktor, mají menší tendenci propadat panice, aktivně hledají zaměstnání, jsou méně podráždění a stresovaní a lépe se vyrovnávají se ztrátou práce. Věk a finanční situace jedince ovlivňují jeho finanční odpovědnost, sociální a rodinná očekávání a schopnost učit se novým věcem. Pohlaví hraje také důležitou roli, protože v naší společnosti jsou muži vnímáni jako hlavní živitelé rodiny, což může vést k jinému zacházení s nezaměstnanými muži a ženami. Nezaměstnané ženy často trpí únavou, nervozitou, neuspokojeností se svým vzděláním a zdravotním stavem. Muži se často nechtějí o svých problémech, pocitech nejistoty a strachu hovořit.

Vyrovnaní se s nezaměstnaností závisí i na kvalifikaci a vzdělání. Méně kvalifikovaní pracovníci jsou více ohroženi ztrátou zaměstnání a s obtížemi hledají novou práci, na rozdíl od vysoce kvalifikovaných, kteří často zůstanou bez práce jen krátkodobě. Nekvalifikovaní lidé často připisují svou nezaměstnanost technologickým a sociálním změnám. Důležitou roli hraje také finanční kapacita jedince, protože lidé s většími

finančními rezervami mají tendenci zažívat méně stresu než ti, kteří žijí od výplaty k výplatě a nemají si kam ukládat finanční prostředky (Buchtová, 2002).

4.4.1 Vnitřní zpracování nezaměstnanosti

Když člověk ztratí práci, obvykle se snaží zůstat optimistický a aktivně hledá nové zaměstnání. Navštěvuje úřad práce, účastní se schůzek a dostává finanční pomoc v souvislosti s nezaměstnaností. Nicméně, pokud neúspěšně hledá zaměstnání po delší dobu a setkává se s opakovaným odmítnutím, může si začít uvědomovat důležitost své situace a začne se obávat, že se jeho situace v budoucnosti nezlepší. Nezaměstnaný jedinec tak postupně ztrácí svůj vnitřní klid a harmonii. Jeho motivace a vůle se mohou změnit a objevují se různé obranné reakce. Může mít pocit beznaděje a přesvědčení o neúspěšnosti svých snah, objevit se pocity méněcennosti a nízkého sebevědomí (Vágnerová, 1999).

Ztráta práce silně ovlivňuje citový stav a duševní rovnováhu jednotlivce. Proces, kterým se nezaměstnaný snaží zpracovat svou situaci, se dá rozdělit do čtyř fází:

- Fáze popírání, kdy člověk odmítá přijmout fakt, že ztratil práci a bojí se reakce okolí.
- Fáze hněvu, kdy popírání přechází do projevů agrese vůči práci, nadřízeným, zaměstnavateli i sobě samému.
- Fáze frustrace, kdy člověk prožívá pocity nespokojenosti a marnosti, a může se cítit nepotřebný a neschopný.
- Fáze adaptace, kdy se jedinec snaží přizpůsobit novým podmínkám a vyrovnat se se ztrátou práce. Dobře adaptovaný člověk umí řešit problémy a má přiměřenou kontrolu nad svými emocemi (Hanzlovský, 2009).

Hanzlovský (2009) uvádí, že ztráta zaměstnání má zásadní dopad na duševní zdraví jednotlivce, což zahrnuje obtíže s identitou a nejistotu ohledně budoucnosti. Vedle toho může také vést k finančním obtížím a konfliktům v rodině a ve společnosti. Někteří zaměstnavatelé se snaží propuštěným zaměstnancům pomoci tím, že nabízejí poradenství a podporu při hledání nového zaměstnání, což může být užitečné pro další kariéru

4.5 Psychologická pomoc dlouhodobě nezaměstnaným

Nezaměstnanost je jedním ze základních problémů. Její překonání vyžaduje značné náklady a úsilí. Nezaměstnaní ztrácejí sebeúctu, cítí se vinni vůči svým blízkým, ocitají se ve stavu

špatného přizpůsobení, což vede k duševním poruchám a dokonce k sebevraždám. Všechny tyto faktory tlačí nezaměstnané k politické aktivitě: účast na demonstracích a shromážděních, jiné protesty. Při výrazném nárůstu počtu lidí, kteří dlouhodobě hledají práci a nenacházejí ji a jsou zoufale schopni udělat cokoliv, může nezaměstnanost představovat hrozbu pro národní rozvoj a bezpečnost. Proto je tento fenomén považován za ekonomický, sociální a psychologický problém, a pokud se člověk po ztrátě zaměstnání dlouhodobě nevyrovnává s depresí, bude potřebovat psychologickou pomoc.

Na základě potřeby psychologické pomoci lze nezaměstnané rozdělit do několika skupin:

- mají realistickou profesní volbu a vědomý přístup k učení nebo zaměstnání, proto vyžadují pouze doporučení na vhodnou rekvalifikaci nebo pracoviště;
- mají nereálnou profesní volbu nebo jsou profesionálně nejisté a potřebují odbornou radu;
- mají neadekvátní strategii hledání zaměstnání kvůli nedostatku pracovních zkušeností, potřebují školení a příslušné dovednosti;
- neúspěšné zaměstnání je spojeno s psychickými problémy nezaměstnaného, které nevedou k trvalému snížení úrovně sociální adaptace (stresová porucha, nedostatečné sebevědomí apod.). Právě tato kategorie nezaměstnaných vyžaduje intenzivní psychologickou podporu zaměřenou na zvýšení adaptačních schopností uchazečů;
- mají pasivní strategii zaměstnávání a chybí motivace k zaměstnání vlivem jiných okolností (osoby v předdůchodovém věku, vícedětné matky, obyvatelé obce s nedostatkem zaměstnání). Stačí jim pohovor zaměřený na vyjasnění stávající motivace.
- neúspěšné zaměstnání a neadekvátní strategie hledání zaměstnání jsou spojeny s výraznými poruchami adaptability uchazečů (nervové zhroucení, závislosti atd.). Tato kategorie vyžaduje důkladné psychodiagnostické vyšetření a doporučení příslušného specialisty.

Třetí a čtvrtá kategorie nezaměstnaných mohou získat potřebnou psychologickou pomoc ve skupinové práci, zatímco ostatní kategorie mohou potřebovat spíše individuální psychologické poradenství.

Příslušnost každého jedince k jakékoli kategorii je situační a může se měnit jakýmkoli směrem. Diagnostiku příslušnosti nezaměstnaných k některé z výše uvedených skupin by měl provádět specialista na zaměstnanost prostřednictvím pozorování a rozhovorů, což umožňuje identifikovat úspěšnost strategie zaměstnávání a porušování sociálně-psychologické adaptability.

Při profesní nejistotě žadatele je poskytování odborného poradenství závislé na věku a zkušenostech nezaměstnaného. Absolventi všeobecně vzdělávacích škol nemusí mít dostatečné představy o svých schopnostech, možnostech a znalostech o světě profesí. Proto u nich lze za nejúspěšnější považovat kombinaci skupinových herních forem, odborných informací s individuálním testováním a pomocí při profesionální volbě. (Kalina, 2004)

5 Trh práce a jeho specifika

Pro tržní ekonomiku je typické, že současně fungují nejen trhy zboží a služeb, ale také trhy výrobních faktorů, a tedy i trh práce (Winkler atd., 1999). Trh práce funguje stejně jako jakýkoli jiný trh, a to prostřednictvím interakce dvou subjektů - nabídky a poptávky. V tomto případě reprezentuje stranu nabídky domácnosti, zatímco stranu poptávky tvoří zaměstnavatelské firmy. Trh práce je však velmi specifický, protože je založen na pracovní síle a úzce souvisí s osobností jednotlivce (Kuchař, 2007).

V tržní ekonomice hraje trh práce klíčovou roli, protože má za úkol poskytnout potřebnou pracovní sílu v požadované struktuře (např. podle věku, profesního zaměření, vzdělání atd.) pro zajištění pracovního procesu a výroby zboží a služeb. Trh práce také zajišťuje, že pracovní síla dostává odpovídající prostředky, především z pracovních příjmů, v rozsahu, který odpovídá jejich podílu na výrobě (Winkler et al., 1999).

Výše uvedené zajišťuje a zároveň řeší trh práce. Trh práce má za úkol řešit vztah mezi zaměstnáním a pracovní silou, kde pracovní síla poskytuje svou práci výměnou za mzdu. Kromě své ekonomické funkce má trh práce i sociální funkci, protože práce poskytuje lidem obživu. Mzdy a další podmínky zaměstnávání jsou stanoveny prostřednictvím poptávky a nabídky práce na trhu práce, kde účastníky jsou převážně pracovníci a zaměstnavatelé, ale důležitou roli hrají i státní instituce, odbory atd. (Sirovátka, 1995).

Ve srovnání s jinými trhy se trh práce vyznačuje řadou specifík:

- *Ekonomické a neekonomické preference* - Práce, která se obchoduje na trhu, není oddělitelná od osobnosti jednotlivce a je ovlivněna jak ekonomickými, tak neekonomickými preferencemi. Zaměstnanci i zaměstnavatelé při výběru práce nezohledňují pouze ekonomické faktory, jako je výše platu, ale také neekonomické faktory, jako je například prestiž profese, rizikovost práce, zdravotní stav atd.
- *Nižší citlivost na mzdy* - Firmy mají tendenci udržovat kvalifikované zaměstnance a zaměstnanci často zůstávají u svých zaměstnavatelů, což snižuje citlivost nabídky a poptávky na mzdy. To vede ke sníženému procesu přizpůsobování se poptávce a nabídce na trhu práce.
- *Segmentace trhu práce* - Na trhu práce existuje mnoho segmentů, což je důsledkem značných rozdílů mezi lidmi v oblasti jejich schopností, názorů, povolání a

požadavků na kvalifikaci, stejně jako regionálních potřeb trhu práce. Segmentace trhu práce vede k negativním dopadům, jako je snížení konkurence na trhu práce a rozdíly ve mzdách mezi pracovníky různých povolání na různých místech.

- *Vliv kolektivního vyjednávání na mzdy* - Kolektivní vyjednávání o mzdách, které často provádějí odbory, má vliv na cenu práce. Avšak administrativní zvýšení mezd může snížit efektivitu práce. Pokud jsou odbory pod tlakem, aby zvýšily mzdy v době, kdy to není ekonomicky udržitelné, může to vést k inflaci.
- *Vliv státu* - Vliv státu na trh práce se projevuje hlavně prostřednictvím právních předpisů v oblasti pracovního práva, které upravují pracovní podmínky, jako je délka pracovní doby, stanovení minimální mzdy, podmínky pro odchod do důchodu, délka vzdělávání a další faktory, které ovlivňují nabídku práce.

Výše zmíněné faktory vedou k nepružnosti mzdy směrem dolů a k nerovnováze na trhu práce, což způsobuje růst nezaměstnanosti. Trh práce není typickým konkurenčním trhem a jeho fungování je administrativně regulováno. V moderních společnostech zasahují vlády prostřednictvím makroekonomických opatření, jako jsou monetární, fiskální a příjmová politika a politika zaměstnanosti, aby zmírnily nerovnováhu na trhu práce. To pomáhá zlepšit finanční ohodnocení pracovníků a snižuje nezaměstnanost (Winkler atd., 1999).

5.1 Český trh práce a trh práce v Praze

V poslední době se vyskytují výrazné změny, které naznačují formování nového typu společnosti. Tento proces je patrný z růstu významu sociálních sítí, změn v organizaci a náplni práce a stárnutí populace. Výše uvedené procesy výrazně ovlivňují trh práce. Stárnutí populace vede k nedostatku produktivní pracovní síly, a proto se najímají cizinci, což zvyšuje význam migračních procesů, zejména v oblastech s nepříznivou demografickou strukturou (Tvrdý, 2007). V Evropě se v posledních letech projevila finanční krize, která měla významný dopad na trh práce. Konkurence ze strany asijských zemí, jako je Čína, také výrazně ovlivňuje evropský trh práce. Klesající konkurenceschopnost české ekonomiky je způsobena zvyšujícími se mzdovými náklady. Celkově se v České republice, stejně jako v EU, pozoruje úbytek pracovních míst v primárním a sekundárním sektoru a tento trend se nejspíše prodlouží v budoucích letech (Lepič atd., 2012). Rozvoj technologií má významný vliv na trh práce, protože výrazně snižuje počet pracovních míst v různých odvětvích a

zároveň vytváří nová pracovní místa, která obvykle vyžadují vysoce kvalifikovanou pracovní sílu (Slovák, 2007).

V Praze existují problémy na trhu práce spojené s přílivem cizinců, kteří nabízejí levnou pracovní sílu a jsou ochotni přijmout méně atraktivní práci za nižší mzdu. Tato situace logicky ovlivňuje zaměstnanost občanů ČR, kteří by tuto práci rádi přijali, ale už jsou zaneprázdněni. Dalším demografickým problémem je bezpochyby stárnutí populace, které zvyšuje význam výzvy, se kterou se potýkají starší lidé na trhu práce, kde většinou ocitají se v nevýhodné situaci v důsledku preference mladších uchazečů ze strany zaměstnavatelů. Vysoký příliv absolventů také představuje problém, protože tito lidé mají vysoká očekávání a nároky na mzdy, což může být problematické v době ekonomické krize. Nezaměstnanost se v Praze vyskytuje zejména v kategorii lidí ve věku 25-34 let, což zahrnuje i čerstvé absolventy. Pro zaměstnance z celé republiky je Praha často průběžnou zastávkou při hledání práce v zahraničí. Veřejná správa má stále problémy s obsazením pracovních pozic, protože kvalitní pracovní síla se více zaměřuje na podnikatelský sektor. Je pravděpodobné, že trend soustředění českých i zahraničních firem v Praze a okolí bude pokračovat i v nadcházejících letech, podobně jako proces suburbanizace (Tvrdý, 2007).

6 Praktická část

6.1 Cíl práce

Účelem této části práce je zkoumání názoru lidí, kteří nepracují v dané situaci, dojmům spojeným s odchodem z předchozího zaměstnání a dojmům, které vyvolává absence práce. Cílem je také zjistit, zda by respondenti ocenili podporu psychologa, ať už jde o pomoc při hledání nové práce, nebo zvládnání emočních nároků při období procesu odchodu ze zaměstnání či období bez zaměstnání. Výzkum se také zaměřuje na to, zda délka nezaměstnanosti závisí na větší ochotě změnit povolání.

6.2 Hypotéza

Dotazník by měl ověřit dvě hypotézy, které budou potvrzeny nebo vyvráceny.

Hypotéza č. 1: Nezaměstnaným by nevadilo požádat o pomoc psychologa.

Hypotéza č. 2: Dlouhodobě nezaměstnaní jsou ochotnější změnit zaměstnání.

6.3 Metodika

Sběr dat byl proveden kvantitativní metodou, a to prostřednictvím dotazníkového šetření, protože dotazník je efektivní metodou, která dokáže oslovit velké množství lidí při relativně nízkých nákladech a v poměrně krátkém čase. Kvantitativní data jsou data, která se dají vyjádřit čísly a měří se pomocí numerických měřítek, jako jsou například čísla, procenta nebo hodnoty na škále. Tyto data se obvykle sbírají pomocí strukturovaných dotazníků, testů, experimentů nebo pozorování (Punch, 2008). Hlavním záměrem tohoto průzkumu je získat jednoduše zpracovatelné informace ohledně této problematiky. Respondenty jsem seznámila s účelem výzkumu a zároveň je ujistila o anonymitě.

Nezaměstnaní na Úřadu práce v Praze byli osloveni pomocí dotazníku (viz příloha A), který obsahoval 16 otázek s různými typy odpovědí, aby bylo dosaženo co největší variability výsledků. Dotazník byl distribuován během setkání s nezaměstnanými, na kterých se autor osobně zúčastnil, kde pečlivě sledoval reakce respondentů na otázky a jejich prožívání během vyplňování dotazníku na Úřadě práce. Výsledky dotazníkového šetření v celkovém zhodnocení byly porovnány s přehledem řešené problematiky

7 Dotazníkové šetření

Dotazníkové šetření bylo provedeno na Úřadu práce v Praze a mezi nezaměstnanými, kteří byli osobně vyhledáni. Respondenty byli lidé postrádající zaměstnání méně a déle než jeden rok.

Dotazník (viz příloha A) obsahoval celkem šestnáct otázek a byl rozhlášen mezi nezaměstnané během období ledna a února, tedy po dobu dvou měsíců. Cílem ankety bylo zjistit, jak nezaměstnanost a ztráta zaměstnání ovlivňuje respondenty. Anketa se zaměřovala na názory na rekvalifikace a důvody nezaměstnanosti respondentů. Dále se zkoumalo, zda jsou nezaměstnaní ochotni změnit svou profesi, aby si rychleji našli práci, a také s jakými problémy a typy problémů se nezaměstnaní setkávají.

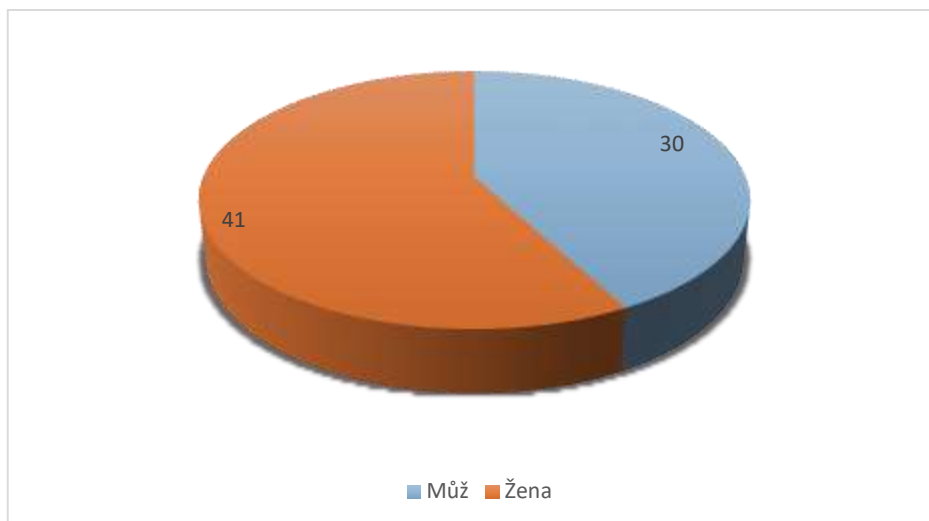
Začátkem ledna 2023 bylo prováděno šetření na Úřadu práce v Praze. Nejprve jsem se seznámila s ředitelkou úřadu a poté mi poskytla kontakt na odpovědnou osobu, s níž bylo sjednáno podmínky pro provedení šetření. Data byla získána pravidelnými návštěvami úřadu práce, kde jsem osobně dotazovala uchazeče o zaměstnání v čekárně. Shromážděná data byla zpracována v programu Microsoft Office Word a Microsoft Office Excel s využitím datové matice, což je účinným nástrojem pro statistickou analýzu dat.

Bohužel nebylo možné dosáhnout větší počet respondentů, protože mnoho z nich nebyli ochotni spolupracovat a odpovídat na dotazy, i přes opakované návštěvy Úřadu práce a oslovování nezaměstnaných jednotlivě. Celkově bylo získáno sedmdesát pět dotazníků, z toho sedmdesát jedna bylo správně vyplněných.

7.1 Výsledky šetření

Otázka č. 1: Jste:

Graf 1: Pohlaví (v absolutních hodnotách)

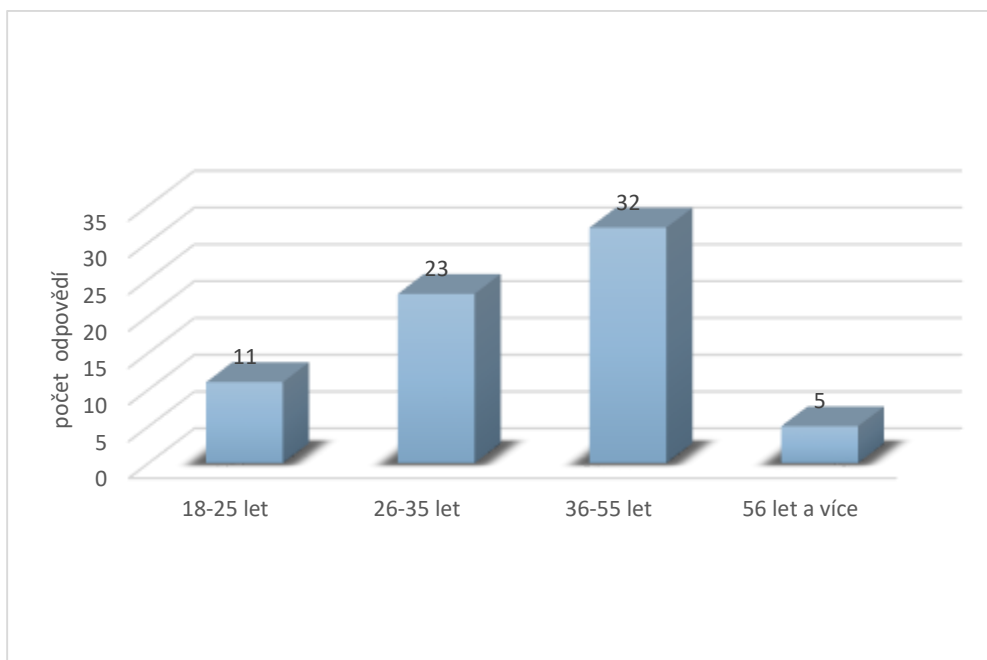


Zdroj: Vlastní zpracování (2023)

Graf 1 ukazuje strukturu respondentů podle pohlaví. Žen bylo 57,75 %, mužů 42,25 %.

Otázka č. 2: Věk:

Graf č. 2: Věková kategorie (v absolutních hodnotách)



Zdroj: Vlastní zpracování (2023)

Respondenti byli rozděleni do čtyř věkových kategorií. Nejpočetnější zastoupenou skupinou respondentů byla ve věku 36–55 let, do které bylo zahrnuto 32 (45,07 %)

respondentů. Druhou největší skupinou s počtem 23 (32,39 %) byli lidé ve věku 26-35 let, dále pak 18–25 let s počtem 11 (15,49 %). Nejméně zastoupenou skupinou respondentů byli jedinci ve věku 56 letých a starších s počtem 5 (7,04 %). Rozložení skupiny respondentů podle věkových kategorií ukazuje graf č.2.

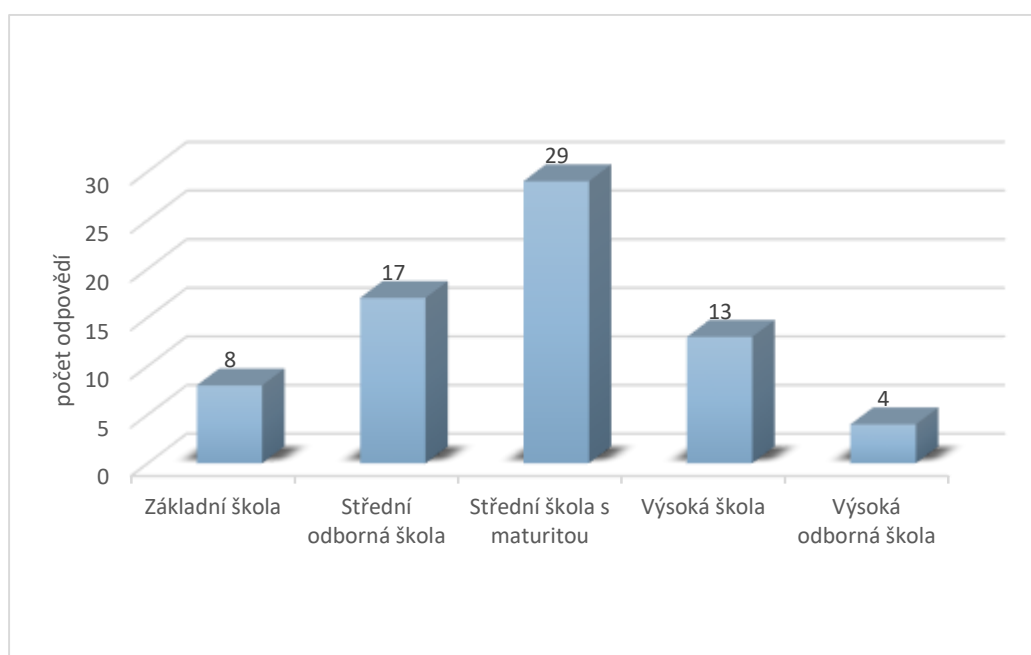
Otázka č. 3: Co pro vás znamená slovo nezaměstnanost?

Na otevřenou otázku odpovědělo 67 ze 71 respondentů, tzn. 94,37 % dotazovaných. Tato odpověď byla zredukována na několik bodů. Slovo nezaměstnanost tedy pro respondenty nejčastěji znamenalo:

- Nedostatek peněz – 30 respondentů
- Nízké sebevědomí – 12 respondentů
- Návštěva úřadu práce – 8 respondentů
- Zklamání, stres – 7 respondentů
- Starost – 6 respondentů
- Volný čas– 4 respondentů

Otázka č. 4: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Graf 3: Nejvyšší dosažené vzdělání (v absolutních hodnotách)

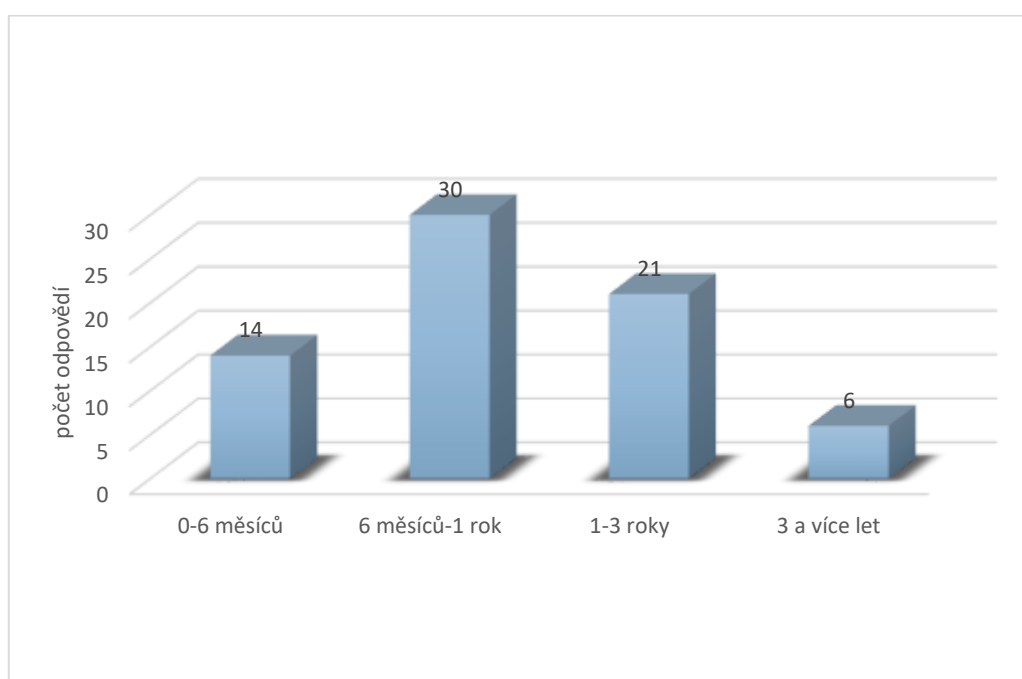


Zdroj: Vlastní zpracování (2023)

Účelem této otázky bylo zjistit strukturu vzdělání nezaměstnaných respondentů. Z grafu 3 lze vyčíst, že největší skupinu tvoří osoby s ukončeným středoškolským vzděláním s maturitou (40,85%), následovány lidmi se středoškolským odborným vzděláním bez maturity (23,94%), poté osobami s dokončeným vysokoškolským vzděláním (18,30 %) a dále lidé s dokončeným základním vzděláním (11,27 %). Proti tomu je relativně nízký počet nezaměstnaných s vyšším odborným vzděláním (5,63 %)

Otázka č. 5: Jak dlouho jste nezaměstnan(a)?

Graf 4: Délka doby nezaměstnanosti u respondentů (v absolutních hodnotách)

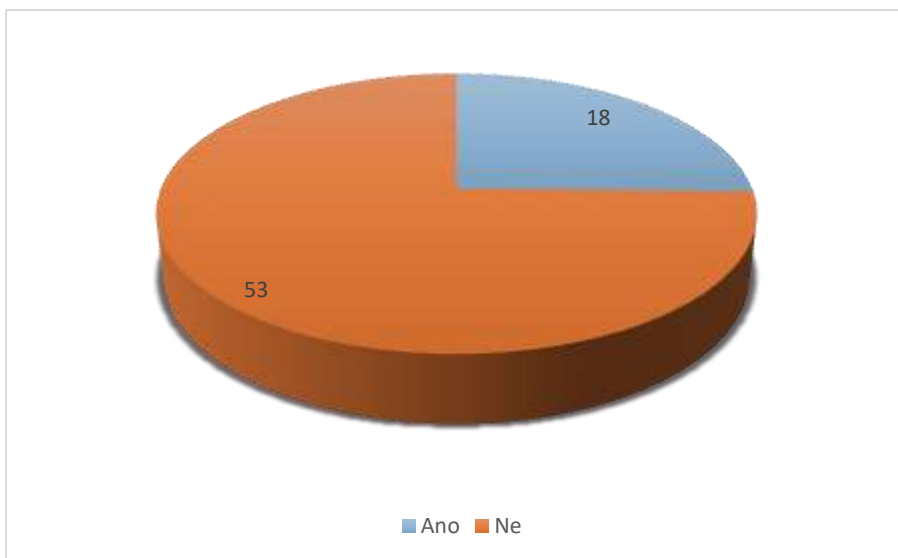


Zdroj: Vlastní zpracování (2023)

Pátá otázka se týkala trvání nezaměstnanosti mezi dotázanými a byla graficky znázorněna v grafu č. 4. Respondenti byli rozděleni do čtyř kategorií: 0-6 měsíců, 6 měsíců-1 rok, 1-3 roky a 3 a více let. Nejvíce zastoupenou skupinou jsou lidé bez zaměstnání po dobu 6 měsíců až 1 roku (42,25 %), následováni nezaměstnanými po dobu 1 až 3 let (29,58 %) a dále lidé bez práce po dobu 0 až 6 měsíců (19,72 %). Nejméně zastoupenou skupinou jsou lidé bez práce po dobu 3 let a více (8,45 %).

Otázka č. 6: Odešli jste ze zaměstnání dobrovolně?

Graf 5: Počet respondentů, kteří dobrovolně opustili zaměstnání (v absolutních hodnotách)

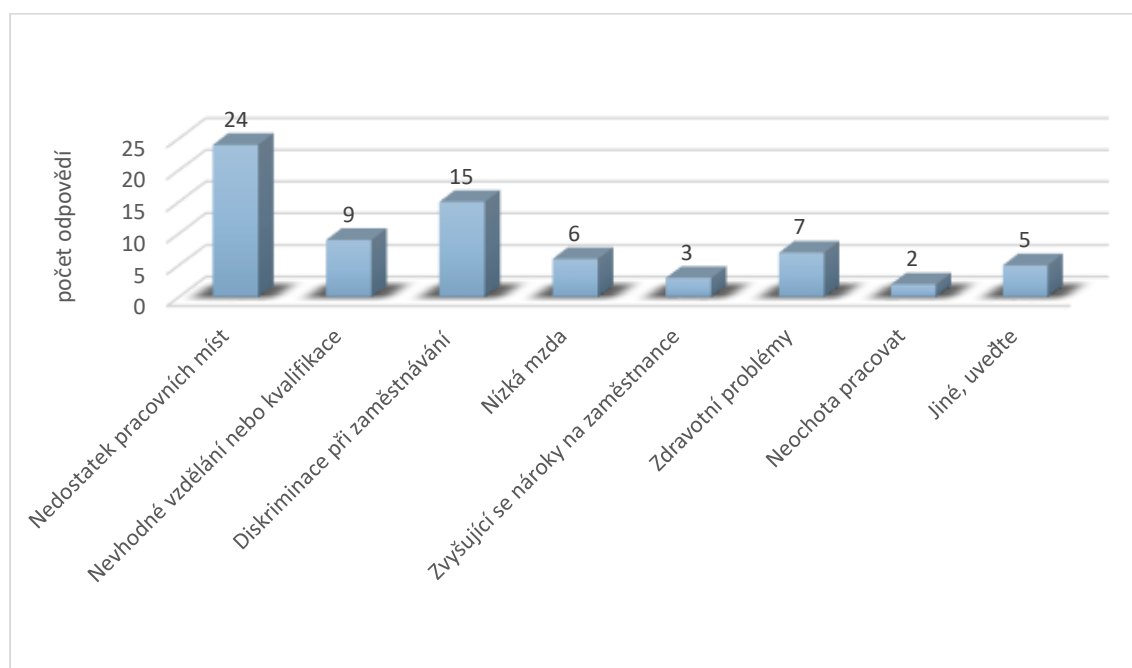


Zdroj: Vlastní zpracování (2023)

Podle grafu 5 pouze 18 respondentů, tedy 25,35 % ze vzorku uvedlo, že opustili zaměstnání dobrovolně. Vzhledem k možnosti přímého kontaktu mezi autorem a respondenty lze říci, že většina z těchto lidí opustila zaměstnání z důvodu neúnosných pracovních podmínek, lepšího platu nebo výhodnějšího místa pro práci.

Otázka č. 7: Co je podle vás hlavním důvodem vaší nezaměstnanosti?

Graf 6: Příčiny nezaměstnanosti (v absolutních hodnotách)

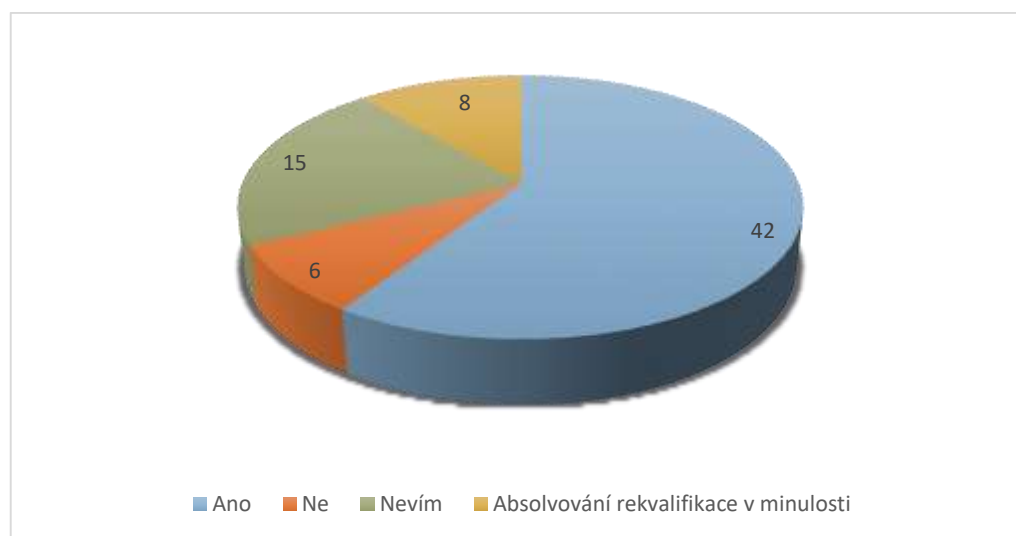


Zdroj: Vlastní zpracování (2023)

Respondenti identifikovali hlavní příčinu své nezaměstnanosti. Největší počet respondentů (33,8 %) považuje za hlavní důvod své nezaměstnanosti nedostatek pracovních míst. Druhou nejčastější odpovědí, uvedenou 15 respondenty (21,13 %), byla diskriminace při zaměstnávání na základě pohlaví, věku, péče o dítě apod. Třetím nejčastějším důvodem nezaměstnanosti mezi respondenty bylo nevhodné vzdělání nebo kvalifikace, které uvedlo devět dotázaných, což představuje 12,67 %. Skupina sedmi respondentů (9,86 %) uvedla zdravotní problémy. Šest respondentů uvedlo nízkou mzdu. Skupina pěti respondentů (7,04 %) uvedla jiné příčiny, jako je neochota dojíždět za prací, špatný vztah s týmem a nadřízenými. Zbývajících pět respondentů uvádělo jako důvod své nezaměstnanosti jednu z navržených možností, jako jsou zvyšující se nároky na zaměstnance (4,22 %), neochota pracovat (2,82 %). Popis těchto příčin nezaměstnanosti je uveden v grafu č. 6.

Otázka č. 8: Pokud byste měl/a možnost rekvalifikace, využil/a byste ji?

Graf 7: Ochota nezaměstnaných se rekvalifikovat (v absolutních hodnotách)



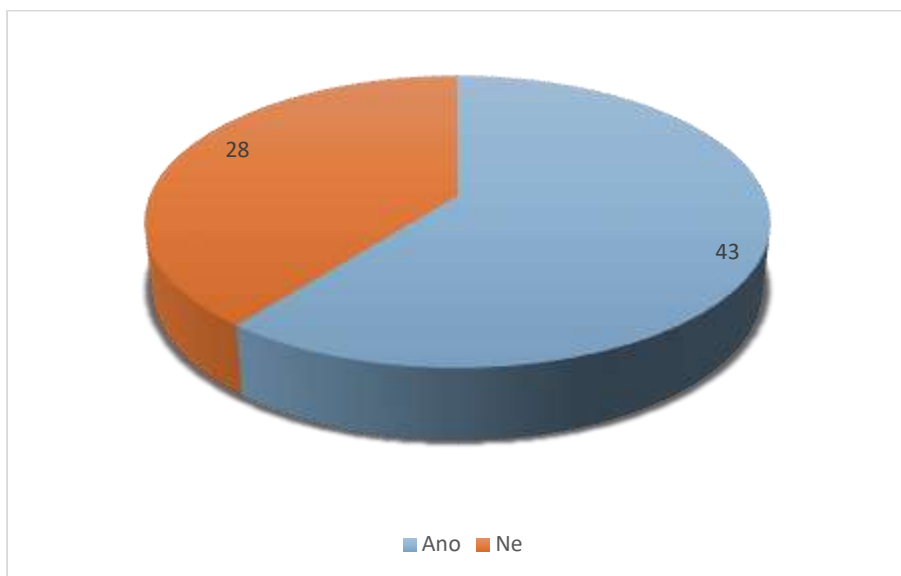
Zdroj: Vlastní zpracování (2023)

Podle grafu 7 odpověděla na otázku ohledně využití nabídky rekvalifikace více než polovina respondentů (59,15 %) ano. U 21,13 % dotazovaných se objevila odpověď "nevím", která znamená, že nejsou úplně rozhodnuti nebo o této možnosti ještě nepřemýšleli. Pouze 11,27 % respondentů již rekvalifikaci absolvovalo a u 8,45 % respondentů bylo

zjištěno nezájem o rekvalifikaci. Tyto výsledky ukazují, že rekvalifikace není příliš populární.

Otázka č. 9: Přemýšlel/a jste o změně povolání?

Graf 8: Přemýšlení o změně povolání (v absolutních hodnotách)

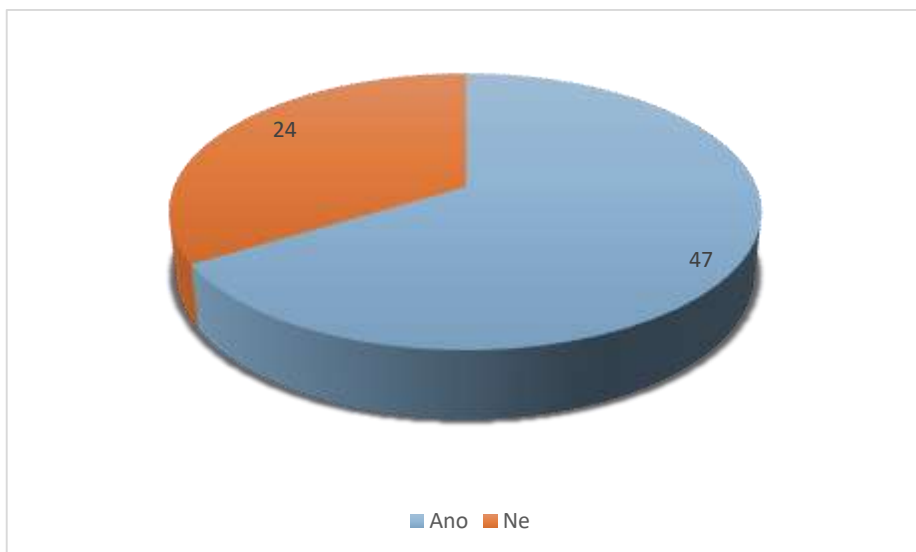


Zdroj: Vlastní zpracování (2023)

Většina dotázaných, přesněji 60,56 %, zvažovala změnu svého povolání. Zbývajících 39,44 % respondentů o změně zaměstnání nepřipouštělo.

Otázka č. 10: Zvažoval/a byste práci, která neodpovídá Vaší kvalifikaci?

Graf 9: Počet respondentů, kteří by uvažovali o práci, která neodpovídá jejich kvalifikaci (v absolutních hodnotách)

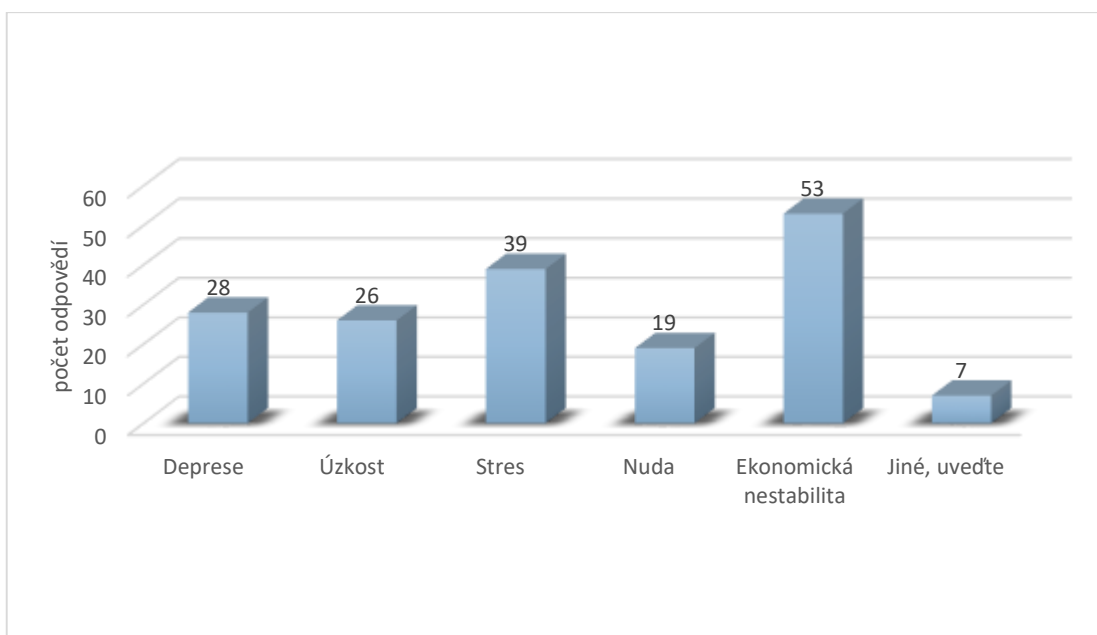


Zdroj: Vlastní zpracování (2023)

Otázka týkající se spokojenosti s prací, která neodpovídá kvalifikaci respondentů, ukázala, že až 66,20 % z nich by se s takovou prací spokojilo. Se změnou zaměstnání, která neodpovídá jejich kvalifikaci, by nebylo spokojeno 33,80 % respondentů.

Otázka č. 11: Cítíte některý z těchto pocitů, když jste bez zaměstnání?

Graf 10: Pocity při absenci zaměstnání (v absolutních hodnotách)

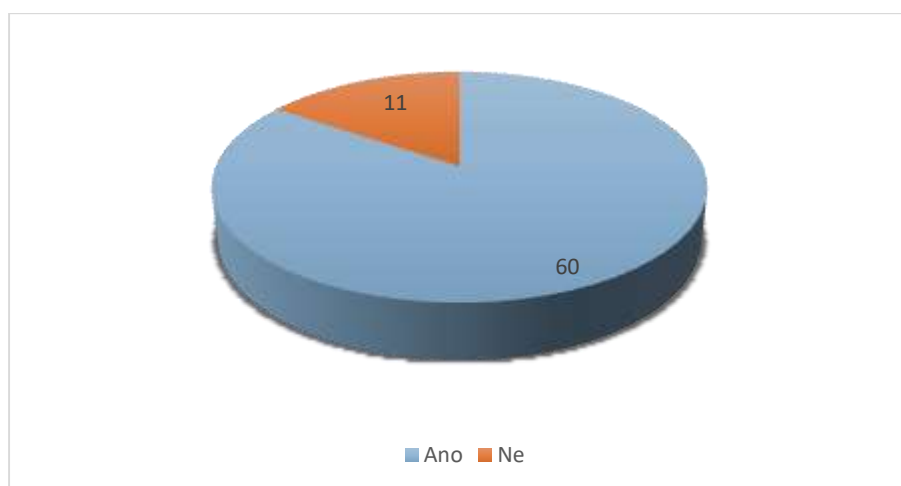


Zdroj: Vlastní zpracování (2023)

V této otázce mohli dotazovaní vybrat jednu nebo více odpovědí z nabízených, v případě potřeby přidat vlastní. Graf 10 ukazuje, že většina respondentů se cítí ekonomicky nestabilně - 74,65 %, stres zažívá 54,93 % dotázaných, deprese zaznamenala 39,47 % respondentů, úzkost 36,62 % a nudu 26,76 % ze všech respondentů. Sedm respondentů zvolilo jinou odpověď, uvádějí pocity méněcennosti, zklamání a pocit nezávislosti.

Otázka č. 12: Měli jste své nezaměstnanosti nějaké zdravotní potíže, které jste předtím nezažil(a)?

Graf 11: Počet respondentů, kteří měli zdravotní problémy během nezaměstnanosti (v absolutních hodnotách)

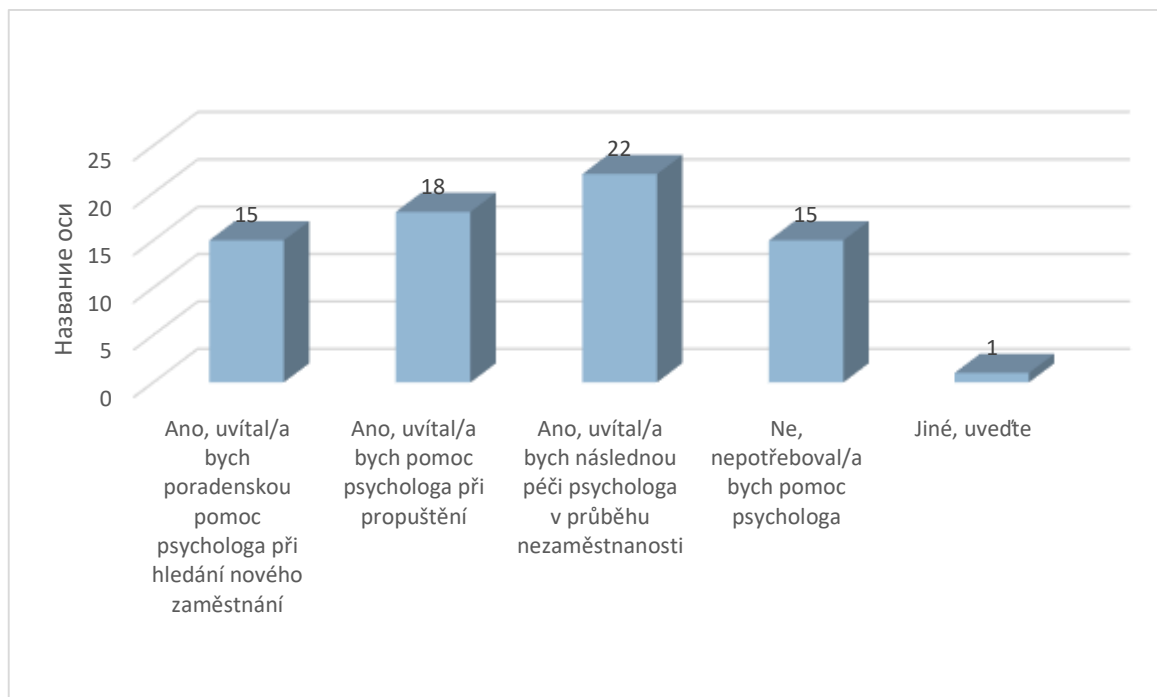


Zdroj: Vlastní zpracování (2023)

Z grafu 11 vyplývá, že naprostá většina dotazovaných (84,5 %) měli zdravotní potíže během nezaměstnanosti. Pouze 11 respondentů (15,49 %) bylo v dobrém zdravotním stavu.

Otázka č. 13: Zvažoval/a byste využití služeb psychologa?

Graf 12: Jaké formy pomoci ze strany psychologa by nezaměstnaní uvítali (v absolutních hodnotách)

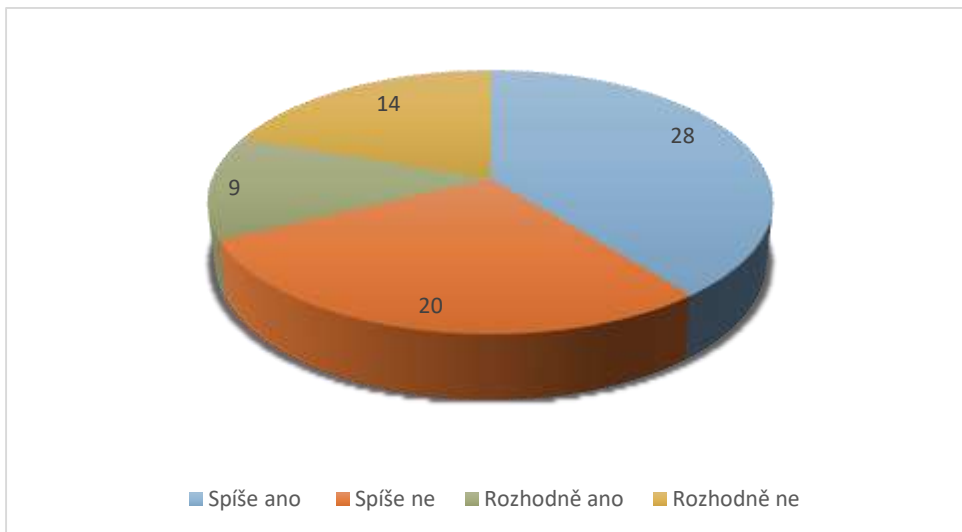


Zdroj: Vlastní zpracování (2023)

Z výsledků grafu 12 vyplývá, že nejvíce respondentů (30,99 %) by uvítalo následnou péči psychologa v průběhu nezaměstnanosti. Dále je patrné, že 25,35 % dotazovaných by přivítalo pomoc v případě propuštění a 21,13 % by využilo poradenskou pomoc psychologa při volbě nové práce. Skupina patnácti respondentů (21,13 %) mělo dojem, že pomoc psychologa nepotřebovali. Jinou odpověď zvolil jeden z dotazovaných nezaměstnaných (1,41%), v případě potíží s rodinou z důvodu nezaměstnanosti.

Otázka č. 14: Zažili jste během vaší nezaměstnanosti změny k horšímu ve vztazích s rodinou/přáteli?

Graf 13: Změny k horšímu ve vztazích s rodinou/přáteli (v absolutních hodnotách)

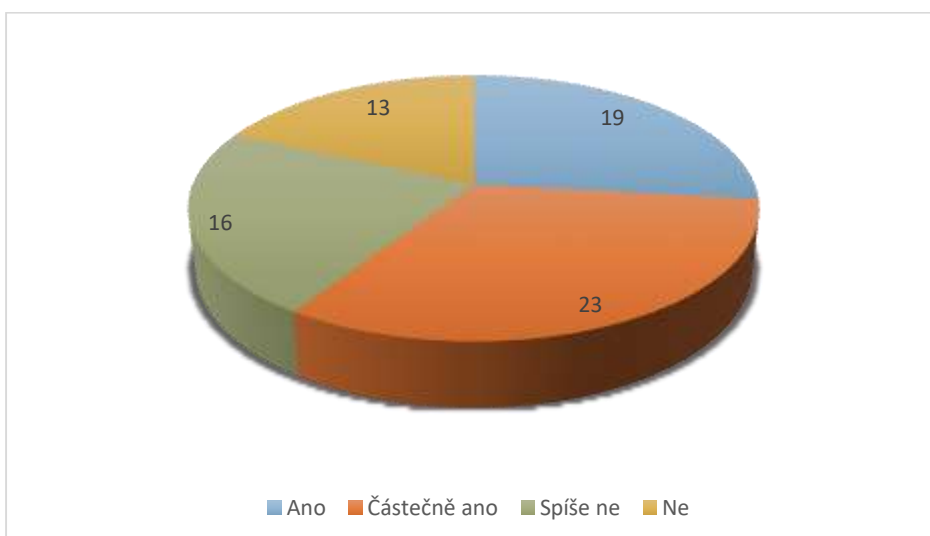


Zdroj: Vlastní zpracování (2023)

Byla položena otázka týkající se změny vztahů v rodině a mezi přáteli v souvislosti s nezaměstnaností respondentů. Respondenti měli na výběr ze 4 možných odpovědí. Největší skupinu tvořili respondenti (39,44 %), kteří odpověděli, že se vztahy s rodinou a přáteli nezaměstnaných respondentů spíše změnilo k horšímu. Druhou nejčastější odpovědí bylo „spíše ne“ (28,17 %), následované „rozhodně ne“ (19,72 %) a s nejmenším zastoupením byla odpověď „rozhodně ano“ (12,68 %).

Otázka č. 15: Zvládáte finančně zajistit sebe či rodinu?

Graf 14: Schopnost finančně zabezpečit sebe nebo rodinu (v absolutních hodnotách)

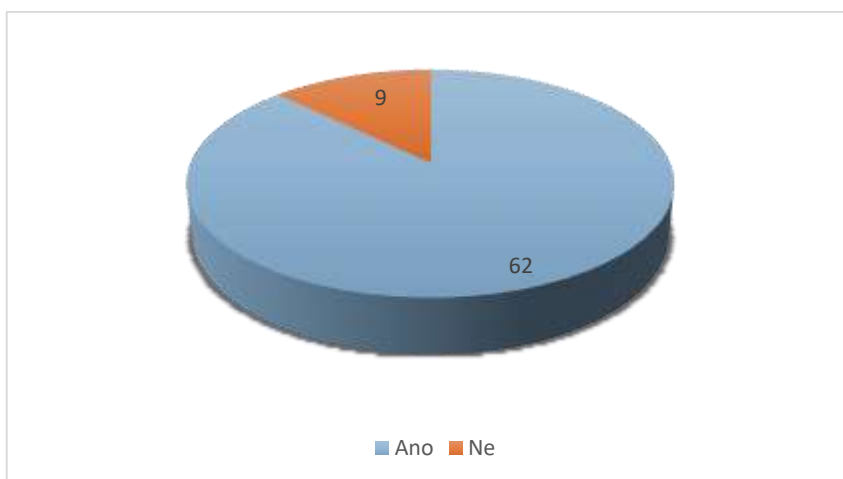


Zdroj: Vlastní zpracování (2023)

Je pochopitelné, že nezaměstnanost má velký dopad na finanční situaci nejen samotného nezaměstnaného, ale i jeho rodiny. Zvláště pokud je nezaměstnaný hlavním živitelem rodiny a má na starosti výživu dětí, kteří jsou závislí na příjmech rodičů. Dotaz se týkal finančních obtíží v období nezaměstnanosti. Nejvíce respondentů (32,39 %) uvedlo, že pouze částečně zvládá finančně zajistit sebe nebo svou rodinu. Na druhém místě byla odpověď "spíše ne", kterou zvolilo 26,76 % dotázaných. 22,53 % respondentů odpovědělo "ano" a nejméně lidí (18,30 %) odpovědělo „ne“, což znamená, že mají problémy s finančním zabezpečením sebe nebo své rodiny.

Otázka č. 16: Věříte, že v blízké budoucnosti najdete novou práci?

Graf 15: Počet respondentů, kteří věří v nalezení nové práce v blízké budoucnosti (v absolutních hodnotách)



Zdroj: Vlastní zpracování (2023)

Podle grafu 15 lze vyvodit, že převážná většina oslovených (87,32 %) má naději, že v blízké budoucnosti opět najde zaměstnání, což naznačuje, že stále věří ve svou schopnost najít práci. Pouze menšina (12,68 %) věří, že v blízké budoucnosti nebudou schopni najít nové zaměstnání.

V úvodu šetření byla provedena demografická analýza respondentů s cílem zjistit pohlaví a věkovou strukturu dotazovaných. Výsledky jsou uvedeny v tabulce č. 1, která ukazuje, že největší skupinu nezaměstnaných tvoří dotazovaní věkové kategorie 36-55 let, z

nichž 43,75 % jsou muži a 56,25 % jsou ženy. Druhou nejpočetnější skupinou tvořili dotazovaní ve věkové kategorii 26-35 let, z toho 30,43 % mužů a 69,57 % žen.

Tabulka č. 1 – Rozdělení dotazovaných podle věku a pohlaví

Věková kategorie	Pohlaví				Celkem osob
	Muži		Ženy		
	Počet	%	Počet	%	
18-25 let	7	63,64	4	36,36	11
26-35 let	7	30,43	16	69,57	23
36-55 let	14	43,75	18	56,25	32
56 a více let	2	40	3	60	5
Celkem	30	-	41	-	71
Celkem muži a ženy	71				71

Zdroj: Vlastní zpracování (2023)

8 Výsledky a diskuse k dotazníkovému šetření

Výzkum se zaměřoval na negativní důsledky, která nezaměstnanost obou možností (krátkodobá, dlouhodobá), může přinést v sociální ekonomické a zejména psychologické rovině. V oblasti sociálně-psychologického dopadu je výzkum zaměřen především na podporu lepší informovanosti nezaměstnaných a dlouhodobě nezaměstnaných. Přestože výsledky většinou potvrdily dřívější teorie, výzkum vyplynul také s novými otázkami a úvahami. Během výzkumu se nenaskytly žádné závažné obtíže. Nicméně, nezaměstnaní nebyli příliš ochotni se do výzkumu zapojit. Během rozhovoru byla citlivá oblast týkající se pocitů, prožitků a překonávání obtíží. Někteří respondenti odmítali odpovídat, zatímco jiní poskytovali své odpovědi s velkou nejistotou. V této oblasti jsem si nejvíce uvědomovala, jak by mohl být výsledek ovlivněn. Přestože se jednalo o citlivou oblast výzkumu, dokázala jsem získat důvěru respondentů svým přístupem, což vedlo k tomu, že snadno odpovídali na otázky a popsali své potíže.

Dotazníkové šetření trvalo přibližně dva měsíce a zúčastnilo se ho celkem sedmdesát pět respondentů, čtyři dotazníky byly vyloučeny z důvodu nevyplnění nebo uvedení nevztahujících se odpovědí na dané otázky. Dotazník byl určen pro nezaměstnané evidované na Úřadu práce v Praze a celkový počet respondentů tvořilo sedmdesát jedna osob (100 %).

Kromě dat potřebných k potvrzení nebo zamítnutí hypotéz z dotazníku bylo zjišťováno také, co si respondenti spojují s pojmem "nezaměstnanost", důvody, proč se domnívají, že jsou nezaměstnaní, zda opustili své zaměstnání dobrovolně, zda uvažovali o změně svého povolání a byli by ochotni pracovat v oboru, který neodpovídá jejich kvalifikaci. Dále bylo zkoumáno, zda by využili příležitosti k rekvalifikaci, jak se změnil jejich vztah s rodinou a přáteli po ztrátě zaměstnání, zda se v jejich životě objevují psychické a ekonomické problémy, taktéž jaké pocity prožívali při výpovědi a vůči své současné situaci.

První dvě otázky se týkaly osobních údajů respondentů. Graf 1 ukazuje, že většina respondentů byla ženského pohlaví (57,75 %), zatímco pouze 42,25 % bylo mužů. Graf 2 popisuje věkové zastoupení respondentů, přičemž nejpočetnější skupinou byli respondenti ve věku 36-55 let (45,07 %), což je dáno častými věkovými požadavky v zaměstnání. Následně byli nejvíce zastoupeni dotazovaní ve věku 26-35 – dvacet tři dotazovaných (32,39 %), vzhledem k tomu, že řada z nich v nedávné době ukončila studium a nezískala dosud

potřebnou praxi ve svém oboru činnosti, nebo ti, kteří se právě vrátili z mateřské dovolené a rovněž nemají dostatečné zkušenosti a dovednosti, v době, kdy hlavní podmínkou přijetí do zaměstnání byla alespoň několikaletá praxe. Dalším nejčastěji uváděným věkem bylo 18–25 let s počtem jedenáct dotazovaných (15,49 %), protože tato věková skupina pouze nedávno dokončila bakalářské nebo magisterské studium nebo dokončovala střední školu a nemá mnoho dovedností a zkušeností. Nejméně zastoupenou skupinou respondentů byli jedinci ve věku 56 let a starších, a to pouze s počtem pět (7,04 %), což je věk, kdy je těžké najít dobré zaměstnání.

Na třetí otázku dotazovaní odpovídali, že slovo nezaměstnanost pro ně nejčastěji znamená nedostatek peněz, tedy pro třicet respondentů. To vede k nucenému omezení jejich možností a snížení životní úrovně, což vyplývá i z knihy Mareše (2002). Dále pro lidi bez práce znamená nezaměstnanost nejčastěji nízké sebevědomí (12 respondentů), návštěva úřadu práce (8 respondentů), zklamání, stres (7 respondentů) a starost (6 respondentů). Někteří vidí v nezaměstnanosti i volný čas (4 dotazovaní), ale většina spojuje čas bez práce pouze s negativními důsledky a zkušenosti.

Nejčastěji uváděným nejvyšším dosaženým vzděláním, jak ukazuje graf 3, bylo ukončené středoškolské vzdělání s maturitou (40,85 %), následované ukončeným středoškolským odborným vzděláním bez maturity (23,94 %). Dalšími dosaženými vzděláními je dokončené vysokoškolské vzdělání (18,30 %) a základní vzdělání (11,27 %). Nezaměstnaných s vyšším odborným vzděláním je relativně málo (5,63 %).

Graf 4 ukazuje dobu, po kterou jsou nezaměstnaní. Čtrnáct osob z dotazovaných (19,72 %) jsou nezaměstnaní po dobu 0 až 6 měsíců, třicet respondentů (42,25 %) jsou bez práce po dobu 6 měsíců až 1 roku. Dvacet jedna respondentů jsou nezaměstnaní po dobu 1 až 3 let (29,58 %). Nakonec nejméně zastoupenou skupinou jsou lidé bez práce po dobu 3 let a více (8,45 %). Tyto výsledky by mohly znamenat, že většina dotazovaných (62,01 %) je krátkodobě nezaměstnaná a má stále poměrně vysokou šanci na nalezení práce. Na druhé straně menší polovina respondentů je dlouhodobě nezaměstnaná a pro tyto osoby může být hledání práce obtížnější. V následující odpovědi se uvádí, že čtvrtina respondentů opustila své zaměstnání dobrovolně. Na základě možnosti přímého kontaktu mezi autorem a respondenty by se dalo říci, že většina z těchto lidí opustila práci z důvodu neúnosných pracovních podmínek, lepšího platu nebo výhodnějšího místa pro práci.

Podle grafu 6 označilo nejvíce respondentů (33,8 %) nedostatek pracovních míst jako hlavní důvod své nezaměstnanosti. Názory respondentů, kteří se přiklánějí spíše k názoru, že v České republice je málo pracovních míst, nejspíše může vycházet z jejich vlastní zkušenosti nebo zkušeností blízkých osob při hledání práce. Druhým nejčastějším důvodem byla diskriminace při zaměstnávání na základě pohlaví, věku nebo péče o dítě, což uvedlo patnáct respondentů (21,13 %), což se může jevit jako docela častý problém. Devět respondentů (12,67 %) uvedlo nevhodné vzdělání nebo kvalifikaci jako příčinu nezaměstnanosti. Tento případ byl často spojen s úspěšným ukončením pouze základní školy. Sedm respondentů (9,86 %) uvádělo zdravotní problémy jako důvod nezaměstnanosti, šest respondentů nízkou mzdu. Skupina pěti respondentů (7,04 %) uváděla různé důvody, jako je neochota dojíždět za prací, špatný vztah s týmem a nadřízenými. Pět respondentů (4,22 %) uvedlo zvyšující se nároky na zaměstnance jako důvod nezaměstnanosti, zatímco dalších pět (2,82 %) zmiňovalo neochotu pracovat.

Podle výsledků šetření, které můžeme vidět v grafu 7, se více než polovina respondentů (59,15 %) domnívá, že získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace by mohlo zvýšit jejich šance na uplatnění na trhu práce, potvrzuje i Buchtová (2002). Rekvalifikaci již absolvovalo pouze 11,27 % respondentů a u 8,45 % z nich byl zjištěn nezájem o tuto možnost. Zajímavé je, že jedinci, kteří již rekvalifikaci absolvovali nebo se jim nezdálo vhodné ji absolvovat, mají převážně vyšší vzdělání, a to většinou na úrovni vysokoškolského nebo dokončeného vyšší odborného studia.

Většina respondentů, kteří přemýšleli o změně profese (60,56 %), to udělala z důvodu dlouhodobé nezaměstnanosti a frustraci z neúspěšného hledání práce v jejich oboru. Zbývajících 39,44 % dotazovaných nad změnou zaměstnání nepřemýšlela. Další otázka se týkala spokojenosti s prací, která neodpovídá kvalifikaci, a 66,20 % respondentů odpovědělo, že by byli spokojeni. Lidé s delší nezaměstnaností jsou pravděpodobněji ochotni pracovat v oblastech nebo na pozicích, které by nebyly jejich první volbou a neodpovídají jejich kvalifikaci. Takoví lidé jsou méně vybíraví, a proto akceptují horší pracovní podmínky nebo nižší mzdy. Zbytek (33,80 %) by nebyl spokojen se změnou zaměstnání, které neodpovídá jejich kvalifikaci, z nichž většina jsou krátkodobě nezaměstnaní. Lidé v této situaci jsou pravděpodobně náročnější na pracovní podmínky a mzdy.

Z výše uvedených výsledků lze usuzovat, že hypotéza č. 2 byla potvrzena, protože více než polovina respondentů, kteří byli dlouhodobě nezaměstnaní, se vyjádřila, že by byli ochotni změnit své zaměstnání z důvodu nižší náročnosti a pracovat v oborech, které neodpovídají jejich kvalifikaci. Na rozdíl od krátkodobě nezaměstnaných, kteří jsou méně ochotní souhlasit s prací, která neodpovídá jejich kvalifikaci.

Absence zaměstnání má negativní psychologické důsledky u nezaměstnaných. I lidé, kteří opustili zaměstnání dobrovolně trpí stresem (54,93 % ze všech respondentů) a depresi (39,47 %). Dále jsou pro ně typické pocity úzkosti (36,62 %) a znučenosti (26,76 %). Z grafu č. 12 plyne, že většina dotazovaných by využila pomoc psychologa z různých důvodů a k různým účelům. Z uvedených výsledků vyplývá, že hypotéza č. 1 je potvrzena.

Další oblastí, kterou dotazník pokrývá jsou reakce lidí z nejbližšího okolí respondentů tedy rodiny a přátel. Téměř polovina dotazovaných (39,44 %) uvedla, že si myslí, že vztahy s rodinou a přáteli nezaměstnaných respondentů se spíše zhoršily. Druhá nejčastější odpověď byla "spíše ne" (28,17 %), následovaná "rozhodně ne" (19,72 %). Odpověď "rozhodně ano" byla zastoupena nejméně (12,68 %). Další otázka se týkala schopnosti finančně zabezpečit sebe nebo svou rodinu. Čtvrtina respondentů (26,76 %), jak ukazuje graf 14 odpověděla, že spíše nebudou schopni plně finančně zabezpečit sebe nebo svou rodinu. Také 18,30 % odpovědělo, že by to nezvládli vůbec to by mohlo znamenat, že mají problémy s finančním zabezpečením. Nicméně, většina respondentů (32,39%) stále částečně zvládá zajistit sebe nebo svou rodinu finančně a 22,53% uvedlo, že s tímto problémem nemají žádné potíže.

Většina respondentů (87,32 %) stále doufá v získání nového zaměstnání v blízké budoucnosti, což svědčí o tom, že neztrácejí optimismus a pokračují v úsilí hledat nové pracovní příležitosti i v obtížné situaci.

8.1 Vyhodnocení hypotéz

Hypotéza č. 1: Nezaměstnaným by nevadilo požádat o pomoc psychologa.

Posouzení této hypotézy bylo založeno na dotazníku, přesněji na otázce č. 13. Vyhodnocení výsledků dotazníkového šetření ukázalo, že většina respondentů (78,87 %) by uvítala nějakou formu pomoci psychologa v souvislosti s nezaměstnaností. Konkrétně by pomoc v průběhu nezaměstnanosti přivítalo téměř třetina dotázaných, tedy 30,99 %,

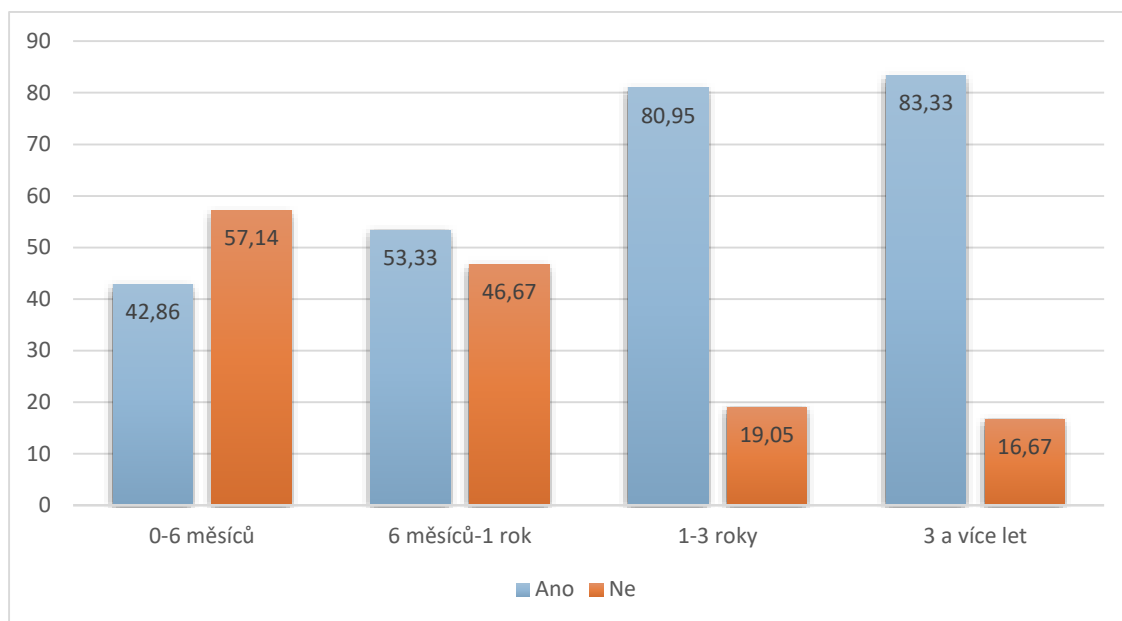
zatímco čtvrtina by uvítala podporu v situaci propuštění - 25,35 % dotazovaných. Nezanedbatelný podíl respondentů by též využil poradenskou pomoc při hledání nové práce (21,13 %). Tyto výsledky potvrzují hypotézu, že lidé v situaci nezaměstnanosti hledají pomoc a podporu od psychologů. Je důležité si uvědomit, že psychologická pomoc může pomoci lidem zvládat stres a úzkost spojené s nezaměstnaností a pomoci jim najít způsoby, jak se vrátit do práce a zlepšit svou životní situaci.

Hypotéza č. 2: Dlouhodobě nezaměstnaní jsou ochotnější změnit zaměstnání.

Hypotéza č. 2 tvrdí, že lidé, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní, jsou ochotnější změnit své zaměstnání než lidé, kteří jsou bez práce kratší dobu. Tento názor je potvrzen na základě výsledků grafu č. 16, kde se ukazuje, že až 76,19 % lidí nezaměstnaných déle než rok až 3 jsou ochotni změnit své zaměstnání a od 3 a více let toto číslo dosahuje 83,33 %. To je větší procento než u lidí, kteří jsou nezaměstnaní od 6 měsíců do roku, kde se ochota změnit zaměstnání pohybuje okolo 53,3 %, a od 0 až 6 měsíců pouze 42,86 %. Nakonec můžeme tedy vše spočítat dohromady tak, že o změně povolání uvažovalo pouze 22 ze 44 krátkodobě nezaměstnaných (50 %), zatímco počet dlouhodobě nezaměstnaných je 22 z 27 (81,48 %). Tyto výsledky potvrzují hypotézu, že dlouhodobě nezaměstnaní jsou ochotnější změnit zaměstnání než lidé s krátkodobou nezaměstnaností.

Lidé, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní, mohou být motivováni k tomu, aby se snažili najít novou práci, protože potřebují finanční stabilitu. Mnoho z těchto lidí se také může cítit frustrováno nebo demotivováno tím, že nedokážou najít práci to by mohlo vést k tomu, že budou ochotnější vyzkoušet nové možnosti. Mohou být také ochotnější pracovat v odvětvích nebo pozicích, které by jinak nebyly jejich první volbou, protože potřebují pracovat. Mohou být ochotni přijmout nižší mzdu nebo horší pracovní podmínky, než by to udělali v případě, že by již měli stabilní pracovní pozici.

Graf 16: Souvislost mezi délkou nezaměstnanosti a ochotou změnit zaměstnání v budoucnosti (v %)



Zdroj: Vlastní zpracování (2023)

9 Závěr

Pojem „nezaměstnanost“ má mnohostrannou povahu. Existence různých typů nezaměstnanosti, její multidimenzionální charakter vyžaduje zkoumání tohoto jevu z různých úhlů pohledu a v rovině různých věd – jak psychologických, tak sociálních a ekonomických. Ztráta zaměstnání vede k negativním důsledkům v emocionální sféře, pohodě a chování jedince, negativně ovlivňuje proces profesní adaptace v nových socioekonomických podmínkách. Nezaměstnanost také může vést k psychologickým problémům jako jsou deprese, úzkost, nízká sebeúcta a sociální vyloučení, protože lidé bez práce se mohou cítit izolovaní a mohou mít potíže s navazováním sociálních vztahů. Takoví lidé také se často potýkají s finančním stresem a ztrátou sebevědomí, což může vést k depresi a dalším psychologickým problémům.

Cílem mé bakalářské práce bylo popsat, co je nezaměstnanost a jaké jsou její negativní psychologické dopady. To podpořila teoretická a praktická část bakalářské práce, kde bylo na tento problém nejdříve upozorněno z vědeckého hlediska, využívající faktů z odborné literatury a internetových zdrojů, a poté byl proveden výzkum názorů nezaměstnaných prostřednictvím dotazníkového šetření. Byly vymezeny dvě hypotézy, z nichž byly potvrzeny dvě: Nezaměstnaným by nevadilo požádat o pomoc psychologa a Dlouhodobě nezaměstnaní jsou ochotnější změnit zaměstnání.

V teoretické části bylo zaměřeno na vysvětlení a popis jevu nezaměstnanost, byly zmíněny druhy a typy nezaměstnanosti a rizikové skupiny nezaměstnaných. Bylo zjištěno, koho považujeme za nezaměstnaného a kdo je vlastně dlouhodobě nezaměstnaný. Čtenáři se v další kapitole dozvěděli, jak lidé procházejí interním zpracováním nezaměstnanosti a jakou psychologickou pomoc lze nabídnout dlouhodobě nezaměstnaným. Třetí kapitola teoretické části vymezila pojem trh práce, jeho popis a funkce. Byly charakterizovány některé teorie trhu práce a jeho specifiku.

V rámci praktické části se věnovalo definování tématu, problematice a cíle dotazníkového šetření, stejně jako metodologii samotného výzkumu pomocí dotazníku.

V souladu s cílem praktické části byly zanalyzovány výsledky dotazníkového šetření a bylo zjištěno, jak nezaměstnaní prožívají nezaměstnanost z hlediska psychických potíží, jaké jsou jejich názory na jejich situaci a dojmy způsobené nedostatkem práce. Jak

zvládají stresovou zátěž, která ovlivňuje sociální vztahy a finanční problémy, zda touha po změně povolání roste s délkou nezaměstnanosti. Jednotlivé otázky byly přehledně převedeny do grafů a podrobně prozkoumány. Stanovili jsme dvě hypotézy, které jsme následně potvrdili. První hypotéza potvrdila, že většina nezaměstnaných by uvítala nějakou formu pomoci psychologa v souvislosti s nezaměstnaností. Druhá hypotéza potvrdila, že dlouhodobě nezaměstnaní jsou ochotnější změnit zaměstnání. Tyto výsledky jsou podrobněji popsány v kapitole č. 8.1.

Tato bakalářská práce rozhodně nebyla zacílena na kompletní zvládnutí celé problematiky nezaměstnanosti, která je příliš komplexní a rozsáhlá pro tento rozsah práce. Místo toho se jedná spíše o úvod do tématu, který se zaměřuje na nejvýznamnější oblasti vlivu nezaměstnanosti na psychiku, ale také na sociální a ekonomickou situaci a možnosti prožívání této situace. Výnos práce by mohl být užitečný pro zájemce, kteří se potýkají s nezaměstnaností a hledají pomoc. Nicméně, vzhledem k tomu, že existuje mnoho dalších oblastí, které by mohly být zkoumány a objasněny, práce by mohla sloužit spíše jako východisko pro další výzkum nezaměstnanosti.

10 Seznam použitých zdrojů

- BROŽOVÁ, D. 2003. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.
- BROŽOVÁ, Dagmar. 2019. *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. 1. vyd. Praha: C.H.BECK. 296 s. ISBN 978-80-7400-719-4
- BUCHTOVÁ, 2002. Božena a kol. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing. 228 s. ISBN 80-247- 9006-8.
- DVOŘÁČEK, J. 2012. *Podnik a jeho okolí. Jak přežít v konkurenčním prostředí*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck. 192 s. ISBN 978-80-7400-224-3.
- FIALOVÁ, Helena a Jan FIALA. 2006. *Malý ekonomický slovník s výkladem pojmů v češtině a v angličtině*. 1. vyd. Praha: A plus. 294 s. ISBN 80-902514-8-X.
- HANZLOVSKÝ, M. *Ztráta zaměstnání* [online]. 13.11.2009. [cit. 2023-03-11]. dostupné z: <http://www.celostnimediceina.cz/ztrata-zamestnani.htm>
- HELÍSEK, Mojmir. 1996. *Makroekonomie pro bakalářské studium*. 1. vyd. Slaný: Melandrium. 200 s. ISBN 80-901801-5-9.
- HELLER, Daniel. 2014. *Psychologie vývojová a osobnost*. Praha: Univerzita Karlova v Praze. 56 s. ISBN 978-80- 7290-681-9.
- HOLMAN, R. 2011. *Ekonomie*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck. 696 s. ISBN 978-80-740-0006-5.
- JUREČKA, V. 2017. *Makroekonomie*. 3. vyd. Praha: Grada Publishing. 368 s. ISBN 978-80-271-0251-8
- KALINA A.V. 2004. *Ekonomika práce*. Učebnice. příspěvek. pro stud. vyšší učebnice zakl. Kyjev: MOUP. 275 s.
- KARSTEN, I. P., & MOSER, K. 2009. Unemployment impairs mental health: Meta – analyses. *Journal of Vocational Behavior*. [online]. 74(3). [cit. 2023-03-11]. Dostupné z Science Direct: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879109000037>
- KNOLL, O. 1993. *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. 17 s.
- KOLIBOVÁ, H., & KUBICOVÁ, A. 2005. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Karviná: Slezská univerzita v Opavě. 233 s. ISBN: 80-7248-321-8

KORCHEVNA O. V. 2006. *Psychologické faktory utváření aktivity nezaměstnaných na trhu práce: Psychologie osobnosti nezaměstnaných* Kyjev: Vědec. aplikace. 149-155 s.

KRAMARENKO K. N. GUBAREV S. S, 2014, „*Nezaměstnanost obyvatelstva jako makroekonomický problém*“ Mladý vědec.č. 6(1). s. 147-150.

KUCHAŘ, P. 2007. *Trh práce: sociologická analýza*. 1. vyd. Praha: Karolinum. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.

KUCHAŘ, P., VASKA, L., et al. 2013. *Regional Aspects of Unemployment in the Czech Republic and Slovakia*. 1. vyd. Ústí nad Labem: Univerzita Jana Evangelisty Purkyně. 206 s. ISBN 978-80-7414-674-9

LEPIČ, M.; KOUCKÝ, J. *Kvalifikační potřeby trhu práce: Analýzy proměn trhu práce v ČR a EU, jejich trendy a faktory a projekce vývoje kvalifikačních potřeb trhu v ČR*. [online] Praha: Národní ústav pro vzdělávání, 2012. [cit. 2023-03-11]. Dostupné z:<
http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/download/2012_Kvalifikacn%C3%AD%20pot%C5%99eby%20trhu%20pr%C3%A1ce.pdf>.

LUKYANOVA L. 2016. *Nezaměstnanost jako socioekonomický problém Ukrajiny a způsoby jeho řešení*. [online]. Vědecký bulletin Státní pedagogické univerzity Melitopol. Řada: Pedagogika. 2. vyd. 147-152 s. (PDF) [cit. 2023-03-11]. Dostupné z: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmdpu_2016_2_26.

MACH, Miloš. 2001. *Makroekonomie II pro magisterské (inženýrské) studium 1. a 2. část*. 3. vyd. Slaný: Melandrium. 367 s. ISBN 80-86175-18-9.

MANKIW, N. G. 2009. *Zásady ekonomie*. Dotisk 1. vyd. Praha: Grada publishing. 768 s. ISBN 978-80-7169-891-3

MAREŠ, P. 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. upravené vyd. Praha: Sociologické nakladatelství. 172 s. ISBN 80-86429-08-3

MAREŠ, Petr, Tomáš SIROVÁTKA a Jiří VYHLÍDAL. 2002. *Nezaměstnaní na trhu práce*. Brno: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. 62 s. ISBN 80-239-0818-9

MARUŠKA, Z. 2012. *Nenechte si libit nezaměstnanost! Hospodářská krize a nezaměstnanost jsou odstranitelné*. 1. vyd. Olomouc: Z. Maruška. 87 s. ISBN 9788026024439

MATOUŠEK, Oldřich. 2008. *Slovník sociální práce*. 2. vyd. Praha: Portál. 263 s. ISBN 978-80-7367-368-0.

PAVELKA, T. 2007. *Makroekonomie: základní kurz*. 3. vyd.. Slaný: Melandrium. 278 s. ISBN 978-80-86175-58-4

- PUNCH, K. 2008. *Úspěšný návrh výzkumu*. 1. vyd. Praha: Portál. 230 s. ISBN 978-80-7367-468-7
- SIROVÁTKA, T. 1995. *Politika pracovního trhu*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita. 171 s. ISBN 80-210-1251-X
- SLOVÁK, S. *Aktuální problémy trhu práce*. [online] Ostrava: Ostravská univerzita, 2007. [cit. 2023-03-11]. Dostupné z: <http://projekty.osu.cz/pvsos/doc/aktualni_problemy_tp.pdf>.
- STIGLITZ, J. 2002. Employment, social justice and societal well-being. *International Labour Review*. [online]. 141(1-2), 9-29. [cit. 2023-03-11]. Dostupné z: <<http://www.ilo.org/public/english/revue/download/pdf/stiglitz.pdf>>
- ŠIMEK, Dušan. 1996. *Otevřená práce*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého. 91 s. ISBN 80-7067-623- X.
- TVRDÝ, L. A. K. *Trh práce a vzdělanost v regionálním kontextu*. [online] Ostrava: Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava, 2007. [cit. 2023-03-11]. Dostupný z: <http://accendo.cz/wp-content/uploads/2007_VTP_regiony.pdf>.
- ÚŘAD PRÁCE ČR. *Aktivní politika zaměstnanosti* [online]. [cit. 2023-03-11]. Dostupný na WWW: www.uradprace.cz/web/cz/aktivni-politika-zamestnanosti1
- VÁGNEROVÁ, M. 1999. *Psychopatologie pro pomáhající profese: variabilita a patologie lidské psychiky* 1. vyd. Praha: Portál. 444 s. ISBN 80-7178-214-9
- VÁGNEROVÁ, M. 2004. *Psychopatologie pro pomáhající profese - rozšířené vydání*. 4. vyd. Praha: Portál. 870 s. ISBN 80-7178-802-3
- VINER, J., & KEYNES, J. M. 1936. Mr. Keynes on the Causes of Unemployment. *The Quarterly Journal Of Economics*. [online]. 51(1), 147 s. (PDF) [cit. 2023-03-11]. Dostupné z JSTOR: <http://www.jstor.org/stable/1882505?seq=1#page_scan_tab_contents>
- VOROBJOV Y. M. 2009. *Ekonomická teorie. Modulární kurz: Základy mikroekonomie*. 2. vyd. Charkov: PE "Torsing plus". 320 s.
- WINKELMANN, R. 2009. Unemployment, Social Capital, and Subjective Well – Being. *Journal of Happiness Studies*. [online]. 10 (4). [cit. 2023-03-11]. Dostupné z: <<http://link.springer.com/article/10.1007/s10902-008-9097-2>>
- WINKLER, J.; WILDMANNOVÁ, M. 1999. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. 1. vyd. Praha: Computer Press. 143 s. ISBN 80-7226-195-9.
- YURI S., I. BUYAN. 2009. *Ekonomická teorie: politická ekonomie*. Kyjev: Kondor. 604 s. ISBN 978-966-351-242-6

11 Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk

11.1 Seznam obrázků

Obrázek 1: Míra nezaměstnanosti v EU v roce 2020

Obrázek 2: Vymezení skupin osob vůči zaměstnání

11.2 Seznam tabulek

Tabulka č. 1 – Rozdělení dotazovaných podle věku a pohlaví

11.3 Seznam grafů

Graf 1: Pohlaví

Graf 2: Věková kategorie

Graf 3: Nejvyšší dosažené vzdělání

Graf 4: Délka doby nezaměstnanosti u respondentů

Graf 5: Počet respondentů, kteří dobrovolně opustili zaměstnání

Graf 6: Příčiny nezaměstnanosti

Graf 7: Ochota nezaměstnaných se rekvalifikovat

Graf 8: Přemýšlení o změně povolání

Graf 9: Počet respondentů, kteří by uvažovali o práci, která neodpovídá jejich kvalifikaci

Graf 10: Pocity při absence zaměstnání

Graf 11: Počet respondentů, kteří měli zdravotní problémy během nezaměstnanosti

Graf 12: Jaké formy pomoci ze strany psychologa by nezaměstnaní uvítali

Graf 13: Změny k horšímu ve vztazích s rodinou/přáteli

Graf 14: Schopnost finančně zabezpečit sebe nebo rodinu

Graf 15: Počet respondentů, kteří věří v nalezení nové práce v blízké budoucnosti

Graf 16: Souvislost mezi délkou nezaměstnanosti a ochotou změnit zaměstnání

11.4 Seznam použitých zkratk

Atd. - a tak dále

Tzv. - takzvaně

Obr. - obrázek

Přílohy

Příloha A Dotazník

Příloha A Dotazník

Vážení dotazovaní,

ráda bych Vás požádala o vyplnění následujícího dotazníku, který mi poskytne cenné informace pro mou bakalářskou práci zaměřenou na téma nezaměstnanost. Dotazník je zcela anonymní a Vaše odpovědi budou použity pouze pro studijní účely.

Děkuji Vám za Váš čas a ochotu.

Sofia Fedchenko

1. Jste

- a. Muž
- b. Žena

2. Věk

- a. 18-25
- b. 26-35
- c. 36-55
- d. 56 let a více

3. Co pro vás znamená slovo nezaměstnanost?

4. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- a. Základní škola
- b. Střední odborná škola
- c. Střední škola s maturitou
- d. Vysoká škola
- e. Vysoká odborná škola

5. Jak dlouho jste nezaměstnán(a)?

- a. 0-6 měsíců
- b. 6 měsíců-1 rok
- c. 1-3 roky
- d. 3 a více let

6. Odešli jste ze zaměstnání dobrovolně?

- a. Ano
 - b. Ne
7. **Co je podle vás hlavním důvodem vaší nezaměstnanosti?**
- a. Nedostatek pracovních míst
 - b. Nevhodné vzdělání nebo kvalifikace
 - c. Diskriminace při zaměstnávání (na základě pohlaví, věku, péče o dítě atd.)
 - d. Nízká mzda
 - e. Zvyšující se nároky na zaměstnance
 - f. Zdravotní problémy
 - g. Neochota pracovat
 - h. Jiné, uveďte _____
8. **Pokud byste měl/a možnost rekvalifikace, využil/a byste ji?**
- a. Ano
 - b. Ne
 - c. Nevím
 - d. Absolvování rekvalifikace v minulosti
9. **Přemýšlel/a jste o změně povolání?**
- a. Ano
 - b. Ne
10. **Zvažoval/a byste práci, která neodpovídá Vaší kvalifikaci?**
- a. Ano
 - b. Ne
11. **Cítíte některý z těchto pocitů, když jste bez zaměstnání?**
- a. Deprese
 - b. Úzkost
 - c. Srtes
 - d. Nuda
 - e. Ekonomická nestabilita
 - f. Jiné, uveďte _____
12. **Měli jste své nezaměstnanosti nějaké zdravotní potíže, které jste předtím nezažil(a)?**
- a. Ano
 - b. Ne

13. Zvažoval/a byste využití služeb psychologa?

- a. Ano, uvítal/a bych poradenskou pomoc psychologa při hledání nového zaměstnání.
- b. Ano, uvítal/a bych pomoc psychologa při propuštění
- c. Ano, uvítal/a bych následnou péči psychologa v průběhu nezaměstnanosti.
- d. Ne, nepotřeboval/a bych pomoc psychologa
- e. Jiné, uveďte _____

14. Zažili jste během vaší nezaměstnanosti změny k horšímu ve vztazích s rodinou/přáteli?

- a. Spíše ano
- b. Spíše ne
- c. Rozhodně ano
- d. Rozhodně ne

15. Zvládáte finančně zajistit sebe či rodinu?

- a. Ano
- b. Částečně ano
- c. Spíše ne
- d. Ne

16. Věříte, že v blízké budoucnosti najdete novou práci?

- a. Ano
- b. Ne