



Pedagogická
fakulta
Faculty
of Education

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Pedagogická fakulta
Katedra

Bakalářská práce

Hodnota zaměstnání pro lidi pobírající dávky pomoci v hmotné nouzi

Vypracoval: Alena Glogovská
Vedoucí práce: Mgr. et. Mgr. Jiří Kressa, Ph.D.

České Budějovice 2021

Prohlášení:

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci na téma Hodnota zaměstnání pro lidi pobírající dávky pomoci v hmotné nouzi jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury. Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě, elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne 20.12.2021

Alena Glogovská

Poděkování

Ráda bych zde poděkovala mému vedoucímu práce Mgr. et Mgr. Jiřímu Kressovi, Ph.D. za odborné vedení, trpělivost a vstřícnost při konzultacích.

Děkuji také mé rodině a přátelům za motivaci a podporu k dokončení studia.

Abstrakt

Zaměstnání je důležitou součástí lidského života, hraje významnou roli jak pro společnost, tak i pro samotné jedince. Zaměstnání dává lidem mnoho možností. Zajímá nás, jak důležitou roli mu přisuzují jedinci, kteří jsou odkázáni na dávky pomoci v hmotné nouzi. Cílem bakalářské práce je zjistit jakou hodnotu má zaměstnání pro lidi pobírající dávky pomoci v hmotné nouzi. Práce je zaměřena na utváření hodnot, na zaměstnání a její podstatu. V souladu s cílem práce byl použit kvantitativní výzkumný přístup, kde jako hlavní výzkumnou metodou byl zvolen dotazník. Výzkumný soubor tvořili klienti pobírající dávky pomoci v hmotné nouzi, konkrétně v Kaplici.

Klíčová slova: zaměstnání, hodnota, motivace

Abstract

Employment is an important part of human life, it plays an important role both for society and for the individuals themselves. Jobs give people many opportunities. We are interested in the important role assigned to him by individuals who are dependent on benefits in material need. The aim of the bachelor thesis is to find out what is the value of employment for people receiving benefits in material need. The work is focused on the formation of values, on employment and its essence. In accordance with the aim of the work, a quantitative research approach was used, where a questionnaire was chosen as the main research method. The research group consisted of clients receiving benefits in material need, specifically in Kaplice.

Key words: employment, value, motivation

Obsah

Úvod	6
1 Hodnoty a jejich systém	7
1.1 Definice hodnot	7
1.2 Funkce hodnot	8
1.3 Klasifikace hodnot	9
1.4 Vývoj hodnot ve společnosti a jejich vnímání	11
2 Podstata / úloha zaměstnání	13
2.1 Podstata zaměstnání	13
2.2 Význam zaměstnání	14
2.3 Motivace zaměstnání	18
3 Systém sociální pomoci	20
3.1 Systém pomoci v hmotné nouzi	20
3.2 Dávky pomoci v hmotné nouzi	22
3.2.1 Příspěvek na živobytí	22
3.2.2 Doplatek na bydlení	24
3.2.3 Mimořádná okamžitá pomoc	25
3.3 Životní a existenční minimum	27
4 Praktická část	30
4.1 Cíl práce a hypotézy	30
4.2 Metodologie a metody výzkumného šetření	30
4.3 Výzkumný vzorek a jeho charakteristika	31
4.4 Statistické zpracování a analýza získaných dat	31
4.5 Ověření výzkumných hypotéz	46
Diskuse a závěr	49
Literatura	51
Příloha 1: Distribuovaný dotazník	56

Úvod

Není pochyb, že zaměstnání představuje důležitou součást lidského života, čemuž nahrává i skutečnost, že v práci člověk tráví průměrně třetinu každého dne svého dospělého života. Zaměstnání současně nehraje významnou roli jen pro jedince samotného, ale i pro společnost jako celek. Prostřednictvím něj je lidem poskytováno mnoho možností – seberealizace, uspokojování svých potřeb, profesní profilace, finanční zajištění. Avšak hodnocení toho, co člověk v rámci svého zaměstnání nalézá, jak vnímá jeho roli nebo důležitost ve svém životě, je složitější.

Zajímá nás, jak důležitou roli mu přisuzují jedinci, kteří jsou odkázáni na dávky pomoci v hmotné nouzi. Cílem bakalářské práce proto bude zjistit jakou hodnotu má zaměstnání pro lidi pobírající dávky pomoci v hmotné nouzi, přičemž text samotný bude rozdělen na teoretickou a praktickou část. První teoretická část práce bude vycházet z provedené rešerše dostupné literatury, publikovaných článků a dalších, především elektronických, zdrojů zabývajících se zkoumanou problematikou. V jednotlivých kapitolách bude pozornost zaměřena nejprve na hodnoty a jejich systém, kde bude uvedena definice hodnot, jejich funkce, klasifikace i to, jak se hodnoty s časem vyvíjely a jak byly vnímány ve společnosti. Další kapitola se bude soustředit na podstatu a význam zaměstnání v životě člověka. Třetí a poslední kapitola teoretické části práce se pak bude zabývat systémem sociální pomoci u nás, přičemž bude poukázáno na systém pomoci v hmotné nouzi, jednotlivé dávky pomoci v hmotné nouzi – příspěvek na bydlení, doplatek na bydlení, mimořádná okamžitá pomoc, a rovněž na životní a existenční minimum. Smyslem teoretické části práce bude jednak představení zkoumané problematiky v její komplexnosti, současně také vytvoření kvalitního teoretického rámce pro následnou praktickou část.

Praktická část bude představovat realizované výzkumné šetření, jehož cílem bude analyzovat, jak je vnímáno zaměstnání a jeho význam v životě lidmi, kteří jsou zaregistrováni na Úřadu práce České republiky (konkrétně v Kaplici) a současně pobírají dávky hmotné nouze po dobu alespoň 3 měsíců. Vedlejším cílem výzkumného šetření bude zjistit, zda je vnímání zaměstnání a jeho významu v životě ovlivněno věkem respondentů, tedy zda existují statisticky významné rozdíly mezi jednotlivými věkovými kategoriemi, které budou pro potřeby výzkumného šetření definovány.

1 Hodnoty a jejich systém

1.1 Definice hodnot

Pojem hodnota může mít ve svém obsahu mnoho různých významů. Hodnotou se může myslet určité číselné vyjádření například toho, za jaké množství peněz si někdo může koupit nějaký dům. Hodnota může být i výsledek matematického příkladu. Ovšem pro tuto práci se hodnotou jako takovou myslí něco úplně jiného. Jak však upozorňuje Seknička a Putnová (2016, s. 43), pojem hodnota je jedním z nejdiskutovanějších a nejproblémovějších k vysvětlení. Obecným a výchozím pojetím zkoumání hodnot je filozofie hodnot a hodnotová etika. Termín hodnota je odvozen od řeckého výrazu *timé*, který si lze vysvětlit jako *odměna*, *pocta* nebo *axia*, což představuje hodnotu či důstojnost, eventuálně latinský pojem *valor*. Hodnota, nebo také moderní ctnost souvisí s dynamikou osobnosti a vztahuje se buď na její charakter, či na znak povinnosti.

Nejprve byl termín hodnota použit v matematice a politické ekonomii. Na přelomu 18. a 19. století se přesunul z ekonomického smýšlení do morální filosofie a etiky, kde nahradil předešlý termín ctnost. Fakt, že výraz hodnota byl převzat z politické ekonomie, často sváděl k tomu, že byly hledány souvislosti s ekonomickou hodnotou, resp. cenou. Moderní etika však hodnotu velice rychle vymezila jako něco podstatného a důležitého pro jednání nebo rozhodování. Současně je v jednání reflektován kauzální řetězec **hodnota – rozhodnutí – čin**. (Seknička a Putnová, 2016, s. 43).

V současné době se za hodnoty například podle Řičana (2007, s. 105) považují „...*nejobecnější postoje, které určují celý životní styl a orientaci člověka ve světě*“. Je možné je tak vnímat jako nejvyšší abstrakce určitých postojů. Seknička a Putnová (2016, s. 43) zase hodnoty popisují jako „...*určující a rozvíjející dobro i jedince jakožto osobnost*“.

Hodnotou je možné rozumět vše, co zabezpečuje existenci jedince v nejširším slova smyslu, co má pro něj jistou cenu a co mu umožňuje uspokojovat lidské potřeby, zájmy, cíle a ideály ve sféře vitální, sociální a duchovní. Také každý pravdivý poznatek, který věrně reflektuje objektivní realitu a může pomoci rozvoji lidstva a uspokojovat jeho potřeby, lze jej díky tomu pokládat za hodnotu. Podobně i veškeré společenské normy, které jedinci prospívají či uspokojují jeho ušlechtilou touhu, které zakládají humanismus, představují hodnoty (Spousta, 2008, s. 241-252).

1.2 Funkce hodnot

Zásadní a hlavní funkci mají ty hodnoty, které formují a rozvíjejí morální charakter osobnosti. Takové hodnoty jsou obvykle označovány jako osobnostní a cílové. Vytvářejí se a je jim dosahováno pozvolna a programově (cíleně), kupříkladu výchovou a vzděláváním. Význam má zde také působení zpětných vazeb týkajících se činů aktéra. Osobnostní a cílové hodnoty mají vliv jak na růst, tak i zaměření osobnosti. Termín hodnota souvisí s morálním, eventuálně etickým hodnocením a morálním vědomím, což má bezprostřední souvislost s jednáním a rozhodováním. Morální hodnocení určuje soulad morálních činů s morálními, respektive etickými pravidly. Obecné morální hodnocení se obvykle realizuje v intencích klíčových hodnot (Seknička a Putnová, 2016, s. 43-44).

Růžička (2011, s. 89) hovoří o funkci hodnot ve smyslu, že hodnoty působí jako regulátory veřejného života a do popředí se dostávají vždy nejvíce v dobách určitých společenských změn. Karlíček a kol. (2013, s. 66) zase funkci hodnot vidí v tom, že např. ve společnosti a mezi lidmi určují například to, co je aktuálně důležité (např. převaha materialistických hodnot v současné společnosti), určují třeba to, jak důležitá je rodina v současné společnosti apod.

Hodnoty také určují to, co je žádoucí, nezávislé na specifických situacích. Hodnoty mohou mít formu interních, eventuálních etických pravidel, která vychází z interní sebekontroly. Kulturní vzorce, které zahrnují kulturní hodnoty, souvisí na spontánním dohledu ostatních účastníků a jsou rovněž součástí interních pravidel. Funkcí hodnot je poskytovat základ pro nalezení potenciálně prospěšných aspektů přírodního a lidského prostředí, o něž stojí za to se snažit. Současně mají hodnoty funkci odlišovat od věcí ohrožujících, škodlivých, omezujících či nepřínosných. Funkčním aktivizačně usměrňujícím efektům hodnot pomáhá jak jejich uspořádání do hodnotových orientací, které formují systém hodnot a rozdělují je do obsahových skupin, dále jejich propojenost s postoji, které se současně s nimi podílí na uspořádání kognitivních, emočních, behaviorálních a osobnostních proměnných (Seknička a Putnová, 2016, s. 44).

Spousta (2008, s. 241-252) dále uvádí, že v praktickém životě je každé lidské konání vázáno určitou hodnotou. Ať dělá člověk cokoli, činí tak z toho důvodu, že objekt jeho konání má pro něj jistou hodnotu; dokonce i pokud nedělá nic, vnímá své nicnedělání hodnotným, jelikož mu je příjemné. A jelikož ve správném hodnocení hodnot tkví všechen rozumový a mravní pokrok a svoboda jedince, snažili se etikové ve všech dobách –

s ohledem k aktuálnímu filozofickému směřování a na pozadí jistého sociálního uspořádání – určit nejvyšší hodnotu: hodnotu lidského života a přesvědčit své spoluobčany o tom, že jen uvedená hodnota je vpravdě hodnotná a že stojí za to, aby byla ctěna a usilovali jsme se o její zachování.

1.3 Klasifikace hodnot

Seknička a Putnová (2016, s. 44) uvádí, že hodnoty je možné klasifikovat podle různých kritérií. Za ty nejvýznamnější se považují:

Podle nositele se rozlišují hodnoty:

- individuální,
- skupinové,
- univerzální.

Podle původu lze rozlišovat hodnoty:

- individuální,
- institucionální.

Podle podstaty pak mohou být hodnoty:

- normativní standardy chování,
- hodnoty směřující k naplnění existence.

Svobodová (2015, s. 94) uvádí jedno z dalších známých rozdělení, a to podle Eduarda Sprangera (německý psycholog). Ten uvádí nejprve životní formy, které v jeho pojetí prezentují duchovní principy, které mají vliv na hodnotové orientace a určují přístup jejich osobností. Prvním typem je **teoretická orientace**, v níž je hlavní hodnotou poznání zákonitostí podstaty světa a vztahů mezi lidmi v pojetí pravdy o tom, co se děje, jak a proč. Druhým typem je **estetická orientace**. V ní je determinující hodnotou zážitek, estetický dojem a příležitost k estetickému sebevyjádření v pojetí harmonie. Třetím typem je **ekonomická orientace**, v ní je hlavní hodnotou užitek a zisk v pojetí osobního prospěchu pro sebe sama, svou rodinu, skupinu. Dalším typem je **sociální orientace**, její hlavní hodnotou je láska k bližnímu v pojetí lidskosti. Pátým je **mocenská orientace**, v níž převládá hodnota moc ve smyslu podřízení se vyšším principům v rámci jednání v duchu vyšších pravidel. Šestáým typem je **světonázorová orientace**, v níž je hlavní hodnota hledání smyslu života a moudrosti ve smyslu respektování specifického světového názoru. Na základě upřednostňování určitého z principu je pak možné definovat šest typů lidí. Je to zaprvé teoretický jedinec, pak estetický, dále ekonomický, sociální klient, mocenský a

náboženský klient.

Řičan (2007, s. 106) však uvádí, že výše uvedené je už dnes poměrně zastaralé a vedle ekonomického typu by dnes bylo možné postavit technický typ, který je zaujatý technickou revolucí. Poté není ve výše uvedeném systému hodnot nikde možné zařadit hodnoty související s kulturou a sportem, které rovněž podstatně vymezují životní styl mnoha současných lidí. Oproti tomu náboženský typ v současných podmínkách sice zatím nevyumřel, ovšem prožitkové kvality, které se dříve vztahovaly na nějakou náboženskou konfesi, jsou zejména u mladých jedinců velmi často spjaty s jinými obsahy. Ostatní typy jsou ale v dnešní době stále použitelné a přežily.

Spousta (2008, s. 241-252) rozlišuje:

1. **Společenské hodnoty** – plynou z asociačních potřeb jedince, z jeho potřebě vzájemnosti, družnosti, citové odezvy, obdivu a ocenění. Formálně se uskutečňují ve vztazích jedince k ostatním lidem, ale i ve vztahu k sobě samému jako členu společnosti.
2. **Skupinové hodnoty** – jde o část jistých celospolečenských hodnot, které jsou výrazem specifických potřeb nějaké skupiny, a spoluformují tak její profil po stránce kulturní a duchovní. Tyto hodnoty mají civilizační povahu; prezentují výsledek společenské organizace (rodiny, státu), společenské komunikace a společensky kumulovaného poznání. Jejich naplnění je záležitostí bytí a rozvoje vybrané skupiny.
3. **Osobní, individuální hodnoty** – vztahují se hlavně na vitální a materiální potřeby jedince, na uspokojení hladu, na zajištění vlastní existence, zdraví atd. V civilizované společnosti jsou individuálně reflektovány – sice již v menší míře, v praktickém životě ovšem podstatně – i potřeby kulturní, umělecké, poznávací a duchovní, mravní a estetické; nadto poté také specifické potřeby konkrétního člověka, které se mohou v žebříčku jeho hodnotového systému umístit i na místech nejvyšších. Ty následně podstatně spoluutvářejí jedinečnost jeho osobnosti a její celkový image.

Seknička a Putnová (2016, s. 44) dále doplňují, že hodnoty mohou být strukturovány podle různých hledisek. Značný význam má utváření hodnotových škál, a to zejména na podkladě empirických výzkumů. Je možné zmínit několik příkladů hodnotových škál:

- **hodnoty z hlediska filosofie a náboženských systémů:** moudrost a vědění, odvaha, láska, lidskost, spravedlnost, skromnost, duchovnost a transcendence;

- **hodnoty každodenního života:** pravda, štěstí, odvaha, naplnění, svoboda, umírněnost (mír), láska;
- **hodnoty ekonomické činnosti:** svoboda, spravedlnost, odpovědnost, důvěra, pokrok, prosperita, racionalita.

1.4 Vývoj hodnot ve společnosti a jejich vnímání

Hodnotový systém společnosti formují zejména etické normy, které zachycují základní prvky všelidské morálky, a právní normy, které jsou utvářeny na základě oficiálního schválení orgány státní moci. Etické normy také spoluutvářejí a pronikají i do hodnotové soustavy každého jedince. Je předpokládáno, že hodnota jakékoliv entity je podmíněna jak jejími objektivně určenými kvalitami, tak rovněž kvalitami hodnotícího subjektu (Spousta, 2008, s. 241-252).

Hodnoty se v průběhu doby mění pod vlivem/tlakem objektivně určených faktorů a podmínek, ale i vlivem subjektivních faktorů a popudů, přičemž subjektivní faktory jsou značnou měrou ovlivňovány faktory objektivními. Transformace hodnot jsou tak vytvářeny geomorfologickými podmínkami, klimatem životního prostředí, politickým systémem a společenským řádem, včetně kulturní úrovně vybrané společnosti a jejími tradicemi. Bezprostředně a intenzivně se hodnotové spektrum mění ve spojitosti s novými informačními technologiemi a masovými komunikačními prostředky, a to vše pod tlakem biologické podstaty jedince a jeho biosomatických, kulturních a duchovních potřeb a zájmů. Jako podstatný spolutvůrce hodnotových proměn se v současnosti se pořád ve větší míře uplatňuje volný čas (Spousta, 2008, s. 241-252).

K problematice hodnot ve společnosti však bylo provedeno několik výzkumů a zkoumání s různými respondenty. Horáková (2005, s. 1-9) prezentuje výsledky šetření Centra pro výzkum veřejného mínění SOÚ AV ČR z roku 2005. Z něj vyplynulo například, že nejzásadnější význam ve svém životě přikládá většina obyvatel trvalému partnerskému vztahu a také „mít děti“. Na třetím místě se v žebříčku hodnot umístily pracovní úspěchy, dále pak význam většina oslovených přidělila manželskému stavu. Dosažení vysokého vzdělání se většině Čechů zdá být méně významné než trvalý partnerský vztah, sňatek, děti nebo pracovní úspěchy. Jako poměrně nejméně důležitou uvedla většina dotázaných možnost věnovat se svým koníčkům a žít společenským životem. Značné rozdíly pak panovaly mezi muži a ženami (ženy ve srovnání s muži udělily o něco lepší hodnocení na žebříčku důležitosti manželskému svazku a dosažení co nejvyššího vzdělání, muži více oceňovali možnosti věnovat se svým koníčkům, včetně pestrého společenského života), i respondenty napříč věkovými kategoriemi (s rostoucím věkem se snižuje význam, který lidé

připisují úspěchům v zaměstnání, naopak roste význam uzavření manželského svazku s věkem).

Výzkum a otázky pokládané v roce 2005 jsou pokládány již od roku 1990, tudíž je možné sledovat také vývoj odpovědí (viz Horáková, 2005, s. 1-9). Například vývoj významu, který lidé přikládají soukromému životu se během tohoto období nijak zvlášť nezměnil. Dále je možné shrnout, že Češi aktuálně o dost častěji než v roce 1990 chtějí žít příjemně a užívat si, mít přátele, kteří jim mohou být užiteční, žít zajímavý a vzrušující život, mít čas především na své koníčky, vydělat hodně peněz a dosáhnout důležitého postavení ve společnosti. Během daného období se zvýšila také důležitost možnosti řídit v práci práci ostatních, snížila se hodnota připisována potřebě být informován o dění ve společnosti. Dále došlo ke zvýšení významu aktivní účasti na zlepšování života v místě bydliště a ochraně životního prostředí. Většinu hodnot „zaměstnaneckého života“ v současnosti připisují lidé stejnou důležitost jako v roce 1990. Akorát je dnes pro lidi důležitější vydělávat více peněz než dříve.

Z analýzy mezinárodního výzkumu European Social Survey, kterou knižně zpracoval kolektiv autorek z Oddělení hodnotové orientace ve společnosti Sociologického ústavu Akademie věd ČR (ČTK, 2018) zase vyplývá, že co se hodnot týče, je u nás pořád zřetelný vliv komunistického režimu na hodnotové nastavení společností v postkomunistických zemích. V západních a severských zemích je úroveň podpory konzervativních hodnot nízká a orientace na ostatní vyšší, kdežto u zemí střední a východní Evropy je tomu opačně. Česká společnost vykazuje velmi nízké hodnoty univerzalizmu a benevolence, což představuje nedocenení principů rovnosti, všeobecné tolerance a orientace na kolektivní zájmy. V hodnotách týkajících se individuálních zájmů se česká společnost blíží evropskému standardu, z pohledu kolektivních zájmů se ovšem podprůměrným zaměřením ostatní naprosto vzdaluje i nejbližším kulturním a geografickým sousedům.

Za zřejmě nejaktuálnější výzkum je možné považovat studii Rabušice a Chromkové Manea (2008) s názvem „Hodnoty a postoje v České republice v období 1991–2017“. Z ní například vyplývá, že Češi jsou nešťastnější od roku 1991. Také je však možné upozornit, že se zvýšila jejich intolerance, a to zejména vůči jiným etnikům a vyznáním. Ze studie pak vyplývá (na rozdíl od Horákové), že se snižuje důraz na práci na úkor přátel a volného času.

2 Podstata / úloha zaměstnání

2.1 Podstata zaměstnání

Jakmile mladý člověk ukončí střední, eventuálně vysokou školu, přirozeně se má za to, že nastoupí do zaměstnání. Co si však představit pod pojmem zaměstnání? Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti hovoří v tomto smyslu o povolání, které vymezuje jako „...standardizovaný souhrn pracovních činností podle jejich obvyklého seskupení na trhu práce, jejichž výkon předpokládá určitou odbornou a další způsobilost“ (zákon č. 435/2004 Sb., § 5). Duchoň a Šafránková (2008, s. 65) mají za to, že „...práce je nutná a přirozená podmínka existence lidské společnosti.“ Z fyziologického hlediska prezentuje dokonce nutnou potřebu organismu pro uvolnění energie. Pracující jedinec je utvářen společenským působením, tzn., že skrze práci vstupuje do vztahů s jinými lidmi, při práci používá prostředků nebo výsledků práce ostatních lidí. Na jejím podkladě je mu tím pádem umožněno uspokojování mnoha vlastních sociálních potřeb.

Černá, Šiška, Strnadová a kol. (2015, s. 196) hovoří o práci jako o „...určující substanci lidského života“. Termín práce lze vztahovat ke zde používanému termínu zaměstnání, pro které je typické následující:

- mzda ve vztahu k odvedené práci,
- uzavření pracovněprávního vztahu – pracovní smlouvy, dohody o provedení práce apod.,
- možnost dostat výpověď z práce.

Mareš (1994, s. 56) má zase za to, že „...zaměstnání hraje v naší kultuře roli centrální instituce, skrze kterou se definiujeme.“ Lidské záměry, postavení, sociální kontakty, kompozice našeho života i vybraných dní jsou odvozovány v první řadě z našeho povolání. Lidské vzdělání je vnímáno jako příprava na povolání, volný čas jako odpočinek pro další práci v zaměstnání.

Lidská produktivní práce je biologicky zakotvená, prezentuje funkční náhradu fyzického úsilí našich předků při zajišťování jídla a udržování života ve volné přírodě. Z toho důvodu je možné ji pokládat za skryté pouto člověka s přírodou. V současnosti sice práce nezabezpečuje pouze fungování hospodářských procesů, tj. nejedná se již v první řadě o zemědělskou, řemeslnou a průmyslovou práci produktivní. Pořád více se jedná o specifickou, neproduktivní práci kulturně podpůrnou a správní, jenž si vymáhá umělá nátura

kulturního systému. A v takové práci už nejde o kultivující ovlivňování člověka vnějšími přírodními silami. Aktuální administrativně obslužná práce pozbyla dřívější kreativitu lidských technických dovedností. Zachovává fungující globalizovanou společnost, přispívá expanzi protipřírodního kulturního systému, který, či žádá pořad více úzce specializovaných lidí, ochotných prodávat své síly modernímu leviatanu – kapitalistické predátorské kultuře. I z toho důvodu je v současnosti kulturní systém ohrožen dvěma základními způsoby (Buchtová a kol., 2013, s. 11):

chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu1, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem“ (zákon č. 435/2004 Sb., § 10). Každý člověk má právo si sám svobodně vybrat a zajistit z Nahrazování produktivní práce technikou pořad rychleji rozbíjí individuální přírodní bytí a vyhrocuje rozpor kultury s přírodou.

- Limitovaná nabídka produktivní i kulturně obslužné práce jednu část populace zbavuje seberealizace a akumuluje v ní potenciál společenské křivdy a destruktivity a druhou část populace vystavuje tlaku nepřírozené psychické zátěže. Obě tyto části jsou ale obětí té samé proti přírodní ekonomické prosperity.

Problematika zaměstnání je pochopitelně v naší zemi adekvátně řešena taktéž legislativou. Z podstaty zaměstnání je možné zmínit již uvedený zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Ten v § 10 uvádí, že každý má právo na zaměstnání, viz „*Právem na zaměstnání je právo fyzické osoby, která* zaměstnání a vykonávat ho na celém území České republiky, eventuálně si může najít práci v zahraničí (zákon č. 435/2004 Sb., § 11).

2.2 Význam zaměstnání

Buchtová a kol. (2013, s. 12) dále uvádí, že práci je možné vnímat jako způsob, kterým biologický druh člověk – prvek přírodního systému, ovšem i jediný tvůrce kultury – vnucuje vlastní vůli (individuální nebo kolektivní) části vnější přírody, tj. primárně plně přírodním strukturám a procesům. Samotný pracovní proces, z přibližného hlediska, se realizuje pouze tak, že jedinec ovládne nejdříve sám sebe, tj. své vlastní bytostné síly. Ovládne přírodní síly uvnitř svého organismu, a to nejen síly mentální, ale také síly fyzické, a až s jejich prostřednictvím donutí vnější fyzické struktury a aktivity cíleně ovlivňovat nebo akceptovat žádoucí podobu, kulturní záměr, novou informaci.

Až v současné době, kdy se poptávka po lidské práci významně omezuje nebo v určitých součástech ekonomiky tradiční živá práce mizí, s opožděním lze zjistit, čím vším

byla tradiční práce v životě jedince a lidské společnosti. Lze tak zjistit, že práce není jen kategorií ekonomickou, nýbrž i obecně kulturní, ekologickou, antropologickou a medicínskou. Pod tlakem zhoršování psychického zdraví nezaměstnaných a sociálně vyloučených lidí je třeba připustit, že se práce stala kulturní reprodukční potřebou lidského druhu, a že z toho důvodu právem patří do základních lidských práv a svobod. Právo na přiměřenou práci, nezávisle na úvahách ekonomů, je totiž podmínkou lidské svobody. I tak tomu, že ekonomická věda vnímá práci pouze jako součást dalších výrobních nákladů (jako objektivní výrobní faktor), lze říci, že práce souvisí s dynamickou biologickou skladbou člověka, že má jasnou spojitost se zdravím, štěstím a sebeúctou lidí. Rozklad potřeby plnohodnotné práce je tak jedním z bodů, které člověka zneuctívají a poškozují společnost. Úbytek nabídky produktivní práce v kombinaci se zvyšováním práce schopné populace formuje potenciálně třaskavou situaci, která poprvé ohrožuje kulturu jako komplex (Buchtová a kol., 2013, s. 13).

Po celá staletí lidé vnímali práci jako jistou podmínku života, jako způsob získávání obživy a náplň obyčejných dnů. Práci vysoce hodnotil už mýtus, oceňovala ji starodávná náboženství i první filozofové. V buržoazním společenském systému, ve kterém po krátkém manufakturním období vznikly v Evropě podmínky pro tovární velkovýrobu, se lidská schopnost pracovat poprvé stala osobitým obchodním artiklem, zbožím (Buchtová a kol., 2013, s. 13).

Mareš (1994, s. 58-59) uvádí šest současných základních charakteristik placené práce, které mají pro lidi zásadní význam:

- **Peníze** – mzda či plat představují zpravidla hlavní zdroj uspokojování potřeb. Peníze také vymezují to, jaké potřeby člověk vlastně má.
- **Úroveň činnosti** – práce prezentuje základ pro získávání a zlepšování dovedností a schopností jedince, a to i tehdy, pokud je rutinní.
- **Rozmanitost žití** – práce je vstupem do kontextu kontrastujícího s domácím prostředím jedince.
- **Struktura času** – lidé, kteří chodí do zaměstnání mají většinou svůj den organizován podle rytmu práce. I kdyby práce byla neuspojitvá, přináší smysluplné uspořádání denních činností.
- **Sociální kontakt** – pracovní prostředí často poskytuje možnost pro vznik přátelství a příležitosti účastnit se širších aktivit s ostatními lidmi.

- **Osobní identita** – obvykle bývá práce oceňována také pro stabilní sociální identitu, kterou poskytuje. Zejména pro muže vychází jejich sebeúcta zpravidla z jejich finančního příspěvku do rodiny.

Buchtová a kol. (2013, s. 49) doplňuje, že práce svou podstatou určuje začátek a konec ekonomické aktivity. Práci člověk ukazuje dětem, které zatím vychovává, platné hodnoty. Poskytuje jim tam možnost ztotožnění, nápodoby a osobního příkladu. Děti v současné době sice své rodiče příliš často pracovat nevidí, ovšem spoluprožívají jejich pracovní úspěchy i nezdary.

Vendel (2008, s. 158) uvádí, že ačkoliv je společenský význam práce nesporný, je třeba poukázat i na to, že subjektivně práce nemusí být v životě jedince to nejdůležitější. Mnozí lidé o práci přemýšlí až na druhém místě po jiných životních hodnotách. Každý člověk ani nemusí chtít chodit do zaměstnání. Význam práce pro člověka tak v různých životních obdobích bývá odlišný. Také v různých kulturách je možné se setkávat s různými významy práce.

Tím, kolik významů má práce pro člověka, je možné se zde zamýšlet i nad tím, jak velkým zásahem pro člověka může být náhlá a neočekávaná ztráta zaměstnání. Může být dokonce traumatizujícím existenciálním zážitkem. Je tomu tak i proto, že žijeme v demokratické společnosti, která umožňuje i poměrně slušný život bez práce a odměny za práci. I když člověk ztrátou práce získává mnohem více volného času, odpadají mu „zatěžující“ faktory zaměstnání (nutnost vstávat apod.), vzniká šance na bohatší soužití s partnerem i naděje na nové pracovní uplatnění, stále je ztráta práce negativní zkušeností. Nedobrovolná ztráta práce má totiž vždy jasné negativní sociální, ekonomické i zdravotní a psychické důsledky (Buchtová a kol., 2013, s. 49).

Siegel (2005, s. 15-16) poněkud oponuje a uvádí, že po prvotním šoku plynoucího ze ztráty práce může klidně přijít i optimismus. Jeho příčinou bývá zatím jen krátkou dobu trvající nezaměstnanost. Po dvou až třech týdnech nezaměstnanosti nemá člověk zatím důvod být pesimistický. Lidé navíc mnohdy první týdny bez práce vnímají jako dobu, kdy si mohou konečně odpočinout, zregenerovat se, případně si zajet na dovolenou, nebo vyřešit resty, které se jim nepovedlo realizovat v době, kdy museli být každý den v práci. Volný čas mohou využít k trávení více času s dětmi, rekonstrukci bytu, malování, práci na zahradě apod. To všechno může být příjemné a naplňující. Počátek hledání si nového zaměstnání tak může být optimistický. Tento optimismus je však významně ovlivňován časem. Čím déle hledá člověk nové zaměstnání a čím déle je v tom neúspěšný, tím méně si pak věří a z toho

se začíná rozvíjet pesimismus. Ačkoliv se postupem času zkušenosti s hledáním práce navyšují, člověk obvykle svůj optimismus ztrácí, stejně jako sebedůvěru a víru ve vlastní úspěch.

Je jasné, že pokud člověk přijde o zaměstnání, pak ztrácí svůj hlavní finanční příjem, jeho ekonomická soběstačnost je narušena. Nemůže si dovolit to, co dříve. Musí se vzdát nejprve třeba svých aktivit ve volném čase, které stojí peníze (návštěvy kina, divadla, koncertů, tenisový trenér, kroužek modelářství aj.), později se může nedostatek financí projevit i nedostatek v základních potřebách (nutnost nakupovat jen omezené množství potravin a ve slevách a akcích). To jsou obecné ekonomické důsledky ztráty práce pro jedince, který ztratil práce. Ovšem ekonomické důsledky nezaměstnanosti mohou mít dalekosáhlejší, především pak pokud trvá nezaměstnanost dlouhodobě a týká se většího množství lidí. Ekonomické důsledky nezaměstnanosti vnímá Krebs (2007, s. 295–296) v tom, že ekonomika neprodukuje to, co je schopna vyrábět. Dochází k mrhání společenské práce živé i zvěčnělé. Jinak řečeno vyrábí se méně, než by bylo potřeba, čímž dochází k poklesu HDP země.

Z psychologických dopadů ztráty zaměstnání a trvání nezaměstnanosti zmiňuje Wágnerová a kol. (2011, s. 102) sociální stigmatizaci a utrpení vyplývající z destrukce života člověka. Ztrátou zaměstnání dochází k frustraci také vyšších potřeb a dochází ke vzniku deprivace. Prožívání situace ztráty práce bývá mnohdy značně intenzivní, a to i v případě, když o ztrátě zaměstnání ví člověk dopředu. Emocionální zátěž může být extrémní, stres a šok mohou zapříčinit subjektivní a zaujaté vidění světa, frustraci, deprivaci a nevysvětlitelné chování.

Z psychického zatížení, které může ztráta práce představovat může ve svém důsledku dojít i k rozvoji některých fyzických problémů a vzniku zdravotního omezení. Stres a narušení psychiky související s nezaměstnaností mohou zapříčinit také somatické potíže, jako např. dysfunkce vegetativního nervového systému, psychofyzilogické poruchy mohou způsobit zvýšení pravděpodobnosti výskytu kardiovaskulárních onemocnění, respiračních poruch, vysoký cholesterol či cukr aj. (Malindová, 2011).

Sociální dopady ztráty práce pak souvisí s důsledky nezaměstnanosti na sociální situaci, chování a vztahu nezaměstnaných ke společenskému životu. Sociální důsledky se liší svým významem i rozsahem, může být lidmi pocíťována a prožívána všelijak. K sociálním dopadům ztráty zaměstnání se řadí snížení životní úrovně (pobírání sociálních dávek), vliv na rodinu (dochází ke změně autority a pozice člověka po ztrátě práce, rodinných zvyklostí), může dojít i ke změně ve vnímání času aj. (Krebs 2007, s. 295–296).

2.3 Motivace zaměstnání

Nyní je potřeba podívat se na motivaci ve vztahu k zaměstnání, v takovém případě je ale důležité zaměřit se nejprve na motivaci jako takovou. Odborná literatura uvádí, že motivaci lze z teoretického hlediska vymezit jako ucelený soubor činitelů, který představuje vnitřní hnací sílu člověka usměřující jeho chování. Těmito hnacími silami (tedy motivy) bývají především potřeby člověka, dále ale také jeho zájmy, postoje nebo hodnoty (Kociánová 2010, s. 22-23). V námi uvažované problematice analýzy vnímání zaměstnání lidmi registrovanými na úřadu práce a pobírajícími dávky hmotné nouze to tedy bude vše, co člověka vnitřně nutí k nalezení a udržení práce, a to ať už se jedná o finanční potřeby, snahu v životě něco dokázat, nebo potřebu být svojí prací prospěšný pro společnost jako celek. Vedle motivace je však potřeba zmínit okrajově také stimulaci, která představuje naopak všechny vnější činitele, které lze vymezit jako hnací síly z vnějšího prostředí (Plamínek 2010, s. 14). V tomto směru by tak šlo za stimuly vnějšího prostředí označit podporu úřadu práce při hledání zaměstnání, nízkou výši dávek v hmotné nouzi, stejně jako společenský tlak na zaměstnanost lidí spíše než jejich dlouhodobou závislost na dávkách státní sociální podpory.

Ale zpátky k motivaci jako takové. Jak bylo uvedeno, tak jedním ze základních hnacích sil motivace jsou lidské potřeby. Jednou z nejznámějších, nejrozšířenějších a v teorii i praxi nejpoužívanějších teorií potřeb člověka je Maslowova hierarchie lidských potřeb. Tato teorie pracuje s několika málo skupinami lidských potřeb, které jsou logicky seskupeny a vyobrazovány zpravidla jako pyramida. Celý princip je pak založen na tom, že jednotlivé skupiny lidských potřeb představují řády, přičemž potřeba vyššího řádu nemůže být uspokojována bez toho, aby byly dostatečně uspokojeny potřeby nižšího řádu. První skupinu potřeb představují potřeby fyziologické, kam patří například potřeba jídla, pití, tepla, střechy nad hlavou nebo odpočinku. Tyto opravdu základní potřeby pak představují hlavní hnací sílu při zaměstnání, protože lidé je potřebují uspokojit a zaměstnání by jim mělo minimálně uspokojení těchto potřeb umožňovat. Druhou skupinou potřeb jsou potřeby bezpečí a ochrany, kam ve své podstatě spadá například pracovní jistota nebo poskytování zdravotní péče. Třetí skupinou potřeb je potřeba sociální, tedy například potřeba sociálního kontaktu v rámci zaměstnání nebo potřeba někam patřit. Čtvrtou skupinou lidských potřeb jsou potřeby uznání, respektive tedy ocenění okolí za vynaložené úsilí a uznání za provedenou práci i její výsledky. Vrcholem pyramidy hierarchických potřeb je pak potřeba seberealizace, která bývá naplňována jako poslední a pouze za předpokladu, že jednotlivé nižší úrovně lidských potřeb jsou dostatečně uspokojeny. Tato potřeba souvisí s možností

realizovat a plně využívat vlastní potenciál, což činí člověka šťastným (Forsyth 2009, s. 17).

Pokud bude Maslowova teorie potřeb uvažována více v rámci tématu, na které se předkládaná práce zaměřuje, nutno podotknout, že lidé pobírající dávky v hmotné nouzi budou schopni pracovat pravděpodobně primárně na první a nejnižší skupině hodnot, tedy na fyziologických hodnotách. To vyplývá především z příjmových předpokladů, které se pro přiznání dávek hmotné nouze vyžadují. Na druhou stranu, právě dosahování na dávky v hmotné nouzi jim může pomoci uspokojit jednotlivé základní potřeby (jídlo, pití, střecha nad hlavou) tak, aby se v rámci zaměstnání mohli o to více soustředit na uspokojování dalších potřeb – nejprve potřeb bezpečí a ochrany, posléze rovněž potřeb sociálních či potřeb uznání.

Druhou teorii, kterou by bylo s ohledem na téma práce bezesporu vhodné zmínit, je teorie X a teorie Y. Ta byla představena americkým sociologem Douglasem McGregorem v roce 1960 (Fairweather 2009, s. 172), který lidské chování v souvislosti přístupem člověka k životu definoval do dvou navzájem protichůdných směrů. Teorie X je založena na předpokladu, že lidé jsou líní, nechce se jim pracovat a nemají ani zájem o práci. Proto musí být do práce přemlouváni či dokonce nuceni prostřednictvím odměn (plat, společenské uznání atd.), a musí se současně stimulací z vnějšího okolí jedince zajišťovat, že ke své práci budou přistupovat zodpovědně, svědomitě a disciplinovaně. Oproti tomu teorie Y je založena na domněnce, že lidé sami od sebe chtějí pracovat, chtějí něco dokázat a přirozeně sami hledají cesty k tomu, aby jim práce přinášela pozitivní zkušenost. Zaměstnání a přijímaná zodpovědnost lidem pak přináší uspokojení. Toto jsou samozřejmě dva extrémní případy, které McGregor definoval, a v praxi se zpravidla budeme setkávat s kombinacemi těchto teorií. To, co McGregor ale vystihoval bylo, že lidé jsou tvární, a s využitím vhodné motivace je možné jedince přesunout z teorie X do teorie Y, a pokud jedinec v teorii Y již je, tak za využití vhodných stimulů a za podpory pro něj zásadních motivů je pak možné dosahovat u daného jedince ještě leších pracovních výkonů, což se bude samo o sobě pozitivně podepisovat rovněž na jeho vlastním uspokojení ze zaměstnání (Forsyth 2009, s. 16-17).

3 Systém sociální pomoci

Sociální pomoc je jedna ze součástí systému sociálního zabezpečení, jejím cílem je zabezpečení základních životních potřeb občanů, kteří se nacházejí v obtížné životní situaci. Tito lidé nejsou schopni ať už z objektivních nebo subjektivních důvodů vlastním přičiněním ani s pomocí rodiny tyto potřeby zabezpečit. Mezi základní životní potřeby se řadí biologické, psychické a sociální potřeby, a to na úrovni přijatelné pro společnost, a především nevedoucí k vyloučení ze společnosti. V případě, že se osoba ocitne v takové obtížné sociální situaci, kdy si není schopna sama, svým úsilím a přičiněním, ani s pomocí rodiny svoje základní životní potřeby zabezpečit, popř. jí taková situace hrozí, má právo na sociální pomoc. Nárok na ni vzniká splněním podmínek stanovených pro jednotlivé formy pomoci. *Obtížnou sociální situaci se rozumí nepříznivý stav nebo souhrn nepříznivých podmínek a okolností, vztahujících se k určité osobě nebo skupině společně posuzovaných osob a vlivů, které jí bezprostředně či zprostředkovaně dotýkají* (Krebs, 2010, s. 307).

Dle Krebse (in Arnoldová, 2012) je systém sociální pomoci postaven na třech tzv. pilířích. První pilíř tvoří systém sociálního pojištění, který řeší sociální situace, na které je možné se dopředu připravit, a to především odkladem části finančních prostředků k řešení budoucí sociální situace (např. důchodové pojištění, zdravotní pojištění, úrazové pojištění). Druhý pilíř je systém státní sociální podpory, který řeší sociální situace, jež stát obecně uzná za potřebné (např. rodičovský příspěvek, přídavek na dítě). A třetím a zároveň posledním pilířem je systém sociální pomoci, který řeší situace sociální nebo hmotné nouze (např. dávky pomoci v hmotné nouzi).

Duková, Duka, Kohoutová (2013) mezi situace sociální pomoci řadí; občana v hmotné nouzi; občana v sociální nouzi; ohrožení práv občana a hrozbu těchto situací. Za nástroje sociální pomoci považují sociální poradenství, prevenci sociálně patologických jevů, sociálně právní ochranu, systém pomoci v hmotné nouzi a sociální služby.

3.1 Systém pomoci v hmotné nouzi

Stav hmotné nouze je situace, v níž se nachází občan, jehož základní životní podmínky nejsou zabezpečeny dostatečnými příjmy a který nemůže vlastním přičiněním nebo za pomoci své rodiny tyto podmínky nebo prostředky na jejich vytvoření zajistit. Do takto pro něj obtížné situace se může dostat v důsledku nízkého příjmu, ztráty nebo snížení příjmu

z důvodu nemoci, invalidity, stáří apod. Takový člověk nedisponuje majetkem, jeho prodejem, pronájmem či jiným využitím by mohl získat prostředky k zajištění svých potřeb. Společensky uznanou hranicí příjmu osoby, pod níž nastává stav hmotné nouze, je tzv. životní minimum (Tomeš, 1998, s. 71).

Matoušek (2008) uvádí, že stav nouze je takový stav, kdy příjem osoby (případně příjem společně posuzovaných osob) po odečtení nákladů na bydlení nedosahuje částky živobytí. Zároveň si tato osoba nemůže příjem zvýšit vzhledem ke svému věku, zdravotnímu stavu nebo z jiných vážných důvodů vlastním přičiněním, zejména vlastní prací nebo využitím majetku (prodejem majetku). Je tak vážně ohroženo zabezpečení jeho základních životních potřeb.

Pomoc v hmotné nouzi je zaměřena na jedince s nedostatečnými příjmy, snaží se o to, aby jedincům byla zabezpečena pomoc, ale aby zároveň byla zajištěna jejich motivace a stimulace k soběstačnosti a odstranění jejich závislosti na sociálních dávkách. Podstatnou a zároveň důležitou roli, zde hraje zásada, tak aby každá osoba, která pracuje, se měla lépe než ta, která nepracuje, popřípadě se práci vyhýbá (Kotýnková, 2007). Zároveň tvoří opatření, kterými Česká republika bojuje proti sociálnímu vyloučení (Pomoc v hmotné nouzi, 2018, online).

Listina základních práv a svobod v článku 30 vymezuje každému, kdo se nachází v hmotné nouzi, právo na takovou pomoc, která je nezbytná pro zajištění základních životních podmínek (Listina základních práv a svobod, 1992, online).

Upravuje zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů a další právní předpisy, zejména zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, ve znění pozdějších předpisů a vyhláška č. 389/2011 Sb., o provedení některých ustanovení zákona o pomoci v hmotné nouzi (Pomoc v hmotné nouzi, 2018, online).

Zákon o pomoci v hmotné nouzi definuje osobu, která se nachází v hmotné nouzi. Je to především tehdy, jestliže její příjem a příjem společně posuzovaných osob:

- po odečtení přiměřených nákladů na bydlení nedosahuje částky živobytí, tento příjem si však z důvodu svého věku, zdravotního stavu nemůže vlastním přičiněním zvýšit a jsou tak vážně ohroženy její základní životní podmínky;
- dosahuje sám nebo spolu s příspěvkem na živobytí částek živobytí, ale nepostačuje k zabezpečení odůvodněných nákladů na bydlení a služby s tím spojené,

- za osobu v hmotné nouzi lze považovat též osobu, které se přihodila nečekaná událost a její majetkové a sociální situace jí neumožňují pomoci si v této situaci vlastními silami (živelná pohroma, požár, jiné destruktivní události, popř. ekologické a průmyslové havárie),
- dále může být stav hmotné nouze způsobem sociálním vyloučením (propuštěn z výkonu trestu, popř. vazby, propuštěn ze zdravotnického zařízení, osoba jejích práva a zájmy jsou ohroženy trestnou činností jiné osoby apod.), (Sbírka zákonů, 2006, online).

Zákon upravuje vznik nároku na dávky pomoci v hmotné nouzi, podmínky pro jejich pobírání, práva a povinnosti osoby (popř. společně posuzovaných osob) v hmotné nouzi.

3.2 Dávky pomoci v hmotné nouzi

Dávky pomoci v hmotné nouzi upravuje zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi. Zejména upravuje poskytování pomoci k zajištění základních životních potřeb osobám, které se nacházejí v hmotné nouzi, a to prostřednictvím tzv. dávek pomoci v hmotné nouzi. O dávkách pomoci v hmotné nouzi rozhodující pověřené obecní úřady, které jsou k tomu kompetentní. Tyto úřady dávky pomoci v hmotné nouzi také vyplácejí. Rozlišují se tři základní dávky pomoci v hmotné nouzi, příspěvek na živobytí, doplatek na bydlení a mimořádná okamžitá pomoc (Kotýnková, 2007).

Kotýnková (2007, s. 96) uvádí, že *pomocí dávek pomoci v hmotné nouzi se řeší stav hmotné nouze osoby (popř. společně posuzovaných osob), který se zkoumá a posuzuje vzhledem k příjmu, sociálním i majetkovým poměrům, a to zároveň v okruhu společně posuzovaných osob.*

3.2.1 Příspěvek na živobytí

Základní dávkou systému pomoci v hmotné nouzi je příspěvek na živobytí, jehož výše je stanovena jako rozdíl mezi částkou živobytí osoby (součtem částek živobytí společně posuzovaných osob) a příjmem osoby (společně posuzovaných osob), (Kotýnková, 2007, s. 100). Cílem této dávky je zabezpečit základní životní potřeby osoby (či rodiny) nacházející se v hmotné nouzi (Pomoc v hmotné nouzi, 2018, online).

Podmínky vzniku nároku na příspěvek na živobytí jsou stanoveny v zákoně č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi. Jednou z podmínek je ta, že se osoba (popř. společně posuzované osoby) nacházejí ve stavu hmotné nouze. *Osoba se nachází pro účely příspěvku na živobytí ve stavu hmotné nouze, jestliže její příjem a příjem společně*

posuzovaných osob po odečtení přiměřených nákladů na bydlení nedosahuje částky živobytí. Zde se především posuzuje, zda si osoba nemůže tento příjem zvýšit vzhledem ke svému věku, zdravotnímu stavu nebo z jiných vážných důvodů vlastním přičiněním (vlastní prací, uplatněním nároků a pohledávek nebo prodejem či využitím majetku), (Krebs, 2010, s. 301). Příspěvek na živobytí tzv. doplňuje příjem osob v hmotné nouzi do výše částky živobytí, resp. existenčního minima. Příjmy osob členů domácnosti, které žijí ve společné domácnosti, se posuzují včetně částky živobytí společně (Matoušek, 2008).

O způsobu výplaty dávky příspěvek na živobytí rozhoduje pověřený obecný úřad. Příspěvek je poskytován v peněžní formě, na základě sociální šetření, popř. na základě jiných zjištění, kde je zřejmé, že by příjemce dávku nevyužíval k účelu, ke kterému je určena, umožňuje zákon poskytnout příspěvek na živobytí ve věcné formě (Krebs, 2010).

Rozhodným období, za které se zjišťuje příjem pro posuzování stavu hmotné nouze, je období 3 kalendářních měsíců předcházejících měsíci uplatnění žádosti o příspěvek na živobytí. Živobytí osoby lze pro účely zákona charakterizovat jako zabezpečující základní životní podmínky osoby, a to i s přihlédnutím ke snaze řešit situaci hmotné nouze, ve které se osoba nachází. Základními parametry pro stanovené částky živobytí jsou existenční minimum jako výchozí hranice a životní minimum jako horní hranice pro stanovení určitých navýšení, popřípadě snížení částky živobytí (Kotýnková, 2007, s. 101).

Při posuzování stavu hmotné nouze a nároku na příspěvek na živobytí se zkoumá příjem, přičemž hodnocení příjmu je stanoveno tak, aby žadatel o dávku pomoci v hmotné nouzi byl motivován pracovat. Proto osoby, které pracují a jsou ochotny vykonávat i méně placenou práci jsou zvýhodněny oproti osobám, které setrvávají pouze na dávkách pomoci v hmotné nouzi (Kotýnková, 2007, s. 96). Zákon o pomoci v hmotné nouzi uvádí, jaké příjmy se pro účely tohoto zákona za příjem považují a jakou částkou jsou tyto příjmy do dávky započítány. Příjmy ze závislé činnosti a z funkčních požitků, a to po odpočtu daně s příjmů a pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného a veřejné zdravotní pojištění, se započítávají pouze ve výši 70 % tohoto příjmu. Tato výše se také započítává u příjmů vyplacených úřadem práce k ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. Příjem z dávek nemocenského pojištění, z podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci a z dávek důchodového pojištění se započítává do výše 80 %. Ve výši 100 % se započítávají další příjmy s výjimkou příspěvku na živobytí (Krebs, 2010).

Výše dávky se stanoví v podstatě jako doplatek rozdílu mezi skutečným příjmem

osoby, event. společně posuzovaných osoba částkou živobytí, přičemž se příjem sníží o přiměřené náklady na bydlení (Tröster, 2013, s. 212). Pro nárok na dávku pomoci v hmotné nouzi je částka živobytí stanovena pro každou osobu individuálně, a to především na základě hodnocení její snahy a možností. U nezaopatřeného dítěte je ve výši jeho životního minima. Ve výši životního minima je to i u poživatele starobního důchodu, u osoby plně invalidní a u osoby starší 68 let. U těchto osob se nezkoumá snaha zvýšit si příjem vlastním přičiněním. Oproti tomu u osoby, která pracuje, činí částka živobytí částku existenčního minima, zvýšenou o polovinu rozdílu mezi částkou jejich životního minima a částkou existenčního minima. U uchazečů o zaměstnání se částka zvyšuje o 40 % rozdílu mezi životním minimem osoby a existenčním minimem. K tomuto navýšení dochází i v případě, že má osoby příjem z výdělečné činnosti. Při stanovené výši částky živobytí se také přihlíží k hodnocení možnosti uplatnění nároků a pohledávek. Zde se zvyšuje částka živobytí o 30 % rozdílu mezi životním minimem osoby a existenčním minimem. Je to pouze v případě kdy tato osoba má nároky ani pohledávky a prokazatelně si všechny své nároky a pohledávky uplatnila (Sbírka zákonů, 2006, online).

3.2.2 Doplatek na bydlení

Druhou dávkou systému pomoci v hmotné nouzi je doplatek na bydlení, který řeší nedostatek příjmu k uhrazení nákladů na bydlení. Jde především o situaci osob v individuálních případech, kdy jejich příjem spolu s příspěvkem na bydlení ze státní sociální podpory nepokrývá jejich skutečné náklady na bydlení. Jsou to zejména případy, kdy tyto skutečné náklady na bydlení jsou odůvodněně vyšší než náklady, které se zohledňují pro příspěvek na bydlení (tzv. normativní náklady na bydlení), (Kotýnková, 2007).

Osoba v hmotné nouzi se pro účely doplatku na bydlení nachází v hmotné nouzi, *jestliže její příjem a příjem společně posuzovaných osob dosahuje sám nebo spolu příspěvkem na živobytí částek živobytí, ale nepostačuje k zabezpečení odůvodněných nákladů na bydlení a na služby s bydlením bezprostředně spojené*. Podmínkou pro získání nároku na dávku doplatek na bydlení je získání nároku na dávku příspěvek na živobytí a na příspěvek na bydlení podle zákona o státní sociální podpoře. S přihlédnutím k celkovým sociálním a majetkovým poměrům lze doplatek na bydlení také přiznat osobě, které příspěvek na živobytí nebyl přiznán, ale z důvodu nízkého příjmu osoby a příjmu společně posuzovaných osob nepřesáhl 1,3násobek částky živobytí osoby popř. společně posuzovaných osob (Krebs, 2010, s. 302). Nárok na doplatek na bydlení vzniká vlastníkovu nebo nájemci bytu, který byt užívání v obci, v níž je hlášen k pobytu. Tento vlastník musí být v bytě přihlášen k pobytu a zároveň musí v bytě prokazatelně bydlet. Na základě této

skutečnosti, se vylučuje možnost, aby vlastník nebo nájemce byru žádalo doplatek na bydlení na byt, ve kterém nebydlí a který tak může např. pronajímat a tím si zajistit zvýšení svého příjmu (Kotýnková, 2007).

Při vzniku nároku na dávku doplatek na bydlení se v individuálních případech přihlíží k tzn. případu hodného zvláštního zřetele. Zákon č. 111/2006 o pomoci v hmotné nouzi definuje tři události, kdy se o případ hodného zvláštního zřetele jedná. Podle tohoto zákona *za případ hodný zvláštního zřetele nelze považovat situaci, (1) osoba, popřípadě osoby s ní společně posuzované, bez vážných důvodů opustily předchozí bydlení v bytě, (2) nejsou s obcí, v níž mají skutečný pobyt, popřípadě s místem, které je z této obce běžně dostupné, spjaty, (3) jsou s obcí, v níž mají skutečný pobyt, popřípadě s místem, které je z této obce běžně dostupné, spjaty a zároveň pro ně v uvedené obci nebo v uvedeném místě je dostupné jiné přiměřené bydlení* (Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi).

Výše doplatku na bydlení za kalendářní měsíc je stanovena jako rozdíl mezi částkou odůvodněných nákladů na bydlení připadajících na kalendářní měsíc, sníženou o příspěvek na bydlení za předchozí kalendářní měsíc, a částkou, o kterou příjem domácnosti zvýšený o vyplacený příspěvek na živobytí převyšuje částku živobytí společně posuzovaných osob domácnosti (Jahoda, Kofroň, Šimíková, 2008, s. 38).

Nárok na doplatek na bydlení nevznikne osobě, která bez vážného důvodu odmítne možnost přiměřeného bydlení, kterou jí nabídla nebo zprostředkovala obec, v níž má trvalý pobyt. Tato podmínka se však nevztahuje na poživatele starobního důchodu a na osoby starší 65 let (Krebs, 2010). *Príslušný orgán pomoci v hmotné nouzi může vyzvat obec, v níž má osoba trvalý pobyt, aby mu sdělila, zda si osoba o přidělení méně nákladného přiměřeného bydlení požádala či zda byla takováto nabídka takového bydlení ze strany obce učiněna a zda tato nabídka byla osobou akceptována* (Kotýnková, 2007, s. 108).

O způsobu výplaty dávky doplatek na bydlení rozhoduje pověřený obecný úřad. Doplatek na bydlení je poskytován v peněžní formě. Plátce dávky může bez souhlasu příjemce použít dávku k přímé úhradě nákladů na bydlení, a to tak, jej poukazuje pronajímateli nebo poskytovateli služeb nebo poskytovateli energií (Zákon o pomoci v hmotné nouzi, 2018).

3.2.3 Mimořádná okamžitá pomoc

Mimořádná okamžitá pomoc je poslední záchrannou sítí celého systému pomoc. Účelem této dávky je zabezpečit, aby nikdo, kdo se ocitl v nepříznivé situaci, nebyl mimo dosah sociální systému, a to především z důvodu, že nesplňuje z určitých důvodů podmínky

vzniku nároku, na některou z dávek sociální zabezpečení (Tröster, 2013, s. 213).

Pojem mimořádná okamžitá pomoc v sobě obsahuje dva záznamy. Jednak jde o název dávky samostatné, jedna jde o vyjádření účelu této dávky, tj. tato dávka je poskytována mimo podmínky nároku na předchozí dvě dávky pomoci v hmotné nouzi a určitou situaci řeší mimořádný způsobem a okamžitě s ohledem na čas. Podstatné je, že osoba nemusí být v situaci hmotné nouze pro příspěvek na živobytí nebo doplatek na bydlení, ale že se nachází ve specifické situaci, kterou práce bez mimořádné okamžité pomoci ze strany státu nedokáže sama vyřešit. Na druhou stranu lze mimořádnou okamžitou pomoc, s výjimkou mimořádné okamžité pomoci poskytované z důvodu ohrožení zdraví, přiznat i při současném pobírání příspěvku na živobytí a doplatku na bydlení (Beck, 2012, s. 106).

Dávka mimořádné okamžité pomoci je dávkou jednorázovou a vyplácí se bezodkladně. Nárok na ni vzniká v okamžiku, je osoba orgánem pomoci v hmotné nouzi uznána za osobu v hmotné nouzi, protože se ocitla v některé ze sociálních situací uvedených v zákoně o pomoci v hmotné nouzi. Mimořádná okamžitá pomoc nevylučuje poskytnutí vícekrát v roce. Dávka se váže ke konkrétní situaci spojené s výdajem, na který osoba, popř. společně posuzované osoby nemá dostatek finančních prostředků. Tento výdaj musí být v žádosti specifikován (Beck, 2012).

O tom, zda se osoba nachází v hmotné nouzi, rozhoduje v plné míře orgán pomoci v hmotné nouzi. Orgán pomoci v hmotné nouzi v rámci správního řízení rozhoduje o tom, zda se osoba, která uvádí, že se v konkrétní situaci vyžadující mimořádnou pomoc nachází, uzná pro vedený účel za osobu v hmotné nouzi (Beck, 2012).

Beck (2012) uvádí, že je potřeba splnit zákonem dané podmínky, ze kterých lze osobu uznat za osobu v hmotné nouzi. V případě mimořádné okamžité pomoci rozlišuje šest situací, při kterých lze uznat osobu za osobu v hmotné nouzi:

- Újma na zdraví
- Vážná mimořádná událost
- Nezbytný jednorázový výdaj
- Náklady spojené s pořízením nebo opravou nezbytných základních předmětů dlouhodobé potřeby
- Náklady související se vzděláním nebo zájmovou činností nezaopatřeného dítěte a na zajištění nezbytných činností souvisejících se sociálně-právní ochranou dětí

- Ohrožení osoby sociálním vyloučením (Beck, 2012).

3.3 Životní a existenční minimum

Životní a existenční minimum jsou dva důležité pojmy, které popisují minimální výši příjmů, které jsou ve společnosti minimálně přijatelné k zajištění výživy a ostatních osobních potřeb (životní minimum), případně která je nutná k pouhému přežití (existenční minimum), (Hmotná nouze, 2018, online).

Životní ani existenční minimum nezahrnuje nezbytné náklady na bydlení. Tyto nezbytné náklady na bydlení zajišťuje zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře poskytováním tzv. příspěvku na bydlení a zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi poskytováním tzv. doplatku na bydlení. Životní i existenční minimum zabezpečuje částku na výživu a ostatní osobní potřeby (Kotýnková, 2007).

Zákon č. 110/2006 Sb. o životním a existenčním minimu, stanovuje, jaké osoby se podle toho zákona společně se posuzují; (a) rodiče a nezletilé nezaopatřené děti, (b) manželé nebo partneři, (c) rodiče a buďte nezletilé děti, které nejsou nezaopatřené, nebo zletilé děti, pokud tyto děti společně s rodiči užívají byt a nejsou společně posuzovány s jinými osobami podle písmene b) nebo d); (d) jiné osoby, které společně užívají byt, s výjimkou osob, které prokáží, že spolu trvale nežijí a společně neuhrazují náklady na své potřeby (Zákon o životním a existenčním minimu, 2018, online).

Zákon o životním a existenčním minimu dále posuzuje příjmy, konkrétně zda příjem osoby dosahuje částky životního minima nebo existenčního minima. Porovnává se úhrn započitatelných příjmů osoby s částkou životního minima nebo existenčního minima. *Pokud jsou však osoby posuzovány podle tohoto zákona společně, porovnává se úhrn započitatelných příjmů všech společně posuzovaných osob s úhrnem částek životního minima posuzovaných osob. Nestanoví-li zvláštní právní předpisy jinak, zjišťují se příjmy posuzovaných osob vyplacené v kalendářním měsíci, který předchází kalendářnímu měsíci, v němž se posuzuje, zda příjmy osob dosahují částek životního minima nebo existenčního minima* (Zákon o životním a existenčním minimu, 2018, online).

- **Životní minimum**

Životní minimum je minimální uznaná hranice finančních prostředků (příjmů) potřebná k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb. Stanovuje hranici, pod kterou by se fyzická osoba neměla ocitnout, aby mohla alespoň nějak důstojně žít (Životní a existenční minimum, 2018, online).

Životní minimum chrání před hmotnou nouzí. Obsahuje pouze výdaje na základní osobní potřeby (potravin, ošacení, drogerie atd.) a nezahrnuje výdaje na domácnost, neboť jsou v závislosti na typu bydlení i velikosti obce značně rozdílné. V tomto případě se otázkou bydlení zabývá jak příspěvek na bydlení, do jehož výše se promítají skutečné výdaje domácnosti na bydlení, tak i také doplatek na bydlení, který je poskytován ze systému hmotné nouze. Částky životního minima jsou odstupňovány především podle počtu dospělých osob žijících společně a také podle věku nezaopatřených dětí. *Částky předpokládají i jisté úspory při soužití osob, proto má např. samostatně žijící jednatelka vyšší životní minimum než dospělá osoba, která žije ve společné domácnosti s dalšími osobami* (Paragrafy do krize, 2009, s. 45-46).

Částky životního minima jsou platné a účinné od 1. ledna 2012. Částka životního minima fyzické osoby, která není nezaopatřeným dítětem a je posuzována jako první v pořadí v rámci společně posuzovaných osob, činí měsíčně 3.410 Kč (Beck, 2012, s. 22).

Částka životního minima osoby, která je posuzována jako druhá nebo další v pořadí, činí měsíčně:

- *U fyzické osoby od 15 let věku, která není nezaopatřeným dítětem, 2.830 Kč,*
- *U nezaopatřeného dítěte od 15 let do 26 let věku 2.450 Kč,*
- *U nezaopatřeného dítěte od 6 let do 15 let věku 2.140 Kč,*
- *U nezaopatřeného dítěte do 6 let věku 1.740 Kč* (Beck, 2012, s. 22).

Částky životního minima osob, které se posuzují společně, se pro účely zákona o životním a existenčním minimu a pro účely zákona o pomoci v hmotné nouzi stanoví jako součet částek živobytí všech těchto osob (Beck, 2012).

Hlavní funkcí životního minima je posouzení příjmové nedostatečnosti pro potřeby sociální ochrany osoby nebo rodiny.... Životní minimum se též využívá při zjišťování nároku na některé z dávek státní sociální podpory. Dávky, které zabezpečují pomoc zejména rodinám s dětmi ve stanovených sociálních situacích a tvoří základ pro výpočet výše většiny dávek v tomto systému. Životní minimum je dále využíváno i v systému hmotného zabezpečení uchazečů o zaměstnání, v soudní praxi např. pro stanovení alimentálních povinností apod. (Krebs, 2010).

- **Existenční minimum**

Existenční minimum představuje minimální hranici peněžních příjmů, která umožňuje zajištění výživy a základních osobních potřeb na úrovni přežití. Tato kategorie se využívá v oblasti pomoci v hmotné nouzi, kde plní motivační prvek pro dospělé osoby

(Paragrafy do krize, 2009, s. 47).

Oproti životnímu minimu je částka existenčního minima stanovena v jednotné výši. Částka existenčního minima osoby činí od 1. ledna 2012 měsíčně 2.200 Kč, tj. 65 % částky životního minima jednotlivé osoby a 70 % životního minima první osoby u společně posuzovaných osob. Částka existenčního minima nezabezpečuje uspokojování základních životních potřeb osoby, ale tyto potřeby uspokojuje pouze na úrovni umožňující přežití. Pojem existenční minimum je uveden v zákoně o životním a existenčním minimu (Beck, 2012).

Zákon o pomoci v hmotné nouzi z této částky vychází při stanovení výše částky živobytí osoby. Existenční minimum zároveň slouží v některých případech jako sankční opatření vůči osobám, které mají dluh na výživném určeném pro nezletilé děti apod. Zákon o životním a existenčním minimu jasně stanovuje, v jakých případech nelze existenční minimum použít (u nezaopatřeného dítěte, u poživatele starobního důchodu, u osoby invalidní ve třetím stupni a u osoby starší 68 let). U těchto osob se nehodnotí zákonem stanovená podmínka, a to že jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání či jsou v pracovním nebo obdobném vztahu anebo zda vykonávají samostatnou výdělečnou činnost (Beck, 2012).

Kotýnková (2007) uvádí, že samotný zákon o životním a existenčním minimu výslovně vylučuje použití existenčního minima u nezaopatřených dětí a to z důvodu, že u dítěte nelze nikdy uvažovat se zjišťováním základních osobních potřeb na úrovni umožňující přežití. Základní osobní potřeby nezaopatřených dětí jsou odstupňovány podle věku s ohledem na nezbytné náklady.

4 Praktická část

Praktická část předkládané bakalářské práce představuje vlastní realizované výzkumné šetření, za jehož účelem bylo využito kvantitativních výzkumných metod, přesněji pak dotazníku. Tato část navazuje na předchozí teoretickou část, přičemž reflektuje zjištění a informace získané během literární rešerše. V jednotlivých kapitolách je nejprve představen cíl práce, a jsou definovány s ním související hypotézy, které jsou prostřednictvím realizovaného výzkumného šetření ověřovány. Dále je rovněž vymezena metodologie výzkumného šetření, a následně je představen výzkumný vzorek, a to včetně požadavků, které byly pro potřeby získávání respondentů stanoveny. Zásadní pozornost je věnována samostatné analýze získaných dat, která představuje stěžejní část z hlediska naplnění cíle výzkumného šetření a získání relevantních dat. Poslední kapitola je pak věnována ověření formulovaných hypotéz.

4.1 Cíl práce a hypotézy

Hlavním cílem realizovaného výzkumného šetření je analyzovat, jak je zaměstnání a jeho význam v životě jedince vnímán lidmi, kteří jsou zaregistrováni na Úřadu práce České republiky a pobírající dávky hmotné nouze po dobu minimálně 3 měsíců. Vedlejším cílem je zjistit, zda je vnímání zaměstnání a jeho významu v životě ovlivněno věkem respondentů, respektive zda existují statisticky významné rozdíly mezi jednotlivými, výzkumným šetřením definovanými věkovými kategoriemi.

Za účelem dosažení výše zmíněného cíle byly formulovány následující dvě hypotézy, které budou prostřednictvím výzkumného šetření ověřovány:

- **Hypotéza č. 1:** Starší respondenti vnímají zaměstnání v životě jako důležitější než respondenti mladší.
- **Hypotéza č. 2:** Respondenti s vyšším stupněm dosaženého vzdělání považují seberealizaci v životě za důležitější než respondenti s nižším stupněm dosaženého vzdělání.

4.2 Metodologie a metody výzkumného šetření

S ohledem na výše vymezený cíl výzkumného šetření bylo pro potřeby této bakalářské práce využito kvantitativních výzkumných metod, přesněji metody dotazníku. Dotazník byl vytvořen a distribuován fyzicky v rámci Kontaktního pracoviště v Kaplici všem, kteří

splňovali níže vymezená kritéria účastníka výzkumného šetření. Jeho součástí bylo celkem 7 výzkumných otázek polootevřeného a uzavřeného charakteru. Pro potřeby zpracování takto získaných dat a následného ověření hypotéz a zodpovězení výzkumných otázek, pak bylo využito Microsoft Office Excel a SPSS Statistics. Zatímco program Microsoft Office Excel byl využit primárně za účelem grafického vyobrazení výsledků prostřednictvím grafů, tak naopak program SPSS Statistics byl využit jak pro deskriptivní, tak i pokročilejší statistické funkce. Z hlediska pokročilých statistických funkcí bylo využito primárně korelační analýzy zkoumající vzájemný vztah mezi statisticky analyzovanými proměnnými a křížových tabulek, které umožňují přehledné vyobrazení rozložení dat jednotlivých statistických proměnných.

4.3 Výzkumný vzorek a jeho charakteristika

Data a informace získané od výzkumného vzorku jsou stěžejní. Za účelem zajištění vypovídací schopnosti dat bylo cílem získat alespoň 50 respondentů. Výzkumný vzorek měl současně splňovat hned několik předpokladů, a to především:

- Muž nebo žena (bez preference pohlaví),
- Respondenti s ukončeným (dosaženým) minimálně základním vzděláním,
- Respondenti registrovaní na Úřadu práce České republiky,
- Respondenti pobírající dávky hmotné nouze po dobu minimálně 3 měsíců,
- Respondenti mající či aktivně hledající zaměstnání.

Cíl z hlediska počtu respondentů byl splněn, jelikož výzkumného šetření se zúčastnilo celkem na 64 respondentů.

4.4 Statistické zpracování a analýza získaných dat

Nyní je potřeba získaná data analyzovat tak, aby bylo možné zodpovědět výzkumné otázky, ověřit hypotézy a celkově zhodnotit výzkumné šetření a jeho přínos. Za tímto účelem bude využito jednak deskriptivních statistických funkcí k popsání dat, současně ale také pokročilých statistických funkcí, které se budou zaměřovat na zkoumání vztahů mezi proměnnými.

Otázka č. 1: Kolik je Vám let?

První otázka dotazníku se zaměřovala na věk respondentů výzkumného šetření, přičemž se jednalo o uzavřenou otázku. Dotazovaní měli vybrat jednu z možných, předdefinovaných odpovědí, které umožnili rozdělení respondentů do jednotlivých věkových skupin. Výsledky deskriptivní analýzy jsou uvedeny v následující tabulce, grafické vyobrazení je zachyceno

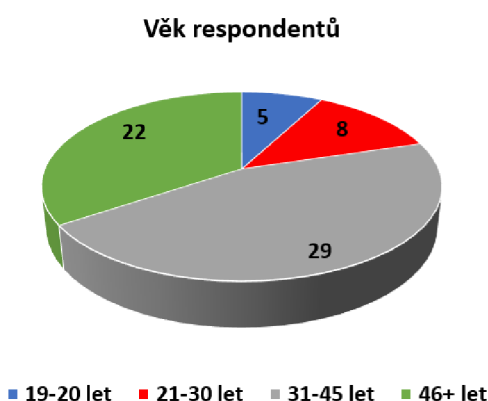
na následném obrázku.

Tabulka 1: Rozdělení respondentů podle věku

Kategorie	Absolutní četnost	Kumulativní četnost (v %)
19-20 let	5	7,81
21-30 let	22	34,38
31-45 let	29	45,31
46 a více let	8	12,50
Součet	64	100

Zdroj: Vlastní zpracování podle výstupů SPSS Statistics

Obrázek 1: Graf rozdělení respondentů podle věku



Zdroj: Výstup z programu Microsoft Excel Office

Z výsledků uvedených výše je zřejmé, že největší část výzkumného vzorku tvořila skupina respondentů ve věku 31-45 let. Jednalo se o celkem 29 respondentů, což koresponduje s 45,31 % výzkumného vzorku. Dále se výzkumného šetření zúčastnilo celkem 22 respondentů ve věku 21-30 let, a tedy tato skupina představovala 34,38 % dotázaných. Zbývající dvě věkové kategorie byly ve výzkumném vzorku zastoupeny ve výrazně nižším poměru – 8 respondentů ve věku nad 46 let (12,5 % výzkumného vzorku) a 5 respondentů ve věku 19-20 let (7,81 % všech zúčastněných).

Otázka č. 2: Jaké je Vaše dosažené vzdělání?

Druhá otázka v rámci dotazníku se zaměřovala na zjištění nejvyššího dosaženého (tedy dokončené) vzdělání respondentů, přičemž i zde se jednalo o uzavřenou otázku, která dotazované vybízela k výběru jedné z předem definovaných odpovědí. Jednotlivé uvedené odpovědi reflektovaly český systém vzdělávání. Výsledky deskriptivní analýzy jsou uvedeny v následující tabulce.

Tabulka 2: Rozdělení respondentů podle dosaženého vzdělání

Kategorie	Absolutní četnost	Kumulativní četnost (v %)
Základní škola	9	14,06
Střední odborné učiliště	27	42,19
Střední škola	25	39,06
Vyšší odborná škola	3	4,69
Vysoká škola	0	-
Součet	64	100

Zdroj: Vlastní zpracování podle výstupů SPSS Statistics

Vzdělání považuje dodnes mnoho lidí za základ, který má člověku zajistit všeobecný přehled, dobré uplatnění na trhu práce a celkově lepší život. Jak je vidět, tak nejvíce respondentů vypovědělo, že dokončili střední odborné učiliště, tedy po získání výučního listu již dále ve studiu nepokračovali. To uvedlo celkem 27 respondentů, tedy 42,19 % vše dotázaných. Dalších 25 respondentů (39,06 % výzkumného vzorku) uvedlo, že mají dokončené středoškolské vzdělání, které je ukončeno maturitou. Celkem 9 respondentů (14,06 % zúčastněných) zmínilo, že mají plně ukončené pouze základní vzdělání, a zbývajících 3 respondenti (4,69 % výzkumného vzorku) pokračovali ve studiu a dokončili vyšší odborné vzdělání (VOŠ). V neposlední řadě nutno zmínit, že žádný z respondentů nezískal vysokoškolské vzdělání.

Zde by bylo vhodné sledovat, jak jsou respondenti rozděleni z hlediska dokončeného vzdělání v závislosti na jejich věku. Za tímto účelem je možné využít křížových tabulek, které přehledně vyobrazují rozložení dvou či více zkoumaných proměnných. Výsledek představuje následující tabulka. S ohledem na skutečnost, že žádný z respondentů nemá dosažené vysokoškolské vzdělání byla tato možnost z křížových tabulek odebrána.

Tabulka 3: Křížová tabulka respondentů podle jejich věku a dosaženého vzdělání

Kategorie	19-20 let	21-30 let	31-45 let	46+ let
Základní škola	1 (20,00 %)	3 (13,64 %)	4 (13,80 %)	1 (12,50 %)
Střední odborné učiliště	3 (60,00 %)	8 (36,36 %)	13 (44,83 %)	3 (37,50 %)
Střední škola	1 (20,00 %)	10 (45,46 %)	11 (37,93 %)	3 (37,50 %)
Vyšší odborná škola	0 (0,00 %)	1 (4,54 %)	1 (3,44 %)	1 (12,50 %)
Součet	5 (100,00 %)	22 (100,00 %)	29 (100,00 %)	8 (100,00 %)

Zdroj: Vlastní zpracování podle výstupů SPSS Statistics

V rámci srovnání jednotlivých věkových skupin lze pozorovat, že všeobecně

nejrozšířenějším dosaženým vzděláním je vzdělání středoškolské, ať už ukončené výučním listem či maturitní zkouškou. Pokud však bude pozornost zaměřena na rozdílnosti napříč těmito věkovými skupinami, lze konstatovat především:

- Mladší respondenti (19-20 let) mají nejvyšší vzdělání získané v rámci středního odborného učiliště třikrát častěji než v rámci střední školy s maturitou,
- Respondenti ve věku 21-30 let mají ukončené středoškolské vzdělání s maturitní zkouškou častěji než ukončené střední odborné učiliště, což koresponduje s dnešními požadavky na trhu práce, kdy je často maturita vnímána jako nezbytný základ k dobrému profesnímu uplatnění se,
- Respondenti ve věku 31-40 let mají v porovnání s respondenty ve věku 21-30 let naopak ukončené střední odborné učiliště častěji než střední školu s maturitou, avšak lze předpokládat, že na trhu práce dokážou nižší vzdělání do značné míry kompenzovat již získanými pracovními zkušenostmi.

Otázka č. 3: Je pro Vás zaměstnání důležitou součástí Vašeho života?

Třetí otázka dotazníku zjišťovala, zda respondenti subjektivně vnímají zaměstnání jako něco, co je podstatnou součástí jejich života. Jednalo se o uzavřenou otázku, kdy měli respondenti zvolit jednu odpověď na hodnotící škále. Získaná data jsou zachycena v následující tabulce.

Tabulka 4: Rozdělení respondentů podle vnímání důležitosti zaměstnání ve svém životě

Kategorie	Absolutní četnost	Kumulativní četnost (v %)
Rozhodně ano	23	35,94
Spíše ano	36	56,25
Spíše ne	5	7,81
Rozhodně ne	0	-
Součet	64	100

Zdroj: Vlastní zpracování podle výstupů SPSS Statistics

Jak je vidět z tabulky, tak celkově dotazovaní respondenti považují zaměstnání za podstatnou součást svých životů. Celkem 59 respondentů (92,19 % výzkumného vzorku) uvedlo, že zaměstnání je pro ně velmi podstatné nebo spíše podstatné. Zbývajících 5 dotazovaných (7,81 % zúčastněných) vypovědělo, že zaměstnání je pro ně spíše nepodstatné, což může v subjektivním ohledu reflektovat jejich osobní zkušenost s dalšími oblastmi života, jako je například rodina nebo zdraví.

Subjektivní vnímání důležitosti zaměstnání se může v průběhu života jedince měnit,

což je zpravidla závislé jednak na věku, současně ale také na vlastních zkušenostech a na tom, co člověk prožil. Rovněž mohou být podstatné změny vnímání důležitosti jiných oblastí. Sice s ohledem na získaná data nelze sledovat vnímání důležitosti zaměstnání ke všem zmíněným možným faktorům, na druhou stranu se lze zaměřit na to, jak jsou respondenti rozdělení z hlediska subjektivního vnímání důležitosti zaměstnání v životě v závislosti na jejich věku. Za tímto účelem je možné využít opět křížových tabulek, které přehledně vyobrazují rozložení dvou či více zkoumaných proměnných. Výsledek je zachycen v následující tabulce. S ohledem na skutečnost, že žádný z respondentů neodpověděl tak, že zaměstnání ve svém životě vnímá jako rozhodně nedůležité, tak byla tato možnost z křížových tabulek odebrána.

Tabulka 5: Křížová tabulka respondentů podle jejich věku a vnímání důležitosti zaměstnání

Kategorie	19-20 let	21-30 let	31-45 let	46+ let
Rozhodně ano	4 (80,00 %)	8 (36,36 %)	9 (31,04 %)	2 (25,00 %)
Spíše ano	1 (20,00 %)	14 (63,64 %)	17 (58,62 %)	4 (50,00 %)
Spíše ne	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)	3 (10,34 %)	2 (25,00 %)
Součet	5 (100,00 %)	22 (100,00 %)	29 (100,00 %)	8 (100,00 %)

Zdroj: Vlastní zpracování podle výstupů SPSS Statistics

Je velmi zajímavé sledovat, že nejmladší skupina dotázaných, tedy respondenti ve věku 19-20 let, považují zaměstnání ve svém životě za velmi důležité. Na to poukázali celkem 4 z 5 respondentů (80 % zúčastněných) v této věkové kategorii, což může reflektovat skutečnost, že pracovní trh klade čím dál větší důraz na předchozí, již získané profesní zkušenosti, což mladí lidé, kteří jsou krátkou dobu od ukončení svého studia, zpravidla nemohou nabídnout. Oproti tomu zbývající věkové kategorie sice poukazovaly na důležitost zaměstnání ve svém životě, ale nutno podotknout, že zaměstnání vnímají jako spíše důležité častěji než jako velmi důležité. To je vidět poměrem zastoupení odpovědí ‘spíše ano’ a ‘rozhodně ano’ v jednotlivých věkových skupinách respondentů, což může odrážet právě již získané životní zkušenosti s problémy v osobní rovině, rodině, zdraví a dalších oblastech.

Otázka č. 4: Jaký smysl má pro Vás zaměstnání?

Tato otázka zkoumala, jaký základní smysl respondenti přisuzují zaměstnání v rámci svého života, tedy zda jej vnímají pouze jako zdroj financí, životní poslání, nebo jako například

jako způsob osobní seberealizace. Jednalo se o polootevřenou otázku, kde mohli respondenti zvolit jednu z předdefinovaných odpovědí anebo mohli zvolit odpověď ‘jiné’ a doplnit vlastními slovy smysl, který zaměstnání ve svém životě přisuzují. Výsledky jsou zachycené v následující tabulce.

Tabulka 6: Rozdělení respondentů podle vnímání smyslu zaměstnání

Kategorie	Absolutní četnost	Kumulativní četnost (v %)
Zdroj financí	31	48,44
Sebeuplatnění, seberealizace	14	21,87
Životní poslání	10	15,63
Povinnost	8	12,50
Jiné	1	1,56
Součet	64	100

Zdroj: Vlastní zpracování podle výstupů SPSS Statistics

Pro většinu dotázaných představuje zaměstnání primárně zdroj financí. Tak se vyjádřilo celkem 31 respondentů, což koresponduje s 48,44 % výzkumného vzorku. Dalších 15 respondentů (23,43 % dotázaných) uvedlo, že zaměstnání je pro ně způsobem sebeuplatnění, respektive možností seberealizace. Celkem 10 respondentů (15,63 % zúčastněných) vypovědělo, že ve svém zaměstnání nalézají životní poslání, a 8 respondentů (12,50 % výzkumného vzorku) vnímá zaměstnání jako svoji povinnost, ať už vůči sobě samotnému, své rodině nebo společnosti jako takové. Jeden respondent pak zvolil odpověď ‘jiné’ a uvedl, že pro něj je smyslem zaměstnání sociální kontakt a společnost jiných lidí.

Vnímání smyslu zaměstnání se může v průběhu života měnit v závislosti na vlastních hodnotách, vytvořeném zázemí, profesních preferencích, nebo zkušenostech. I zde je možné sledovat rozdělení vnímání smyslu zaměstnání v závislosti na věku respondentů. Výsledky takového srovnání jsou zachyceny v následující křížové tabulce.

Tabulka 7: Křížová tabulka respondentů podle jejich věku a vnímání smyslu zaměstnání

Kategorie	19-20 let	21-30 let	31-45 let	46+ let
Zdroj financí	3 (60,00 %)	9 (40,90 %)	15 (51,73 %)	4 (50,00 %)
Sebeuplatnění, seberealizace	2 (40,00 %)	6 (27,27 %)	7 (31,82 %)	1 (12,50 %)
Životní poslání	0 (0,00 %)	4 (18,17 %)	5 (17,24 %)	1 (12,50 %)
Povinnost	0 (0,00 %)	3 (13,66 %)	2 (6,91 %)	1 (12,50 %)
Jiné	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)	1 (12,50 %)
Součet	5 (100,00 %)	22 (100,00 %)	29 (100,00 %)	8 (100,00 %)

Zdroj: Vlastní zpracování podle výstupů SPSS Statistics

Z výsledků je patrné, že primární smysl, který respondenti zaměstnání přisuzují je v tom, že jde o zdroj financí, což platí kompletně pro všechny definované věkové kategorie. Druhým nejvýrazněji zastoupeným smyslem je pak možnost sebeuplatnění a seberealizace. Skutečnost, že tyto možnosti jsou z hlediska odpovědí nejčastěji není překvapivé, což lze vysvětlit například na hierarchii lidských potřeb vytvořené Maslowem. Lidé potřebují uspokojovat svoje základní potřeby, jako je jídlo, pití nebo bydlení. K tomu ale potřebují finanční zdroje, které jim právě zaměstnání zprostředkovává. S ohledem na to, že právě tyto potřeby jsou všeobecně nejdůležitější a uspokojovány jako první, tak lidé vnímají zaměstnání hlavně jako zdroj financí, který jim umožní dané potřeby uspokojovat. Maslow tvrdil, že až v moment, kdy jsou jednotlivé nižší skupiny potřeb uspokojovány, může člověk postupovat v jeho hierarchii výše a uspokojovat potřeby vyššího řádu. Na vrcholu této hierarchie je seberealizace člověka. Je tedy logické, že respondenti zvolili sebeuplatnění a seberealizaci jako jimi vnímaný smysl zaměstnání méně často než zdroj financí.

Otázka č. 5: Co si představujete pod pojmem zaměstnání?

Pátá otázka dotazníku zjišťovala, co si respondenti představují pod pojmem zaměstnání jako takovým. I v tomto případě se jednalo o polootevřenou otázku, kde respondenti mohli zvolit buď jednu z předem definovaných odpovědí, nebo mohli naopak zvolit odpověď 'jiné' a doplnit vlastními slovy to, co si pod pojmem zaměstnání představují. Výsledky jsou zachycené v následující tabulce.

Tabulka 8: Rozdělení respondentů podle toho, co si představují pod pojmem zaměstnání

Kategorie	Absolutní četnost	Kumulativní četnost (v %)
Společenské uplatnění	19	29,69
Kontakt s lidmi	1	1,56
Vlastní uspokojení	10	15,63
Finanční zajištění	34	53,12
Nemá žádný smysl	0	-
Jiné	0	-
Součet	64	100

Zdroj: Vlastní zpracování podle výstupů SPSS Statistics

Více než polovina respondentů (34 dotázaných, tedy 53,12 % výzkumného vzorku) uvedla, že pojem zaměstnání pro ně představuje především finanční zajištění, což koresponduje se skutečností, že 31 z dotázaných vnímá smysl zaměstnání v tom, že jde o zdroj jejich příjmů. Dalšími respondenty často vybíranými odpověďmi bylo společenské uplatnění a vlastní uspokojení. Zmíněné společenské uplatnění uvedlo jako odpověď na 19 respondentů, což odpovídá 29,69 % všech dotázaných, a vlastní uspokojení jako

odpověď vybralo 10 respondentů, tedy 15,63 % zúčastněných. Poslední respondent uvedl, že pod pojmem zaměstnání si představuje právě kontakt s lidmi. Žádný z respondentů neuvedl, že by pro něj pojem zaměstnání neměl žádný smysl a ani ne zvolil odpověď 'jiné' s možností doplnění vlastního názoru či smyslu, který pro něj pojem zaměstnání v životě představuje.

Vnímání toho, co si člověk pod pojmem zaměstnání představuje, se může měnit v závislosti na již získaných zkušenostech, stejně jako v závislosti na životní fázi, ve které se jedinec nachází. Stejně jako u předchozích otázek dotazníku by bylo vhodné i zde sledovat, jak jsou jednotlivé odpovědi rozděleny ve zkoumaném výzkumném vzorku v závislosti na vymezených věkových kategoriích respondentů. O tom ostatně vypovídají data, která jsou uvedena v následující tabulce. I zde bylo využito funkce křížových tabulek, které přehledně zobrazují rozložení dat napříč dvěma zkoumanými proměnnými.

Tabulka 9: Křížová tabulka respondentů podle věku a toho, co si představují pod pojmem zaměstnání

Kategorie	19-20 let	21-30 let	31-45 let	46+ let
Společenské uplatnění	3 (60,00 %)	10 (45,46 %)	5 (17,24 %)	1 (12,50 %)
Kontakt s lidmi	1 (20,00 %)	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)
Vlastní uspokojení	0 (0,00 %)	4 (18,18 %)	4 (13,79 %)	2 (25,00 %)
Finanční zajištění	1 (20,00 %)	8 (36,36 %)	20 (68,97 %)	5 (62,50 %)
Součet	5 (100,00 %)	22 (100,00 %)	29 (100,00 %)	8 (100,00 %)

Zdroj: Vlastní zpracování podle výstupů SPSS Statistics

S ohledem na analýzu dat získaných v rámci předchozí otázky, která se zaměřovala na to, jaký smysl má zaměstnání pro respondenty, tato otázka zkoumala mnohem více způsob, jakým respondenti na tento pojem nahlíží, respektive na to, co by se v ideálním případě pod pojmem zaměstnání mělo skrývat. Ačkoliv velká většina respondentů napříč jednotlivými věkovými kategoriemi uvedla v předchozí otázce, že zaměstnání pro ně představuje primárně zdroj financí, tak z dat uvedených v Tabulce č. 9 je naopak zřejmé, že respondenti jsou toho názoru, že pod pojmem zaměstnání by si lidé měli představovat i jiné věci.

Současně výsledek v této tabulce odráží také změnu pohledu na to, co se skrývá pod pojmem zaměstnání v průběhu života, v závislosti na věku. Mladí respondenti (věkové kategorie 19-20 let, popřípadě 21-30 let) volily častěji odpověď společenské uplatnění či kontakt s lidmi. Společenské uplatnění si pod pojmem zaměstnání představují 3 z 5 respondentů (60 % dotázaných) ve věku 19-20 let a současně také téměř polovina

zúčastněných respondentů ve věku 21-30 let. U starších respondentů (věkové kategorie 31-45 let, popřípadě 46+ let) naopak tuto odpověď volilo pouze cirká 10-20 % dotázaných, přičemž mnohem častěji byly naopak zastoupeny odpovědi poukazující na to, že pod pojmem zaměstnání si představují především vlastní uspokojení (osobní či profesní naplnění) a zdroj financí, které jsou pro život potřebné, či dokonce nezbytné. Vlastní uspokojení si pod pojmem zaměstnání představuje 13,79 % dotázaných ve věku 31-45 let a dokonce 25 % respondentů ve věku 46+ let. Zdroj financí pak pojem zaměstnání představuje pro celkem 5 z 8 respondentů ve věku 46+ let (což koresponduje s 62,5 % zúčastněných dané věkové kategorie) a dokonce 20 z 29 respondentů ve věku 31-45 let, což představuje 68,97 % dotázaných v tomto věkovém rozmezí.

Otázka č. 6: Máte v současné době zaměstnání?

Předposlední, tedy šestá otázka dotazníku zjišťovala, zda respondenti mají či nemají zaměstnání v době, kdy se výzkumného šetření účastnili. Tato otázka byla uzavřeného charakteru, kdy si respondenti museli vybrat a označit jednu ze dvou předdefinovaných odpovědí – ano a ne. Výsledky jsou zachycené v následující tabulce.

Tabulka 10: Rozdělení respondentů podle toho, zda mají v současné době zaměstnání

Kategorie	Absolutní četnost	Kumulativní četnost (v %)
Ano	21	32,81
Ne	43	67,19
Součet	64	100

Zdroj: Vlastní zpracování podle výstupů SPSS Statistics

Doby, kdy lidé po škole nastoupili do zaměstnání a odcházeli z něj rovnou do důchodu, jsou nenávratně pryč. Dnes již zaměstnání není pro lidi samozřejmostí, ale naopak, musí se pro něj něco udělat, a to v závislosti na vlastním vzdělání, dovednostech, možnostech či schopnostech, stejně jako v závislosti na ekonomické situaci a vývoji trhu práce jako takovém. Z výsledků uvedených v předchozí tabulce je zřejmé, že ne všichni dotazovaní respondenti v době výzkumného šetření měli zaměstnání. Celkem 21 respondentů (32,81 % výzkumného vzorku) uvedlo, že zaměstnání aktuálně mají, přičemž zaměstnáním byl uvažován primárně pracovní poměr nebo poměr obdobný pracovnímu poměru, potažmo jiná výdělečná činnost. Zbývajících 43 respondentů (67,19 % všech dotázaných) uvedlo, že v moment vyplňování dotazníku a vlastní účasti na výzkumném šetření zaměstnání nemají.

Stejně jako u předešlých otázek je vhodné podívat se na to, jak jsou jednotliví

zaměstnaní a nezaměstnaní respondenti rozdělení v závislosti na věku, respektive na definované věkové kategorii, do které spadají. Za tímto účelem bude opětovně využito křížových tabulek přehledně zobrazující rozložení hodnot obou zkoumaných proměnných.

Tabulka 11: Křížová tabulka respondentů podle věku a toho, zda mají v současné době zaměstnání

Kategorie	19-20 let	21-30 let	31-45 let	46+ let
Ano	2 (40,00 %)	6 (27,27 %)	9 (31,03 %)	4 (50,00 %)
Ne	3 (60,00 %)	16 (72,73 %)	20 (68,97 %)	4 (50,00 %)
Součet	5 (100,00 %)	22 (100,00 %)	29 (100,00 %)	8 (100,00 %)

Zdroj: Vlastní zpracování podle výstupů SPSS Statistics

Otázka č. 7: Kterou z těchto lidských hodnot byste zvolil/a jako významnou ve svém životě?

Poslední otázka dotazníku byla zaměřená na to, aby respondenti hodnotili stanovené lidské hodnoty z hlediska jejich významnosti pro ně samotné. Díky této uzavřené otázce pak bylo možné určit, které z těchto hodnot jsou všeobecně nejvýznamnější a které jsou naopak všeobecně nejméně významné. Jednalo se hned o několik lidských hodnot – zdraví, vzdělání, finanční zajištění, rodina, seberealizace a přátelé. U každé z těchto hodnot měli respondenti uvést, zda je pro ně velmi významná, spíše významná, spíše nevýznamná či nevýznamná. Nejprve bude uvedena souhrnná tabulka s výsledky, avšak následně budou jednotlivé, respondenty hodnocené lidské hodnoty analyzovány postupně a jednotlivě.

Tabulka 12: Souhrnné výsledky subjektivního hodnocení lidských hodnot

Kategorie	Velmi významná	Spíše významná	Spíše nevýznamná	Nevýznamná
Zdraví	55	9	0	0
Vzdělání	9	37	18	0
Finanční zajištění	64	0	0	0
Rodina	52	12	0	0
Seberealizace	25	29	10	0
Přátelé	32	27	5	0

Zdroj: Vlastní zpracování podle výstupů SPSS Statistics

Zdraví jako lidská hodnota

Ne nadarmo se říká, že zdraví má člověk jenom jedno. Současně nutno podotknout, že zdraví je něčím, co si člověk za peníze nekoupí. I přes to dnes mnoho lidí na své zdraví zapomíná, a připouštějí si jeho důležitost až v moment, kdy řeší nějaké zdravotní problémy místo toho, aby se jim předcházelo.

Tabulka 13: Rozdělení respondentů podle vnímání zdraví jako lidské hodnoty

Kategorie	Absolutní četnost	Kumulativní četnost (v %)
Velmi významná	55	85,94
Spíše významná	9	14,06
Spíše nevýznamná	0	-
Nevýznamná	0	-
Součet	64	100

Zdroj: Vlastní zpracování podle výstupů SPSS Statistics

Z výsledků uvedených v tabulce je zřejmé, že zdraví vnímají všichni dotazovaní respondenti jako významné, přičemž 55 respondentů (85,94 % výzkumného vzorku) jej hodnotí jako velmi významnou lidskou hodnotu, zbývajících 9 respondentů (14,06 % dotázaných) pak jako spíše významnou hodnotu v jejich životě.

Starší lidé, v porovnání s těmi mladšími, řeší zpravidla jiné zdravotní problémy, které jim případně mohou komplikovat také pracovní uplatnění. Proto by bylo vhodné zjistit, jak je hodnocení zdraví jako lidské hodnoty ovlivněno věkem respondentů. Za tímto účelem bude využito křížových tabulek, které přehledně vyobrazí hodnoty obou proměnných.

Tabulka 14: Křížová tabulka respondentů podle věku a vnímání zdraví jako lidské hodnoty

Kategorie	19-20 let	21-30 let	31-45 let	46+ let
Velmi významná (zdraví)	3 (60,00 %)	16 (72,73 %)	28 (96,55 %)	8 (100,00 %)
Spíše významná (zdraví)	2 (40,00 %)	6 (27,27 %)	1 (3,45 %)	0 (0,00 %)
Součet	5 (100,00 %)	22 (100,00 %)	29 (100,00 %)	8 (100,00 %)

Zdroj: Vlastní zpracování podle výstupů SPSS Statistics

Z výsledků uvedených v křížové tabulce je zřejmé, že ačkoliv všichni si důležitost zdraví uvědomují, tak větší váhu zdraví jako lidské hodnotě přikládají starší věkové kategorie. Zatímco ve věkové kategorii 46+ let hodnotilo zdraví jako velmi významnou lidskou hodnotu rovných 100 % dotázaných a na 96,55 % dotázaných z věkové kategorie 31-45 let, tak naopak z mladších věkových kategorií to bylo výrazně nižší procento, přesněji pak 72,73 % respondentů ve věku 21-30 let a 60 % zúčastněných ve věku 19-20 let.

Vzdělání jako lidská hodnota

Vzdělání lidí do značné míry určuje jejich možnosti v budoucnu – lépe placená práce, lepší pracovní uplatnění na trhu a nižší riziko nezaměstnanosti, nebo lepší pracovní prostředí s menšími dopady na zdraví jedince.

Tabulka 15: Rozdělení respondentů podle vnímání vzdělání jako lidské hodnoty

Kategorie	Absolutní četnost	Kumulativní četnost (v %)
Velmi významná	9	14,06
Spíše významná	37	57,81
Spíše nevýznamná	18	28,13
Nevýznamná	0	-
Součet	64	100

Zdroj: Vlastní zpracování podle výstupů SPSS Statistics

Z uvedených výsledků je patrné, že většina lidí vnímá vzdělání jako důležité. Tak se vyjádřilo celkem 46 z 64 respondentů, přičemž 37 z nich (57,81 % výzkumného vzorku) vzdělání hodnotí jako spíše významnou lidskou hodnotu, a 9 respondentů (14,06 % dotázaných) dokonce jako velmi významnou. Zbývajících 18 respondentů (28,13 % zúčastněných) pak vzdělání hodnotilo jako spíše nevýznamnou lidskou hodnotu.

Otázkou i zde zůstává, zda je vnímání vzdělání v životě lidí ovlivněno jejich věkem. To lze snadno ověřit prostřednictvím křížových tabulek, které budou zahrnovat uspořádané hodnoty obou sledovaných proměnných – věku a hodnocení vzdělání jako hodnoty. Výsledek je zachycen v následující tabulce.

Tabulka 16: Křížová tabulka respondentů podle věku a vnímání vzdělání jako lidské hodnoty

Kategorie	19-20 let	21-30 let	31-45 let	46+ let
Velmi významná (vzdělání)	0 (0,00 %)	2 (9,10 %)	5 (17,23 %)	2 (25,00 %)
Spíše významná (vzdělání)	3 (60,00 %)	12 (54,54 %)	18 (62,09 %)	4 (50,00 %)
Spíše nevýznamná (vzdělání)	2 (40,00 %)	8 (36,36 %)	6 (20,68 %)	2 (25,00 %)
Součet	5 (100,00 %)	22 (100,00 %)	29 (100,00 %)	8 (100,00 %)

Zdroj: Vlastní zpracování podle výstupů SPSS Statistics

Z výsledků uvedených v Tabulce č. 16 nelze jednoznačně potvrdit, že by subjektivní vnímání a hodnocení významnosti vzdělání jako lidské hodnoty bylo podmíněno věkem respondentů, jelikož jednotlivé odpovědi jsou v dílčích věkových kategoriích poměrně rovnoměrně zastoupeny. Zajímavé ale je, že v nejmladší skupině (lidé ve věku 19-20 let) ani jeden z respondentů nevedl, že by vnímal vzdělání jako velmi významné. V tomto směru bude pravděpodobně záležet primárně na získané zkušenosti (například nemožnost získat pracovní místo kvůli nedostatečné kvalifikaci či nedostatečnému vzdělání) a na okolním prostředí respondentů (zpravidla dosahované vzdělání v rodině či u přátel)

Finanční zajištění jako lidská hodnota

Schopnost finančně zajistit sebe a svoje blízké je velmi podstatná. Finance člověku poskytují v mnoha ohledech svobodu, a pro běžný život jsou nezbytné. Proto i pro toto výzkumné šetření bylo nezbytné zjistit, jak se k finančnímu zajištění jako k lidské hodnotě respondenti staví a za jak podstatnou ji ve svém životě vnímají.

Tabulka 17: Rozdělení respondentů podle vnímání finančního zajištění jako lidské hodnoty

Kategorie	Absolutní četnost	Kumulativní četnost (v %)
Velmi významná	64	100,00
Spíše významná	0	-
Spíše nevýznamná	0	-
Nevýznamná	0	-
Součet	64	100

Zdroj: Vlastní zpracování podle výstupů SPSS Statistics

Z výsledků uvedených výše v tabulce je evidentní, že finanční zajištění je v životech dnešních lidí velmi významné. Ostatně, tak vypověděli všichni dotazovaní respondenti, tedy 100 % výzkumného vzorku. V závislosti na tomto výsledku pak nemá smysl zjišťovat rozdělení s ohledem na věk.

Rodina jako lidská hodnota

Další lidskou hodnotou, na kterou byli respondenti dotazováni, byla rodina. Rodina představuje základ státu i funkční společnosti, měla by představovat útočiště člověka, kde nalézá bezpečí, pocit jistoty a pro život potřebnou podporu. Samozřejmě za předpokladu, že se jedná o dobře fungující rodinu, což dnes bohužel není samozřejmostí. To, jak dotazovaní respondenti ve svém životě vnímají významnosti rodiny jako lidské hodnoty je zachyceno v následující tabulce.

Tabulka 18: Rozdělení respondentů podle vnímání rodiny jako lidské hodnoty

Kategorie	Absolutní četnost	Kumulativní četnost (v %)
Velmi významná	52	81,25
Spíše významná	12	18,75
Spíše nevýznamná	0	-
Nevýznamná	0	-
Součet	64	100

Zdroj: Vlastní zpracování podle výstupů SPSS Statistics

Všichni dotazovaní respondenti poukázali na to, že rodina má v jejich životě důležitý význam. Celkem 12 respondentů (18,75 % výzkumného vzorku) uvedlo, že rodina je pro ně spíše významnou lidskou hodnotou, a dokonce na 52 respondentů (81,25 % dotázaných) ji považuje za velmi významnou lidskou hodnotu v životě.

I zde je možné sledovat, zda jsou jednotlivé odpovědi závislé na věku, přesněji na

definovaných věkových kategoriích respondentů. Za tímto účelem je možné využít křížových tabulek, které přehledně rozdělí hodnoty, které byly u jednotlivých proměnných získány.

Tabulka 19: Křížová tabulka respondentů podle věku a vnímání rodiny jako lidské hodnoty

Kategorie	19-20 let	21-30 let	31-45 let	46+ let
Velmi významná (rodina)	4 (80,00 %)	20 (90,90 %)	21 (72,41 %)	7 (87,50 %)
Spíše významná (rodina)	1 (20,00 %)	2 (9,10 %)	8 (27,59 %)	1 (12,50 %)
Součet	5 (100,00 %)	22 (100,00 %)	29 (100,00 %)	8 (100,00 %)

Zdroj: Vlastní zpracování podle výstupů SPSS Statistics

Jednotlivé hodnoty jsou v rámci věkových skupin poměrně rovnoměrně rozděleny, kdy zpravidla 4 z 5 respondentů dané věkové skupiny označili rodinu za velmi významnou lidskou hodnotu. Dvě věkové kategorie však decentně vyčnívají. Tou první je kategorie respondentů ve věku 21-30 let, kdy se jedná zpravidla o mladé lidi, kteří právě zakládají svoji vlastní rodinu a tím často dochází také k upevňování a znovu-navazování bližších vztahů s vlastními rodiči. Rodina jako takové se pak pro ně stává o to důležitější. Druhou vyčnívající skupinou jsou respondenti 46+ let, kteří pak naopak často uspokojili potřeby v jiných oblastech svého života (například v oblasti profesní) a mnohem více se začínají věnovat vlastní rodině, popřípadě vnoučatům.

Seberealizace jako lidská hodnota

Zaměstnání samo o sobě poskytuje množství možností, jednou z nich je také seberealizace. Seberealizace patří podle Maslowa na vrchol lidských potřeb, a než se k ní člověk propracuje, musí dostatečně uspokojit potřeby nižšího řadu, jako jsou základní fyziologické potřeby, pocit bezpečí, nebo pocit sounáležitosti. Pokud se člověk z profesního hlediska zaměřuje na seberealizaci, může se dostat do situace, že za tímto účelem musí upozadit jiné faktory (například finanční ohodnocení pracovní pozice atd.). To, jak respondenti výzkumného šetření subjektivně hodnotí významnost seberealizace jako lidské hodnoty ve svém životě je vyobrazeno v následující tabulce.

Tabulka 20: Rozdělení respondentů podle vnímání seberealizace jako lidské hodnoty

Kategorie	Absolutní četnost	Kumulativní četnost (v %)
Velmi významná	25	39,06
Spíše významná	29	45,31
Spíše nevýznamná	10	15,63
Nevýznamná	0	-
Součet	64	100

Zdroj: Vlastní zpracování podle výstupů SPSS Statistics

Všeobecně je profesní seberealizace hodnocena jako významná, přičemž celkem 29 respondentů (45,31 % výzkumného vzorku) ji hodnotí jako spíše významnou, a dalších 25 respondentů (39,06 % všech dotázaných) dokonce jako velmi významnou. Zbývajících 10 respondentů (15,63 % zúčastněných) pak uvedlo, že vlastní seberealizaci vnímají jako spíše nevýznamnou lidskou hodnotu v životě. To může být způsobeno například tím, že upřednostňují jiné hodnoty více, nebo nemají vlastní potřebu se profesně seberealizovat.

Tabulka 21: Křížová tabulka respondentů podle věku a vnímání seberealizace jako lidské hodnoty

Kategorie	19-20 let	21-30 let	31-45 let	46+ let
Velmi významná (seberealizace)	1 (20,00 %)	5 (22,73 %)	13 (44,83 %)	6 (75,00 %)
Spíše významná (seberealizace)	1 (20,00 %)	12 (54,54 %)	14 (48,28 %)	2 (25,00 %)
Spíše nevýznamná (seberealizace)	3 (60,00 %)	5 (22,73 %)	2 (6,90 %)	0 (0,00 %)
Součet	5 (100,00 %)	22 (100,00 %)	29 (100,00 %)	8 (100,00 %)

Zdroj: Vlastní zpracování podle výstupů SPSS Statistics

Seberealizace a to, jak člověk vnímá její důležitost, se může v průběhu života měnit v závislosti na životních cílech, hodnotách, ale i zkušenostech jedince. Výsledky uvedené v Tabulce č. 21 je patrné, že seberealizace je mnohem významnější pro starší věkové kategorie. Zatímco například v kategorii respondentů 31-45 let seberealizaci jako velmi významnou hodnotilo celkem 44,83 % z nich a v kategorii 46+ let dokonce na 75 % z dotázaných, tak naopak ve věkové kategorii respondentů 21-30 let to bylo pouze 22,73 % ze zúčastněných, a v nejmladší věkové kategorii (19-20 let) dokonce pouze 20 % z nich. S ohledem na to je zřejmé, že člověk se musí dopracovat k tomu, aby byl připraven a schopen profesně se seberealizovat a vnímal tuto lidskou hodnotu (pomyslný vrchol Maslowovy pyramidy lidských potřeb) jako něco, čeho chce a potřebuje dosáhnout.

Přátelé jako lidská hodnota

Poslední lidskou hodnotou, kterou měli respondenti z hlediska významnosti pro jejich život subjektivně ohodnotit, bylo přátele a přátelství. Výsledky v rámci deskriptivní statistiky jsou uvedeny v následující tabulce.

Tabulka 22: Rozdělení respondentů podle vnímání přátel jako lidské hodnoty

Kategorie	Absolutní četnost	Kumulativní četnost (v %)
Velmi významná	32	50,00
Spíše významná	27	42,19
Spíše nevýznamná	5	7,81
Nevýznamná	0	-
Součet	64	100

Zdroj: Vlastní zpracování podle výstupů SPSS Statistics

Z Tabulky č. 22 je patrné, že rovněž zde většina dotazovaných respondentů vnímá přátele subjektivně jako významnou lidskou hodnotu v jejich životě. Přesněji pak celkem 27 respondentů (42,19 % výzkumného vzorku) označilo přátelství za spíše významnou hodnotu, a dalších 32 respondentů (50 % všech dotázaných) přátelství vnímá dokonce jako velmi významnou lidskou hodnotu. Zbývajících 5 respondentů (7,81 % zúčastněných) uvedlo, že přátelství subjektivně hodnotí jako spíše nevýznamnou lidskou hodnotu.

I zde by bylo vhodné zjistit, zda je vnímání významnosti přátel (či přátelství jako takového) ovlivněno věkem respondentů. Odpověď na tuto otázku poskytuje následující křížová tabulka, která poskytuje jasné a přehledné rozdělení získaných hodnot obou zkoumaných proměnných.

Tabulka 23: Křížová tabulka respondentů podle věku a vnímání přátel jako lidské hodnoty

Kategorie	19-20 let	21-30 let	31-45 let	46+ let
Velmi významná (přátelé)	4 (80,00 %)	15 (68,18 %)	12 (41,38 %)	1 (12,50 %)
Spíše významná (přátelé)	1 (20,00 %)	7 (31,82 %)	14 (48,28 %)	5 (62,50 %)
Spíše nevýznamná (přátelé)	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)	3 (10,34 %)	2 (25,00 %)
Součet	5 (100,00 %)	22 (100,00 %)	29 (100,00 %)	8 (100,00 %)

Zdroj: Vlastní zpracování podle výstupů SPSS Statistics

Z křížové tabulky je patrné, že přátelství a subjektivní vnímání a hodnocení jeho významnosti v lidském životě je v každé vymezené věkové kategorii různé, přičemž větší významnost je této lidské hodnotě přikládána mladšími respondenty. Zatímco ve věkové kategorii 21-30 let jej jako velmi významnou hodnotu označilo 68,18 % respondentů a v kategorii 19-20 let dokonce 80 % z dotázaných, tak naopak u starších respondentů přátele častěji označovali pouze za spíše významnou lidskou hodnotu. Jako velmi významnou ji pak označilo pouze 41,38 % respondentů ve věku 30-45 let a dokonce jen 12,50 % dotázaných starších 45 let.

4.5 Ověření výzkumných hypotéz

Po detailní analýze dat, která byla získána prostřednictvím výzkumného šetření, je nezbytné zaměřit se ještě na ověření formulovaných hypotéz.

Hypotéza č. 1: Starší respondenti vnímají zaměstnání v životě jako důležitější spíše než respondenti mladší

Ačkoliv tato hypotéza byla do jisté míry ověřena v rámci Otázky č. 3 (Tabulka č. 5), tak

současně lze případný vztah ověřit také prostřednictvím korelační analýzy, která zkoumá vzájemnou závislost mezi hodnotami dvou či více proměnných. Výsledek korelační analýzy mezi hodnotami věkové kategorie jako první proměnné a mezi vnímáním důležitosti zaměstnání jako druhé proměnné, zachycuje následující tabulka.

Tabulka 24: Korelační analýza – věk respondentů a vnímání důležitosti zaměstnání

	Hodnota
Pearsonův korelační koeficient	0.4061
P-value	0.00
Hladina významnosti (α)	0.01

Zdroj: Vlastní zpracování podle výstupů SPSS Statistics

První, co je potřeba sledovat je hodnota P-value a hladina významnosti. Hladina významnosti nám udává množství chyb, které daný statistický model akceptuje. Většinou měření probíhá na hladině významnosti 0.01 (přípustnost 1 % chyb) nebo na hladině významnosti 0.05 (přípustnost 5 % chyb). P-value hodnota nám s ohledem na svoji velikost vůči hladině významnosti, na které probíhá měření potvrdí či vyvrátí existenci vzájemného vztahu mezi zkoumanými proměnnými. Tak, aby byl vzájemný vztah potvrzen musí platit, že $P\text{-value} < \text{hladina významnosti } (\alpha)$. Tato podmínka je splněna, a tedy lze konstatovat, že mezi hodnotami proměnných (věk respondentů – vnímání důležitosti zaměstnání v životě) existuje statisticky významný vzájemný vztah. Posléze je potřeba zaměřit se na Pearsonův korelační koeficient, který naopak poukazuje na charakter a sílu tohoto vzájemného vztahu. Korelační koeficient může dosahovat hodnot v intervalu $<-1, 1>$. V tomto případě je korelační koeficient roven hodnotě 0.4061. V první řadě se jedná o hodnotu kladnou, což poukazuje na přímou úměrnost vztahu mezi hodnotami proměnných, a současně je jeho absolutní hodnota rovna 0.4061, což samo o sobě poukazuje na středně silnou korelaci. Přímou úměrnost je nutné brát s ohledem na klasifikaci dat při analýze, a v tomto případě tedy platí, že čím vyšší je věk respondentů, tím menší důležitost zaměstnání ve svém životě přikládají. Na to ostatně poukazovalo i rozložení hodnot v již zmiňované Tabulce č. 5.

V závislosti na korelační analýze je **hypotéza č. 1 zamítnuta – mladší respondenti hodnotí zaměstnání v životě jako důležité spíše než respondenti starší**. Zde však současně nutno podotknout, že ačkoliv daný vztah není statisticky významný, tak věcně významný bezesporu je. Na druhou stranu za účelem nalezení hlavních důvodů tohoto zjištění by bylo potřeba sledovat pohnutky, které u mladých lidí zapříčiňují, že zaměstnání jako takovému přikládají takovou důležitost v porovnání se staršími věkovými skupinami. Zda je to zapříčiněno tím, že trh práce klade čím dál tím větší požadavky na již získanou praxi a pracovní uplatnění absolventů začíná být značně komplikované, potažmo zda je

důvodem skutečnost, že mladí lidé si svůj život a životní zázemí v tomto věku a po ukončení studia teprve začínají budovat, či snad jiné důvody.

Hypotéza č. 2: Respondenti s vyšším stupněm dosaženého vzdělání považují seberealizaci v životě za důležitější spíše než respondenti s nižším stupněm dosaženého vzdělání.

K ověření druhé hypotézy by bylo možné využít křížových tabulek, avšak jejich výstup by nepoukazoval jasně na existenci či neexistenci vzájemného vztahu mezi dosaženým vzděláním a hodnocením vzdělání jako lidské hodnoty. Proto bude i zde využito korelační analýzy, která jednak ověří existenci vzájemného vztahu, a případně rovněž poskytne důležité informace o charakteru tohoto vztahu.

Tabulka 25: Korelační analýza – dosažené vzdělání respondentů a vnímání důležitosti seberealizace

	Hodnota
Pearsonův korelační koeficient	- 0.0817
P-value	0.00
Hladina významnosti (α)	0.01

Zdroj: Vlastní zpracování podle výstupů SPSS Statistics

Rovněž zde je nejprve potřeba zaměřit se na to, zda vztah mezi proměnnými existuje. Aby existoval, musí být splněna podmínka, že $P\text{-value} < \text{hladina významnosti } (\alpha)$. Jelikož v tomto případě vychází P-value na 0.00, tak tato podmínka bude splněna při 0.01 i 0.05 hladině významnosti, a lze konstatovat, že vzájemný vztah mezi proměnnými existuje. Následně je potřeba zaměřit se na Pearsonův korelační koeficient, který v tomto případě vychází na -0.0817. Hodnota korelačního koeficientu je záporná, což poukazuje na nepřímou úměrnost vztahu mezi hodnotami zkoumaných proměnných, a tedy se zvýšením hodnot jedné proměnné dochází ke snížení hodnot druhé proměnné, a naopak snížení hodnot první proměnné se odrazí na zvýšení hodnot druhé proměnné. Absolutní hodnota korelačního koeficientu je 0.0817, a tato sama o sobě poukazuje na velmi slabou korelaci, tedy hodnoty druhé proměnné se při změně hodnot první proměnné o 1 změni pouze nepatrně. I zde je nezbytné uvažovat nepřímou úměrnost v závislosti na klasifikaci dat při analýze, a v tomto případě tedy platí, že čím vyšší je nejvyšší dosažené vzdělání respondenta, čím důležitější je pro něj profesní seberealizace jako lidská hodnota v životě.

V závislosti na korelační analýze je **hypotéza č. 2 přijata – respondenti s vyšším stupněm dosaženého vzdělání považují seberealizaci v životě za důležitější spíše než respondenti s nižším stupněm dosaženého vzdělání.**

Diskuse a závěr

Dávky hmotné nouze v České republice by měly představovat opravdu potřebné finanční prostředky, které budou poskytovány člověku, jenž se ocitne v situaci takové nouze, kdy nemá ani na dostatečné uspokojení svých základních lidských potřeb. Z toho rovněž vyplývá, že v ideálním případě se nejedná o sociální podporu, která by měla mít dlouhodobého či dokonce stálého trvání.

V předkládané práci realizovaný výzkum se zaměřoval primárně na to, jak je zaměstnání vnímáno z pohledu lidí, kteří dávky hmotné nouze pobírají po dobu minimálně tří měsíců, a tedy se opravdu ocitli v tak složité finanční a životní situaci, že jim dávky byly přiznány. Jednotlivé otázky byly současně sledovány ve vztahu k věku respondentů, jelikož s věkem se bezesporu mění vnímání životních a lidských hodnot, stejně jako přístup k zaměstnání a vnímání jeho podstaty. V rámci výsledků práce lze pozorovat několik zajímavých závěrů a zjištění. Jedním z nich je například to, že 80 % mladých respondentů (lidé ve věku 19-20 let) se vyjádřilo, že zaměstnání považují ve svém životě za velmi důležité, zatímco ostatní, starší respondenti hodnotili zaměstnání především jako spíše důležité – respektive mají jiné hodnoty, které jsou na jejich pomyslném vrcholu žebříčku hodnot. To může být zajisté zapříčiněno jednak skutečností, že mladí lidé v tomto věku si teprve budují život i životní jistoty, jako je například pevný partnerský vztah či dokonce vlastní bydlení, čehož například bez zaměstnání a z něj plynoucích finančních prostředků nejsou dost dobře schopni. Současně to však může souviset také se skutečností, že trh práce dnes klade vedle nebyvale velký důraz jak na vzdělání, tak i na pracovní zkušenosti, které tyto mladí lidé povětšinou nejsou schopni nabídnout. S tím souvisí bezesporu také druhý zajímavý fakt, a to skutečnost, že mladí respondenti (v porovnání s těmi věkem staršími) nepovažují vzdělání za velmi významné. To pravděpodobně souvisí s častějším požadavkem potenciálních zaměstnavatelů na již získané pracovní zkušenosti, ale pravděpodobně také s teoretickým dobrým uplatněním se (například v oblasti IT) pouze na základě znalostí a schopností, a to i bez potřeby úspěšného absolvování vyššího či vysokoškolského vzdělání.

V porovnání s již realizovanými šetřeními na vnímání zaměstnání je rovněž zajímavé sledovat to, jak velmi aktuální životní situace a nutnost pobírání dávek hmotné nouze ovlivňuje vnímání zaměstnání lidmi. Příkladem může být například výzkum z roku 2005, který byl realizován Centrem pro výzkum veřejného mínění SOÚ AV ČR na základě zakázky Výzkumného ústavu bezpečnosti práce, a který se zaměřoval na subjektivní vnímání práce a zaměstnání českými pracujícími občany (Čadová a Paleček 2006, s. 135-137). Zatímco v rámci zmiňovaného výzkumu, který nebyl v žádném ohledu zaměřen na osoby pobírající dávky hmotné nouze, se většina lidí vyjadřovala tak, že práce pro ně není

pouze nezbytný zdroj obživy (61 % dotázaných) a mnohem častěji zaměstnání vnímají jako možnost něco dokázat a předvést své schopnosti (71 % zúčastněných), tak naopak v rámci našeho výzkumného šetření jasně vyplynulo, že téměř 50 % dotázaných lidí pobírajících dávky hmotné nouze má či hledá zaměstnání právě kvůli potřebnosti zajistit zdroj financí, a naopak pouze necelých 22 % vnímá jako smysl zaměstnání právě sebeuplatnění nebo vlastní seberealizaci. To však bude bezesporu souviset s tím, v jaké životní situaci se respondenti nacházeli. Jak již bylo zmíněno výše, tak lidé pobírající dávky hmotné nouze se snaží aktuálně naplňovat a uspokojovat svoje fyziologické potřeby a zpravidla tak nejsou schopni soustředit se a věnovat se uspokojování jiných (podle Maslowovy hierarchie) vyšších řádů potřeb.

V budoucnu by bylo vhodné danou problematiku zkoumat nejen v rámci celé České republiky, a tedy nezaměřovat se pouze na lidi registrované a pobírající dávky v hmotné nouzi pouze v rámci jedné pobočky Úřadu práce České republiky, a současně by bylo ale vhodné také sledovat jakým způsobem jimi vnímané a upřednostňované hodnoty ovlivňují délku pobírání dávek hmotné nouze (například když je zájem o seberealizaci prostřednictvím zaměstnání silnější než jejich snaha o finanční zabezpečení se). Je pravděpodobné, že takové hlubší zkoumání této problematiky v celorepublikovém kontextu by přineslo zajímavá zjištění.

Literatura

ARNOLDOVÁ, A. *Sociální zabezpečení I: sociální zabezpečení v České republice, lékařská posudková služba, pojistné, systémy sociálního zabezpečení*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3724-9.

BECK, P. *Dávky pomoci v hmotné nouzi a dávky pro osoby se zdravotním postižením*. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-744-7.

BRODSKÝ, Z. *Řízení lidských zdrojů pro managery*. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2009. ISBN 978-80-7395-155-9.

BUCHTOVÁ, B.; ŠMAJS, J.; BOLELOUCKÝ, Z. *Nezaměstnanost - 2.*, přepracované a aktualizované vydání. Praha: Grada Publishing a.s., 2013. 187 s. ISBN 9788024742823.

ČADOVÁ, N.; PALEČEK, M. *Jak je v Česku vnímána práce*. Praha: Centrum pro výzkum veřejného mínění, 2006. ISBN 80-7330-103-2.

ČERNÁ, M.; ŠIŠKA, J.; STRNADOVÁ, I. a kol. *Česká psychopedie*. Praha: Karolinum, 2015. 224 s. ISBN 9788024630717.

ČESKÁ REPUBLIKA. Ústava České republiky. In: *Sbírka zákonů, Česká republika*. 1992, roč. 1993, částka 1, ústavní zákon č. 1 Dostupné z: <https://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>.

ČESKO. Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 37. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-111>.

ČESKO. Zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 37. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-110>.

ČTK. Hodnoty Čechů? Vliv komunismu je stále markantní, obavy z uprchlíků vyhocené. [online]. 2018. [cit. 14-03-2019] Dostupný z <https://eurozpravy.cz/domaci/zivot/237216->

[hodnoty-cechu-vliv-komunismu-je-stale-markantni-obavy-z-uprchliku-vyhrocene/](#).

DAILEGER, T. Vedení lidí v kostce - Techniky vedoucí k úspěchu. Praha: Grada Publishing a.s., 2008. 105 s. ISBN 978-80-247-2158-3.

DUCHONĚ, B. ŠAFRÁNKOVÁ, J. *Management. Integrace tvrdých a měkkých prvků řízení*. Nakladatelství C H Beck, 2008. 378 s. ISBN 978-80-740-0003-4.

DUKOVÁ, I., DUKA, M., KOHOUTOVÁ, I. *Sociální politika: učebnice pro obor sociální činnost*. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-3880-2.

FAIRWEATHER, A. *Jak být motivujícím manažerem*. Praha: Grada Publishing, 2009. ISBN 978-80-247-3002-8.

FORSYTH, P. *Jak motivovat svůj tým*. Praha: Grada Publishing, 2009. ISBN 978-80-247-2128-6.

GOLA, P. Dlouhodobá nezaměstnanost a její dopady. [online]. 2005. [cit. 18-03-2019] Dostupný z <https://finexpert.e15.cz/dlouhodobá-nezamestnanost-a-jeji-dopady>.

HORÁKOVÁ, N. Co je pro nás v životě důležité? In Naše společnost. 2005, č. 2, 9 s.

JAHODA, R., KOFROŇ, P., ŠIMÍKOVÁ, I. *Změny v oblasti pomoci v hmotné nouzi a jejich dopady: (příjemci a dávky, aplikace nových institutů)*. Praha: VÚPSV, 2008. ISBN 978-80-7416-029-5.

KARLÍČEK, M. a kol. *Základy marketingu*. Praha: Grada Publishing a.s., 2013. 256 s. ISBN 9788024782409.

KEŘKOVSKÝ, M. *Ekonomie pro strategické řízení: teorie pro praxi*. Nakladatelství C H Beck, 184 s. 2004. ISBN 8071798851.

KLIMKOVÁ, A. Firemní benefity jako motivace zaměstnanců. [online]. 2013. [cit. 18-03-2019] Dostupný z <http://www.jdipracovat.cz/firemni-benefity-jako-motivace-zamestnancu/>.

KOCIÁNOVÁ, R. *Personální činnosti a metody personální práce*. Praha: Grada Publishing, 2010. ISBN 978-80-247-2497-3.

KOTÝNKOVÁ, M. *Sociální ochrana chudých v České republice*. Praha: Oeconomica, 2007. ISBN 978-80-245-1302-7.

KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 4. vyd. Aspi, 503 s. 2007. ISBN 80-7357-276-1.

KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 3., přep. aktu. vydání. Praha: ASPI, a. s., 2005. ISBN 80-7357-050-5.

KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 5., přep. a aktu. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010. ISBN 978-80-7357-585-4.

MALINDOVÁ, K. *Zdravotní aspekty nezaměstnanosti*. Přehledová studie. E-psychologie. 2011. roč. 5. č. 2-3, s. 24-33.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.

MAREŠ, P.; VYHLÍDAL, J.; SIROVÁTKA, T. *Ztráta zaměstnání: reakce, plány a flexibilita nezaměstnaných*. Brno: VÚPSV Praha výzkumné centrum Brno. 2002.

MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. 2., přep. a rozš. vyd. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-368-0.

NĚMEČEK, R. Kde hledat zdroje motivace lidí k práci a jak s nimi pracovat. [online]. 2017. [cit. 18-03-2019] Dostupný z <https://www.hrnews.cz/lidske-zdroje/rizeni-id-2698710/kde-hledat-zdroje-motivace-lidi-k-praci-a-jak-s-nimi-pracova-id-3132964>.

NOVINKY.CZ. Řada uchazečů ztrácí motivaci pracovat, tvrdí generální ředitelka Úřadu práce. [online]. 2016. [cit. 18-03-2019] Dostupný z <https://www.novinky.cz/kariera/412764-rada-uchazecu-ztraci-motivaci-pracovat-tvrdi-generalni-reditelka-uradu-prace.html>.

PLAMÍNEK, J. *Tajemství motivace - Jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali*. 2. vydání. Praha: Grada Publishing a.s., 2010. 127 s. ISBN 978-80-247-3447-8.

POMOC V HMOTNÉ NOUZI. Ministerstvo práce a sociálních věcí. [online], verze 2009 [cit. 2018-29-10]. Dostupné z: <<https://www.mpsv.cz/cs/5>>.

PŘEDPIS č. 111/2006 Sb., zdroj: SBÍRKA ZÁKONŮ ročník 2006, částka 37, ze dne 31. 3. 2006. Dostupné z: <<http://www.sagit.cz/info/sb06111>>.

RABUŠIC, L.; CHROMKOVÁ MANEA, B. E. *Hodnoty a postoje v České republice 1991–2017*. Brno: Masarykova univerzita, 2018. 310 s. ISBN 978-80-210-8803-0.

RŮŽIČKA, V. *Politika a média v konzumní společnosti*. Praha: Grada Publishing a.s., 2011. 192 s. ISBN 9788024770550.

ŘÍČAN, P. *Psychologie osobnosti - obor v pohybu*. Praha: Grada Publishing a.s., 2007. 196 s. ISBN 9788024711744.

SEKNIČKA, P.; PUTNOVÁ, A. *Etika v podnikání a hodnoty trhu*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2016. 200 s. ISBN 9788024755458.

SIEGEL, Z. *Jak úspěšně hledat a získat zaměstnání*. Praha: Grada Publishing a.s., 2005. 165 s. ISBN 9788024713885,

SPOUSTA, V. Krize současné společnosti a proměny hodnot na přelomu tisíciletí. In *Pedagogika: časopis pro pedagogickou teorii a praxi*. 2008. Roč. 58, č. 3, s. 241-252. ISSN 0031-3815

STRÁNSKÝ, J. *Paragrafy do krize: pracovněprávní a sociální minimum pro zaměstnance*. Praha: Sondy, 2009. ISBN 978-80-86846-29-3.

SVOBODOVÁ, D. *Profesní poradenství: Vybrané kapitoly*. Praha: Grada Publishing a.s., 2015. 160 s. ISBN 9788024796994.

TRÖSTER, P., a kol. *Právo sociálního zabezpečení. 6. přep. a aktu. vydání*. Praha: C.H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-473-5.

TOMEŠ, I. *Právo sociálního zabezpečení*. 2. vyd. Praha: Vyšehrad, 1998. ISBN 80-85305-39-9.

Státní příspěvky v hmotné nouzi. Životní a existenční minimum v roce 2018 [online], verze © 13.1.2018, [cit. 2018-29-10]. Dostupné z: <<https://www.prispevky.cz/hmotna-nouze/zivotni-a-existencni-minimum>>.

VENDEL, Š. *Kariérní poradenství*. Praha: Grada Publishing a.s., 2008. 224 s. ISBN 9788024762227.

WAGNEROVÁ, I. A KOL. *Psychologie práce a organizace*. Praha: Grada Publishing, 155 s. 2011. ISBN 8024737019.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Příloha 1: Distribuovaný dotazník

Vážená paní, vážený pane,

V rámci svého studia realizuji krátké výzkumné šetření, které se zaměřuje na to, jak lidé vnímají zaměstnání a na jeho postavení v životě lidí. V ruce nyní držíte anonymní dotazník, jehož prostřednictvím pro dané výzkumné šetření získávám potřebné a cenné údaje. Ráda bych Vás tímto požádala o kompletní vyplnění dotazníku a jeho navrácení. Dotazník obsahuje celkem 7 krátkých otázek, a jeho vyplnění by Vám tak nemělo zabrat více než 10 minut Vašeho času.

Mějte prosím na paměti, že smyslem dotazníku není ověřování Vašich znalostí či schopností, ale jeho účelem je pochopení toho, jak vnímáte zaměstnání a jaký má podle Vás smysl. Na jednotlivé otázky neexistuje správná či špatná odpověď, proto prosím odpovídejte pravdivě tak, jak to vnímáte Vy sami.

Výsledky tohoto výzkumného šetření budou použity výhradně pro studijní účely a budou publikovány pouze v rámci závěrečné práce při studiu.

Za Vámi věnovaný čas a za vyplnění dotazníku Vám předem děkuji.

Otázka č. 1: Kolik je Vám let?

- 19-20
- 21-30
- 31-45
- 46 a více

Otázka č. 2: Jaké je Vaše dosažené vzdělání?

- Základní škola
- Střední odborné učiliště
- Střední škola
- Vyšší odborná škola
- Vysoká škola

Otázka č. 3: Je pro Vás zaměstnání důležitou součástí Vašeho života?

- Rozhodně ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Rozhodně ne

Otázka č. 4: Jaký smysl má pro Vás zaměstnání?

1. Zdroj financí
2. Sebeuplatnění, seberealizace
3. Životní poslání
4. Povinnost
5. Jiné

Otázka č. 5: Co si představujete pod pojmem zaměstnání?

- Společenské uplatnění
- Kontakt s lidmi
- Vlastní uspokojení
- Finanční zajištění
- Nemá žádný smysl
- Jiné

Otázka č. 6: Máte v současné době zaměstnání?

- Ano
- Ne

Otázka č. 7: Kterou z těchto lidských hodnot byste zvolil/a jako významnou ve svém životě?

Velmi významná Spíše významná Spíše nevýznamná Nevýznamná

Zdraví
Vzdělání
Finanční zajištění
Rodina
Seberealizace
Přátelé