

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra psychologie



Diplomová práce

**Psychologické aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti
z pohledu rodových rozdílů**

Bc. Iveta Jeziorski

© 2019 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Iveta Jeziorski

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Psychologické aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti z pohledu rodových rozdílů

Název anglicky

Psychological impact of long-term unemployment: a gender perspective

Cíle práce

Diplomová práce se zaměřuje na identifikaci a analýzu především psychologických, ale také ekonomických a sociálních důsledků dlouhodobé nezaměstnanosti z pohledu rodových rozdílů. Pro dosažení tohoto cíle budou v teoretických východiscích práce analyzovány dostupné zdroje informací za účelem vymezení a operacionalizace jednotlivých proměnných. V rámci vlastního výzkumu bude provedeno empirické šetření, jehož výsledky budou statisticky zpracovány a interpretovány v diskuzi a závěru diplomové práce. Předpokládáme, že výstupy výzkumu povedou k formulování konkrétních návrhů pro zvýšení uplatnění na trhu práce jak pro osoby dlouhodobě nezaměstnané, tak pro zaměstnance ve státní správě a sociální oblasti pracující s klientelou z řad dlouhodobě nezaměstnaných.

Metodika

Prvním krokem při zpracovávání diplomové práce bude analýza dostupných informačních zdrojů s cílem vymezit jednotlivé proměnné, jejichž zkoumání bude následně předmětem vlastního výzkumu diplomové práce. Dalším krokem po vymezení proměnných bude volba výzkumného plánu, volba vhodných metod pro zkoumání daného problému a formulace hypotéz, které budou empiricky ověřovány. Při sběru dat se autorka přikloní k metodám ze spektra kvantitativní metodologie a empirické šetření realizuje v podobě strukturovaného dotazníku. Dosažené výsledky pak budou statisticky zpracovány a jejich interpretace povede k formulování závěrů.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

dlouhodobá nezaměstnanost, rodové rozdíly, stres, změny v prožívání a jednání

Doporučené zdroje informací

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

HENDL, J. *Přehled statistických metod : analýza a metaanalýza dat*. Praha: Portál, 2015. ISBN 978-80-262-0981-2.

CHMURA, M. *Nezaměstnanost jako ekonomický a sociální problém : edukační východiska z nezaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2016. ISBN 978-80-7464-858-8.

MARÍKOVÁ, H. – ČERMÁKOVÁ, M. *Proměny současné české rodiny : (Rodina – gender – stratifikace)*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2000. ISBN 80-85850-93-1.

PAVLICA, K. – KRÍŽKOVÁ, A. *Management genderových vztahů : postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8.

POŠTA, V. – PAVELKA, T. – MACÁKOVÁ, L. *Strukturální míra nezaměstnanosti v ČR*. Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-296-3.

RANDALL, R. – ARNOLD, J. *Work psychology : understanding human behaviour in the workplace*. New York: Pearson Education, 2016. ISBN 9781292063409.

Předběžný termín obhajoby

2018/19 LS – PEF

Vedoucí práce

PhDr. Ludmila Natovová, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra psychologie

Elektronicky schváleno dne 16. 1. 2019

PhDr. Pavla Rymešová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 5. 2. 2019

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 25. 11. 2019

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Psychologické aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti z pohledu rodových rozdílů" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce, 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 diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne _____

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala PhDr. Ludmile Natovové, Ph.D., za odborné vedení, její cenné rady a připomínky při zpracování mé diplomové práce.

Další mé poděkování bych ráda směřovala Úřadu práce ve Šternberku za jejich spolupráci, kde jsem díky nim mohla provést výzkum, pro účely mé diplomové práce, Městské policii Šternberk, jejímu kolektivu a vedení. Poslední poděkování patří mému příteli, mé rodině, mým přátelům, kteří mě po celou dobu studia podporovali.

Psychologické aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti z pohledu rodových rozdílů

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá tématem psychologických aspektů dlouhodobě nezaměstnaných z pohledu rodových rozdílů. Tato práce se zaměřuje na uplatnění žen a mužů na trhu práce. Současně je v této diplomové práci věnována pozornost i malé skupině dlouhodobě nezaměstnaných. Jedná se o osoby bez přístřeší, tyto osoby jsou součástí této diplomové práce z důvodu, že bezdomovectví je jeden z možných dopadů dlouhodobé nezaměstnanosti.

Diplomová práce se v teoretické části zaměřuje na členění nezaměstnanosti, na vymezení jednotlivých proměnných a na zařazení do rizikových skupin nezaměstnaných. V teoretické části diplomové práce jsou dále vysvětleny důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti, historie nezaměstnanosti a psychologické dopady nezaměstnanosti. Zároveň v této teoretické části je věnována pozornost i rozdílnému uplatnění mužů a žen na dnešním trhu práce. Zároveň je zde vysvětlen pojem gender.

Analyticko-praktická část je řešena formou empirického šetření. Jedná se o výzkum založený na zkušenosti, konkrétně na sběru primárních a sekundárních dat, vztahy mezi závislými a nezávislými proměnnými zkoumaného vzorku společnosti. Výzkum se zaměřuje na krátkodobě/dlouhodobě nezaměstnané respondenty ze Šternberka a jeho okolí, na jejich prožívání stavu nezaměstnanosti a na spokojenost s pomocí Úřadu práce ve městě Šternberku (okres Olomouc). Výzkum se dále zaměřuje na délku nezaměstnanosti a na její příčinné souvislosti. Data jsou získána v dotazníkovém šetření, pomocí otázek otevřených, uzavřených, polo uzavřených a pomocí rozhovorů. Data jsou následně zanalyzována a vyhodnocena z pohledu kvantitativního a kvalitativního.

Klíčová slova: nabídka/poptávka práce, negativní dopady nezaměstnanosti, nezaměstnanost, osoby bez přístřeší, psychologické aspekty, rodové rozdíly

Psychological impact of long-term unemployment a gender perspective

Abstract

The diploma thesis deals with the psychological aspects of the long-term unemployed in terms of gender differences. This work focuses on vacancies of women and men. At the same time, this diploma thesis also pays attention to a small group of long-term unemployed population. So called the homeless, affected group of the vulnerable population which is going hand in hand with the possible effects of long-term unemployment.

The theoretical part of the thesis focuses on the division of unemployment, the definition of individuals and the classification of risk groups of the unemployed. The theoretical part of the thesis also explains the consequences of long-term unemployment, the history of unemployment and the psychological effects of unemployment. At the same time, in this theoretical part, attention is also paid to the different application of men and women in today's vacancies. At the same time, the term gender is explained.

The analytical and practical part is solved in the form of empirical investigation. This is research based on experience, namely the collection of primary and secondary data, the relationships between dependent and independent examples of the examined sample of society. The research focuses on short-term / long-term unemployed respondents from Šternberk and its surroundings, their experience of unemployment and satisfaction with the help of the Job centre in the town of Šternberk (Olomouc district). The research also focuses on the length of unemployment and its causal connections. The data are obtained in a questionnaire survey, using open, closed, semi-closed questions and interviews. The data are then analyzed and evaluated from a quantitative and qualitative point of view.

Keywords: labor supply / demand, negative impacts of unemployment, unemployment, homeless people, psychological aspects, gender differences

Obsah

1 Úvod	10
2 Cíl práce	12
2.1 Metodika	12
3 Teoretická východiska	18
3.1 Pracovní trh.....	18
3.1.1 Primární versus sekundární trh.....	18
3.1.2 Práce.....	19
3.1.3 Zaměstnání.....	20
3.2 Nezaměstnanost	21
3.2.1 Historie nezaměstnanosti.....	23
3.2.2 Marginalizace	24
3.3 Rozdělení nezaměstnanosti.....	25
3.3.1 Frikční nezaměstnanost	25
3.3.2 Strukturální nezaměstnanost	25
3.3.3 Cyklická nezaměstnanost	26
3.3.4 Dlouhodobá nezaměstnanost.....	27
3.4 Dosažené vzdělání	28
3.4.1 Rekvalifikace	29
3.4.2 Význam rekvalifikace.....	29
3.5 Důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti	30
3.5.1 Ekonomické důsledky	30
3.5.2 Psychologické důsledky	30
3.5.3 Sociální důsledky.....	31
3.6 Psychologické dopady nezaměstnanosti	32
3.6.1 Životní strategie nezaměstnaných.....	34
3.6.2 Postoje nezaměstnaných k hledání zaměstnání	35
3.7 Rizikové skupiny nezaměstnaných.....	36
3.7.1 Nezaměstnanost mladých lidí	38
3.7.2 Osoby se zdravotním postižením	39
3.7.3 Matky a matky samoživitelky	40
3.8 Gender	41
3.8.1 Genderová nerovnováha.....	41
3.8.2 Současnost a gender	42
3.8.3 Ženy versus muži při hledání zaměstnání	42

4 Praktická část	45
4.1 Kvantitativní výzkum	45
4.2 Popis dotazníkového šetření	45
4.2.1 Základní ukazatele dotazníkového šetření	46
4.2.2 Otázky zaměřené na rodinný status	50
4.2.3 Psychologické dopady nezaměstnanosti	53
4.2.4 Úřad práce Šternberk, podpora v nezaměstnanosti.....	56
4.2.5 Diskriminace na trhu práce	58
4.2.6 Životní strategie nezaměstnaných.....	61
4.2.7 Doplnující otázky pro následný kvalitativní výzkum.....	63
4.3 Vyhodnocení dotazníkového šetření kvantitativního šetření	64
4.3.1 Statická analýza dat	66
4.4 Kvalitativní výzkum	71
4.4.1 Popis kvalitativního výzkumu s osobami bez přístřeší/z azylového domu.....	72
4.4.2 Základní rozdělení respondentů kvalitativního výzkumu	72
4.4.3 Popis respondentů tohoto kvalitativního výzkumu osob bez domova a respondentek z azylového domu pro rodiče s dětmi.....	73
4.5 Vyhodnocení kvalitativního výzkumu	77
5 Výsledky a diskuze	80
6 Závěr	82
7 Seznam použitých zdrojů	84

1 Úvod

Diplomová práce se zaměřuje na téma: „Psychologické aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti z pohledu rodových rozdílů“. Nezaměstnanost se stala součástí životní zkušenosti této společnosti, byť zatím pro většinu populace, spíše jako latentní hrozba než faktický prožitek. Masová nezaměstnanost je součástí dnešního světa. Ovšem někteří lidé v dnešních bohatých průmyslových zemích se domnívají, že jejich čas musí být cílevědomě naplněn, a to prací. Někteří za smysluplné využití času považují právě práci.

Velikost míry nezaměstnanosti negativně ovlivňuje celou společnost v mnoha pohledech. V průmyslových zemích je prostě struktura času – práce. „Lidé jsou jedineční, každý má jiné schopnosti, nadání, talent, každý má jiné životní a pracovní zkušenosti. Člověk jako vlastník výrobního faktoru, nabízí službu práce, na trhu práce“ (Brožová, 2003, s. 13). Člověk je nenahraditelný (Schiller, 2004).

Člověk je součástí tržní ekonomiky. „Tržní ekonomika je socioekonomický systém, o němž se předpokládá, že rozhodnutí o alokaci, výrobních faktorech, produkci statků a jejich distribuci jsou uskutečňována na podkladě cen utvářených v procesu dobrovolné směny mezi výrobci, vlastníky výrobních faktorů a spotřebiteli zboží, služeb“ (Keřkovský, 2004, s. 70). Tento systém je až na výjimky realizován v přirozeném prostředí trhu, kde ceny určují tržní sílu „Market Forces“. Tlaky tržních sil jsou vyvolány vzájemným působením tržní nabídky „Supply“ a tržní poptávky „Demand“ (Keřkovský, 2004).

Při otázce rovnocenného genderového uplatnění chceme věřit, že se situace na trhu práce bude zlepšit. V našem časovém horizontu, se setkáváme s dlouhodobou nezaměstnaností a jde o trvalý stav, s kterým se musí společnost vyrovnat, jak jinak než snahou o jeho odstranění, nebo zminimalizování, protože se nejedná o pouhé krátkodobé vychýlení vývoje (Vohlídalová, 2018).

Ztráta práce je pro většinu lidí závažnou psychosociální zátěží, dochází k úbytku sociálních kontaktů, v některých případech může mít i negativní vliv na duševní a fyzické zdraví jedinců. Nezaměstnanost je součástí našeho života a jedná se o přirozený stav, vyskytující se na trhu práce (Buchtová a kol., 2002).

Nezaměstnanost je složitým společenským problémem. Pro osoby postižené ztrátou zaměstnání, to totiž znamená často pokles životní úrovně, nejistou budoucí existenci, pochybnosti o vlastních schopnostech nebo i ztrátu sociálního postavení v určité

společnosti/skupině. Jedinec se stává izolovaným, změní se mu životní úroveň a v některých případech se jedinec začne uzavírat sám do sebe (Brožová, 2003).

Cílem diplomové práce bude identifikace a analýza především psychologických, ale také ekonomických a sociálních důsledků dlouhodobé nezaměstnanosti. Diplomová práce bude zaměřena na toto téma i z pohledu rodových rozdílů. Pro dosažení tohoto cíle budou v teoretických východiscích práce analyzovány dostupné zdroje informací za účelem vymezení a operacionalizace jednotlivých proměnných, jako jsou pohlaví, věk, dosažené vzdělání a jiné. V rámci vlastního výzkumu v praktické části diplomové práce, bude provedeno empirické šetření, jehož výsledky budou statisticky zpracovány a interpretovány v diskuzi, závěru diplomové práce. Cílem empirického průzkumu diplomové práce bude zjištění konkrétních projevů v prožívání. Na základě chování jedinců budou zanalyzovány různé životní styly jedinců, jak dlouhodobě nezaměstnaných, tak i osob bez domova. V této diplomové práci bude zprostředkován pohled na dopady dlouhodobé nezaměstnanosti, bezdomovectví ve městě Šternberku. Celý empirický výzkum bude realizován v kraji Olomouckém, konkrétně zacílen na město Šternberk a jeho okolí. Cílem diplomové práce bude předpoklad, že výstupy výzkumu povedou k formulování konkrétních návrhů pro zvýšení uplatnění se osob na trhu práce ve městě Šternberku a jeho okolí. Cíle budou zaměřené tedy na osoby dlouhodobě nezaměstnané, rizikové skupiny a osoby bez příští. Tyto výstupy výzkumu by měly pomoci zaměstnancům ve státní správě a sociální oblasti, kteří pracují s klientelou z řad dlouhodobě nezaměstnaných.

2 Cíl práce

Konkrétním cílem kvantitativní analýzy bude identifikovat délku nezaměstnanosti dotazovaných respondentů a míru psychické zátěže, která je spojena s jejich délkou nezaměstnanosti. Cílem práce bude dále zjistit, jestli jejich nezaměstnaností došlo ke ztrátě sociálních kontaktů, zda dotazovaní respondenti pociťují ekonomické nesnáze v nezaměstnanosti, zda se dotazovaní respondenti setkali s diskriminací, případně v jakém smyslu, jestli pociťovali diskriminaci z důvodů rodových rozdílů, pro jejich nízký věk, případně vysoký věk, nebo dosažené vzdělání. Dále budou otázky položeny dotazovaným ve smyslu jejich spokojenosti s Úřadem práce ve městě Šternberku. Jedna z otázek bude směřována, zda si dotazovaní myslí, že mají stejnou možnost uplatnění se na trhu práce jako opačné pohlaví. V neposlední řadě bude zařazen do této diplomové práce pohled na malou skupinku osob dlouhodobě nezaměstnaných, kteří se v důsledku dlouhodobé nezaměstnanosti ocitli „na ulici“. Tato diplomová práce se bude zabývat jejich osobními postoji a psychickou zátěží plynoucí z tohoto stavu. Tato diplomová práce bude ukazovat, jak dotazované osoby bez domova uvažují o své nezaměstnanosti a své životní situaci.

2.1 Metodika

Metodika bude realizována pomocí empirického průzkumu, v průzkumu bude zanalyzována nezaměstnanost z pohledu věkové skladby, dosaženého vzdělání, sociální situace, psychických a ekonomických dopadů na jedince. Empirický průzkum bude realizován pomocí dotazníků a rozhovorů. Pomocí dotazníků budou zmapovány názory, postoje krátkodobě nezaměstnaných respondentů a dlouhodobě nezaměstnaných respondentů. Dále bude cílem výzkumu zjistit, jestli dotazovaní mají vůbec zájem o pomoc v nezaměstnanosti. Výzkum bude realizován pomocí kvantitativní metody s nezaměstnanými respondenty a kvalitativní metodou s osobami bez domova.

Kvantitativní výzkum se bude skládat z několika fází a využívá deduktivní metodu. Deduktivní metoda je myšlenkový řetězec od obecných teorií až k rozdílnostem. Dedukce se využívá při shromáždění materiálu, který je potom podroben výzkumu, z něhož jsou odvozeny všechny možné důsledky. Kvantitativní výzkum, lze použít v případech, kdy hovoříme o zkoumaných jevech jednoduchého charakteru a již částečně poznané. Nejčastější metodou kvantitativního výzkumu je dotazník, zaměřující se na opakování

výskytu jevu a rozsah jeho zastoupení. Výsledky jsou pak zpracovány a znázorněny např. pomocí tabulek a grafů (Disman, 2011).

Kvalitativní výzkum je jinak řečeno naturalistický, interpretativní výzkum, umožňující lépe porozumět sociálním vztahům a umožňuje uchopit smysl, jenž lidé vlastnímu jednání i okolnímu světu dávají. Kořeny kvalitativního myšlení sahají hluboko do minulosti (Hendl, 2005).

Metoda kvantitativní je složena z řad proměnných (znaků), které jsou uvedeny tak, aby porovnaly dané pozorované skutečnosti. Kvantitativní metoda se nejčastěji používá u rozsáhlejších společenských problémů, aby se mohl zkoumat daleko větší okruh informací. Naproti tomu u kvalitativního výzkumu, kde je výzkum zaměřen na určitého jedince, na jeho jedinečný pohled na určitou problematiku, probíhá většinou formou rozhovorů. Kvantitativní výzkum se skládá z několika fází, nejdůležitější jsou ty prvotní fáze, tedy formulace problému, stanovení cíle, formulace hypotéz, formulace pracovních hypotéz a rozhodnutí o vzorku výzkumu. Dalším následujícím krokem kvantitativního výzkumu je pilotní studie. „Pilotní studie je prováděna na malém skupině vybrané z populace, kterou hodláme studovat. Technika tohoto kroku se podstatně liší od techniky, kterou hodláme použít ve vlastním výzkumu; nejčastěji zde používáme kvalitativní postupy (kupř. nestandardizovaný rozhovor). Cílem pilotní studie je zjistit, zda informace, kterou požadujeme, v naší populaci vůbec existuje a zda je dosažitelná“ (Disman, 2005, s. 121). Pokud pilotní studie prokáže, že ano a v tomto případě této diplomové práce se prokázalo, že ano, tak tento typ výzkumu je realizovatelný. Dále tedy je přistoupeno k následujícímu kroku, výběru techniky sběru informací. Poté je sestaven dotazník pro sběr potřebných dat (Hendl, 2005; Disman, 2005).

V závěrečném sestaveném dotazníku respondenti odpovídají na otázky, které jsou postaveny jako otevřené, polouzavřené, uzavřené, které jsou dále analyzovány a následně z nich vytvořeny a interpretovány závěry. Dotazníky jsou nejběžnějšími nástroji kvantitativního výzkumu, sběru dat. Mezi výhody dotazníků patří jejich cenová dostupnost, jednoduchost (vyplňování, vyhodnocování). Nevýhodou dotazníku ovšem je, že můžou obsahovat nepravdivé informace, můžeme se setkat s nedostatkem respondentů, nebo formulace otázek nemusí být dostatečně srozumitelná pro všechny dotazované, navíc nelze klást doplňující otázky (Disman, 1999; Ferjenčík, 2010; Ritomský, 2016).

Do této diplomové práce je zpracován typ dotazníků pro nezaměstnané osoby a osoby žijící bez stálého přístřeší nebo v azylovém domě. S osobami bez přístřeší/ v azylovém domě je veden kvalitativní výzkum, pomocí polo-strukturovaného rozhovoru.

Kvalitativní výzkum se obecně zaměřuje na to, jak jednotlivci chápou, vnímají a interpretují svět. Kvalitativní výzkum je ten, který neužívá statistický metod a technik. V této diplomové práci je realizován pomocí polo-strukturovaných rozhovorů s osobami bez stálého přístřeší a ženami v azylovém domě (Ritomský, 2016).

Kvalitativní výzkum vychází z interpretativního paradigmatu, v kterém se dává důraz na porozumění významům lidského jednání a zkušenosti a na získání podrobných pohledů zkoumaných jedinců (Hendl, 2005).

Kvalitativní výzkum v této práci je zaměřen na osoby bez přístřeší, zabývá se popisem této skupiny, zkoumá, jak daný společenský status je významově kolektivně konstituován členy této skupiny. Výzkum je zkoumá v čase, v každodennosti, zajímá se, jak vybraná malá skupina prožívá situace dlouhodobé nezaměstnanosti a co pro ně znamená být bez stálého domova.

Diplomová práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická část je rozdělena do osmi podkapitol. První podkapitola diplomové práce se věnuje obecně pracovnímu trhu, pojmu práce a zaměstnání. Ve druhé podkapitole se diplomová práce věnuje obecnému náhledu na nezaměstnanost, její definici a historii. V třetí podkapitole je podrobněji rozdělena nezaměstnanost. Čtvrtá podkapitola se zabývá dosaženým vzděláním, rekvalifikací a jejím významem pro nezaměstnané. Pátá podkapitola je zaměřena na důsledky nezaměstnanosti, a to převážně té dlouhodobé. S dlouhodobou nezaměstnaností jsou spojeny ekonomické, sociální a psychologické problémy, na které je v páté kapitole podrobněji pohlédnuto. Šestá podkapitola se věnuje psychologickým dopadům nezaměstnanosti, životním strategiím nezaměstnaných, postoji nezaměstnaných k hledání zaměstnání. Sedmá podkapitola se zabývá rizikovými skupinami nezaměstnaných. Podrobněji jsou definovány tyto skupiny z pohledu jejich věku, zdravotního handicapu a také z pohledu žen samoživitelek. Osmá podkapitola se věnuje pojmu gender a genderovému rozdělení společnosti v prostředí pracovního trhu.

V praktické části je charakterizováno prostředí města Šternberka a jeho okolí. Město Šternberk se nachází na území Olomouckého kraje. V této části diplomové práce je nastíněna situace nezaměstnanosti ve městě Šternberku a jeho okolí. Nezaměstnanost je

znázorněna pomocí statistických údajů Úřadu práce ve městě Šternberku. Dále jsou v této části popsáni obecně respondenti tohoto výzkumu z řad nezaměstnaných, včetně začleněné malé specifické skupiny nezaměstnaných, která je v této práci hodnocena samostatně. Jedná se o 6 osob bez přístřeší (3 ženy, 3 muži) a o 2 ženy z azylového domu z obce Dálov. Praktická část diplomové práce je realizována kvantitativním výzkumem pomocí dotazníků a dále kvalitativním výzkumem s kombinací dotazníku a polo-strukturovaných rozhovorů. Dotazník pro kvantitativní výzkum se skládá z 22 otázek. Otázky jsou otevřené, uzavřené, polo-uzavřené a dále jsou v tomto kvantitativním výzkumu stejným respondentům položeny 3 otázky na téma bezdomovectví.

Dotazníky pro kvantitativní výzkum byly předloženy nezaměstnaným, kteří docházejí na Úřad práce ve Šternberku. Výzkumu se nakonec zúčastnilo 33 mužů a 24 žen z řad nezaměstnaných. Dotazníky byly respondentům předloženy při pravidelných osobních schůzkách, které jsou povinné pro každého nezaměstnaného, který je registrovaný na úřadu práce. Dotazníky pro kvalitativní výzkum, byly předloženy osobám bez stálého přístřeší. Výzkum s touto skupinou probíhal osobně, kdy jim byly předloženy dotazníky a dále byl s nimi realizován rozhovor. Toto šetření v terénu probíhalo za spolupráce s Městskou policií Šternberk. S touto specifickou malou skupinou, bylo provedeno dotazníkové šetření a vedeny rozhovory v místě jejich výskytu. Jednalo se o provizorní obydlí a azylový dům v Dálově. Dotazník pro tuto skupinu obsahoval 10 otázek, dle variant odpovědí, skládal se z otázek uzavřených a otevřených. Druhá část výzkumu s touto skupinou byla realizována pomocí osobních rozhovorů. Skupina osob bez stálého přístřeší je součástí této diplomové práce, z důvodu toho, že je to jeden z možných dopadů dlouhodobé nezaměstnanosti.

Dotazníky byly nezaměstnaným Úřadu práce ve Šternberku, předloženy k vyplnění prostřednictvím pracovníků úřadu práce, protože osobní kontakt s nezaměstnanými při schůzkách není realizovatelný. Dotazníky jsou ze strany nezaměstnaných vyplněny a nejsou přijímány odmítavě. Dotazníků bylo poskytnuto úřadu práce 60, vrátilo se 57 vyplněných. Dále ve spolupráci s Městskou policií Šternberk, byly autorkou práce přímo předloženy dotazníky 8 osobám, s kterými byly i provedeny osobní rozhovory. Jednalo se o lidi bez domova a matky z azylového domu. Rozhovory i vyplnění dotazníků se uskutečnilo bez komplikací. O průběhu spolupráce s touto malou skupinou, je dále

rozeepsáno v praktické části práce. Touto cestou chci poděkovat všem, co se mého výzkumu zúčastnili a odpověděli na položené otázky.

Na základě sběru dat a informací, po jejich zanalyzování, byly výsledky statisticky zpracovány za pomoci programu Microsoft Excel, dále názorně graficky zobrazeny v praktické části diplomové práce. Výsledky byly interpretovány zejména ve vazbě k stanovenému cíli práce, k potvrzení či vyvrácení pravdivosti formulovaných hypotéz a k formulaci závěrů.

Závěrem praktické části je tedy analýza situace ve městě Šternberku a jeho okolí v oblasti nezaměstnanosti. Tato část analyzuje postoje nezaměstnaných, míru jejich psychické zátěže, životní zkušenosti na pracovním trhu, zkušenosti s diskriminací a také případné návrhy na změnu přístupu úřadu práce ke klientům. Na základě změny přístupu ke klientům a novým nápadům spolupráce, by mohlo docházet ke zmírnění dopadů dlouhodobé nezaměstnanosti a k efektivnější motivaci nezaměstnaných.

Pro zpracování teoretické části práce byly využity prameny v seznamu použité literatury. Údaje uvedené v praktické části diplomové práce jsou statistické údaje poskytnuté Úřadem práce ve Šternberku a údaje získané následným kvantitativním/kvalitativním výzkumem. V praktické části byl realizován kvantitativní výzkum, kdy údaje byly získané na základě vlastního dotazníkového průzkumu a zároveň byl proveden kvalitativní průzkum pomocí krátkého dotazníku v kombinaci s polostrukturovaným rozhovorem. Kvalitativní výzkum se zaměřil na osoby bez domova a ženy v azylovém domě.

S ohledem na výše uvedené cíle, byly pro potřeby diplomové práce na téma: Psychologické dopady dlouhodobé nezaměstnanosti s ohledem na rodové rozdíly, vysloveny následující hypotézy:

Pro kvantitativní část výzkumu byly stanoveny tyto pracovní hypotézy:

H1: Diskriminace na trhu práce se u dotazovaných projevuje z jiných důvodů než rodových rozdílů.

H0: Neexistuje souvislost mezi uplatněním se na trhu práce a pohlavím.

H2: Existuje vztah mezi úrovní dosaženého vzdělání a délkou nezaměstnanosti.

H0: Neexistuje vztah mezi úrovní vzdělání a délkou nezaměstnanosti.

H3: Muži/ženy bez rozdílu pohlaví pocítují stejnou míru psychické zátěže.

H0: Pocit psychické zátěže se u dotazovaných v době nezaměstnanosti liší u žen/mužů.

H4: Existuje významný rozdíl v množství osobního volna mezi nezaměstnanými ženami a muži.

H0: Neexistuje významný rozdíl mezi množstvím osobního volna mezi muži a ženami.

H5: Ztráta sociálních kontaktů v období nezaměstnanosti je vyšší u žen.

Ho: Není pravdou, že ztrátu sociálních kontaktů pocítují více ženy než muži.

Závislé proměnné	Nezávislé proměnné
Uplatnění na trhu práce na základě dosaženého vzdělání	Věk
Délka nezaměstnanosti (0 - více jak 3 roky)	Pohlaví
Setkání se s diskriminací na trhu práce	Dosažené vzdělání
Rozsah volného času	Stav krátkodobě dlouhodobě nezaměstnaný

3 Teoretická východiska

Podkapitoly této teoretické části diplomové práce jsou podrobněji rozepsány v obsahu. Tato část diplomové práce se věnuje základním pojmům jako je pracovní trh, práce, zaměstnání, nezaměstnanost, převážně dlouhodobá nezaměstnanost, rozdělení nezaměstnanosti, dosaženému vzdělání, důsledkům dlouhodobé nezaměstnanosti, psychologickým dopadům, postojům nezaměstnaných, rizikovým skupinám nezaměstnaných a genderové otázce.

3.1 Pracovní trh

3.1.1 Primární versus sekundární trh

Pracovní trh lze rozdělit na primární a sekundární trh. Když se zaměříme na primární trh práce, můžeme hovořit o lepší, výhodnější pracovní příležitosti s vyšší prestiží, která poskytuje řadu šancí. Tato pracovní příležitost je perspektiva dalšího profesionálního růstu. V primárním trhu jsou pracovní místa relativně stálá a primární trh se vyznačuje nízkým procesem propouštění. Pro osoby vyskytující se v primárním trhu práce, je daleko snadnější se dále zdokonalovat a zvyšovat si svou kvalifikaci. Tyto pracovní zkušenosti pak posilují stabilitu jejich zaměstnání. Dalším vzděláváním se zvyšuje šance na udržení se na privilegovaném trhu práce. V primárním trhu je práce pěkně placená a za jistých okolností je zde zaručen i jistý růst platů (Brožová, 2003; Mareš, 2002).

Na sekundárním trhu práce jsou soustředěna pracovní místa méně prestižní a vyznačující se i nižší mzdovou úrovní. V sekundárním trhu práce se nedá vytvářet kariéra, jelikož je to trh méně stabilní na pracovní příležitosti. V sekundárním trhu práce dochází k periodicky přerušované nezaměstnanosti v období kratším, nebo v období delším. Toto periodické střídání nevytváří dotčeným osobám možnost budovat si pracovní kariéru. Z toho vyplývá, že osoby v sekundárním trhu práce bývají často nezaměstnanými (Mareš, 2002).

„Watts (1983) tento sektor charakterizuje, jako sektor s vysokou fluktuací, nízkými výdělky a omezenými či neexistujícími příležitostmi pro profesní růst“ (Mareš, 2002 s. 60).

3.1.2 Práce

Co to je vlastně práce? Práce je pro člověka časově náročná, v některých případech fyzicky náročná, vyčerpávající činnost. Práce nám poskytuje určitý osobní rozvoj. Za provedenou práci nám náleží odměna, která následně vede k uspokojení našich potřeb. Práce sama o sobě nám může nabízet pocit uspokojení a smysl života. Na práci lze pohlížet jako na určitý zdroj obživy nebo společenského začlenění (Linhart, 1996).

Nemůžeme opomenout, že práce sama o sobě přispívá k udržování fyzického a duševního zdraví. Před více jak 50 lety bylo běžné, že lidé obdělávali svá pole, statky. Pro děti bylo přirozené rodičům pomáhat, učit se řemeslu, bylo pro ně přirozené pobíhat celé dny po venku a podílet se na práci. Dnešní svět ovšem děti vytrhl z přirozeného prostředí přírody. Mladí lidé se stále častěji stěhují do měst, jejich děti už nemají motivaci se učit řemeslu a raději usedají ke svým počítačům. V dnešní moderní době se učí starší generace od té mladé generace, jak se v moderním počítačovém světě adaptovat. Potřeba pracovat, vytvářet hodnoty, cíleně přetvářet okolní svět, není v dnešní době pro některé až tak automatická. Chuť pracovat by měla být dána v lidské přirozenosti. Je třeba ukázat dětem, které teprve vychováváme, že mít práci je to správné. Je třeba ukázat nastupující generaci, že práce je určitá životní dráha člověka, která má daný svůj počátek a samozřejmě i konec, ve smyslu ekonomické aktivity člověka (Aksen, 2019; Buchtová a kol., 2002).

V dnešní době nám chybí řemeslná vzdělání, ale vysokoškolsky vzdělaných lidí v naší společnosti stále přibývá. Pokud je mladý člověk šikovný, najde práci, ovšem ve většině případů, ne úplně podle svých prvotních představ. Pro některé je práce jako droga, která lidský organismus přetěžuje, ale zároveň díky tomuto pracovnímu nasazení může docházet k dočasné rovnováze v celkové nerovnováze pracovního trhu. Celkové vysoké pracovní nasazení, může některé vnitřní tenze vyrovnat, ale také může vyvolat nové tenze. Nabídku práce ovlivňuje skladba populace, tedy počet ekonomicky aktivních osob (Wagnerová a kol., 2011; Holman, 2018).

Práce má pro člověka sociální význam, díky práci navazujeme kontakty. Na pracovišti vznikají přátelství, pracovní skupiny, v práci potkáváme nové lidi, vytváří se sociální vazby. Mnoho lidí bere práci jako samozřejmost, která ho naplňuje, přináší mu uspokojení, radost, přátelství a samozřejmě i určitou ekonomickou soběstačnost. Skutečnou hodnotu práce často člověk pozná ve většině případů, až ji ztratí. Práce má v životě člověka nezastupitelné postavení. Je totiž důležitou podmínkou jeho důstojné existence, přináší mu materiální prospěch, pocit seberealizace, sebeuplatnění a společenské sounáležitosti. Práce uspokojuje

potřeby člověka, navíc mu dává pocit sebeúcty a podporuje jeho ctižádost. Práce je v naší kultuře hluboce zakotvená, na ní je vystavěna architektura naší společnosti i psychika člověka. Práce je ústředním institutem, který organizuje život člověka. Člověk si díky práci utváří svoji identitu a své vlastní sebevědomí. Případná ztráta práce je v naší kultuře velkým zásahem do života lidí, je dokonce v některých případech traumatizujícím existenciálním zážitkem pro jednotlivce. Je tomu tak i přesto, že dnes žijeme v demokratickém sociálním státě, který umožňuje i slušný život, bez případné dočasné odměny (mzdy) za práci. Ovšem ztratí-li člověk práci, ztratí nejsilnější pojítko s realitou. Ve většině případů dochází u jedince k pocitu nejistoty a strachu z budoucnosti. Člověk může při ztrátě práce i pochybovat o vlastních schopnostech. Tento subjektivně stresující zážitek, ztráta zaměstnání, je navíc okolím stále ještě vnímán, jako znamení životního selhání jedince (Bureš, 1981; Buchtová a kol., 2002).

Trh práce je významně ovlivněn státem, tedy pracovním zákonodárstvím, které v naší zemi upravuje sbírka zákonů, nesoucí název Zákoník práce. Zákoník práce v České republice, upravuje zákon č. 262/2006 Sb. aktualizován 01.07.2019. V Zákoníku práce nalezneme např: upravené postavení vztahů pracovněprávních, mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. V obsahu Zákoníku práce nalezneme náležitosti pracovních smluv, práva, povinnosti zúčastněných stran, dále stanovení minimální mzdy, rozsah pracovní doby, rozsah doby odpočinku, práva rovného zacházení, obecné pracovní podmínky pracovníků, podmínky penzionování, podmínky zrušení pracovního poměru a další. Zákoník práce musí být striktně dodržován, zároveň v každé organizaci, bývá určitý vnitřní řád, který vychází ze zákoníku práce a řeší přímo danou profesi, či pracovní zařazení (Bělina a kol., 2015).

3.1.3 Zaměstnání

Zaměstnání v právním smyslu je ve většině zemí definováno jako právní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, který je sjednaný na základě platných právních předpisů. Zaměstnaný je ten, kdo vykonává jakékoliv placené zaměstnání nebo sebe zaměstnání (osoba samostatně výdělečně činná – OSVČ). Zaměstnání jsou rovněž ti, kteří práci mají, ale právě nepracují – jsou nemocní, na dovolené, čerpají neplacené volno nebo stávkují (Chmura, 2016).

Obyvatelstvo dělíme na ekonomicky aktivní a ekonomicky neaktivní. Ekonomicky aktivní obyvatelstvo, jinak řečeno pracovní síla, tvoří ji zaměstnaní i nezaměstnaní. Když hovoříme o skupině ekonomicky neaktivního obyvatelstva, hovoříme o důchodcích, studentech nebo ženách v domácnostech (Mareš, 2002).

Obecně zaměstnání je smluvně podložená činnost a za ni pracovníkovi náleží dohodnutá odměna nebo finanční odměna – mzda. Osoby v zaměstnaneckém poměru mají svá práva a povinnosti. Tyto práva a povinnosti jsou zakotveny v Zákoníku práce č. 262/2006 Sb., v jiných vnitřních předpisech organizace, které ovšem nesmí být v rozporu se Základní listinou práv a svobod naší země (Bělina a kol., 2015).

3.2 Nezaměstnanost

Druhá kapitola teoretické části diplomové práce se zabývá obecně pojmem nezaměstnanost, rozdělením nezaměstnanosti, dlouhodobou nezaměstnaností, dosaženým vzděláním a rekvalifikací.

Nezaměstnanost jako taková, je považována za negativní jev. Jedná se o stav, kdy jedinec v produktivním věku nepracuje i přesto, že by pracovat měl a mohl. Nezaměstnanost sebou přináší negativní i sociální důsledky pro tržní hospodářství země. Nezaměstnanost v historii i v současnosti představuje jeden z nejsledovanějších a nejdiskutovanějších jevů tržního hospodářství. Zdravá ekonomika země se projevuje nízkou nezaměstnaností nebo alespoň při dolní hranici míry nezaměstnanosti. (Buchtová a kol., 2002).

Míra nezaměstnanosti je podíl nezaměstnaných ke všem osobám, které jsou schopny pracovat na území dané země, tedy k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu. Nezaměstnanost není jen ztráta pro jednotlivce, ale jedná se o ztrátu pro celou společnost, obojí spolu totiž úzce souvisí. V České republice se zjišťují dva ukazatele míry nezaměstnanosti. První je obecná míra nezaměstnanosti (propočítává ji Český statistický úřad, vychází z reprezentativního vzorku společnosti) a druhý je registrovaná nezaměstnanost (vypočítává se na základě údajů úřadu práce České republiky). Oba ukazatele se mohou lišit, neboť každá metoda má své nedostatky (Brožová, 2003).

Nezaměstnaný když nevytváří hodnoty ani služby svou prací, ale čerpá dávky sociální podpory, tak zatěžuje státní rozpočet (Chmura, 2016).

Nezaměstnanost je nepříjemným průvodním jevem rozvoje společenských systémů založených na tržní ekonomice. Ztráta práce jedince poníží obecně lze říct, že pro jedince, který chce pracovat a přijde o práci, tak u něj dochází k změně psychické pohody. Tato změna výrazně ovlivní i život jeho rodiny. Když mluvíme o nezaměstnanosti, mluvíme o ztrátě společenských kontaktů, ztrátě sociálního statusu, ztrátě sociální důstojnosti a prestiže ve společnosti. Při dlouhodobé nezaměstnanosti se setkáváme s nebezpečnou stránkou tohoto

stavu, a to se ztrátou kvalifikace. Při ztrátě kvalifikace se jedinci snižuje možnost nalezení vhodného nového zaměstnání (Mareš, 2002).

Nezaměstnanost v České republice se pohybuje ve středním pásu zemí EU (Evropské unie). V minimální míře jsou v naší zemi nezaměstnaností postiženy vysokoškolsky vzdělaní lidé. V dnešní době jsou v naší republice vysokoškolsky vzdělaní lidé v populaci málo zastoupeni, ovšem předpokládá se výhledově, že bude přibývat lidí s dosaženým vysokoškolským vzděláním. Na základě zvýšení počtu vysoce kvalifikovaných jedinců, může časem dojít k následnému těžkému uplatnění se na trhu práce pro méně kvalifikované jedince. Současný pracovní trh si vyžaduje pracovní sílu bez ohledu na dosažené vzdělání (Tvrdý, 2008; Chmura, 2016).

Obecně když mluvíme o nezaměstnanosti, můžeme říci, že je to stav, kdy jedinec je schopen práce, ale nemůže žádné zaměstnání najít, i přesto, že jej aktivně hledá. Mluvíme tedy o osobě starší 15 let, která aktivně hledá práci a je připravena k nástupu do zaměstnání do 14 dní. Nezaměstnanost je složitý jev a nelze jej hodnotit pouze globálně. Na nezaměstnanost musíme pohlížet z několika pohledů, musíme se zaměřit na věkovou skladbu nezaměstnaných, koho se přesně týká, také z pohledu pohlaví, délky nezaměstnanosti, rozsahu výskytu v daném území naší republiky (Krebs, 2010).

Nezaměstnanost pro fungování trhu práce je zcela určitě jedním z nejdůležitějších problémů v dnešním světě. Nezaměstnanost totiž není považována za vážný ekonomický a sociální problém, dokud se však nestane masovou. Nezaměstnanost je přirozeným fenoménem, atributem svobodné společnosti, založené na tržním mechanismu a demokracii. Problematika nezaměstnanosti, její existence, příčiny patří po dlouhá desetiletí ke sledovaným problémům (Mareš, 2002).

V naší zemi rozlišujeme dva typy nezaměstnaných, a to za první osoby produktivního věku, které nemají placené zaměstnání, ani příjem jako osoba samostatně výdělečně činná, nebo jsou dočasně bez práce a očekávají, že budou znovu zaměstnány. Za druhé osoby, které aktivně hledají práci a jsou schopny do 14 dní nastoupit do práce. Neoklasická ekonomie dospěla k tomu, že dochází v naší společnosti k dobrovolné nezaměstnanosti, nezaměstnaný má možnost volby, může si najít zaměstnání, ale nemusí, protože má totiž možnost volby mezi zaměstnáním a volným časem. Na rozhodování má vliv reálná mzdová sazba (Buchtová a kol., 2002).

Pracovnice úřadu práce Mgr. Nováková sdělila, že velmi ohroženou skupinou nezaměstnaných jsou mladí lidé, kteří právě absolvovali školu, proto je třeba, aby tito mladí lidé získali včas potřebné pracovní návyky a zkušenosti. Pro mladé lidi bez praxe, je řada

rekvalifikačních kurzů. Mladí lidé bez praxe, jsou považováni za rizikovou skupinu, které je věnována citlivá péče proto, aby se co nejnaději a co nejrychleji začlenili do pracovního procesu. V opačném případě, nezískají-li mladí lidé potřebné pracovní návyky včas, vede to k degradaci práce a horšímu uplatnění se na trhu práce (2018).

Na podzim roku 2018 Česká republika dosáhla nejnižší nezaměstnanosti od ekonomické krize 2008, dosáhla historického čísla a dostala se pod hranici 3 %. Z územního hlediska je nezaměstnanost stále rozprostřena republikou nerovnoměrně. „Průměrný podíl nezaměstnaných osob, tj. počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let k obyvatelstvu stejného věku, v roce 2018 poklesl na 3,2 %, meziročně byl nižší o 1,1 p. b. K 31. 12. 2018 se snížil na 3,1 % a proti prosinci 2017 byl nižší pouze o 0,7 p. b.“ (MPSV, 2019, s.3). Nejvíce postiženými regiony nezaměstnaností i nadále dle Úřadu práce ČR zůstává kraj Ústecký, Moravskoslezský a Jihomoravský. S nejnižší nezaměstnaností se potýká, dle statistického úřadu kraj Pardubický a za ním v těsném zakrytu je hl. město Praha (Český statistický úřad, 2019; Úřad práce ČR, 2018).

Závěrem nezaměstnanost je velmi obtížně měřitelná z důvodu stálé fluktuace, přesto je vážným ekonomickým, sociálním a politickým problémem.

3.2.1 Historie nezaměstnanosti

V poválečném období se u nás vyskytovala dlouhodobá nezaměstnanost, ale dotýkala se jen marginální skupiny obyvatelstva. Před rokem 1990 se v České republice totiž cenila věrnost a loajalita k profesi i podniku. Pracovníci očekávali jistotu ekonomickou, sociální i společenskou. Jistota práce byla kladně přijímanou hodnotou, nemůžeme opomenout, že byla také náležitě oceňována, a to nejrozličnějšími formami výhod odměňování. Do roku 1990 byli všichni ve věku od 15-65 let zaměstnání. Dobrovolná nezaměstnanost neexistovala. Člověk, jenž nepracoval, byl označován jako příživník. Každý měl pracovní místo a byl finančně ohodnocený (Chmura, 2016).

Po roce 1990 došlo v naší společnosti k ekonomicko-společenské změně, která měla výrazný vliv na trh práce, do života lidí vstoupila otevřená nezaměstnanost (Chmura, 2016). Dlouhodobá nezaměstnanost rostla v posledních letech spolu s růstem nezaměstnanosti. Momentálně celková míra nezaměstnanosti nyní klesá, je už pod třemi procenty, i přesto se podíl dlouhodobě nezaměstnaných dále zvyšuje (MPSV, 2019).

V současnosti se dlouhodobá nezaměstnanost nejen značně rozšířila, ale stává se i obtížným sociálně politickým problémem s multiplikačním efektem délky nezaměstnanosti.

Čím déle je člověk bez zaměstnání, tím menší je šance, naděje, že práci opět najde (Mareš, 2002).

Dlouhodobá nezaměstnanost se v zemích Evropské unie stala problémem zejména v řadě deprivovaných oblastí a v některých sociálních skupinách. Můžeme uvést některé: mládež, nekvalifikovaní dělníci, příslušníci etnický minorit, lidé s handicapem, nekvalifikované ženy a další znevýhodněné skupiny (Mareš, 2002).

Jak uvádí Mareš: „Nezaměstnanost v České republice byla v první polovině 90. let nad očekávání nízká. A to nejen k poměru k ostatním postkomunistickým zemím, ale i ve vztahu k zemím Evropského společenství. Na rozdíl od srovnatelných zemí bývalé RVHP (Maďarsko, Slovensko, Polsko či NDR) roční míra nezaměstnanosti v České republice po roce 1990 nikdy nepřekročila dvoucifernou hranici, a dokonce ani hranici, která vymezuje tzv. přirozenou míru nezaměstnanosti“ (Mareš, 2002, s. 50).

3.2.2 Marginalizace

Marginální skupina název vychází z latinského slova *marginalis*, (*margo* – okraj) je to obvykle vytlačovaná, něčím zřetelně odlišná skupina obyvatel, která je společností marginalizována a dochází tím k omezení šancí uplatnění se na trhu práce. Skupina nebo jedinec se poté začlení do nevýhodné pracovní pozice. Nejvíce se s tímto setkáváme v sekundárním trhu práce. K marginalizování dochází například na základě barvy pleti, pohlaví, etnického původu, věku a jinak stanovené sociální kategorizaci obyvatel. Objektem marginalizace nemusí být pouze jedinec, ale i celé sociální kategorie či konkrétní skupiny (Mareš, 2002).

3.3 Rozdělení nezaměstnanosti

3.3.1 Frikční nezaměstnanost

Vyskytuje se na trhu práce neustále, jedná se o jistou mobilitu pracovníků. Pro většinu nezaměstnaných znamená frikční nezaměstnanost pouhé přechodné krátké časové období. Jedná se o normální stav změny zaměstnání. Během tohoto období si nezaměstnaný hledá nové uplatnění se na trhu práce. Jedná se o stav, kdy nezaměstnaní hledají lépe placené místo. Ve většině případů se jedná o nezaměstnané, kteří přišli o místo, třeba z organizačních důvodů či po zavádění nových technologií. Patří sem i skupina absolventů škol nebo jedinců, kteří hledají práci v novém bydlišti. V angličtině se tyto osoby označují: „People between two jobs“ (lidé mezi dvěma zaměstnáními), je to tzv. přechodný stav (Mareš, 2002; Brožová, 2002).

Frikční nezaměstnanost se stává většinou pouze krátkodobou životní epizodou člověka, během níž si člověk nalezne odpovídající uplatnění a podle odborníků Brožová, Mareš je tedy tato nezaměstnanost považována za dobrovolnou.

3.3.2 Strukturální nezaměstnanost

Do této kategorie řadíme nezaměstnané vyznačující se určitými specifickými vlastnostmi například mladé lidi bez praxe, nebo osoby předdůchodového věku, jedince se speciálními dovednostmi, určitou odborností, dlouholetou praxí, bydlištěm v místě zaměstnání a jiné. Strukturální nezaměstnanost je důsledkem strukturálních změn. Strukturální nezaměstnanost se objevuje v době, kdy dochází ke změně struktury poptávky po práci a k neodpovídající nabídce. V tento čas pracovní síla s určitými charakteristikami na trhu práce zcela chybí, nebo není zrovna tam, kde je po ní poptávka (Mareš, 2002).

Příkladem můžeme uvést Severní Moravu či Severní Čechy (těžký průmysl). Na základě uzavírání dolů, omezování těžkého průmyslu a následnému propouštění v tomto odvětví, musí část pracovní síly přejít do nových rozvíjejících se odvětví. Dochází k tlaku na jedince, aby se rekvakifikoval, změnil svou kvalifikaci, naučil se novým dovednostem, změnil svou profesi zcela či z části nebo, aby se případně přestěhoval. Indikátorem strukturální nezaměstnanosti je výskyt vysokého počtu nezaměstnaných a současně výskyt značného počtu volných míst (Mareš, 2002; Úřad práce ČR, 2019).

Když bychom chtěli strukturální nezaměstnanost rozdělit podrobněji, můžeme ji rozdělit na rozkvět odvětví a útlumové, tzv.: „upadající odvětví“. Znovu například Severovýchodní Morava – Ostravsko = hornictví, strojírenství, začalo na počátku 90. let minulého století ustupovat. V hornictví došlo k tzv. vytěžení daných oblastí, nebo k omezení těžby z důvodu nízkého odbytu, které vedlo ke snížení zaměstnaných v tomto odvětví. Těžební průmysl se omezil a nahradil ho automobilový průmysl, elektrotechnický průmysl a další jiné odvětví, které nesouvisejí s těžkým průmyslem. To znamená, že strukturální změny v ekonomice probíhají stále, a proto je krátkodobá strukturální nezaměstnanost součástí každé životaschopné ekonomiky. Během života je jedinec přinucen několikrát změnit svoji profesi, něčemu novému se naučit, rekvalifikovat se, ale toto je dnes považováno již za přirozený jev, který se už nějakou dobu objevuje v naší společnosti (Chmura, 2016).

Člověk se v procesu vzdělávání vyučí určité profesi, ale ve většině případů u ní nezůstane po celý život nebo se žíví něčím zcela jiným. K změně profese je člověk nucen na základě okolností, které ho obklopují. To vede k tomu, že strukturálně nezaměstnaným se může stát i vysoce kvalifikovaný pracovník, který se na základě třeba modernizace výroby stane nepotřebný pro určitý trh práce.

„Někteří autoři konstatují, že strukturální nezaměstnanost (zejména technologická), spojující současně vysokou nezaměstnanost a nedostatečnou nabídku kvalifikované pracovní síly pro volná místa, je charakteristická právě pro vyspělé průmyslové země, na jejich přechodu k postindustriální informační společnosti“ (Mareš, 2002 s. 21).

Ukazatelem strukturální nezaměstnanosti je velký počet nezaměstnaných společně s velkým počtem volných pracovních míst, které nelze obsadit (Mareš, 2002).

3.3.3 Cyklická nezaměstnanost

Nepatří do přirozené míry nezaměstnanosti. Jedná se o nezaměstnanost z nedostatečné poptávky, jinak řečeno poptávka po práci je ve vztahu k její nabídce nedostatečná. Pokud je cyklická nezaměstnanost spojena se sezónní nabídkou práce, nazýváme ji sezónní nezaměstnaností. Tato nezaměstnanost se týká především odvětví stavebnictví, zemědělství a turistika (Mareš, 2002).

3.3.4 Dlouhodobá nezaměstnanost

Dlouhodobá nezaměstnanost je problém podle mnoha autorů: Mareš, Buchtová, Brožová, tito autoři jsou podobného názoru, že dlouhodobá nezaměstnanost může mít i negativní dopady a to jak psychosociální, tak i ekonomické.

Dlouhodobá nezaměstnanost, se člení na skrytou, neúplnou, nepravou a dobrovolnou nezaměstnanost.

Skrytá nezaměstnanost, je taková nezaměstnanost, kdy si jedinec nehledá práci a ani není registrovaný jako nezaměstnaný. Do této skupiny, lze zahrnout například ženy v domácnosti, ženy na mateřské, studující mladé lidi. V této skupině bývají zařazeny i osoby v rekvalifikačních kurzech, osoby odcházející do předčasných důchodů a jiné (Buchtova a kol., 2002; Brožová, 2003).

Neúplná nezaměstnanost jinak nazývána také jako nepravá. Do této skupiny můžeme zahrnout osoby pracující na zkrácený pracovní úvazek, nebo v pozici tzv. sdíleného pracovního místa. Tento druh zaměstnání je typický převážně pro zaměstnávání žen a žen s malými dětmi. Nepravá nezaměstnanost se dotýká také osob, které odmítají nabízenou práci, nehledají si práci a snaží se v plném rozsahu čerpat sociální dávky. Také do této skupiny můžeme zahrnout osoby, které se nechají zaregistrovat jako nezaměstnaní, a přitom se vyskytují v šedé ekonomice, tedy pracují nelegálně, jak se říká slangově: „Na černo“ (Buchtová a kol., 2002; Brožová, 2003).

Dobrovolná nezaměstnanost znamená, že je upřednostněn volný čas před konáním práce. Dobrovolně nezaměstnaní mohou mít nabídky pracovních příležitostí, ale aktivně hledají jiné, třeba lépe placené místo, kde by byli, jak se říká stále častěji, pánem svého času. Závěrem u nezaměstnaných se může vytvářet pro budoucnost zkušenost, spojená se strachem z hrozícího případného dalšího propuštění, většinou projevující se tak, že tito lidé podvědomě cítí tlak na svůj výkon a podvědomě mohou také cítit tlak konkurenčního prostředí kolem sebe. V budoucnu se mohou bát odejít na dlouhodobější pracovní neschopnost či mohou mít strach podat žádost o lázeňský pobyt (Mareš, 2002; Buchtová a kol., 2002; Brožová, 2003).

3.4 Dosažené vzdělání

Setkáme se v literatuře s tvrzením, že vzdělání je investice, která je motorem ekonomického růstu. „Vzdělání jak řekl klasik - je semínkem i květem ekonomického růstu“ (Brožová, 2003, s. 37). Vzdělaný jedinec je schopnější vyšší adaptability na měnící se požadavky trhu práce. Čím má jedinec vyšší dosažené vzdělání, tím je schopen vyhovět náročnějším požadavkům nových progresivních oborů. Spojení vyššího vzdělání, špičkových znalostí a dovedností, s ochotou učit se novým věcem, navíc spojené s otevřeností, schopností požadovanou činnost zvládnout a přijmout ji, je determinující schopností vedoucí k zvládnutí složitějších pracovních činností. Stále měnící se technologie a pokrok, nutí jedince k sebevzdělávání, zdokonalování se, prohlubování svých dosavadních znalostí (Brožová, 2003; Buchtová a kol., 2002; Sirovátek, 1997).

Jedinec je nucen svou rekvalifikací se přizpůsobit nabízeným novým pracovním pozicím, které jsou často i náročnější. Kdo se nepřizpůsobí, může se cítit i diskriminován. Nekvalifikovaní jedinci se snadněji stanou nezaměstnanými, obtížněji nacházejí cestu zpět na pracovní trh a také neumí smysluplně prožít volný čas. Nekvalifikovaní často propadají stavům, že jsou oběti nových technologií a změn ve společnosti. Ve většině případů je jejich iniciativní jednání podstatněji nižší, oproti vysoce kvalifikovaným (Buchtová a kol., 2002).

Z rozsáhlého výzkumného šetření Buchtové a kol., (2002) vyplynuly tři významné závěry:

1. Nezaměstnanost neprožívají všichni jedinci stejným způsobem a vliv na jedince je možné sledovat z několika pohledů. Jedinci, kteří žijí svou prací a obětují ji velkou část své energie, při ztrátě zaměstnání vykazují zhoršení svého duševního stavu. Také nezaměstnaní muži středního a vyššího věku trpí psychickými problémy, nezaměstnanost chápou jako určité selhání jejich role v rodině.

2. Schopnost jedince vyrovnat se se ztrátou práce se odvíjí od toho, jaký význam pro něj mělo ztracené zaměstnání a jak byl zaměstnání věrný. Psychické dopady také ovlivňuje jedincovo okolí, opora, kterou mu poskytnou nejbližší a také mezilidské kontakty. Nezaměstnaný může mít pocit, že nikam nepatří. Vznikly psychologické intervenční programy pro nezaměstnané, tyto programy vedou k redukci stresu u nezaměstnaného, dochází k podnícení jeho aktivity, k větší flexibilitě, získání sebejistoty a osvojení si nových sociálních dovedností. Tyto programy vedou k ukázce konkrétních návodů, jak řešit svoji aktuální situaci, ztrátu práce.

3. Vysoká nezaměstnanost v určitých částech České republiky může mít také negativní dopad nejen na jedince, ale i na celou společnost. Regiony nejhůře postižené nezaměstnaností, se potýkají se sociálně patologickými jevy, jako jsou zvýšená kriminalita v oblasti, zvýšená konzumace alkoholu a užívání drog (převážně u mladých lidí). Dále dochází k vyššímu výskytu depresí, které mohou vést k možným sebevražedným sklonům (Buchtová a kol., 2002).

3.4.1 Rekvalifikace

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání, nebo zájemce o zaměstnání. Do rekvalifikačních kurzů se zařazují jedinci, pracovní síla, která neodpovídá struktuře poptávky na trhu práce. Po absolvování se jedincům otevírají nové nebo další možnosti uplatnění se na trhu práce (Chmura, 2016).

3.4.2 Význam rekvalifikace

Rekvalifikace je významným nástrojem boje proti nezaměstnanosti. Musí být ovšem cílená a efektivní. Člověk po absolvování rekvalifikace by neměl zůstat nezaměstnaným, mělo by dojít k jeho uplatnění na trhu práce. Jedinec se nesmí dostat do pocitu, že rekvalifikováním se na jeho stavu nic nezměnilo. Nesmí se dostat do pocitu bezradnosti, že i přes veškeré jeho snahy, je uplatnění se na trhu práce nedosažitelné. Jedinec, který se stane nezaměstnaným, se nachází mimo pracovní proces, mimo dění a nemá tedy možnost dále získávat znalosti a zkušenosti. Ve většině případů toto vede ke ztrátě kvalifikace vedoucí až k dequalifikaci. Hodnota jeho lidského kapitálu, která je vzácný ekonomický zdroj, se devaluje. Jeho dosavadní zkušenosti a znalosti se znehodnocují, tím neztrácí jen samotný jedinec, ale celá společnost, tedy celá ekonomika. Dlouhodobě nezaměstnaný jedinec ztrácí pracovní a jiné návyky, jako např.: pravidelný rytmus dne, který obvykle u pracujícího jedince začíná ranním stáváním, odchodem do zaměstnání a setrváním v zaměstnání (Mareš, 2002; Brožová 2003).

Mareš ve své publikaci uvádí: „Novým trendem je i přenesení důrazu na primární proces získávání kvalifikace, tedy na rozvoj vzdělávací soustavy. Jde zde především snaha o zvýšení flexibility vzdělaných osob“ (Mareš, 2002, s. 123).

Pokud je jedinec nezaměstnaný „zleniví“, a to i sociálně, proto se nabízí jako začátek návratu do pracovního procesu, právě zmiňovaná rekvalifikace jedince. Jedinec si rozšíří kvalifikaci nebo se úplně překvalifikuje na jiné zaměstnání, hlavně je nucen k návratu k

pravidelnému dennímu režimu svého dne. Je to počátek pozitivní cesty k získání opětovného zaměstnání (Brožová, 2003).

Jedinci bez práce mohou mít pocit, že nikam nepatří, že jsou „ztroskotanci“, které nikdo nepotřebuje. Proto je cílem rekvalifikace podnítit aktivitu jedince k flexibilitě, k osvojení si potřebných dovedností, schopností, znalostí umět se prosadit na trhu práce, reprezentovat se a nabídnout se trhu práce se svými zkušenostmi. Jedinec může být ve svém úsilí o znovu uplatnění se i několikrát odmítnut, ale i s tímto problémem se musí konkrétně umět vyrovnat a nevzdávat další úsilí (Nováková, 2018).

3.5 Důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti

3.5.1 Ekonomické důsledky

Když mluvíme o ekonomických důsledcích dlouhodobé nezaměstnanosti, mluvíme o snížení ekonomické úrovně. Nezaměstnaný, když pobírá sociální podporu a pokud je vysoká, tak ztrácí motivaci k hledání si nového pracovního místa. Ani tak nejde o to, že nezaměstnaný dostává vysoké sociální dávky, ale i o dobu po kterou tuto podporu případně pobírá (Buchtová a kol., 2002).

U mnoha nezaměstnaných se pobírání sociální podpory stává jejich určitou cílenou strategií. Ve většině případů sociálně slabé osoby, které pobírají dlouhodobě sociální dávky a je to jejich životní strategie, tak většinou sklouzávají k asociálnímu chování, kriminálnímu chování a v mnoha případech si přivydělávají tzv.: „Na černo“ (Buchtová a kol., 2002).

3.5.2 Psychologické důsledky

Ztráta práce postihuje celou psychiku člověka a je závažnou psychosociální záležitostí pro jedince. Ztráta zaměstnání je pro většinu lidí zátěžovou situací, která může mít nepříznivý vliv na osobnost člověka, v tomto případě nezaměstnaného. U jedince může při nezaměstnanosti docházet k ztrátě sebedůvěry, k pocitu ponížení, ke ztrátě vlastní hodnoty, může vést k depresím, způsobovat nespavost, u člověka se může objevovat apatie, může se cítit neschopný a mít pocit beznaděje (Buchtová a kol., 2002).

3.5.3 Sociální důsledky

Ztrátu zaměstnání, někteří jedinci řeší zvýšenou konzumací alkoholu, nikotinu, drog nebo léků, a toto chování v krajních případech může vést až k sebevražednému jednání. Konzumace výše zmíněných látek může vést ke kriminalitě a násilí, kdy v důsledku toho mohou vznikat konflikty v okolí jedince. Sám jedinec totiž vytváří nepříznivé prostředí kolem sebe. Výše zmíněné látky jsou návykové, pokud v nich jedinec spatřuje berličku řešení svých problémů, tak se může chovat při jejich nedostatku násilnicky, někdy i nepředvídatelně. To pak ve většině případů vede k značným konfliktům i v rodině (Buchtová a kol., 2002).

Jedinec, který přestane mít pravidelný životní rytmus, např. pravidelné vstávání do zaměstnání a s tím spojené docházení do zaměstnání, si odvykne této každodenní povinnosti a pak zcela jednoznačně zleniví. Na sociálních dávkách jedinec žije skromněji, ale bez pravidelnosti a bez povinnosti se žije volněji, svobodněji. Jedinec začne tento systém využívat a přestane si hledat sám práci, své uplatnění na trhu práce. Jedinec, který dá přednost pohodlnosti a skromnosti žití ze sociálních dávek, případně si občasně přivydělá třeba na černo, či brigádně, se stane tzv.: „odrazeným pracovníkem“. Pro mnohé jedince platí, že čím delší je doba trvání nezaměstnanosti, tím horší a nesnadný je návrat do pracovního procesu (Brožová, 2003).

Nejhorší možný stav je ten, když jedinec, který žije dlouhodobě ze sociálních dávek, začne mít tento způsob obživy jako životní strategii a k této strategii vede i své děti, učí další generaci, že být nezaměstnaný je normální. Když se v rodině takový vzor začne přenášet z rodičů na děti, vzniká tzv.: „sociální parazitismus“ (Brožová, 2003; Lemert, 1967).

Existuje pojem tzv.: „Útěk pod sociální deštník“. Tímto pojmem hovoříme vlastně o sociální nezaměstnanosti. Můžeme se domnívat, že v dnešní době si většina jedinců s nízkým vzděláním myslí, že být nezaměstnaný je pro ně výhodnější. Myšlenka nepracovat a být živen z podpory státu je pro většinu těchto jedinců stav, kdy si myslí, že vyžrali nad systémem. Jedinci na dlouhodobých dávkách v nezaměstnanosti si nepřipouští, že práce může být zdrojem uspokojivého životního standardu. Takovým jedincům stačí dávky sociální podpory, jelikož je to zdroj příjmu s minimálním úsilím pro jejich získání (Brožová, 2003; Výrost, Slaměník, 2001).

3.6 Psychologické dopady nezaměstnanosti

Pohled na nezaměstnanost se liší z pohledu pohlaví, věku, dosaženého vzdělání, kvalifikace a v neposlední řadě i v rozdílném rodinném zázemí. Vyčleněním z pracovního procesu obvykle dochází i k ztrátě společenského zařazení. Nezaměstnanost je společností vnímána jako určité selhání jedince, které představuje sociální a politický problém (Buchtová, 2002).

Reakce osob na ztrátu zaměstnání z psychologického pohledu:

První typ osob při ztrátě zaměstnání prožívá psychický šok, kdy tento šok zřetelněji můžeme pozorovat u žen. U druhého typu osob můžeme pozorovat určitou pasivitu a rezignaci nad celou situací a celkové omezení společenských aktivit, tzv.: „stáhnutí se do své ulity“, kdy jedinec se cítí být vyřazen ze života. U třetího typu pozorujeme obranný postoj, který se objevuje spíše u mužů. Čtvrtý typ osob jsou osoby, pro které je ztráta zaměstnání výzva k hledání nové práce. Takle reakce je převážně sledována u věkové kategorie osob kolem 30 let věku. Za to starší věková kategorie vnímá ztrátu zaměstnání v mnoha případech katastroficky, můžeme se domnívat, že starší jedinci mají obavu o své další uplatnění se na trhu práce (Buchtová a kol., 2002; Chmura, 2016; Kern, Mehl, 2015).

Z individuálního hlediska při ztrátě zaměstnání můžeme sledovat u jedince stav bezmoci, pocity strachu a nejistoty. V pozdějším věku jedince můžeme sledovat i ztrátu motivace k dalšímu hledání nového zaměstnání. Osoby mezi věkem 41–50 let vnímají ztrátu zaměstnání jako závažný problém, stejně tak jako osoby předdůchodového věku, které vnímají ztrátu zaměstnání velmi špatně, mohou se cítit až bezradně, vyčleněně. Dlouhodobá nezaměstnanost mimo jiné vede ke ztrátě kvalifikace, bohužel tato skutečnost nemá dopad jen na jedince, ale i na celou společnost, tak jak je zmíněno výše (Výrost, Slaměník, 2001).

Z genderového pohledu může být nezaměstnanost vnímána negativně, bez rozdílů pohlaví, dochází totiž ke stavu snížení životní úrovně s tím spojené a dochází k dočasné závislosti na dávkách v nezaměstnanosti (Vavrečková, 2014).

Za další dopad, který můžeme spíše brát jako jeden z individuálních dopadů ztráty zaměstnání, můžeme považovat tzv.: „zpřetrhání“ sociálních vazeb s bývalými kolegy ze zaměstnání. Každý jedinec si v zaměstnání vytvoří sociální vazby a při jejich následné ztrátě se může cítit silně deprivovaný. Sociální vazby většinou vznikají v práci při pauzách, kdy jedinec s ostatními kolegy sdílí různé životní starosti a problémy. Při ztrátě těchto vzniklých

vazeb, dochází u jedince k silné deprivaci, někdy vedoucí až k stavu deprese. Jen pouhý zlomek jedinců se i nadále stýká se svými bývalými kolegy (Dundelová, 2012).

U jedince se může objevit další deprivace, a to ekonomická, která je úzce spojena se ztrátou zaměstnání. Pokles životní úrovně jedince za podmínek, kdy je živitelem rodiny, je poklesem životní úrovně celé rodiny, a to je velkou zátěží pro nezaměstnaného. Jedinec, který přišel o zaměstnání, tak tento stav může brát i jako určitý druh nezaslouženého trestu, jako stav, kdy je vyčleněn ze společnosti. U mnoha nezaměstnaných je možno sledovat i neurotické potíže s tím spojené, a to stavy úzkosti, deprese, zvýšenou únavu, nespavost, nervozitu a čím je jedinec starší, tím se tyto neurotické projevy objevují čteněji (Buchtová a kol., 2002).

Se stavem nezaměstnanosti je v každém případě spojen pojem stres. Často se v dnešní době setkáváme s pojmem civilizační stres, který silně působí na naše zdraví. Za podmínek, že se spojí civilizační stres s případnou nezaviněnou ztrátou zaměstnání, dochází k změně funkcí celého lidského organismu, a to může mít i negativní dopady. Mezi negativní dopady lze zařadit výskyt nádorových onemocnění, srdečních onemocnění, diabetu a dalších nemocí spojených úzce se stresem. Stres nás v dnešní době obklopuje ze všech stran a při ztrátě zaměstnání se stres na jedince silně umocňuje (Buchtová a kol., 2002).

Nesmíme ani zapomenout a mnohé psychologické výzkumy dlouhodobě nezaměstnaných to jen potvrzují, že jedinci trpí hlubokou deprivací (strádáním) ze ztráty práce. U jedinců dochází ke ztrátě důvěry v sebe sama, poklesu sebevědomí, pocitu beznaděje, pocitu vlastní neužitelnosti pro společnost a pocitu melancholie. Deprivaci lze rozdělit na absolutní, ta je chápána jako celková existenční hrozba a deprivaci relativní ta je považována za deprivaci psychickou (Mareš, 2002).

Postrádání ekonomické podpory a sociální pád v důsledku ztráty zaměstnání má i další dopady, a to sklon ke kriminalitě, kterou spíše pozorujeme u mladistvých, zvýšená konzumace drog a pokusy o sebevraždu. Dále může dojít i k zhoršení již existujících psychosociálních poruch, ale také můžeme pozorovat pokles důvěry k ostatním lidem, pocit uzavřenosti před ostatními. Někteří jedinci ze svého selhání, tedy ztráty zaměstnání, obvinují i vlastní rodinu. Samozřejmě ztráta zaměstnání má i dopad na rodinné příslušníky, žijící ve společné domácnosti s nezaměstnaným, na jejich rodinnou pohodu, kdy často dochází ke konfliktům a napjaté atmosféře. U dětí nezaměstnaných lze sledovat emoční nestabilitu, antisociální chování, zhoršení prospěchu ve škole, a také může dojít i ke ztrátě autority k rodiči, který přišel o zaměstnání. Toto vše může vést až k fatalismu a k apatii, jako poslednímu stupni psychického strádání (Kirchler, 1993).

Nezaměstnanost je jinak vnímána ženami, jinak muži, jinak kvalifikovanými a jinak nekvalifikovanými osobami. Mladí lidé nezaměstnanost vnímají jinak než starší lidé. Čím déle trvá nezaměstnanost, tím klesá pravděpodobnost jeho návratu do pracovního procesu. Ztráta zaměstnání je brána u některých jedinců jako událost, za to nezaměstnanost jako stav. Dlouhodobá nezaměstnanost je určitou vstupenkou do světa chudoby a nouze, vedoucí u většiny jedinců k zadluženosti (Vavrečková, Janata, 2014).

Nezaměstnaní v některých případech zažívají stavy úzkosti, jak byly výše některé pojmenovány, někdy se odmítají něčemu novému naučit a něco změnit třeba například své zažité stereotypní chování. Následkem jejich odmítavosti k práci a odmítavé reakci na změny, dochází k rezignaci a defenzivní životní strategii. Někteří nezaměstnaní mohou mít dispozice k tomu, aby je tyto stavy vyvedly z rovnováhy (Buchtová a kol., 2002).

Závěrem dlouhodobá nezaměstnanost postihuje celou psychiku člověka, každý jedinec je jedinečný a vyrovná se s tímto stavem po svém. Každý jinak zvládá tuto psychickou zátěž. Dlouhodobá nezaměstnanost je spojena s redukcí zdraví, pohody, a to zejména u lidí středních let. Mladší věkové skupiny se stabilizují rychleji. Jedinec by sám měl hledat příčinu své ztráty práce. Každý člověk je totiž individuální (Buchtová a kol., 2002).

Mareš ve své knize uvádí: „Freud (1963) je toho názoru, že práce je pouto, které nás váže k realitě. Jestliže nemáme povinnost ráno vstát a jít do práce, pak se ocitáme v nebezpečí, že nás ovládnou fantazie a emoce“ (Mareš, 2002, s. 68).

3.6.1 Životní strategie nezaměstnaných

Délka nezaměstnanosti je rozhodující z pohledu, že čím delší je doba bez zaměstnání, tím větší jsou většinou její dopady. U jedinců dochází k prohlubování jejich problémů, ke zhoršování obtíží (nevhodných návyků dlouhodobě nezaměstnaných). Jako příklad můžeme uvést alkoholismus, kriminalitu a jiné. Jedinec se dostává do fáze, že tento stav je v celku normální a ztrácí jakoukoliv snahu tento stav změnit. Tento stav se stává pro jedince normálním stavem a každodenním chlebem (Vavrečková, Janata 2014).

Nezaměstnanost má několik fází:

1. Pocit uvolnění, kdy jedinec má najednou mnoho volného času, aktivně hledá novou práci, ve většině případů je plný energie a vidí své šance optimisticky. Po opadnutí pocitu uvolnění, ale začne přicházet stav deprese ve spojitosti s neuspokojením, že nenalézá zaměstnání dle svých představ a je mu přisouzen status nezaměstnaného.

2. Uvědomění si životní etapy „zaškatulkování“, člověk si sám sebe přestává vážit a s tím mohou být spojeny patologické jevy, jako jsou alkoholismus, drogová závislost, či kriminalita.

3. U jedince dochází ke stavu smíření se svým statutem a k adaptaci na svou novou nižší životní úroveň a jedinec začne odmítat jakoukoliv nabízenou práci (Buchtová a kol., 2002; Mareš, 2002).

Podle nizozemských sociologů Engbersen, Schuyt, Timmer se nezaměstnaní dají členit na konformisty, ritualisty, snažící se uniknout realitě, podnikavé, kalkulující a autonomní, podrobně si představíme v této práci autonomní nezaměstnané. Jedincův cíl je být nezaměstnaný, takový jedinec nehledá cíleně práci. Když mluvíme o autonomních jedincích, tak můžeme do této skupiny zařadit bohémy, bezdomovce, jedince věnující se dobrovolné práci, studiu, nebo žijící v určitých komunitách. Takovým osobám postačí systém sociálních dávek, životního minima či jednorázové práce (Engbersen, Schuyt, Timmer, 2006).

3.6.2 Postoje nezaměstnaných k hledání zaměstnání

Když se zaměříme na přístupu k hledání zaměstnání, hovoříme o aktivním postoji, přizpůsobení se – přijetí nové změny a pasivním postoji.

Aktivní postoj spočívá v kroku, a to rozhodnout se pro spoléhání se sám na sebe, takže v tomto případě hovoříme o soukromém podnikání. Soukromé podnikání je stav, kdy jedinec je odměněn za své úsilí, to znamená, čím víc obětuje své práci, tím větší má odměnu. Je to samozřejmě spojené s větším pracovním nasazením, někdy i za cenu odloučení se od rodiny, práce přesčas, o víkendech. Tento postoj se spíše týká mužů než žen, i když i v dnešní době máme mnoho úspěšných vysoce postavených žen i v naší republice. Jedná se ovšem o výjimky. V našich zeměpisných šířkách se zatím pomalými krůčky dostává z podvědomí společnosti, že žena nemá své místo jen doma u rodinného krbu, ale může být i úspěšnou rovnocennou soupeřkou mužů. Dále postoj přizpůsobení se ten lze chápat jako přijetí změny profese, stěhování se za lepším zaměstnáním, přeřazení na jiný druh práce, přizpůsobení se novým podmínkám zaměstnání. U postoje přizpůsobení se nelze rozlišovat, jestli se více dotýká mužů či žen, dotýká se všech bez rozdílu pohlaví. V poslední řadě se zaměříme na pasivní postoj je to odpor, nepřipustění si jakýkoliv změn i drobných kompromisů při znovuhledání zaměstnání. Ve většině případů se tento postoj dotýká žen, které žijí v představě, že najdou stejné nebo totožné zaměstnání, které měli před jeho ztrátou. Tyto ženy nechtějí kompromisy, ale své jistoty (Buchtová a kol., 2002; Mareš, 2002).

3.7 Rizikové skupiny nezaměstnaných

Uplatnění jedince na trhu práce je závislé na několika faktorech, jako je věk jedince, vzdělání, zdravotní stav, pohlaví, etnická příslušnost. Tyto faktory jedince řadí do skupiny jedinců s možným větším výskytem ztráty práce a mohou je předurčovat k dlouhodobé nezaměstnanosti. Jedinci s těmito faktory se vyskytují spíše v sekundárním trhu práce a zde nacházejí i své uplatnění. Jejich pracovní pozice jsou většinou hůře placené a mají nejistotu v budoucím uplatnění (Buchtová a kol., 2002).

V České republice se vyskytují rizikové skupiny a to např. mladí lidé bez praxe, všeobecně mladí lidé, zdravotně znevýhodnění, ženy s malými dětmi, ženy samoživitelky, romské etnikum. Některé z těchto cílových skupin (z anglického target groups) potřebují vyšší poradenskou pomoc, jako třeba pracovně profesionální poradenství v některých případech i psychologické poradenství (Nováková, 2018).

Sledujeme u nás i v ostatních zemích Evropy, tzv. ekonomické strádání, které se dotýká sociálně demograficky a i socio-profesně jedinců. V České republice můžeme hovořit o sociálně vyloučených lokalitách. Sociálně vyloučené lokality jsou oblasti, kde se soustřeďují lidé poznamenaní exkluzí neboli sociálním vyloučením. Chudoba a sociální vyloučení je jedním z aktuálních problémů současné české společnosti. Jedna z charakteristik sociálně vyloučené lokality je omezená možnost přístupu na otevřený trh práce, omezená možnost přístupu ke vzdělání, vedoucí u jedinců až k osobním krizím (Buchtová a kol., 2002).

V České republice se s rizikovou skupinou nezaměstnaných setkáváme v nejhůře postižených regionech jako je Ústecko, Karvinsko, Ostravsko, Mostecko. Jedná se o sociálně vyloučené lokality. O sociálně vyloučených lokalitách by se dalo hovořit podrobněji. To bylo prvním návrhem závěrečné práce. Nakonec se diplomová práce zabývá nezaměstnaností obecně, se zaměřením se na území města Šternberka a jeho okolí.

Když se vrátíme k rizikovým skupinám u nás, mluvíme zejména o ženách s malými dětmi, které jsou samoživitelky, dále skupiny jedinců předdůchodového věku. Vyjmenované rizikové skupiny jsou ve větší míře postiženy nezaměstnaností. Nemůžeme ani opomenout jedince se zdravotním postižením, v důsledku úrazu či od narození, kteří jsou postiženi mírou nezaměstnanosti bohužel také ve vysoké míře. Pro tuto práci byly vybrány tři skupiny pro názornost dlouhodobě nezaměstnaní z různých příčin, ženy z azylového domu a osoby bez domova. Všichni uvedení by byli schopni se zařadit do pracovního procesu, ale vzhledem k tomu, že se někteří s větší námahou adaptují, je jejich uplatnění na trhu práce velmi složité.

U rizikových skupin je zjištěno, že rozhodující je věk jedince. V souvislosti s věkem koreluje finanční povinnost, ustupuje touha po kariéře, nutnost výživy dětí. U starších jedinců můžeme sledovat horší adaptaci na nové podněty v zaměstnání. Starší lidé se hůře přizpůsobují novelizacím, mají potíže učit se v novém zaměstnání, ztrácí se u nich schopnost udržet si již získané schopnosti a dovednosti (Buchtová a kol., 2002).

Mluvíme-li o starších lidech, pro ně ztráta zaměstnání v některých případech znamená velký zásah do života. Ztráta zaměstnání u jedinců mezi 41. - 50. rokem života je prožívána nejtěživěji, zažívají pocity psychické tenze, bezradnosti, ztráty sebedůvěry a pocity nejistoty. Obecně nezaměstnaní starší lidé rezignují ve většině případů, protože čím je jedince starší, tím má pevnější stereotypy, proto se také s obtížemi přizpůsobuje novým životním překážkám. V české republice se se staršími lidmi aktivně pracuje, existují kurzy gramotnosti a jiné. Kurzy mají za cíl usnadnit začlenění jedinců, do rychlé nové doby. Starší lidé jsou nuceni změnit přístup k pracovnímu uplatnění a musí usilovat o rozvoj vlastních schopností (Millerová, 2015).

3.7.1 Nezaměstnanost mladých lidí

Podle národního ústavu pro vzdělávání je těžké evidovat údaje o nezaměstnanosti čerstvých absolventů, z důvodu jejich pokračování v dalším vzdělávání. Absolventi, kteří dále pokračují ve vzdělávání, snižují míru nezaměstnanosti (Národní ústav pro vzdělávání, 2018)

Podle výběrového šetření pracovních sil (VŠPS), prováděné Českým statistickým úřadem byly v roce 2018 zjištěny tyto údaje:

Obrázek č. 1 Míra nezaměstnanosti mladých lidí v roce 2018 podle VŠPS

	Zam	Nezam	Celkem	2018	2018	2017	2017
	(15-24)	(15-24)	(15-24)	MN (15-24)	MN (EAO)	MN (15-24)	MN (EAO)
Základní vzdělání (vč. nedokončeného) - B, C	31 329	7 296	38 625	18,9%	10,6%	19,1%	12,1%
Střední odborné s výučním listem - E, H	83 063	4 692	87 755	5,3%	2,5%	7,2%	3,2%
Střední odborné s MZ - M a L/O	86 633	3 791	90 424	4,2%	1,6%	4,3%	1,7%
Gymnaziální vzdělání - K	20 258	1 468	21 726	6,8%	2,5%	6,2%	2,7%
Pomaturitní a nástavbové vzdělání - L/5	27 482	1 670	29 152	5,7%	1,6%	5,3%	2,0%
	Zam	Nezam	Celkem	MN (20-29)	MN (EAO)	MN (20-29)	MN (EAO)
Vyšší odborné vzdělání - N	5 437	329	5 766	5,7%	1,8%	2,9%	2,2%
Vysokoškolské bakalářské vzdělání - R	73 441	1 789	75 231	2,4%	1,5%	2,4%	1,9%
Vysokoškolské magisterské vzdělání - T	108 278	2 417	110 695	2,2%	1,1%	2,2%	1,3%
Celkem	437 607	23 451	461 058	5,1%	2,2%	5,4%	2,7%

Zdroj: (intern. odkaz - info absolvent, 2018)

Z uvedené tabulky výběrového šetření pracovních sil (VŠPS) je zřetelná propojenost mezi úrovní vzdělání a nezaměstnaností. Míra nezaměstnanosti mladých lidí se středním vzděláním se nachází mezi 4 až 7 %. V této kategorii jsou mladí lidé vyučeni a absolventi středních odborných škol s maturitou. Studenti nástavbového studia se pohybují kolem 5,7 %, absolventi gymnaziálního vzdělání kolem 6,8 %. Míra nezaměstnanosti mladých lidí absolvující terciální vzdělání je podstatně nižší. U absolventů s bakalářským vzděláním je míra nezaměstnanosti 2,4 % a u magisterského vzdělání je míra nezaměstnanosti 2,2 %. Závěrem k této tabulce je možno uvést, že hodnoty míry nezaměstnanosti u vysokoškolsky vzdělaných mladých lidí jsou podstatně nižší, než u mladých lidí se středním vzděláním (internetový odkaz – info absolvent, 2018).

3.7.2 Osoby se zdravotním postižením

Další z řad rizikových skupin jsou osoby se zdravotní postižením.

S osobami se zdravotním postižením se pracuje s citlivostí, je jim poskytována ochrana na trhu práce. Na jejich podporu je vytvořen Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, který vznikl v roce 2007. Vznikl pro podporu zdravotně postižených osob při vstupu na pracovní trh. Jeho hlavním posláním je různorodá pomoc pro zlepšení situace uplatnění těchto znevýhodněných osob.

Podle internetového zdroje na stránkách sociální politiky v únoru roku 2019 je uvedeno, že Úřad práce ČR v roce 2018 podpořil zaměstnanost osob se zdravotním postižením částkou 6,8 miliard korun, a to pomocí aktivní politiky zaměstnanosti. Úřad práce české republiky podpořil 9 337 osob se zdravotním postižením (inter. zdroj, sociální politika, 2019).

Na internetových stránkách sociální politiky je uvedeno, že osoby se zdravotním postižením v lednu v roce 2019 tvořili 15,9 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání, kdy v tomto období bylo v evidencích úřadů práce celkem 38 843 osob. Zaměstnavatelé jim nabízeli prostřednictvím úřadů 13 163 volných pracovních míst. Nejvíce nabídek práce měly zdravotně postižené osoby v Praze, ve Středočeském kraji dále v Jihomoravském kraji a Moravskoslezském kraji. Nejčastěji jim byly nabízeny práce typu pracovníka ochrany a ostrahy, nabídka práce pomocné síly v domácnosti, pracovníka v informačních službách nebo pozice montážního dělníka (2019).

Ředitelka odboru nepojistných sociálních dávek Mgr. Zdeňka Cibulková z úřadu práce české republiky uvádí, že: „V podpoře zaměstnávání osob se zdravotním postižením hraje důležitou roli stát. Například prostřednictvím příspěvků, které poskytuje Úřad práce ČR, na zřízení pracovního místa pro osoby zdravotně postižené a následně také na úhradu nákladů spojených s jeho provozem. Značným dílem přispívá v tomto ohledu též na pracovní rehabilitace” (Cibulková, 2019).

3.7.3 Matky a matky samoživitelky

Matky samoživitelky patří také do rizikové skupiny nezaměstnaných a protože tato skupina je zařazena do výzkumné části práce je tu podrobněji rozepsána.

Obecně ženy jsou častěji propouštěny, protože podniky vyžadují výkonnost, těhotenství žen a následné mateřství jsou pro podniky jen výdaje. Navíc pro zaměstnavatele je tato skupina spojena i s určitou personální komplikací, a to zastupitelností žen v období mateřské dovolené. Setkáváme se v dnešní době se situací, že žena chce dítě a zároveň i pracovní kariéru. Jen menšina žen upřednostní kariéru, před vlastní ambicí v soukromém životě, tedy mateřstvím. Oproti tomu, když pohlédneme na muže, jejich skloubení osobního a pracovního života je koordinováno snáze. Ve většině představ společnosti je zakódováno, že muž je živitel rodiny a žena má roli pečovatelky, matky v domácnosti, pečující o děti a domov. Pracující ženy jsou vystaveny velkému tlaku. Jsou nuceny skloubit a harmonizovat práci a rodinu. Pokud je žena matka a k tomu samoživitelka, její role pracovní a rodinná je o to složitější (Křížková, 2008; Karsten, 2006).

Být matkou samoživitelkou není dnes už nic zvláštního. Ve většině případů se nejedná o trvalý stav. Matky samoživitelky se často v budoucnu vdají nebo si naleznou partnera. Ženy se mnohem častěji než muži rozhodnou pro život bez partnera, a proto jsou z 80 % samoživitelé matky (Karsten, 2006).

Karsten uvádí, že dle odhadů přibližně ¼ žen samoživitelek jsou ženy svobodné, určitou část tvoří ženy rozvedené nebo žijící trvale odděleně od partnera a 20 % tvoří ženy vdovy (Karsten, 2006).

Matky samoživitelky patří často do střední vrstvy. Svobodné matky mívají většinou nadprůměrné vzdělání a je dokázáno, že časem dosahují lepšího uplatnění i vyšších výdělků než matky vdané (Karsten, 2006).

Obecně je třeba uvést, že matky samoživitelky jsou ve většině případů ve špatné finanční situaci. Zhruba třetina z nich nedostává pravidelné výživné od otce dítěte, ve většině případů nejsou matky samoživitelky výdělečně činné. Jen malá část, zhruba ¼ žen, pracuje na plný úvazek, nebo na částečný úvazek. V závěru lze uvést, že matky jako samoživitelky se svým dvojnásobným zatížením (prací a rodinou), vyrovnávají lépe než vdané ženy (Karsten, 2006).

3.8 Gender

Pojem Gender je označení osobní identity a společenské role jedince ve vztahu k maskulinitě a feminitě. Člověk se často v komunikaci s druhým opírá o genderový stereotyp. Genderový stereotyp je jednoduše řečeno popis, jak má vypadat maskulinní muž či feminní žena. V dnešní době se ovšem setkáváme se situacemi, kdy se obě pohlaví oněm stereotypním obrazům vymykají. Gender je problematika dnešní společnosti. Gender není pouhé rozdělení na muže a ženy, ale jedná se o komplexní pohled, v odlišnostech sociálních, společenských a kulturních (Renzetti, Curran, 2003).

3.8.1 Genderová nerovnováha

Počátky nerovnováhy v genderovém rozdělení můžeme sledovat již od 19. stol. V tomto století byla transformace americké ekonomiky z převládající zemědělské výroby na industriální a v důsledku toho došlo k přesunu výroby z farem do továren. Pro muže to znamenalo, že vstoupili na trh placené práce a ženy zůstaly v domácnostech, tak jak to určovala dominantní ideologie. Ta tvrdila, že skutečná žena má zůstat ženou v domácnosti. Určitá část žen samoživitelek, ženy z chudých rodin a ženy jiné barvy pleti si nemohly dovolit zůstat doma a byly nuceny tvrdě pracovat. Práce v továrně byly těžké a nebezpečné pro obě pohlaví a muži byli segregováni na pozice s vyšší kvalifikací, kdy tyto pozice měly vyšší platové ohodnocení. V této době se žilo v myšlence, že práce není vhodná pro ženy a ty mají zůstat v domácnosti. Počátkem 2. Světové války se americká ekonomika z důvodů rozšíření americké válečné produkce otevřela. Pracovní trh se otevřel milionům lidí, a hlavně byl pracovní trh otevřen ženám. Většina mužů byla odvedena do války. Zaměstnavatele to přinutilo přijímat ženy do pracovního poměru. Po skončení války se americká společnost vrátila k myšlence, že žena má být manželkou a matkou v domácnosti (Renzetti, Curran, 2003).

Po druhé světové válce byly ženy brány jako méně kvalifikované manuální pracovní síly, které našly své uplatnění v zemědělství, zdravotnictví a v potravinářství. Možnost prosadit se do oblasti administrativy bylo ženám umožněno až v 60. letech. 70. léta se zase vyznačují vysokým výskytem vzdělaných žen. Teprve až v 80. letech se ženy dostávají na pracovní pozice odpovídající jejich dosaženému vzdělání. Ženy se častěji začínají objevovat na lepších pozicích ve zdravotnictví a ve školství. Když se zaměříme na období komunismu v československé republice, tak v této době musel mít každý zaměstnání, jinak byl považován za příživníka státu a tedy i zaměstnanost žen byla vysoká. Po sametové revoluci se naskýtá

možnost ženám i podnikat. V době porevoluční byly v podnicích díky restrukturalizaci propouštěny hlavně prvotně ženy. Na přelomu 19. a 20. stol. došlo k velkým změnám v postavení žen ve společnosti například k rovnému postavení žen a mužů. Toto postavení se začalo objevovat ve vyspělých zemích, kde bylo ženám přiznáno i volební právo (Brožová, 2003; Renzetti, Curran, 2003; Křížková, 2009).

3.8.2 Současnost a gender

„V rámci evropské unie je zastoupení žen a mužů v nejvyšších rozhodovacích orgánech největších firem nerovné. Nejlepších výsledků ve vyváženém zastoupení žen a mužů dosahují země, které zavedly závazná legislativní opatření nebo tzv. dobrovolná opatření“ (Půrová, 2016, s. 7). Směrnice EU je právním aktem, kterým se musí všechny země EU řídit, ale je na každé zemi jak směrnici budou implementovat do svých zákonů, aby dosáhla cílů této směrnice. Evropská unie vydala směrnici Rady EU 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 pojednávající o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky. Závaznou legislativu zavedly Belgie, Finsko, Francie, Německo, Itálie, Nizozemsko, Španělsko, Rakousko, Dánsko, Polsko, Švédsko a Velká Británie. Ovšem napříč Evropou jsou malé a střední podniky, na které se předpisy na úrovni evropské unie upravující rovnost mužů a žen ve firmách nevztahují (Půrová, 2016).

3.8.3 Ženy versus muži při hledání zaměstnání

Všichni si uvědomujeme, že pracovní trh pro ženy a pro muže je odlišný a tím dochází i k rozdílnému odměňování (Křížková, 2009).

Ženy patří do jedné z cílových skupin (pojem cílová skupina = kategorie osob ohrožených nezaměstnaností, více než zbytek populace, většinou v důsledku svých připsaných vlastností či nižší kvality pracovních schopností a případných vědomostí). Do cílových skupin patří mladiství, starší lidé, příslušníci etnických minorit a jiné ohrožené skupiny (Evropský sociální fond, Operační programy, ESF).

Ženy tvoří rizikovou skupinu, při rozhodování kdo bude propuštěn, stojí většinou na prvním místě. Ženy jsou ohroženou skupinou stejně tak, jako mladí lidé bez praxe, kteří jsou také velmi znevýhodňováni na trhu práce. Ženy se těžko po propuštění vracejí na trh práce. Důvodů je více, protože na ženy se pohlíží tak, že v budoucnu budou plnit roli matky, budou

nuceny na čas opustit zaměstnání a bude se za ně muset hledat dočasná náhrada, proto jsou pro zaměstnavatele rizikovou skupinou. Ženy po mateřské dovolené se také obtížněji vracejí do pracovního procesu. Setkáváme se i s tím, že ženy jsou v mnoha případech směřovány do zaměstnání nebo ve službách do pozic se zkrácenou pracovní dobou nebo se jedná o sdílené pracovní místo a mezi nejrizikovější skupinu patří matky samoživitelky. To stejné mladým lidem bez praxe zase není vložena důvěra, že po přijetí do zaměstnání na daném místě zůstanou a nebudou hledat jiné zaměstnání (Mareš, 2002).

Z pohledu oprávněných úřednic úřadu práce ve městě Šternberku: „Zaměstnavatelé si velmi dobře uvědomují, že pokud se žena sama podílí na výchově dítěte, tak bez pomoci partnera bude častěji v pracovní absenci z důvodu péče o nezletilé dítě. Časté OČR – ošetřování člena rodiny naruší pracovní proces a dokonce v dnešní době tuto možnost využívají i muži, ale stále je to výsadou žen být s nemocným dítětem doma. Toto však bohužel snižuje ochotu zaměstnavatelů ženy zaměstnávat“ (Úřad práce Šternberk, 2019).

Když pohlédneme na ženu, která zůstane doma z důvodu ztráty práce má velkou výhodu oproti muži a to tu, že se může začít plně věnovat rodině. Na ženu bez zaměstnání se pohlíží jinak než na muže bez práce. Muž je často stavěn do role živitele rodiny a ztrátou jeho zaměstnání může být jeho rodina ohrožena. Ve většině případů ztráta práce muže je pro rodinu velkou ránou, za to pro ženu ztráta zaměstnání je pouhá změna role ze zaměstnané ženy na ženu v domácnosti. Ženy se ve většině případů s touto změnou vyrovnávají bez větších problémů. Jak uvádí někteří autoři shodně, rodina pro ženu představuje alternativní pracovní uplatnění, ve kterém najde určitou seberealizaci a zároveň ji i tato role tlumí zátěž z nového statusu. Takže se můžeme domnívat, že ztráta práce je pro ženu méně stresující záležitost než pro muže (Brandes, 1977; R.M.Cohn,1978; Buchtová a kol., 2002; Křížková, 2018).

Význam pohlaví se také patrně projevuje i v hodnotě životní spokojenosti a společenského uznání. Celkově zaměstnávání žen je celosvětovým problémem. Ženy ve většině případů mají problém skloubit pracovní a mateřské povinnosti, pohled na ženu v domácnosti je společností stále lépe přijímán, než kdyby měla status dlouhodobě nezaměstnané (Buchtová a kol., 2002; Brožová, 2003).

Muži mají možnost mobility za prací a nejsou tolik zatíženi starostmi o domácnost, tak jako ženy a proto mnozí zaměstnavatelé protěžují radši mužské pohlaví ve svém výběru (Buchtová a kol., 2002).

V řadě vyspělých zemí se hledá řešení, aby nedocházelo k znevýhodňování žen na pracovním trhu, čím dál více se vytváří pracovních míst na zkrácený pracovní úvazek nebo na

práci z domu – Home Office. Vytváří se i místa s pružnou pracovní dobou. Všechny tyto uvedené zvýhodněná pracovní místa umožňují ženám chodit do práce a zároveň zastávat roli matky. Můžeme se domnívat, že společnost má stále představu, že ženy mají své místo jen v domácnosti a u rodiny. Bohužel je to stále ve společnosti taková dominantní rodinná ideologie. Mnohé ženy, které dlouhodobě nenachází uplatnění na trhu práce, jsou přesvědčeny, že musí ustoupit nezaměstnaným mužům, kdy jejich potřeba získat placenou práci je naléhavější. Muž je obecně stále společností považován za živitele rodiny, oproti tomu žena je považována za matku na plný úvazek (Buchtová a kol., 2002; Mareš, 2002; Brinkmann, 1976; Brandes, 1977).

4 Praktická část

4.1 Kvantitativní výzkum

Je metoda vědeckého výzkumu, která popisuje zkoumanou problematiku za pomoci proměnných a vyhodnocuje se prostřednictvím statistických metod a výsledek je interpretován. Výhodou tohoto výzkumu je lepší reprezentativnost, ale za předpokladu dostatku dat od respondentů (Hendl, 2008).

4.2 Popis dotazníkového šetření

Tato část diplomové práce se věnuje popisu dotazníkového šetření první skupiny, dále jsou na grafech znázorněny viditelné deskriptivní charakteristiky a jejich hodnoty.

Dotazník pro nezaměstnané osoby ve městě Šternberku byl předložen nezaměstnaným ve spolupráci s úřadem práce ve městě Šternberku. Úřadu práce bylo poskytnuto 60 dotazníků, zpět se vrátilo plně vyplněných 57 dotazníků, tedy návratnost dotazníků činila 95 %. Dotazník byl tvořen z 22 otázek a cílem bylo zjistit základní informace o respondentech například délku jejich nezaměstnanosti, jejich dosažené vzdělání, míru psychické zátěže v době nezaměstnanosti, spokojenost spolupráce s úřadem práce ve městě Šternberku a jestli by navrhovali něco změnit na spolupráci s úřadem práce. V dotazníku byla i jedna z otázek směřována na diskriminaci. Záměrem takto položených otázek bylo zjištění jaké psychologické dopady má na respondenty jejich nezaměstnanost. Dalším záměrem bylo zjistit, zda respondenti pocítují určitou diskriminaci na podkladě svých rodových rozdílů. Tři otázky byly respondentům položeny na téma osob bez přístřeší, protože součástí této praktické části jsou i rozhovory s osobami trvale žijícími bez stálého domova. Dotazníkového šetření se celkem zúčastnilo 57 respondentů v zastoupení 24 žen a 33 mužů. Procentuální zastoupení 42 % tvořily ženy a 58 % tvořili muži. Dotazník byl předložen respondentům prostřednictvím úřadu práce ve Šternberku. Výsledky dotazníkového šetření jsou znázorněny pomocí grafů případně pouze slovním zhodnocením dané otázky. Ke každé otázce je uveden počet respondentů z důvodů, že u některých otázek bylo na výběr z více variant. Za každou otázkou je zhodnocení pokud to odpověď vyžadovala tak i grafické znázornění.

4.2.1 Základní ukazatele dotazníkového šetření

Jako základní ukazatele jsou v dotazníku sledovány např. věk, pohlaví, nejvyšší dosažené vzdělání, délka nezaměstnanosti. Výše uvedené znaky sloužily pro statistické zpracování uvedeného dotazníku a pro potvrzení či vyvrácení případných vztahů mezi proměnnými.

Otázka č. 1 Jaké je Vaše pohlaví? Jednalo se o otázku uzavřenou a respondenti měli na výběr pouze ze dvou možností.

Počet respondentů: 57

Počet odpovědí: 57

V tomto výzkumu v celkovém počtu 57 respondentů tvořily ženy 42,11 % a muži 57,89 %.

Zhodnocení: Dotazník byl určen pro nezaměstnané osoby přicházející na úřad práce poprvé, ale i pro klienty, kteří už docházejí na úřad práce dlouhodoběji. Dotazník s otázkami byl nezaměstnaným předložen vždy po schůzce s pracovníky úřadu práce.

Otázka na pohlaví respondentů je součástí dotazníku z důvodu, že výzkumem řešíme rozdělení v nezaměstnanosti z pohledu rodového. Z grafu vyplývá, že výzkum nebyl úplně genderově vyvážený.

Otázka č. 2 Kolik je Vám let? Jednalo se o otázku uzavřenou a respondenti mohli vybrat jednu věkovou kategorii, do které se řadí.

Počet respondentů: 57

Počet odpovědí: 57

Graf 1: Věk respondentů



Zdroj: Vlastní zpracování

Zhodnocení: Druhá otázka byla zaměřena na věk respondentů a ukázalo se, že nejvíce dotazovaných respondentů bylo ve věku 31-40 let, procentuální zastoupení této věkové kategorie bylo 40,35 %. Věková kategorie v rozmezí 21-30 let byla zastoupena 31,58 %, věková kategorie 41-50 let byla zastoupena v 22,81 % a nejmenší zastoupení ve výzkumu tvořili respondenti pod 20 let věku, a to necelé dvě procenta 1,75 %. Další malou skupinou účastnou na tomto výzkumu byli respondenti nad 50 let věku v zastoupení 3,51 %. Respondenti z rizikové skupiny osob předdůchodového věku nebyli v našem výzkumu žádní. Jeden z důvodů mohl být, že v době našeho výzkumu nebyl registrován žádný klient této věkové kategorie na úřadu práce, ale také nemusel být v době trvání výzkumu zrovna žádný klient předdůchodového věku pozván. Věkově nerovnoměrné rozdělení dotazovaných může mírně ovlivnit výsledky tohoto výzkumu a celé studie. V tomto výzkumu máme převážně zastoupenou střední věkovou kategorii.

Otázka č. 3 Jak dlouho trvá Vaše nezaměstnanost? Jednalo se o otázku uzavřenou a respondenti mohli zvolit pouze jednu odpověď z nabízených variant.

Počet respondentů: 57

Počet odpovědí: 57

Zhodnocení: Třetí otázka se respondentů ptala na délku jejich nezaměstnanosti. Možnost na výběr byla krátkodobá délka nezaměstnanosti a dlouhodobá délka nezaměstnanosti. Z 57 dotazovaných respondentů 43,86 % odpovědělo, že jejich délka nezaměstnanosti je krátkodobá a 56,14 % respondentů uvedlo, že délka jejich nezaměstnanosti je dlouhodobá. Dlouhodobá nezaměstnanost bývá definována různě a zpravidla se jedná o nezaměstnanost trvající déle než jeden rok (Buchtová a kol., 2002).

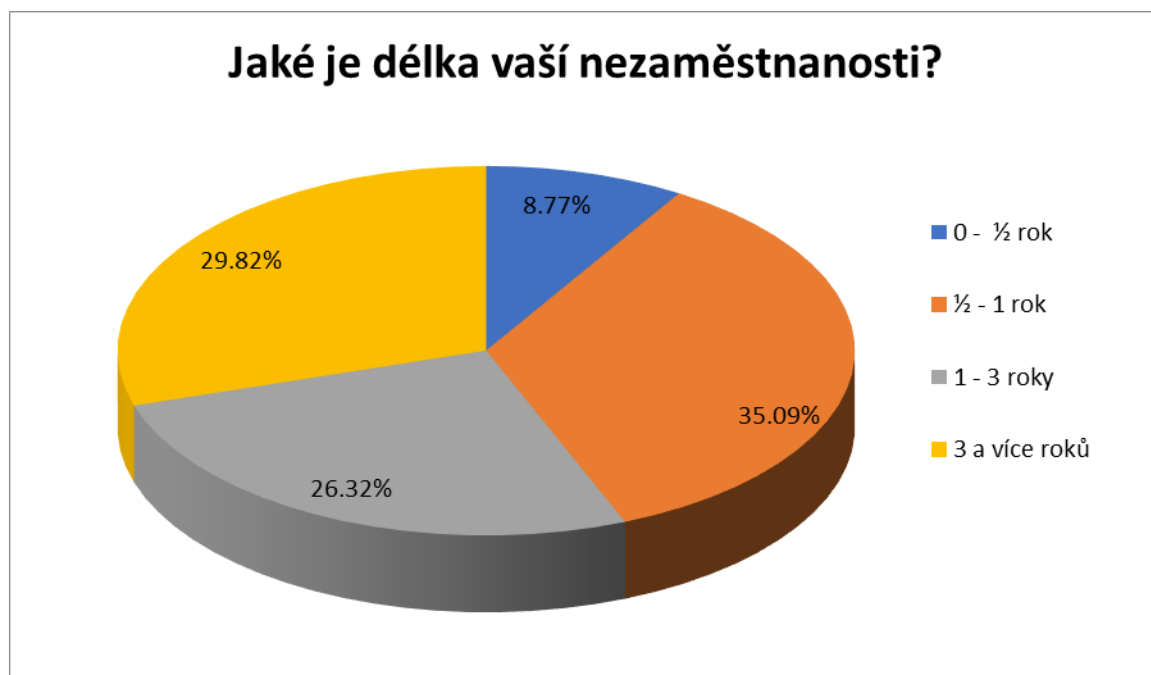
Z toho vyplývá, že výzkum byl realizován převážně s dlouhodobě nezaměstnanými.

Otázka č. 4 Jaká je v rozmezí roků délka Vaší nezaměstnanosti? Jednalo se o otázku uzavřenou a respondenti mohli vybrat pouze jednu odpověď z možných nabízených časových rozmezí.

Počet respondentů: 57

Počet odpovědí: 57

Graf 2: Délka nezaměstnanosti respondentů



Zdroj: Vlastní zpracování

Zhodnocení: Čtvrtou otázkou respondenti konkrétně odpovídali na skutečnou délku jejich nezaměstnanosti v rozmezí měsíců a roků. Na základě navrácených dotazníků vyplývá, že z 57 dotazovaných nejmenší procentuální zastoupení 8,77 % tvořili respondenti s

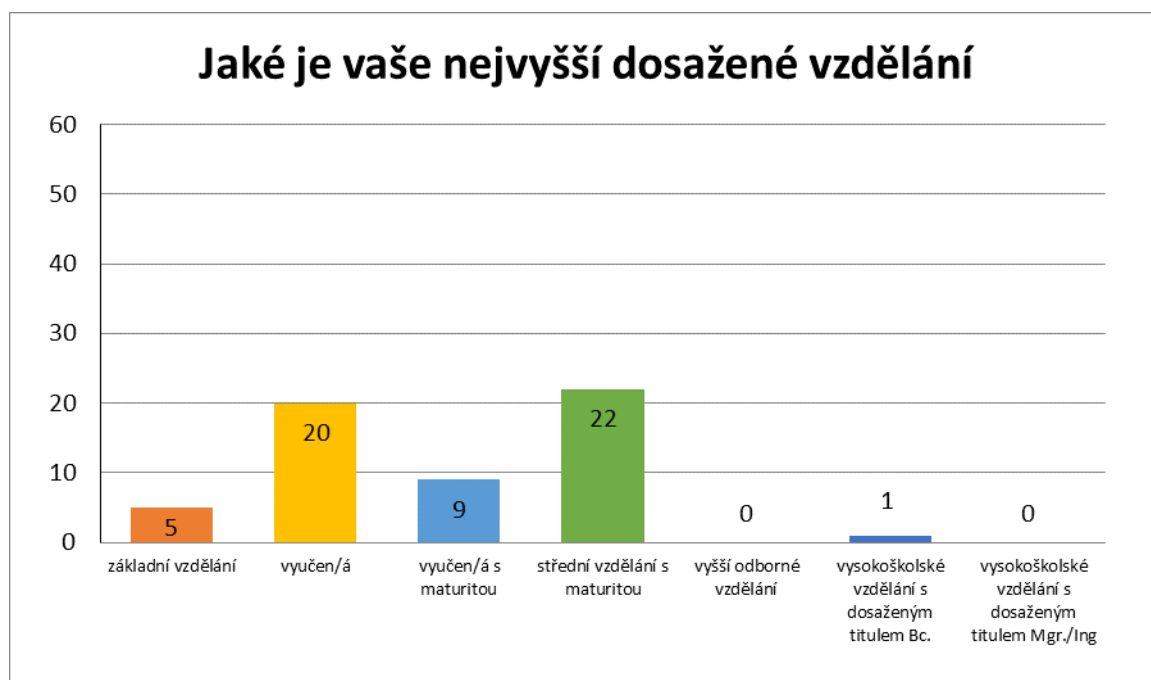
nezaměstnaností kratší než 6 měsíců a oproti tomu celkově nejvíce 35,09 % respondentů se nacházelo v době délky nezaměstnanosti od 6 měsíců do 1 roku, 29,82 % bylo ve stavu dlouhodobé nezaměstnanosti v délce více jak 3 roky. Dále se ukazuje, že s dlouhodobou nezaměstnaností v délce více jak 3 roky se setkává 26,32 % respondentů. Z tohoto vyplývá, že nejmenší % zastoupení z respondentů tvořili nezaměstnaní po dobu od 6 měsíců do 1 rok a největší % zastoupení respondenti bez zaměstnání od 6 měsíců do jednoho roku.

Otázka č. 5 Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání? Jednalo se o otázku uzavřenou a respondenti mohli zvolit pouze jednu odpověď s nabízených variant dosaženého vzdělání.

Počet respondentů: 57

Počet odpovědí: 57

Graf 3: Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů



Zdroj: vlastní zpracování

Zhodnocení: Otázka ptala se respondentů ptala na jejich nejvyšší dosažené vzdělání a z odpovědí vyplývá, že největší počet respondentů 38,60 % uvedlo dosažené úplné střední vzdělání s maturitou, 35,09 % respondentů uvedlo dosažené vzdělání vyučen bez maturity, 15,79 % dosáhlo vzdělání vyučen s maturitou a pouze základní vzdělání mělo z řad respondentů dokončeno 8,77 %. Jeden z respondentů zvolil variantu vysokoškolsky vzdělaný

s dosaženým titulem Bc. Žádný z respondentů nezvolil dosažené vyšší odborné vzdělání nebo vysokoškolské vzdělání s dosažením titulu Mgr./Ing. Závěr hodnocení: z otázky vyplývá, že v tomto zkoumaném vzorku 57 respondentů byli zastoupeni respondenti převážně se vzděláním vyšším než primárním.

Otázka č. 6 V jaké obci v Olomouckém kraji z okolí Šternberka žijete? Tato otázka byla uzavřená a respondenti mohli zvolit pouze jednu obec z nabízených 19 obcí.

Počet respondentů: 57

Počet odpovědí: 57

Zhodnocení: V otázce č. 6 bylo možno na výběr ze všech obcí spadajících pod úřad práce ve Šternberku. Tato otázka byla položena z důvodu časové dostupnosti pro dojíždění za prací do města Šternberka. Nejvíce 57 % respondentů pocházelo z obcí do 10 km od města Šternberka, 34 % respondentů žije ve vzdálenosti od 10 – 15 km od města, 9 % žije dál, jak 15 km od města Šternberka. Tedy poměrně velké % těchto dotazovaných respondentů žije v obcích v těsné blízkosti města Šternberka.

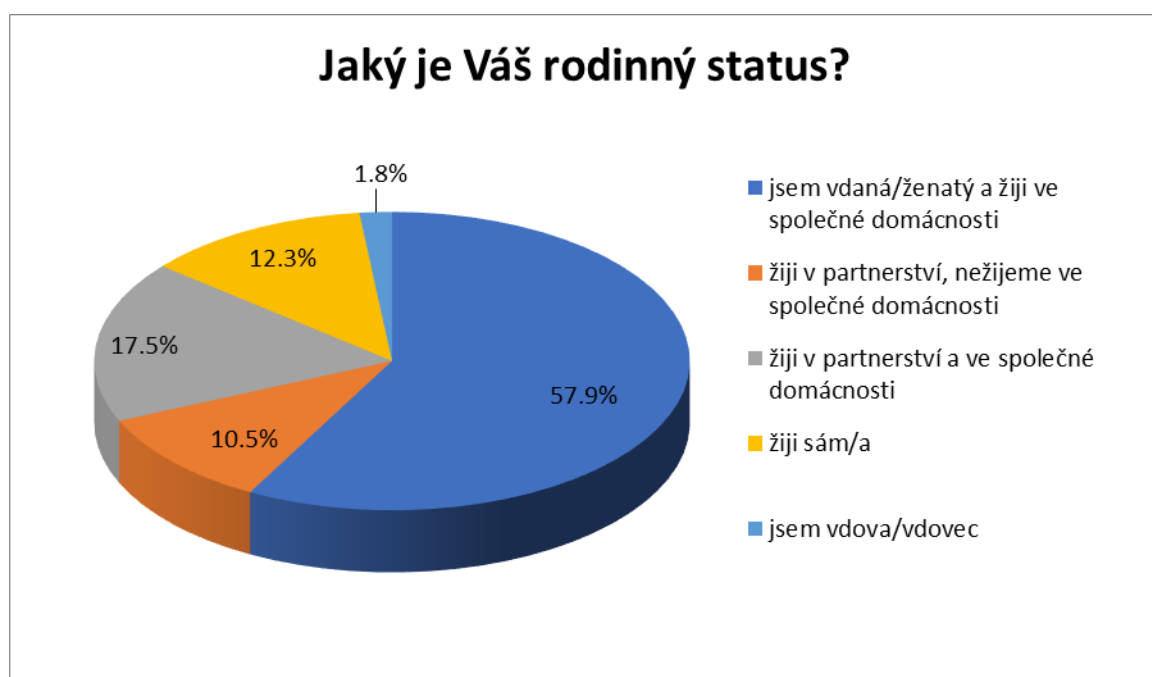
4.2.2 Otázky zaměřené na rodinný status

Otázka č. 7 Jaký je Váš rodinný status? Jednalo se o otázku uzavřenou a respondenti mohli zvolit jen jednu z možných nabízených variant.

Počet respondentů: 57

Počet odpovědí: 57

Graf 4: Rodinný status respondentů



Zdroj: Vlastní zpracování

Zhodnocení: V otázce sedmé se ukázalo, že nejvíce z respondentů necelých 58 % uvedlo, že žije ve společné domácnosti a jsou buď ženatí/vdané. Dále nejvíce respondentů a to 17,5 % uvedlo, že žije v partnerství a ve společné domácnosti. Dále 12 % z řad respondentů uvedlo, že žije sám/a. Také malé zastoupení v tomto výzkumu zaujímali respondenti žijící v partnerství, nikoliv však ve společné domácnosti s partnerem. Jeden z respondentů zvolil variantu, že je vdovec.

Otázka č. 8 Kolik dětí s Vámi sdílí společnou domácnost/ nebo se podílíte na jejich výživě? Jednalo se o otázku uzavřenou, na kterou bylo možné odpovědět pouze jednou variantou.

Počet respondentů: 57

Počet odpovědí: 57

Zhodnocení: Z celkových 57 respondentů 35 % odpovědělo, že sdílí společnou domácnost/nebo se podílí na výživě 1 dítěte. Dále necelých 30 % respondentů uvedlo, že jsou bezdětný/á, 23 % uvedlo, že žije/nebo se podílí na výživě 2 dětí, necelých 9 % uvedlo, že žije ve společné domácnosti/nebo se podílí na výživě 3 dětí a 3 % z dotazovaných uvedli, že mají

tři a více dětí. Z těchto odpovědí vyplývá, že z řad nezaměstnaných, ať krátkodobě či dlouhodobě má 35 % respondentů vyživovací povinnost na jedno dítě a skoro 30 % z řad dotazovaných nemá žádné vyživovací povinnosti z důvodu, že jsou bezdětní. Tato otázka byla položena z důvodu ekonomických dopadů v období nezaměstnanosti.

Otázka č. 9 Jaký je aktuální věk dětí, na které máte vyživovací povinnost? Jednalo se o otázku uzavřenou, na kterou bylo možné odpovědět více variant.

Počet respondentů: 57

Počet odpovědí: 65

Zhodnocení: Bylo 57 respondentů a vzhledem k tomu, že měli respondenti možnost výběru více odpovědí, tak bylo vybráno celkem 65 variant. Shodně procentuálně (35 %) byly vybrány: varianta vyživovací povinnost u dětí do 3 let věku a varianta od 3 let do šesti let věku dítěte. To znamená, že 70 % respondentů uvedlo, že má vyživovací povinnost na děti předškolního věku. Dále 15 % uvedlo, že má děti ve věku 6 – 15 let, na které má vyživovací povinnost a jsou v primární oblasti vzdělávání. Necelých 15 % uvedlo, že má děti ve věku 15–18 let, tedy v sekundární oblasti vzdělávání. Závěrem lze uvést, že 70 % dotazovaných má děti předškolního věku a kde ekonomická situace v období nezaměstnanosti pro ně může být tíživá vzhledem k potřebám takto malých dětí.

Otázka č. 10 Pociťujete nejistotu z důvodu případného nedostatku příjmů v době nezaměstnanosti? Jednalo se o otázku uzavřenou, na kterou bylo možné vybrat pouze jednu možnost.

Počet respondentů: 57

Počet odpovědí: 57

Graf 5: Nejistota z důvodu nedostatku příjmů



Zdroj: vlastní zpracování

Zhodnocení: Z celkových 57 respondentů necelých 44 % uvedlo, že určitě pocítují jistou ekonomickou nejistoty z důvodu nedostatku příjmu v období nezaměstnanosti, 21 % respondentů uvedlo, že spíše ano a tedy se můžeme domnívat, že částečně pocítují ekonomickou nejistotu. Z 57 respondentů 18 % uvedlo, že spíše nepocítují nejistotu, 12 % uvedlo, že určitě necítí ekonomickou nejistotu z důvodu nedostatku finančního příjmu a 5 % respondentů si vybralo odpověď nevím. Celkově tedy z této otázky vyplývá, že necelých 44 % nezaměstnaných pocítuje jistou ekonomickou nejistotu v období nezaměstnanosti. Tato otázka byla respondentům položena z důvodů, že s nezaměstnaností jsou spojené i negativní ekonomické důsledky pro jedince. Můžeme se domnívat, že v případě, kdy má jedince děti, může pro něj nedostatek příjmů znamenat určitý stres a ten u něj může vyvolávat určitou stresovou situací.

4.2.3 Psychologické dopady nezaměstnanosti

Otázka č. 11 V jaké intenzitě pocítujete psychickou zátěž v období Vaší nezaměstnanosti? Tato otázka byla uzavřená a respondenti mohli na stupnici od 1 do 10 uvést, jakou pocítují psychickou zátěž. (škála 1 nepocítují žádnou zátěž, 10 psychická zátěž je pro mě velká v období nezaměstnanosti)

Počet respondentů: 57

Počet odpovědí: 57

Zhodnocení: Z 57 respondentů 2/3 respondentů nepocítovali žádnou psychickou zátěž v období své nezaměstnanosti a 1/3 se pohybovala ve střední části stupnice. Můžeme se domnívat, že tato otázka mohla být pro mnohé respondenty těžko uchopitelná, a proto mohli 2/3 na základě toho uvést, že nepocítují žádnou psychickou zátěž. Při porovnání psychické zátěže z pohledu rodového je nutno uvést, že střední psychickou zátěž, která se vyskytla u respondentů, tvořily z 95 % odpovědi žen.

Otázka č. 12 Jaký je rozsah volného času ve Vašem běžném dni v období nezaměstnanosti? (myšleno Vašeho volného času jako jedince, tedy čistého času jen pro sebe např.: starání se o děti není považováno jako volný čas pro sebe. Volný čas pro sebe je třeba: četba knihy, realizace svého koníčku a jiné.) Otázka byla uzavřená s možností výběru jedné odpovědi.

Počet respondentů: 57

Počet odpovědí: 57

Graf 6: Rozsah volného času



Zdroj: vlastní zpracování

Zhodnocení: Největší procentuální zastoupení 72 % měl volný čas v rozmezí od 0 – 4 hodin, dále 18 % respondentů uvedlo, že denně jejich volný čas činí 4 – 6 hodin. Možnost volného času 6 – 8 hodin denně vybralo 10 % respondentů. Respondenti měli na výběr ještě možnost vícehodinového rozmezí, jak výše uvedené možnosti, ale tuto variantu nevybral žádný z dotazovaných respondentů. Ukazuje se, že u nezaměstnaných respondentů je jejich volný čas denně nejčastěji do 4 hodin čistého času.

Otázka č. 13 Jako osoba nezaměstnaná/ý ztratil/a jste sociální kontakty? Otázka byla uzavřená s možností výběru jedné odpovědi.

Počet respondentů: 57

Počet odpovědí: 57

Graf 7: Ztráta sociálních kontaktů



Zdroj: vlastní zpracování

Zhodnocení: Na tuto otázku odpovědělo 58 % respondentů, že určitě ztratili sociální kontakty, 30 % respondentů vybralo variantu určitě ne, 9 % z respondentů uvedlo, že spíše ano a 3 % dotazovaných ve svých odpovědích vybrali možnost spíše ne. Tato otázka byla do

výzkumu zahrnuta z důvodu, že nezaměstnaný člověk mimo pracovní proces ve většině případů ztrácí sociální kontakty. Otázka měla potvrdit nebo vyvrátit tuto skutečnost, kdy v tomto případě došlo k potvrzení, a to k tomu, že nezaměstnaný se cítí sociálně izolovaný.

Sociální kontakty vznikají převážně na pracovišti, kdy lidé spolu sdílí všední starosti, problémy a ztrátou sociálních kontaktů může u jedince docházet k negativním psychologickým dopadům (Buchtová a kol., 2002).

4.2.4 Úřad práce Šternberk, podpora v nezaměstnanosti

Otázka č. 14 Jste registrovaný na úřadu práce? Otázka byla uzavřená s možností výběru jedné odpovědi.

Počet respondentů: 57

Počet odpovědí: 57

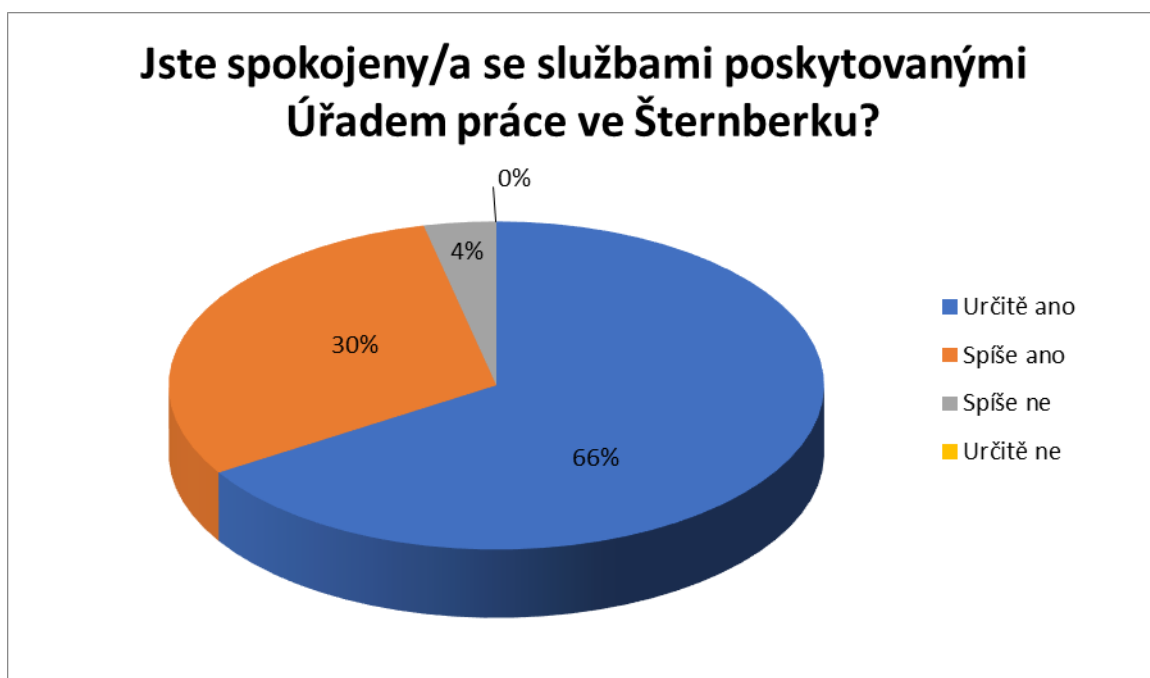
Zhodnocení: Tato otázka byla do výzkumu zařazena z důvodu, kdyby se mezi respondenty nacházel nově přicházející žadatel o práci. Vzhledem k tomu, že dotazníky byly předloženy respondentům až po schůzce s pracovníky úřadu práce, a to z důvodu, aby nedocházelo ke zkreslení informací, tak 100% odpovědí bylo ano jsem registrovaný na úřadu práce ve Šternberku. Na základě toho, že všichni z řad respondentů jsou již klienty úřadu práce, tak následující odpovědi mohou být pro pracovnice úřadu určitou zpětnou vazbou a případným návodem na lepší spolupráci s klienty.

Otázka č. 15 Jste spokojený/á se službami poskytovanými úřadem práce ve Šternberku? Otázka byla polo-uzavřená, a respondenti, kteří vybrali jakoukoliv formu varianty ne, měli dále možnost volně rozepsat, z jakého důvodu vybrali negativní odpověď a co by navrhovali změnit.

Počet respondentů: 57

Počet odpovědí: 57

Graf 7: Spokojenost se službami úřadu práce



Zdroj: vlastní zpracování

Zhodnocení: Tato otázka byla součástí dotazníků, jelikož jeden z cílů tohoto výzkumu je návod pro zlepšení celkové situace a lepší spolupráci s klienty úřadu práce. Úřad práce pomáhá klientům s uplatněním se na trhu práce, proto mezi nimi musí být vzájemná spolupráce. Práci nezaměstnaným zprostředkovávají státní instituce, proto tato otázka a následující související otázky jsou součástí tohoto výzkumu. Následující blok otázek, by mohl vytvořit zpětnou vazbu pro pracovníky ve státní správě, kteří s těmito dotazovanými pracují. V této otázce se ukázalo na základě vybraných odpovědí respondentů, že 66 % tvrdí, že je se službami úřadu práce ve Šternberku spokojeno. Dalších 30 % dotazovaných vybralo variantu spíše ano. Otázku můžeme zhodnotit tak, že registrovaní nezaměstnaní na úřadu práce ve městě Šternberku, jsou většinou a to v 96 % spokojeni s poskytovanými službami. 2 respondenti vybrali variantu nespokojenosti s poskytovanými službami úřadu práce a své odpovědi odůvodnili tím: jeden z nich zpochybňoval, že mu úřad práce najde odpovídající zaměstnání a uvedl, že jej obtěžují pravidelné schůzky, které jsou mu určeny, dále si stěžoval na čas sjednaných schůzek, které se většinou konají v dopoledních hodinách. Druhý nespokojený respondent uvedl, že se mu nelíbil přístup ze strany zaměstnanců úřadu, protože když přišel na schůzku, kdy cestou si dal pouze dvě piva, tak mu byl přeplánován termín schůzky na jiný den. Negativní odpovědi v otázce spokojenosti nepoukazují na pochybení státních zaměstnanců, ale na osobní přístup negativně odpovídajících respondentů. Pracovnice

úřadu práce, které předkládaly dotazníky měly instrukce, aby byly dotazníky vyplňovány v anonymitě, proto byly dotazníky respondentům poskytnuty až po schůzce. Respondenti vyplňovali dotazníky na chodbě, takže případná zkreslenost odpovědí respondentů z důvodu případných obav z vybrání špatné varianty lze zamítnout.

Otázka č. 16 Je finanční podpora poskytovaná ze strany státu v období nezaměstnanosti pro vás dostačující? Otázka byla uzavřená s možností výběru jedné odpovědi.

Počet respondentů: 57

Počet odpovědí: 57

Zhodnocení: Nejvíce respondentů z celkového počtu 57 vybralo variantu negativní, a to 54 % není spokojeno s výší podpory, 37 % vybralo variantu, že spíše nejsou spokojeni s výší podpory, ale spokojených se svou výší podpory bylo necelých 10 % respondentů. Tato otázka byla do výzkumu zařazena z důvodu ekonomických dopadů na nezaměstnané. Vzhledem k tomu, že 70 % respondentů, jak bylo zjištěno v otázce č. 9, má děti nebo se podílí na jejich výživě, tak je tedy vcelku odpovídající, že vzhledem k nárokům na péči o potomstvo může výše podpory být nedostačující pro běžný chod rodiny a finanční zabezpečení rodiny.

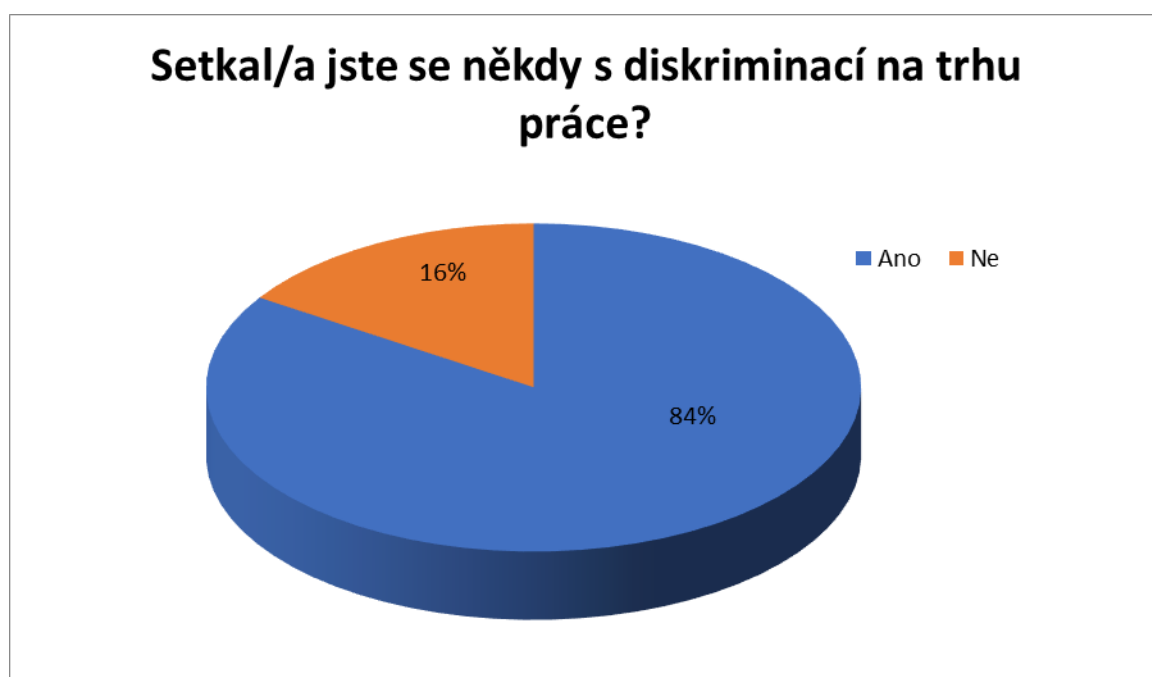
4.2.5 Diskriminace na trhu práce

Otázka č. 17 Setkal/a jste se někdy s diskriminací na trhu práce? Otázka byla uzavřená s možností výběru jedné odpovědi.

Počet respondentů: 57

Počet odpovědí: 57

Graf 8: Diskriminace na trhu práce



Zdroj: vlastní zpracování

Zhodnocení: Respondenti měli na výběr z možností ano/ne. Z 57 dotazovaných 48 vybralo variantu ano. Procentuálně vyjádřeno 84 % z dotazovaných se setkala s nějakou formou diskriminace na trhu práce, zbývajících 16 % respondentů uvedlo, že se nesetkala s diskriminací.

Obecně diskriminace, z latinského *discriminare* = rozlišovat, označuje nějakou příslušnost k určité skupině bez jakéhokoliv ohledu na schopnosti daného jedince. Diskriminace může být z důvodů náboženství, politického smýšlení, existuje rasová diskriminace, diskriminace na základě pohlaví, věku a jiné. Diskriminace se může projevat neformálně spontánně a má lokální charakter nebo formálně tzv. oficiální státní doktrína (Oakleyová, 2000; Brožová, 2002).

Z těchto odpovědí vyplývá, že větší část respondentů se setkala s nějakou formou diskriminace. Na výše uvedenou otázku navazuje otázka s přesně uvedenými nejběžnějšími diskriminacemi a respondenti mají možnost na výběr více variant. Od následující odpovědi očekáváme, že nám ukáže, s kterou diskriminací se respondenti setkali osobně a která diskriminace se vyskytuje u nezaměstnaných nejběžněji.

Otázka č. 18 Z jakého důvodu jste byl vy osobně diskriminován. Otázka byla uzavřená a respondenti měli možnost výběru více variant.

Počet respondentů: 57

Počet odpovědí: 90

Zhodnocení: Z pohledu rodového více odpovědí vybíraly ženy než muži. Ženy vybraly celkově 58 variant, z toho 27 odpovědí bylo z pohledu rodové diskriminace např.: z důvodu, že jsou mladé ženy tak nedostaly pracovní pozici, z důvodu obecně pohlaví nebo měly malé dítě v době ucházení se o zaměstnání. Varianta, jestli respondenti nedostali určitou pozici z důvodu pohlaví, byla položena obecně, a proto na ní každý respondent mohl pohlížet jinak. Diskriminace z důvodu pohlaví mohla u respondentů vzniknout tak, že pracovní pozice byla pro opačné pohlaví z důvodu fyzické náročnosti nevhodná, nebo mohla vyžadovat určitou zručnost, mohla mít nároky na určité fyzické parametry, mohla v tom být vysoká orientace na výkon zaměstnance a ta mohla být tak velká, že případná obava z toho, že má žadatelka o práci doma malé dítě, mohla vést k upřednostnění druhého pohlaví ve výběru. Muži vybrali 32 odpovědí a ani jediná jimi zvolená varianta nebyla vybrána z důvodu diskriminace pro jejich pohlaví. Pokud se nebudeme bavit o rodových rozdílech, tak nejvíce respondenti označovali variantu, že nedostali určitou práci z důvodu, že již byly dlouhodobě nezaměstnaní.

Můžeme se domnívat, že zaměstnavatelé v některých případech mohli mít i určité předsudky vůči osobám, které se delší dobu vyskytují mimo pracovní trh.

Další často vybíranou variantou byl důvod diskriminace z důvodu nedostatečného vzdělání pro určitou pracovní pozici. Žádný z respondentů nevybral možnost diskriminace pro vysoký předdůchodový věk, a to je z jasných důvodů, protože mezi respondenty nebyl žádný dotazovaný starší 60 let a pouze 2 respondenti uvedli, že jejich věk je v rozmezí 51-60 let. Někteří respondenti bez ohledu na pohlaví vybrali variantu, že nedostali určitou pracovní pozici z důvodu, že mají malé dítě. Můžeme se domnívat, že zaměstnavatelé můžou mít obavu z většího počtu absence jedince z důvodu případného ošetřování člena rodiny. Malá část respondentů vybrala variantu, že nedostali pracovní pozici z důvodu jejich mladého věku nebo z důvodu, že jsou čerstvými absolventy bez praxe. Pro mladé lidi a zvláště bez praxe jsou vytvořeny při úřadech práce rekvalifikace, které jim usnadní vstup na pracovní trh a je jim také věnována dostatečná péče pro jejich začlenění.

4.2.6 Životní strategie nezaměstnaných

Otázka č. 19 Obáváte se při znovu nalezení pracovní pozice, že pro Vás bude problém změnit svůj současný denní režim? Otázka byla uzavřená s možností výběru jedné odpovědi.

Počet respondentů: 57

Počet odpovědí: 57

Zhodnocení: Z 57 odpovědí tvořilo celkem 52 určitou formu souhlasu s tímto tvrzením. Z toho vyplývá, že 91 % dotazovaných se obává, že bude nucena změnit svůj zažitý denní rytmus, který si vytvořili v období své nezaměstnanosti. Pouhých 5 respondentů, kteří tvoří zlomek tedy 9 % z celkového počtu je ochotno se změně přizpůsobit, zároveň nemá výrazné obavy ze změny, která nastane po znovunalezení zaměstnání.

Otázka č. 20 Uveďte důvod, z jakého si myslíte, že to pro vás bude problém? Otázka byla otevřená a respondenti svou odpověď mohli volně rozepsat.

Počet respondentů: 57

Počet odpovědí: 72

Zhodnocení: Odpovědí bylo celkově 72, nejvíce a to celkem 40 tvořili odpovědi ve smyslu, že respondent bude nucen ráno brzy vstávat, že mu vznikne pravidelný režim, který bude nucen dodržovat, že ztratí svůj volný čas a podobné. Další odpovědi celkem 17 tvořily určité obavy například, že v důsledku znovunalezení práce nebude moci jedinec tolik času věnovat svým dětem, v 7 odpovědích byly obavy z pravidelné pracovní doby, 6 respondentů se obává, že nebudou mít dostatek času na své dosavadní koníčky, 2 respondenti projeví obavy, že na ně budou kladeny vysoké nároky a budou pociťovat určitou psychickou zátěž.

Dlouhodobě nezaměstnaný člověk má zcela jiný pojem o čase, svůj čas si rozloží podle svých potřeb, čím je člověk déle bez stálého zaměstnání, tím u něho dochází k určitým negativním návykům. Tyto návyky se při znovunalezení zaměstnání s obtížemi odbourávají (Buchtová a kol., 2002).

Otázka č. 21 Jste rodičem, který je v současné době bez zaměstnání, situace se změní a vy naleznete práci, jaký si myslíte, že u Vás vznikne pracovní-rodinný konflikt?
Možno výběru více variant.

Počet respondentů: 57

Počet odpovědí: 74

Zhodnocení: Přes 35 % odpovědí tvořila varianta, že pro respondenty je rodina na prvním místě, tedy vzniká obava z nedostatku času na rodinu, 17 odpovědí bylo vybráno, že nevznikne žádný pracovní – rodinný konflikt, protože respondenti jsou bezdětní, přes 20 % odpovědí tvořila obava, že nové zaměstnání neumožní jedincům pružnou pracovní dobu a v tom oni pocítují pracovní – rodinný konflikt, shodně po 7 odpovědích u respondentů byla vybrána varianta žádný pracovní – rodinný konflikt nebudu mít, protože žiji sám/a, a také žádný konflikt zažívat nebudu, protože veškerou péči o děti přenechávám svému protějšku. Dva respondenti spatřovali pracovní – rodinný konflikt v tom, že jim zaměstnavatel neumožní Home – office. Z toho nám vyplývá, že u většiny z dotazovaných respondentů se můžeme domnívat, že je pro ně rodina na prvním místě, kdy tito respondenti se obávají nedostatku prostoru pro svou rodinu a také se můžeme domnívat na základě odpovědí, že přes 20 % respondentů by se přiklápělo k práci s pružnou pracovní dobou.

Otázka č. 22 Myslíte si, že máte stejnou možnost uplatnění se na trhu práce v tomto regionu jako opačné pohlaví? Otázka byla uzavřená s možností výběru jedné odpovědi.

Počet respondentů: 57

Počet odpovědí: 57

Zhodnocení: Respondenti v 51 % odpověděli, že se domnívají, že jejich šance na rovnocenné uplatnění se na trhu práce jsou skoro stejné, dalších 28 % respondentů bylo přesvědčeno o zaručené rovnocennosti na trhu práce a zbývajících 21 % uvedlo, že nemají stejnou možnost uplatnění se na trhu práce, jako opačné pohlaví. Z těchto odpovědí vyplývá, že 79 % respondentů z celkového počtu dotazovaných nepocítuje genderovou diskriminaci na trhu práce v tomto regionu.

4.2.7 Doplnující otázky pro následný kvalitativní výzkum

Součástí dotazníků pro nezaměstnané respondenty z úřadu práce byly i 3 specifické otázky sloužící pro upřesnění směru následného kvalitativního výzkumu. Otázky byly zaměřené na důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti a to bezdomovectví. Součástí této diplomové práce je dále totiž kvalitativní výzkum se skupinou osob bez přístřeší.

Otázka č. 1 Setkáváte se na území města Šternberka a v jeho okolí s osobami bez přístřeší? Možnost výběru z variant ano/ne.

Počet respondentů: 57

Počet odpovědí: 57

Zhodnocení: Z 57 respondentů odpovědělo 45 z nich, že se setkává s bezdomovci na území města Šternberka a 12 vybralo variantu, že nikoliv. Ve městě Šternberku žije přes 13 tisíc obyvatel je to poměrně malé město, kde možnost setkávání se s osobami bez přístřeší není velkým problémem.

Otázka č. 2 Podle Vás, jako občana města Šternberka, ženy v těžké životní situaci, které se momentálně nacházejí v azylovém domě pro matky s dětmi v obci Dálově, mají podle Vás možnost návratu na pracovní trh? Otázka byla polo-uzavřená, kdy byla k vybrání možná 1 odpověď ze 4 a respondenti na základě své odpovědi mohli svůj výběr písemně rozvést.

Počet respondentů: 57

Počet odpovědí: 57

Zhodnocení: Přes 56 % respondentů si myslí, že tyto ženy spíše nemají možnost návratu zpět do pracovního procesu, necelých 23 % respondentů bylo přesvědčeno ve svých odpovědích, že ta možnost tu je, ale za určitých podmínek, dále skoro 17 % respondentů těmto ženám nevěří a čtyři procenta věří, že tyto ženy mají určitě reálnou možnost návratu zpět na trh práce. Velké negativní procentuální číslo nám ukazuje, že respondenti nevěří ženám, že se dokážou znovu postavit na vlastní nohy a vrátit se na pracovní trh. Při rozepisování svých odpovědí se respondenti vyjadřovali, že tyto ženy určitě nemají šanci na

znovu uplatnění se, protože jsou to závislé osoby. Nevíme, kde dotazovaní přišli k těmto myšlenkám, může se pouze domnívat, že je to všeobecné podvědomí o těchto ženách. Při písemném rozvedení odpovědí se objevily i pozitivní myšlenky, někteří respondenti uváděli, že možnost návratu je, ale jen za předpokladu, že těmto ženám podá někdo pomocnou ruku. Někteří se dle svých odpovědí domnívali, že to budou mít tyto ženy o to složitější, protože jsou bez partnera. Převládaly ovšem spíše negativní reakce: „Když nemají ani své bydlení a jsou to matky samoživitelky tak nemají šanci. Neumějí určitě zacházet s penězi, a proto jsou tam, kde jsou“. Nejzajímavější byla pozitivní odpověď: „Jsou to určitě silné ženy, když dokázaly najít v sobě tolik síly, že odešly od partnera a celkově změnily svou nevyhovující situaci kvůli dětem“. Z těchto odpovědí vyplývá, že občané města Šternberka jsou v spíše negativním postavení k těmto ženám, někteří ani nevědí, co je vlastně azylovým dům pro matky s dětmi v ohrožení a k čemu slouží.

Otázka č. 3 Máte vy osobně obavy, že byste se v důsledku své nezaměstnanosti mohl/a stát osobou bez přístřeší? Jedna možná variant k zaškrtnutí ze čtyř.

Počet respondentů: 57

Počet odpovědí: 57

Zhodnocení: Z dotazovaných bylo 88 % přesvědčeno, že jim se to určitě nemůže stát, 12 % si tím nebylo až tak jisto. Po rozhovorech v kvalitativním výzkumu, který byl následně proveden s osobami bez přístřeší, se může člověk domnívat, že se mu to určitě nemůže stát.

4.3 Vyhodnocení dotazníkového šetření kvantitativního šetření

Tématem této diplomové práce byly psychologické aspekty a charakteristické rysy dlouhodobé nezaměstnanosti z pohledu rodových rozdílů. Respondenti byli z regionu Šternbersko. Hypotézy se zaměřovaly na určitou diskriminaci z pohledu rodových rozdílů. Procentuální zastoupení v tomto výzkumu z pohledu rodového bylo 58 % mužů a 42 % žen. Největší zastoupení respondentů bylo ve věkové kategorii 31 – 40 let věku, z toho bylo 56 % dlouhodobě nezaměstnaných a 44 % krátkodobě nezaměstnaných.

Největší zastoupení z hlediska dosaženého vzdělání měli v tomto výzkumu respondenti s dosaženým střední vzděláním vyučen nebo absolvent střední odborné školy. Vysokoškolsky vzdělaný byl mezi dotazovanými jeden.

Jedna z otázek výzkumu byla směřována na rodinný status nezaměstnaných a ukázalo se, že 58 % respondentů bylo ženatých/vdaných a žili ve společné domácnosti s partnerem. Psychologické dopady na jedince v období nezaměstnanosti mohou být horší, pokud žije sám, proto byla tato otázka součástí výzkumu. Další otázka kvantitativního výzkumu byla, zda respondenti mají vyživovací povinnost na dítě, protože jeden z důsledků dlouhodobé nezaměstnanosti je totiž ekonomický dopad. Ekonomické strádání, jako jeden z dopadů dlouhodobé nezaměstnanosti, může nepříznivě ovlivnit výši rodinného rozpočtu. Z dotazovaných 35 % uvedlo, že má vyživovací povinnost na jedno dítě, 30 % uvedlo, že jsou bezdětní a 3 % respondentů má více jak 3 děti, ke kterým má vyživovací povinnost. Další byla proto otázka na věk dětí, ke kterým mají respondenti vyživovací povinnost a dle odpovědí má 70 % respondentů vyživovací povinnost na děti předškolního věku, zbývajících 30 % si shodně rozdělily věkové skupiny dětí ve věku 6 – 15 let a ve věku 15 – 18 let. Tedy převážná část respondentů v období nezaměstnanosti může pociťovat určité ekonomické nesnáze. Z toho vyplývala otázka zaměřená na psychologické dopady nezaměstnanosti, tedy zda pociťují respondenti v době nezaměstnanosti nejistotu. Z celkového počtu 57 dotazovaných 44 % pociťovalo nejistotu, 21 % spíše ano a zbývajících procentuální zastoupení respondentů se vyjádřilo ve smyslu, že nepociťují nejistotu v době nezaměstnanosti. V otázce psychické zátěže na jedince 2/3 respondentů nepociťovali žádnou psychickou zátěž a 1/3 respondentů se ve svých odpovědích pohybovala ve střední části stupnice psychické zátěže a jednalo se skoro ve většině případů o odpovědi žen. Jedna z položených otázek respondentům byla na jejich volný čas v období nezaměstnanosti. Respondenti v 72 % uvedli, že rozsah jejich volného času v období nezaměstnanosti se pohybuje v rozmezí od 0 – 4 hodin. Součástí dotazníku byla i otázka, zda došlo u respondentů ke ztrátě sociálních kontaktů. Ztráta sociálních kontaktů je jeden z možných psychologických dopadů dlouhodobé nezaměstnanosti a v procentuálním vyjádření odpovědí bylo, že v 58 % respondenti ztratili své sociální kontakty. Dále součástí dotazníku byly otázky na spolupráci nezaměstnaných a úřadu práce ve městě Šternberku. S poskytovanými službami úřadu práce bylo spokojených 66 % respondentů, 30 % uvedlo, že spíše nejsou spokojeni a měli pro to své osobní důvody. K případnému ovlivnění těchto odpovědí na základě obav respondentů z výběru špatné odpovědi, mělo být zamezeno tím, že respondenti tyto dotazníky vyplňovali v anonymitě. Tato diplomové práce se zabývá psychologickými dopady dlouhodobé nezaměstnanosti z pohledu rodových rozdílů, proto byly zařazeny do dotazníku otázky na diskriminaci se zařazením odpovědí obsahujících diskriminaci z důvodu rodových rozdílů. V 84 % se respondenti s nějakou formou diskriminace setkali. Diskriminaci z důvodů pohlaví si nevybral

žádný z dotazovaných mužů, za to u žen z 58 variant odpovědí tvořilo 27 odpovědí nějakou formu diskriminace z důvodů pohlaví. Na základě dotazníkového šetření se v otázce rovnosti uplatnění se na trhu práce z důvodu pohlaví, domnívá 51 % respondentů, že má skoro stejnou možnost uplatnění se na trhu práce, 28 % je přesvědčeno, že s určitostí má stejnou možnost uplatnění se na trhu práce, jako opačné pohlaví a z toho 21 % respondentů uvedlo, že tuto možnost stejného uplatnění nemá.

4.3.1 Statická analýza dat

Součástí dotazníkového šetření bylo i testování závislostí vybraných slovních znaků. Na jejich základě došlo k potvrzení či vyvrácení hypotéz. Pro testování byly použity data z dotazníkového šetření, kdy jednotlivé hypotézy byly vztahovány k příslušným otázkám dotazníku. Byly zvoleny hypotézy, nulová hypotéza byla označena – H_0 a naproti ní alternativní hypotéza označena – H_1 , ta se přijímá, pokud nulová hypotéza neplatí. Nulová hypotéza vždy hovoří o neexistenci rozdílu alternativní hypotézy. V této části diplomové práce došlo k statistickému zhodnocení a k vyvrácení nebo potvrzení nulových hypotéz. Statistické hodnocení bylo provedeno pomocí programu Microsoft Excel za pomoci statistických tabulek a ověřeno statistickým chí-kvadrátovým testem v Microsoft Excel 2010 se zvolenou hladinou významnosti 0,05.

Signifikace chí-kvadrátu byla provedena tak, že byla porovnána stanovená hodnota 0,05 s p – hodnotou (to je dosažená hodnota provedenými výpočty). Jestliže dosažená hladina statistické významnosti je menší než 0,05 nulová hypotéza se zamítá. Pokud je dosažená hladina statistické významnosti větší než 0,05 nulová hypotéza se nemůže zamítnout.

Pro tento kvantitativní výzkum byly stanoveny tyto hypotézy:

H_0 : Diskriminace na trhu práce se u dotazovaných projevuje z jiných důvodů než rodových rozdílů.

H_1 : Neexistuje souvislost mezi uplatněním se na trhu práce a pohlavím.

Dotazování probíhalo u mužů a žen, celkový počet respondentů byl 57, otázka byla položena s možností výběru více variant. Celkově bylo vybráno respondenty 90 odpovědí, z toho 58 odpovědí bylo vybráno ženami a 32 muži.

Tabulka 1 Diskriminace na základě rodových rozdílů

pohlaví	ano		ne		součet	
	počet	%	počet	%	celkový	%
muži	0	0.00 %	32	100.00 %	32	100 %
ženy	27	46.55 %	31	56.90 %	58	100 %
celkový součet	27	30.00 %	63	70.00 %	90	100 %

Pozorované četnosti		
ano	ne	součet
0	32	32
27	31	58
27	63	90

Očekávané četnosti	
9.6	22.4
17.4	40.6
hodnota p	0.00

Zdroj: Vlastní zpracování

Pozorované četnosti nám uvedli, že v 63 odpovědích nebyla vybrána varianta, že k diskriminaci došlo na základě rodových rozdílů, za to v 27 odpovědích bylo vybráno, že k diskriminaci došlo z rodového rozdílu. Pro výpočet očekávané četnosti byl použit vzorec a výsledek je zaokrouhlen na 0,00. Výsledek u této hypotézy je 0,00, tedy nulovou hypotézu nepřijímáme, protože je hladina statistické významnosti 0,00. Tedy diskriminace se neprojevuje na základě rodových rozdílů, ale z jiných důvodů než rodových.

H2: Existuje vztah mezi úrovní dosaženého vzdělání a délkou nezaměstnanosti.

H0: Neexistuje vztah mezi úrovní vzdělání a délkou nezaměstnanosti.

Tabulka 2 Délka nezaměstnanosti na základě dosaženého vzdělání

pohlaví	vystudován		základní vzdělání		součet	
	počet	%	počet	%	celkový	%
muži	29	87.88 %	4	12.12 %	33	100 %
ženy	23	95.83 %	1	4.14 %	24	100 %
celkový součet	52	95.83 %	5	4.17 %	57	100 %

Pozorované četnosti		
vystudován	základní vzdělání	součet
29	4	33
23	1	24
52	5	57

Očekávané četnosti	
30.11	2.89
21.89	2.11
hodnota p	0.29

Zdroj: Vlastní zpracování

Pozorované četnosti nám uvedli, že z 57 odpovědí se ukázalo a zároveň to potvrzuje nulovou hypotézu, že 53 dotazovaných má vyšší dosažené vzdělání než základní a je stejně dlouhá doba nezaměstnanosti u těchto respondentů, jako u respondentů se základním vzděláním. Výsledek této četnosti nám ukazuje hodnotu 0,29 což je víc než 0,05 proto nelze nulovou hypotézu zamítnout, ale přijmout.

H3: Muži/ženy bez rozdílu pohlaví pocítují stejnou míru psychické zátěže

H0: Pocit psychické zátěže se u dotazovaných v době nezaměstnanosti liší u žen a mužů

Tabulka 3 Psychická zátěž

Název						
pohlaví	ano		ne		součet	
	počet	%	počet	%	celkový	%
muži	1	3.03 %	32	97.07 %	33	100 %
ženy	13	54.17 %	11	45.83 %	24	100 %
celkový součet	14	24.56 %	43	75.44 %	57	100 %

Pozorované četnosti		
ano	ne	součet
1	32	33
13	11	24
14	43	57

Očekávané četnosti	
8.11	24.89
5.89	18.11
hodnota p	0.05

Zdroj: Vlastní zpracování

Pozorované četnosti nám uvedli to, že z 57 odpovědí se ukázalo, že 43 dotazovaných nepocítují žádnou psychickou zátěž, z toho bylo 11 žen a 32 mužů. Z 57 dotazovaných se ukazuje, že 14 dotazovaných vybralo variantu, že pocítují míru psychické zátěže, z toho bylo 13 žen a 1 muž. Výsledek této četnosti nám ukazuje tedy hodnotu 0,05, což je rovno 0,05 proto se nulová hypotéza přijímá.

H0: Neexistuje významný rozdíl mezi množství osobního volna mezi muži a ženami.

H4: Existuje významný rozdíl v množství osobního volna mezi nezaměstnanými ženami a muži.

Tabulka 4 Volný čas

pohlaví	0–4 hodiny		4–8 hodin		součet	
	počet	%	počet	%	celkový	%
muži	17	51.52 %	16	48.48 %	33	100 %
ženy	21	87.50 %	3	12.50 %	24	100 %
celkový součet	38	66.67 %	19	33.33 %	57	100 %

Pozorované četnosti		
0-4 hodiny	4–8 hodin	součet
17	16	33
21	3	24
38	19	57

Očekávané četnosti	
22.00	11.00
16.00	8.00
hodnota p	0.01

Zdroj: vlastní zpracování

Pozorované četnosti u respondentů nám uvedli, že neexistuje významný rozdíl mezi množstvím volného času mezi muži a ženami. Do hodnot byly zadány dva časové údaje, které jsou výsledkem výzkumu, kdy byly rozloženy na časové období 0-4 hodiny času a 4–8 hodin času. Poslední možnost, která byla respondentům umožněna k výběru více jak 8 hodin volného času, žádný respondent nevybral. Na základě výsledné hodnoty 0,01, která je menší než hodnota 0,05 se nulová hypotéza potvrzuje a ukazuje se, že významný rozdíl z pohledu rodového mezi respondenty není.

H₀: Není pravdou, že ztrátu sociálních kontaktů pociťují více ženy než muži.

H₅: Ztráta sociálních kontaktů v období nezaměstnanosti je vyšší u žen.

Tabulka 5 Pocit ztráty sociálních kontaktů

pohlaví	určitě ano		určitě ne		spíše ano		spíše ne		celkem	
	součet	%	součet	%	součet	%	součet	%	součet	%
	muži	20	60.61 %	11	33.33 %	0	0.00 %	2	6 %	33
ženy	13	54.17 %	6	25.00 %	5	20.83 %	0	0 %	24	100 %
celkový součet	33	57.89 %	17	29.82 %	5	8.77 %	2	4 %	57	100 %

Porovnávané četnosti		
určitě ano	určitě ne	celkem
20	11	33
13	6	24
33	17	57

Očekávané četnosti	
určitě ano	určitě ne
19.11	9.84
13.89	7.16
Hodnota p:	0.52

Zdroj: vlastní zpracování

Pozorované četnosti u hodnot s vyšší procentuálním zastoupením odpovědí, nám potvrzuje nulovou hypotézu. Svou očekávanou četností v hodnotě 0,52, která nám značí větší hodnotu, než 0,05 tedy ve větší míře pocít'ují muži v období nezaměstnanosti ztrátu sociálních kontaktů než ženy. Můžeme se domnívat, že ženy v období nezaměstnanosti, na základě své péče o rodinu si nemusí připouštět tolik pocit ze ztráty sociálních kontaktů.

4.4 Kvalitativní výzkum

Kvalitativní výzkum se převážně používá při zkoumání jednotlivců a malých skupin. Tento typ výzkumu byl vybrán z důvodu, že je nejvhodnější pro zjištění informací od obtížně dostupných populací (např: osoby bez stálého přístřeší, drogově závislí a jiné tohoto typu populace). Kvalitativní výzkum se snaží přenést pohledy dotazovaných na určitý zkoumaný jev, tak že dotazující přejímá jejich perspektivu, vnímání daného problému. Při kvalitativním výzkumu se neredukuje počet proměnných, ani vztahy mezi nimi, o jejich redukci rozhodují samy zkoumané subjekty (Hendl, 2008).

4.4.1 Popis kvalitativního výzkumu s osobami bez přístřeší/z azylového domu

V tomto výzkumu vedeném s osobami bez přístřeší jsou používány otevřené otázky formou rozhovorů. Následná analýza vychází z velkého množství informací o tomto malém vzorku vybraných osob. Zájmem tohoto výzkumu je individuální pohled těchto aktérů a pomocí jejich vlastní interpretace dané problematiky.

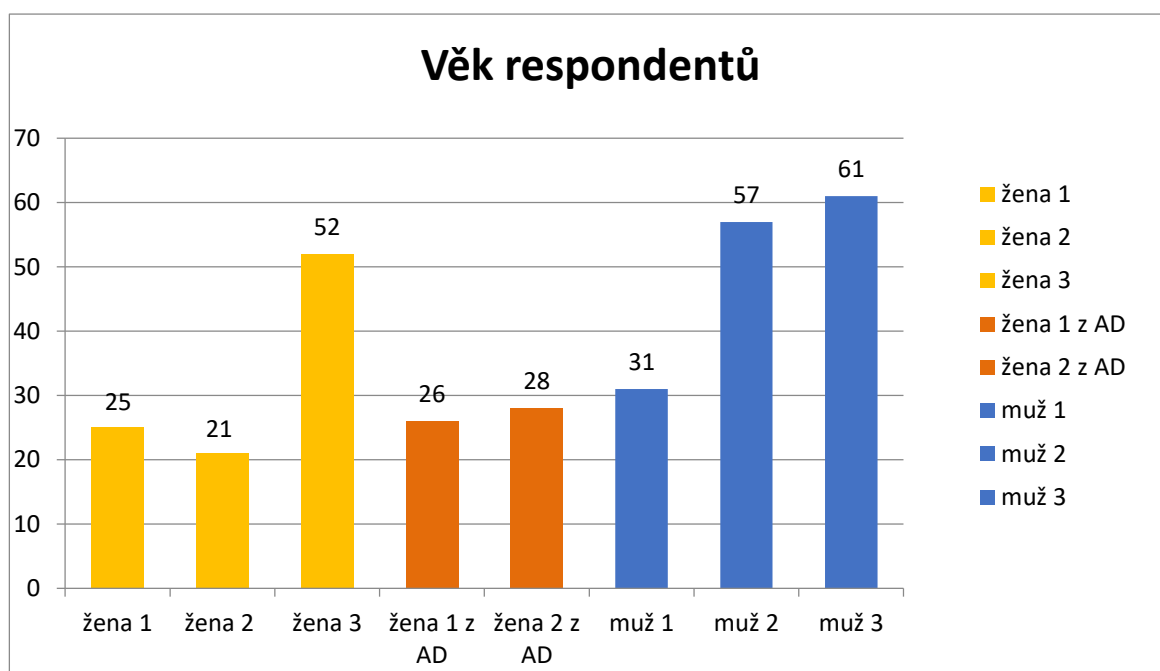
Představíme si respondenty tohoto kvalitativního výzkumu. Výběr těchto respondentů proběhl metodou sněhové koule. Tedy výběr respondentů z řad osob bez přístřeší proběhl na základě postupného nominování, na požádání při interpretacích, s osobami, s nimiž probíhaly rozhovory.

Přiklonění se ke kvalitativnímu výzkumu bylo z důvodu jejich malého zastoupení a výzkum je to komplikovaný, ne všichni jedinci, kteří žijí na ulici, mají zájem o rozhovory pro potřeby výzkumu.

4.4.2 Základní rozdělení respondentů kvalitativního výzkumu

Uvedeme základní informace o těchto respondentech, při výzkumu se podařilo provést rozhovory s 3 ženami bez domova ve věkovém zastoupení od 21–52 let a 3 muži ve věkovém zastoupení 31–61 let. Rozhovory probíhaly bez přítomnosti jiných osob, aby nedošlo k případnému zkreslení informací na základě působení určitého vlivu.

Graf 9: Věk respondentů



Zdroj: vlastní zpracování

V otázce dosaženého vzdělání v této malé skupince 8 osob mají 2 ženy a jeden muž pouze základní vzdělání, z důvodu nedokončení dalšího studia, jeden z respondentů má dokončenou pouze zvláštní školu, a to z důvodu jeho handicapu a jeden muž a 3 ženy mají dokončené vzdělání s výučním listem. Nezaměstnaní jsou všichni respondenti kvalitativního výzkumu dlouhodobě. Registrovaní na úřadu práce z těchto 8 respondentů jsou 4 (2 ženy a 2 muži), 3 respondenti nejsou registrovaní na úřadu práce a jedna žena je na mateřské dovolené. Toto je základní seznámení s respondenty, dále je ke každému dotazovanému uvedeno pár informací.

4.4.3 Popis respondentů tohoto kvalitativního výzkumu osob bez domova a respondentek z azylového domu pro rodiče s dětmi

Skupina žen a mužů bez domova:

Žena č. 1 je matkou jedné dívky ve věku 4 let, dítě je jí ovšem odebráno a je v současné době ve výchově jejich rodičů. Matka se s ním nestýká. Žena má v době výzkumu 25 let, kdy na ulici je s mírnými přestávkami od svých 18 let, v současné době žije s přítelem, který je také osoba bez přístřeší a žije v areálu nemocnice v opuštěném objektu bývalé výtopny. Bydlí

ve squatu, v opuštěném místě, které užívají neoprávněné bez uživatelský práv. Žena č. 1 občas využívá služeb místní charity v případě hygieny, opatření si čistého prádla a opatření si teplého jídla. Místní charita poskytuje osobám bez přístřeší např. teplou polévku za symbolickou cenu, konzervy za symbolické ceny, možnost vyprání si prádla, obstarání si zdarma obnošeného oblečení a v zimních měsících, pokud se teploty pohybují pod bodem mrazu i možnost ve střízlivém stavu přespání. Žena č. 1 o sobě tvrdí: „Jsem alkoholik, denně potřebuju alkohol“. Tato žena má zkušenost s drogami z minulosti, v současné době si občas zakouří marihuanu. Nikdy v životě nebyla zaměstnána a registrována na úřadu práce ve Šternberku je krátce.

Žena č. 2 jedná se o mladou ženu ve věku 21 let, jako osoba bez přístřeší je od svých 16,5 let, kdy ji rodina vyhodila z domu. Žena sama uvedla, že její rodina od ní dala ruce pryč, protože brala drogy, nechodila do školy, potulovala se místo školy po městě a stýkala se s drogově závislými. Ženě č. 2 kontakt s drogově závislými zůstal do dnes a potuluje se s nimi po městě a sama o sobě tvrdí: „Jsem feťačka, já to o sobě vím, je mi dobře a takhle žít mě baví“. Žena č. 2 je bezdětná přespává po známých, a dokonce jednou jak sama uvedla, spala v opuštěném starém autě s přítelem, než je policie z místa vyhodila. Žena se problémy s policií netají a sama uvádí, že je má dost často. Místní charitu nevyužívá, uvádí, že si umí poradit sama i bez charity. Nikdy nebyla zaměstnána a není registrovaná na úřadu práce ve Šternberku.

Žena č. 3 je žena věku 52 let osobou bez stálého přístřeší je již přes 30 let a občas se jí podaří sehnat si na černo nějaký podnájem, jak sama uvedla. Většinou ovšem žije jako ostatní po různých squatech, opuštěných garážích a v letních měsících i v lese pod stanem. Sama uvedla, že pokud ji přítel zrovna moc nebije, tak žije s ním, jinak se před ním většinou snaží někde schovat a děti nemá. Sama o sobě tvrdí: „Snažím se za ostatní bezdomovce s policií řešit problémy, jsem jejich ochránkyně“, nebo o sobě také tvrdí, že je ostatních bezdomovců opatrovnice, když něco v kontaktu s policií, dle jejich slov „přeženou“, tak se to za ně snaží „vyžehlit“. Charitu v minulosti využívala z důvodu neustálého fyzického napadání přítelem a teď už o pomoc charity nestojí. Sama o sobě uvádí: „Jsem alkoholik, ale znám svou míru piji alkohol tak, že se zvládnou ovládnout a nikdy jsem nebyla na záchytce, tedy v protialkoholní záchytné stanici, ať to řeknu dobře“. Žena č. 3 byla v životě několikrát zaměstnána, jednalo se však o krátkodobé pracovní závazky a je v současné době registrovaná na úřadu práce ve Šternberku.

Muž č. 1 je to přítel ženy č. 1 má 31 let, tento muž pochází z velmi dobře situované rodiny a z místní osobní znalosti otec muže č. 1 je vysoce postavený muž v soudnictví a

matka je lékařkou. Tento muž se už od mládí potýká s drogovou závislostí a alkoholismem, byl i na opakovaných léčeních. Sám uvedl: „Tlak ze strany rodiny byl na mě tak silný, že jsem začal brát drogy“. Častokrát ženu č. 1 zbije, ale pak při pozdější konfrontaci uvede, že ji má rád, že ona to ví, on toho vlastně lituje a miluje ji. Žena č. 1, která s ním žije je kolikrát viditelně samá modřina, podle informací od ostatních osob bez domova, ale o pomoc od jiných nestojí a nechce muže č. 1 opustit. Muž č. 1 je po požití alkoholu velmi agresivní a kolikrát napadá i jiné osoby bez přístřeší ve svém okolí. S policií je skoro v každodenním kontaktu většinou budí veřejné pohoršení nebo po požití alkoholu někde na místě veřejnosti přístupném usne. Děti nemá a sám uvádí: „Jsem šťastný tak, jak žiju“. Zaměstnaný nikde oficiálně nebyl, pouze neoficiálně občas někde vypomáhal a je registrovaný na úřadu práce ve Šternberku.

Muž č. 2 je ve věku 57 let, trpí lehkou mozkovou dysfunkcí, která mu byla způsobena těžkým porodem při použití porodních kleští. Po smrti matky se potuluje po městě, povídá si sám pro sebe, agresivní není, ale bohužel často jeho stavu využijí jiné osoby bez přístřeší a zbijí ho, oberou ho o jeho věci, zneužijí ho třeba pro podvod na někom jiném. Muž č. 2 je v invalidním důchodu, kdy část invalidního důchodu je mu předávána v potravinových balíčcích, to probíhá prostřednictvím městské policie, která mu balíček po obdržení od místní charity osobně předává. Balíčky jsou všestranně složené muž č. 2, totiž sám neumí správně nakoupit. Bohužel o tyto potravinové balíčky je často okraden sociálně slabými jedinci z romské komunity, kteří ho podvedou a třeba mu uvedou, že si balíček berou, protože si od nich něco půjčil. Muž č. 2 má také problém s alkoholem. Muž byl opakovaně zaměstnán v místní firmě zabývající se sběrem odpadu na jednodušších pozicích, vždy to bylo na základě doporučení místního úřadu práce, na kterém je registrován. Můžeme se domnívat, že je to pokus úřadu práce, aby smysluplně využíval svůj den, jinak pouze posedává po lavičkách ve městě. S tímto respondentem je komunikace složitá, vzhledem k jeho handicapu, z toho důvodu na část otázek při rozhovoru nebyl schopen odpovědět.

Muž č. 3 je ve věku 61 let žije o samotě v opuštěné budově místního nádraží, kdy se jedná o budovu za nádražím, bez oken a dveří. Muž přespává na paletách na sobě složených na několika matracích a přikryt velký množstvím oděvů. Sám uvádí: „Zima mi není, jen když je mínus jak 20, tak to jo, to jdu na místní charitu teda“. Muž č. 3 se vyhýbá konfliktům, ovšem požívá ve velké míře alkohol, ale není agresivní. Žije ze sociálních dávek životního minima, které dostává. Sám uvedl, že důchod zatím neřeší, protože stejně neví, kde pracoval a jak by sehnal potvrzení o zaměstnání. Sám také uvedl, že až bude chtít, tak si nechá pomoci charitou. Muž č. 3 pravidelně navštěvuje charitu, kde si vypere, obstará nové oblečení a za

symbolické ceny se občerství. Na otázku, jestli má někoho, kdo by se o něho postaral, aby nemusel být v opuštěné budově nádraží, muž odpověděl: „Někde na Slovensku mi pobíhají dvě děti, byl jsem kdysi samozřejmě ženatý, ale já žádnou pomoc od nikoho nechci, je mi tak dobře“. K otázce zaměstnání uvedl: „V životě jsem se napracoval dost a už ani nevím, co všechno jsem za život dělal“. Není registrovaný na úřadu práce ve Šternberku.

Toto byl nástin současné životní situace osob bez přístřeší ve městě Šternberku. Součástí této diplomové práce, tohoto kvalitativního výzkumu jsou ještě rozhovory se dvěma ženami z azylového domu v Dálově. Azylový dům v Dálově spadá katastrálně pod město Šternberk a cílem rozhovorů s těmito ženami, je porovnání pohledu na nezaměstnanost s osobami bez přístřeší. Ženám v azylovém domě je částečně poskytnuta pomoc, tedy lze předpokládat rozlišnosti v jejich názorech ve srovnání s osobami bez přístřeší.

Skupina ženy z azylového domu

Nejprve si představíme Azylový dům pro ohrožené matky s dětmi Dálov. Obec Dálov je částí města Šternberka, azylový dům je v nově zrekonstruované budově bývalé školy. Vlastníkem budovy je město Šternberk a veškeré sociální služby zajišťují Sociální služby Šternberk. V budově se nachází bytové jednotky, které obývají ženy s dětmi. Tento dům poskytuje na přechodnou dobu útočiště ženám v nepříznivých složitých životních situacích, které jsou ohroženy partnerem, ztrátou práce a ztrátou bydlení. Snahou tohoto azylového domu je pomoc matkám v tíživé životní situaci a také snaha podat jim pomocnou ruku, aby se co nejdříve vrátili do normálního života. Tento azylovým dům ženám poskytuje poradenství, morální podporu a pracovníci respektují individuální situaci každé z žen. Azylový dům v Dálově se snaží ženy vést k samostatnosti, odpovědnosti a k řešení jejich individuálních problémů. Azylový dům pro matky s dětmi má hlavní myšlenku, a to poskytnout ohroženým ženám, které přišly o zaměstnání, o důstojné bydlení, klidné zázemí pro řešení jejich těžkého životního období. Další myšlenkou tohoto azylového domu je snaha o zachování psychické pohody žen i jejich dětí a hlavně, aby děti co nejméně trpěli vzniklou situací. Azylový dům poskytuje ženám ubytování, stravu, pomoc v uplatňování jejich práv, podporu v znovu se postavení na vlastní nohy a odbornou pomoc. Ženy, které se ocitnou v azylovém domě byly ve většině případů obětmi domácího násilí a byly nuceny opustit svůj domov (Sociální služby města Šternberka).

Skupina ženy z azylového domu menší představení těchto respondentek.

Žena č. 1 je jí 26 let je matkou dvou chlapců ve věku 4 a 6 let, do azylového domu se dostala kvůli fyzickému domácímu násilí. Žena uvedla: „Bití ze strany přítele trvalo několik let a já ho snášela, protože jsem to viděla i u své maminky, ale až mě zbil natolik, že jsem nebyla schopna se postarat o své děti, tak jsem se rozhodla, že od něj uteču“. Azylový dům jí poradila kamarádka, nikdy nepracovala, ale sama uvádí: „Až se trošku vše napraví, dám se do pořádku, tak si chci najít práci, abych mohla dětem dopřát vše, co budou potřebovat“. Je vyučena kadeřnicí a má v úmyslu se zaregistrovat na úřad práce.

Žena č. 2 je jí 28 let, má tři děti ve věku 2,5,8 let, v azylovém domě je již po několikáté, její přítel je v současné době ve vězení. Žena č. 2 bez této pomoci – azylového domu, by nebyla schopna se sama postarat o své tři děti. Žena se dostala do tísnivé finanční situace a s nikým z příbuzných nekomunikuje, proto od nich čekat pomoc nemůže, a také proto se obrátila s žádostí o pomoc na azylový dům. Od svého pobytu očekává, jak uvedla: „Že se postavím, jak se říká na vlastní nohy a najdu si časem, po mateřské dovolené, normální zaměstnání“. Je vyučena prodavačkou a chtěla by si tedy najít práci v potravinářství.

V otázce zaměstnanosti žen z azylového domu je jedna žena nezaměstnaná a druhá je v současné době na mateřské dovolené.

4.5 Vyhodnocení kvalitativního výzkumu

Kvalitativní výzkum byl realizován s 5 ženami, 3 muži a základní informace jsou výše uvedeny. Rozhovory byly vedeny k problematice nezaměstnanosti, představím pár otázek, které byly těmto osobám předloženy, otázky těmto respondentům byly kladeny otevřené, aby je sami mohly rozvést, cílem bylo zjistit míru jejich psychického zatížení v období nezaměstnanosti, kdy toto období pro některé může být složitější, protože se vyskytují na okraji společnosti. Pocit nejistoty z budoucnosti pociťovaly obě ženy, které jsou v současné době v azylovém domě pro matky s dětmi. Osoby bez přístřeší své odpovědi bez rodových rozdílů směřovaly směrem, že nemají nejistotu ze své budoucnosti, tyto osoby se ve svých odpovědích nezabývaly otázkami, například co s nimi bude zítra. Můžeme se domnívat a z jejich odpovědí to i vyplývá, že žijí dnešním dnem a nepřemýšlí, jak svou situaci změnit. Jedna z otázek byla respondentům tedy položena, ve smyslu, jestli je pro ně zvýšení životního standartu na základě znovunalezení práce určitá motivace proto, aby si ji sám/a nebo prostřednictvím úřadu práce hledali. Zajímavé je, že zde se setkáváme s rodovými rozdíly. Tři

ženy uvedly, že chtějí znovu nalézt práci a jedna žena uvedla, že dokonce se sama i o znovu nalezení snaží. Oproti tomu mužské zastoupení v počtu 3 respondentů nehledá práci, jako by rezignovali nad svou situací, nevidí ve znovunalezení práce smysl. Dotazovaní muži své odpovědi směřovali k tomu, že jsou vlastně spokojeni. Poslední žena uvedla, že neví, jestli chce pracovat proto, aby se měla líp. Z toho vyplývá závěr, že z těchto respondentů spíše ženy, chtějí svou situaci změnit. Můžeme se domnívat, že muži buď nad svým stavem rezignovali, nebo např. v konkrétním případě mladého muže se může jednat spíše o lenost nebo pohodlnost. Jedna z otázek byla, co je za důvod, který je dovedl až do jejich současné situace, otázka byla položena z důvodu, jestli je bezdomovectví u těchto respondentů způsobeno dlouhodobou nezaměstnaností. Důvody proč se dotazovaní dostali na ulici, jsou zmíněny v jejich představování, co sami dotazovaní uvedli hned na začátku rozhovorů. Ve většině případů, za tento stav mohl alkohol či drogy. Když byla tato otázka, co je dovedlo až do této situace položena po několika jiných, tak ani jeden z respondentů si nepřipouštěl, že v důsledku toho, že požíval případně i ve větší míře alkohol nebo drogy, tak to ho dovedlo k tomu, že se stal osobou bez domova. Neuvědomují si, že v tomto důsledku nemohli docházet do zaměstnání, stali se dlouhodobě nezaměstnanými a z nedostatku příjmu skončili, jako osoba bez přístřeší. Žádný z dotazovaných nevedl, že za jeho stav může dlouhodobá nezaměstnanost. Respondenti při této odpovědi sami rozváděli, proč jsou osobami bez přístřeší, protože je partner/ka opustil/a, rodiče vyhodili z domu, rozvedl/a se, jednomu respondentovy zemřela matka, která se o něj starala, ale ani jeden nevedl, že za jeho stav může jeho osobního selhání jako jedince, který požíval třeba návykové látky nebo alkohol. Všichni hledali příčinu svého stavu v pochybení jiné osoby a ne jejich. U těchto dotazovaných byla jedna z otázek položena, jestli se pohybují v šedé ekonomice, tedy zda pracují, nebo mají nabídky práce tzv. „na černo“. Odpovědi z 50 % tvořili souhlas s tímto tvrzením. Jedna z posledních otázek, která bude v tomto výzkumu uveřejněna, byla směřována, jestli jsou tyto dotazované osoby spokojeny s poskytovanou pomocí, úřadu práce ve městě Šternberku a s pomocí místní charity, která jim nabízí své služby. Tato diplomová práce má totiž pomoci najít možnost lepší spolupráce dlouhodobě nezaměstnaných a pracovníků státní správy. Odpovědi se u respondentů lišily na podkladě osobních zkušeností, proto nelze z toho udělat objektivní závěr. Převážně byly odpovědi negativní, ale můžeme se domnívat, že to může být ze strany respondentů určitá zášť proti systému a lidem, kteří se jim snaží změnit jejich situaci k lepšímu. Vzhledem k tomu, že někteří z řad dotazovaných v této skupině o tuto pomoc vůbec nestojí, je pochopitelné, že odpovědi byly negativního rázu. Ještě jedna ze zajímavých otázek tohoto kvalitativního výzkumu byla, co by tedy na jim poskytovaných službách

změnili a jejich odpovědi byly silně nereálné, proto ani tato otázka nevedla k poznatkům, které by mohly pomoci pracovníkům s těmito respondenty lépe pracovat. Odpovědi ani nevedly bohužel k návodu, jak zlepšit komunikaci a přístup k těmto jedincům.

5 Výsledky a diskuze

Po závěrečném vyhodnocení se ukazuje, že s dlouhodobou nezaměstnaností se setkala 56 % dotazovaných, 2/3 dotazovaných nepocítují žádnou psychickou zátěž, pouze 1/3 z dotazovaných pocítuje ve svém období nezaměstnanosti určitou psychickou zátěž, ale míra zátěže u této 1/3 skupiny se nacházela ve střední části předložené škálové stupnice míry psychické zátěže. Ekonomické nesnáze v období nezaměstnanosti pocítuje 65 % z dotazovaných, proti tomu 30 % z dotazovaných nepocítuje ekonomické nesnáze. Výsledkem tohoto výzkumu je i zjištění, že 58 % z dotazovaných pocítují určitou psychickou zátěž v tom, že ztratili sociální kontakty v období nezaměstnanosti a 30 % tvrdí, že ke ztrátě sociálních kontaktů u nich nedošlo ztrátou zaměstnání, to uvádí většinou muži. V otázce diskriminace se setkáváme se zjištěním, že s diskriminací se více setkávají ženy než muži a celkově se s diskriminací setkala 84 % dotazovaných. Při odpovědích žen, proč byly diskriminovány, se ukazuje, že z 58 odpovědí tvořilo 27 odpovědí, že z důvodu pohlaví. Muži se s určitou diskriminací také setkali, ale žádný nevybral variantu, že by u něj k diskriminaci došlo z důvodu jeho pohlaví. Ze všech dotazovaných tohoto výzkumu je 96 % spokojeno s úřadem práce ve městě Šternberku. V otázce rovnosti uplatnění na trhu práce, se domnívá 79 %, že má stejnou možnost uplatnění, jako opačné pohlaví a opačného názoru je 21 % z řad dotazovaných. V tomto výzkumu bylo i zajímavé zjištění, že 88 % respondentů je přesvědčeno, že by se nikdy nemohli dostat v důsledku nezaměstnanosti, až na ulici a stát se takto osobou bez přístřeší, pouhých 12 % si uvědomovalo, že je tu i toto riziko.

Osobní postoje osob bez přístřeší v situaci jejich dlouhodobé nezaměstnanosti jsou odmítavé, tyto osoby jsou ve své situaci určitým způsobem spokojeni, nechtějí nic měnit a ani nechtějí přijmout pomoc. Psychickou zátěž si nepřipouštějí a většina uvádí, že tak jak v současné době žijí, tak jsou tak spokojeni. Někteří i uvádí, že by nic nechtěli měnit. Zajímavé je, že ženy z azylového domu vidí jim nabídnutou ruku v tom, že mohou být v azylovém domě a to je pro ně určitý nový začátek. Tyto ženy svou situaci chtějí změnit, kdy hlavním důvodem jsou pro ně jejich děti a snaha o vytvoření harmonického života.

Z mého pohledu doporučení pro úřad práce je takové, že ke každému nezaměstnanému, zvláště pak k osobám bez domova, ženám z azylového domu a k jiným rizikovým skupinám, by pracovnice měly přistupovat více individuálně a ještě s větší citlivostí než doposud.

V kvantitativním výzkumu jsem se nesešla s nějak výraznou nespokojeností s úřadem práce, mohlo to být částečně ovlivněno tím, že se dotazovaní mohli domnívat, že jejich odpovědi budou mít vliv na jejich další spolupráci s úřadem, ale dotazníky ponechávali volně

ležet na chodbách po vyplnění i přesto mohou být informace podvědomě ovlivněné dotazovanými.

Z kvalitativního výzkumu mám poznatek v tom, že komunikace s osobami bez přístřeší je určitě špatná to jsem sama poznala, jsou odmítavý, vzdorovití, těžko se přesvědčují pro změnu. Ano, někteří pijí i alkohol, věřím, že občas se dostaví i na schůzku s pracovníci úřadu práce pod vlivem, ale najdou se mezi nimi i přesto jedinci, kterým je třeba pomoci. U některých na základě rozhovorů by stačilo, kdyby jim byla nabízená práce nabídnuta bez příkazu nebo bez podmínek, že pokud nabízenou práci nepřijmou, tak budou vyřazeni z evidence, protože to je pro ně signál, že něco musí a na toto jsou tito lidé citlivý. Setkala jsem se i s názorem, že jeden respondent mi řekl, že kdyby dostal na výběr ze dvou pozic, tak by si určitě vybral. Zase jiný mi sdělil, že nechce jít opět pracovat, tam kde byl zaměstnaný naposledy, protože mu to nevyhovovalo a je mu stále nabízena ta stejná práce. Můžeme se jen domnívat, že možná kdyby se vyhovělo jejich návrhům, tak by nabízenou práci přijali. Závěrem bych chtěla uvést, že dle mého názoru by se mělo ke každému jedinci přistupovat ještě více individuálněji i když si uvědomuji, že je to složité.

6 Závěr

Závěrem tento kvantitativní a kvalitativní výzkum byl pro mě osobním zajímavým přínosem. V současné době pracuji ve státní správě a pohybuji se i v komunikaci s těmito lidmi. Důvod, proč byl zařazen i kvalitativní výzkum do této diplomové práce, byl ten, že jsem přes 8 let pracovala jako strážník Městské policie. V rámci své práce jsem se denně setkávala s důsledky, dopady dlouhodobé nezaměstnanosti a také jsem byla v každodenní konfrontaci s osobami bez přístřeší.

Na základě kvantitativního výzkumu jsem došlo k závěru, že určitá diskriminace z pohledu rodového se v naší společnosti vyskytuje a pocítují ji hlavně ženy z různých důvodů, protože jsou třeba mladé, bezdětné, nebo již děti mají a jiné důvody diskriminace pro jejich pohlaví. Je všeobecně známou skutečností, že zaměstnavatelé se obávají odchodu svých zaměstnankyň na mateřskou dovolenou, kdy žena je mimo pracovní trh 1 - 3 roky v některých případech až 4 roky a po celou dobu je zaměstnavatel povinen ženě zachovat její pracovní pozici a obsadit ji může maximálně náhradou, která má pak pracovní smlouvu na dobu určitou a toto je pak pro zaměstnavatel určitou komplikací. Zájemci o zaměstnání, ať ženy nebo muži upřednostní pracovní poměr na dobu neurčitou než na pouhou dobu záskoku za mateřskou dovolenou. Z dotazovaných 13 % uvedlo, že nedostali určitou pracovní pozici z důvodu, že mají malé dítě. Můžeme se domnívat, že zaměstnavatel má ve většině případů obavu z většího počtu absence jedince z důvodu případného ošetřování člena rodiny.

Z kvantitativního výzkumu vyplývá, že psychickou zátěž dotazovaní nepocítují, nemají obavy, že by nenašli znovu uplatnění na trhu práce, ale obavu, kterou dotazovaní pocítovali, byla ta, že v důsledku nového zaměstnání, budou mít méně volného času než v době nezaměstnanosti. Výzkumem bylo zjištěno, že většina z dotazovaných je přesvědčena, že má stejnou možnost uplatnění se na trhu práce jako opačné pohlaví i některé ženy, které se setkaly s diskriminací na základě svého pohlaví závěrem uvedly, že mají stejnou možnost si nalézt práci jako muži.

Na základě kvalitativního výzkumu, jsem došla k závěru, že osoby bez přístřeší v některých případech nad svou situací rezignovaly, v některých případech jsou s tímto životem spokojeni a zajímavé je, že se mezi nimi, našly i dvě ženy, které svou situaci chtějí změnit. Osoby v kvalitativním výzkumu dávají často vinu za svůj současný život jiným. Nepřipouštějí si, že selhali vlastně oni sami. Ti, co jsou registrovaní na úřadu práce, toto berou jako nutné zlo, které jim ale zaručí, alespoň malou finanční podporu ve formě životního minima. Ti ostatní nechtějí mít pravidelné zaměstnání, chtějí si pouze přivydělávat brigádami

a prací na černo. Pravdou je, že se ve většině případů pohybují v šedé ekonomice. V tom horším případě sklouzávají ke kriminální činnosti nebo přestupkovému jednání, a to většinou za účelem pořízení si alkoholu či drog. Respondenti z řad osob bez přístřeší, sami uvedli, že požívají ve větší míře alkohol. Když jsem s těmito lidmi osobně pracovala, tak oni v alkoholu pocítují určitý únik a psychickou úlevu.

Úřadu práce bych doporučila v důsledku výzkumu s osobami bez přístřeší a ženami v azylovém domě, aby s nimi pracovali s určitou citlivostí. Komunikace s osobami bez přístřeší je v mnoha ohledech složitá. Ke každému by měli přistupovat individuálně. Někteří svou situaci změnit chtějí, ale potřebují jen více motivovat a vést tím správným směrem. Pár jedinců vnímá pravidelné schůzky na úřadě práce jen jako nutné zlo. Osobám bez přístřeší úřad práce nabízí pracovní pozice, ale oni tam však ve většině případů dlouho nevydrží. Těmto osobám chybí pracovníky návyky, které buď nikdy nebyly vytvořeny, nebo je již ztratily. Osoby registrovány na úřadě práce jsou po určitém čase povinni odpracovat určitý počet hodin veřejně prospěšnou činností. Tento záměr je pro mnohé přínosem, dochází k budování pracovních návyků.

7 Seznam použitých zdrojů

Tištěné dokumenty

BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír, a kol. *Zákoník práce. Komentář. 2. vyd.* Praha: C. H. Beck, 2015. 1610 s. ISBN 978-80-7400-290-8.

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

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

BUREŠ, Zbyněk. *Psychologie práce a její užití. 3., přeprac. a dopln. vyd.* Praha: Práce, 1981. 321 s.

DISMAN, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele. 4., nezměn. vyd.* Praha: Karolinum, 2011. 372 s. ISBN 978-80-246-1966-8.

DUNDELOVÁ, Jana. *Aplikovaná sociální psychologie. 2., přeprac. vyd.* V Brně: Mendelova univerzita, 2012. 168 s. ISBN 978-80-7375-665-9.

ENGBERSEN, Godfried, SCHUYT, K., TIMMER, Jaap, *Cultures of unemployment: A Comparative look at long-term unemployment and urban poverty.* Amsterdam: Amsterdam University Press, 2006. 296 s. ISBN 978-90-5356846-0.

FERJENČÍK, Ján. *Úvod do metodologie psychologického výzkumu: jak zkoumat lidskou duši.* Vyd. 2. Praha: Portál, 2010. 255 s. ISBN 978-80-7367-815-9.

Gender a rovnováha moci: dobré praxe napříč Evropou: podpora rovného přístupu žen a mužů do řídicích pozic v sociálních a konvenčních podnicích v Evropě. Překlad: Veronika Půrová, Jazyková redakce: Oldřich Poděbradský [Praha]: [nakladatel není známý], 2016. 31 stran. ISBN 978-80-7330-291-7.

- GILLERNOVÁ, Ilona a kol. *Psychologické aspekty změn v české společnosti: člověk na přelomu tisíciletí*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2011. 256 s. Psyché. ISBN 978-80-247-2798-1.
- HENDL, Jan. *Přehled statistických metod: analýza a metaanalýza dat*. Páté, rozšířené vydání. Praha: Portál, 2015. 734 stran. ISBN 978-80-262-0981-2.
- HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. Čtvrté, přepracované a rozšířené vydání. Praha: Portál, 2016. 437 stran. ISBN 978-80-262-098.
- HOLMAN, Robert. *Mikroekonomie: středně pokročilý kurz*. 3. aktualizované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2018. xvi, 631 stran. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-397-4.
- HRADECKÝ, Ilja a kol. *Definice a typologie bezdomovství: [zpráva o realizaci aktivity č. 1 projektu Strategie sociální inkluze bezdomovců v ČR]*. 1. vyd. Praha: Pro Sdružení azylových domů vydala Naděje, 2007. 50 s. ISBN 978-80-86451-13-8.
- CHMURA, Milan. *Nezaměstnanost jako ekonomický a sociální problém – edukační východiska z nezaměstnanosti*. Vydání: první. Ostrava: Ostravská univerzita, 2016. 119 stran, 4 strany v různém stránkování. ISBN 978-80-7464-858-8.
- JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Vyd. 1. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9.
- KERN, Hans et al. *Přehled psychologie*. Vydání páté. Praha: Portál, 2015. 287 stran. ISBN 978-80-262-0871-6.
- KEŘKOVSKÝ, Miloslav. *Ekonomie pro strategické řízení: teorie pro praxi*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2004. xii, 184 s. C.H. Beck pro praxi. ISBN 80-7179-885-1.
- KLIMENT, Pavel, DOČEKAL, Vít. *Pohled na bezdomovství v České republice*. 1. vydání. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2016. 122 stran. Monografie. ISBN 978-80-244-5007-0.

KOLÁŘOVÁ, Jitka, ed. a ČERNÁ, Eliška, ed. *Stojíme na jejich straně!: ...protože dvě jsou více než jedna: závěrečná výzkumná zpráva o ženském bezdomovectví a násilí*. Praha: Jako doma – Homelike, o.p.s., 2016. 79 stran. ISBN 978-80-905743-3-5.

KROHE, Petr a SAULOVÁ, Ludmila. *Manuál Mosty z chudoby – strategie pro profesionály a komunity*. 1. vyd. Zlín: Centrum pro komunitní práci východní Morava, ©2013. 53 l. ISBN 978-80-87809-03-7.

KŘÍŽKOVÁ, Alena a SLOBODA, Zdeněk. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. 115 s. Sociologické studie = Sociological studies; 09: 4. ISBN 978-80-7330-165-1.

KŘÍŽKOVÁ, Alena, MARKOVÁ VOLEJNÍČKOVÁ, Romana a VOHLÍDALOVÁ, Marta. *Genderové nerovnosti v odměňování: problém nás všech*. Vydání první. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., 2018. 198 stran. ISBN 978-80-7330-329-7.

LINHART, Jiří, ed. *Velký sociologický slovník*. Sv. 2, P-Ž. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 1996. s. 749-1627. ISBN 80-7184-310-5.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. Studijní texty; sv. 6. Učebnice pro obor sociální práce; sv. 4. ISBN 80-86429-08-3.

OAKLEY, Ann. *Pohlaví, gender a společnost*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2000. 176 s. ISBN 80-7178-403-6.

OCHRANA, František. *Metodologie, metody a metodika vědeckého výzkumu*. První vydání. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2019. 145 stran. ISBN 978-80-246-4200-0.

POTOČNÝ, Maroš. *Bezdomovectvo ako sociálny problém spoločnosti*. V Tribunu EU vydanie prvé. Brno: Tribun EU, 2018. 108 stran. Librix.eu. Knihovnicka.cz. ISBN 978-80-263-1393-9.

RENZETTI, Claire M. a CURRAN, Daniel J. *Ženy, muži a společnost*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2003. 642 s. ISBN 80-246-0525-2.

RITOMSKÝ, Alojz. *Metodológia projektovania psychologického výskumu*. Plzeň: Vydavateľstvá a nakladateľstvá Aleš Čeněk, s.r.o., 2016. 179 stran. Monografie. ISBN 978-80-7380-601-9.

ROUGHOL, Jean-Marie a DEBRÉ, Jean-Louis. *Povolání žebrák: můj život na ulici*. Praha: Dobrovský s.r.o., 2016. 122 stran. Knihy Omega. ISBN 978-80-7390-386-2.

SCHILLER, Bradley R. *Makroekonomie dnes*. Vyd. 1. Brno: Computer Press, 2004. xvi, 412 s. Business books. ISBN 80-251-0169-X

SCHREIBER, Vratislav. *Lidský stres*. 2., upr. vyd. Praha: Academia, 2000. 106 s. ISBN 80-200-0240-5.

ŠRAJER, Jindřich a kol. *Křehká tvář rozvoje v globalizovaném světě: kritické výzvy Populorum progressio (1967) a interdisciplinární analýzy mezinárodního rozvoje a chudoby*. Vydání první. Praha: NLN, Nakladatelství Lidové noviny, 2017. 241 stran. ISBN 978-80-7422-610-6.

VAVREČKOVÁ, Jana a JANATA, Zdeněk. *Subjektivní vnímání životního minima, dostatečnosti příjmů, životní úrovně domácností a chudoby*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2014. 75, 4 s. ISBN 978-80-7416-148-3.

WAGNEROVÁ, Irena a JANOŠŤÁKOVÁ, Lýdie. *Psychologie práce a organizace*. Vyd. 1. Praha: České vysoké učení technické v Praze, 2011. 92 s. ISBN 978-80-01-04966-2.

Ústní a písemná sdělení

KIRCHLER, E., časopis, Psychologie Heute, 1993, s. 49 - 51. [2019-10-17]

Mgr. NOVÁKOVÁ, Lenka: Ústní sdělení. Úřad práce ve Šternberku. [Červenec 2018]

Internetové zdroje

Aksen, *Střet generací v ČR a jejich charakteristika*, Dostupné on-line:

<http://aksen.cz/clanek/stret-generaci-v-cr-jejich-charakteristika> [2019-10-24]

Český statistický úřad, Dostupné on-line: <https://www.czso.cz/> [2019-10-12]

MACHKOVÁ, Hana, HN (Hospodářské noviny) *Generace Y a Z, prostě dnešní mladá*, 2016,

Dostupné on-line: <https://archiv.ihned.cz/c1-65399530-generace-y-a-z-proste-dnesni-mladi> [2019-11-06]

MILLEROVÁ, Klára, *Změna profese – nová příležitost*, 2015, Dostupné on-line:

<https://chcipracovat.info/zmena-profese-nova-prilezitost> [2019-11-24]

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Analýza za rok 2018*, Dostupné on line:

<https://www.mpsv.cz/web/cz/situace-na-trhu-prace-rok-2018> [2019-09-25]

Město Šternberk. Dostupné on line: <https://www.sternberk.eu>

Typy Výzkumů. In: vyzkumy.knihovna.cz, online. PARTSIP, KISK FF MUNI, 2010,

Dostupné on line: <http://vyzkumy.knihovna.cz/ucebnice/typy-vyzkumu.cz> [2015-07-07]

Úřad práce. *Nezaměstnanost, zaměstnanost zdravotně postižených osob*. Dostupné on-line:

<https://www.socilanipolitika.cz> [2019-10-15]

Úřad práce ČR. Dostupné on-line: <https://www.uradprace.cz> [2019-12-06]

Větší firmy přehodnocují svůj optimismus. Už přestaly hledat lidi na úřadech práce.

Ekonomika, ČTK, 2018. Dostupné on-line:

<https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/nezamestnanost-v-cesku-v-listopadu-stagnovala-na-2-8-procent/r~97ea9daafc5311e8b2380cc47ab5f122/>