

**Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích**

**Ekonomická fakulta**

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**2014**

**Otto Martínek**



Ekonomická  
fakulta  
Faculty  
of Economics

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

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Ekonomická fakulta

Katedra práva

Bakalářská práce

# **Psychologické důsledky nezaměstnanosti**

Vypracoval: Otto Martínek

Vedoucí práce: PhDr. Danuše Nichtburgerová

České Budějovice 2014

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Fakulta ekonomická

Akademický rok: 2012/2013

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Otto MARTÍNEK**  
Osobní číslo: **E11721**  
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**  
Studijní obor: **Řízení a ekonomika podniku**  
Název tématu: **Psychologické důsledky nezaměstnanosti**  
Zadávací katedra: **Katedra práva**

### Zásady pro vypracování:

#### Cíl práce:

Cílem práce bude kvalitativně kvantitativní výzkum psychologických důsledků nezaměstnanosti v určitých profesích autorem vybraného regionu.

#### Metodický postup:

Data do bakalářské práce budou získána pomocí obsahové analýzy informací, získaných na základě pozorování, vizuálních zdrojů, dotazování, studia dokumentace, řízených rozhovorů atd. poté budou zpracovávána logickými a statistickými postupy.

V závěru práce autor stanoví vhodná doporučení pro region, který zkoumal.

Rozsah grafických prací: **dle potřeby**

Rozsah pracovní zprávy: **40-50 stran**

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**

Seznam odborné literatury:

**ŠTIKAR, Jiří.** *Psychologie ve světě práce.* Vyd. 1. V Praze: Karolinum, 2003, 461 p. ISBN 80-246-0448-5

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

**RÁKOSNÍK, Jakub.** *Odvrácená tvář meziválečné prosperity: nezaměstnanost v Československu v letech 1918-1938.* Vyd. 1. V Praze: Karolinum, 2008, 461 s. ISBN 978-802-4614-298

**BUCHTOVÁ, Božena.** *Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti: sborník referátů z konference s mezinárodní účastí "Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti" konané 16. listopadu 2000 v Brně = Psychological and medical aspects of unemployment.* 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, Ekonomicko-správní fakulta, 2000, 79 p. ISBN 80-210-2425-9.

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

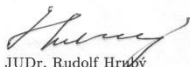
Vedoucí bakalářské práce: **PhDr. Danuše Nichtburgerová**  
Katedra práva

Datum zadání bakalářské práce: **20. března 2013**

Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2014**

  
doc. Ing. Ladislav Rolínek, Ph.D.  
děkan

JIHOČESKÁ UNIVERZITA  
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH  
EKONOMICKÁ FAKULTA  
Studentská 13 (26)  
370 05 České Budějovice

  
JUDr. Rudolf Hrybý  
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 26. března 2013

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Psychologické důsledky nezaměstnanosti“ vypracoval samostatně s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v plném 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 .....

.....

Otto Martínek

## **Poděkování**

Děkuji vedoucí bakalářské práce paní PhDr. Danuši Nichtburgerové za vedení při zpracování bakalářské práce, cenné rady a ochotu.

Dále děkuji pracovníkům Úřadu práce v Českých Budějovicích za poskytnuté informace, ochotu a vstřícnost v pomoci při distribuci dotazníků.

## Obsah

1	Úvod .....	3
1.1	Cíl práce .....	4
1.2	Hypotézy .....	4
2	Přehled řešené problematiky.....	5
2.1	Nezaměstnanost.....	5
2.1.1	Druhy nezaměstnanosti.....	5
2.1.2	Dlouhodobá nezaměstnanost .....	6
2.1.3	Kdo je nezaměstnaný .....	6
2.1.4	Rizikové skupiny nezaměstnaných.....	8
2.2	Historie sociálně psychologických výzkumů nezaměstnanosti .....	10
2.2.1	Marienthalská studie .....	10
2.2.2	Waleská studie .....	10
2.2.3	Varšavská studie .....	11
2.3	Význam práce pro člověka.....	12
2.4	Ztráta zaměstnání .....	12
2.4.1	Typy reakcí na ztrátu zaměstnání .....	12
2.4.2	Zvládání situace ztráty zaměstnání .....	14
2.4.3	Vnitřní zpracování nezaměstnanosti.....	15
2.4.4	Nejistota v zaměstnání v kontextu ztráty zaměstnání.....	16
2.5	Nezaměstnanost a vliv na zdraví.....	17
2.5.1	Stres .....	17
2.5.2	Závislosti.....	18
2.6	Psychologické důsledky ztráty zaměstnání .....	19
2.6.1	Psychosomatická onemocnění .....	20
2.6.2	Deprese .....	20

2.6.3	Sociální izolace .....	22
2.7	Vliv nezaměstnanosti na sociální interakce.....	23
2.7.1	Vliv na společnost .....	23
2.7.2	Vliv na rodinu.....	24
2.7.3	Ztráta životní úrovně .....	24
2.7.4	Ztráta statusu .....	25
3	Metodika .....	26
4	Úřad práce České republiky .....	28
5	Dotazníkové šetření.....	33
5.1	Vyhodnocení jednotlivých otázek dotazníku .....	33
5.2	Celkové zhodnocení dotazníkového šetření .....	46
6	Rozhovory s manažery .....	49
7	Vyhodnocení hypotéz a výzkumné otázky .....	50
8	Závěr .....	52
I.	Summary a keywords .....	54
II.	Seznam použitých zdrojů .....	55
III.	Seznam grafů, obrázků, tabulek .....	57
IV.	Seznam příloh.....	58



# 1 Úvod

Ve své bakalářské práci bych rád popsal, co to je nezaměstnanost a jaké jsou její negativní psychologické důsledky. Nezaměstnanost je nedílnou součástí každé ekonomiky i života každé společnosti. Nezaměstnanost jako taková působí negativně na třech úrovních. První je úroveň ekonomická. Zaměstnání hraje v životě člověka jednu z nejdůležitějších rolí a jeho absence nepříznivě ovlivňuje jeho peněžní prostředky. Druhou úrovní je úroveň psychologická. Nezaměstnanost, obzvláště dlouhodobá, způsobuje u jedince obavy a strach, které často vyústí až v depresi. Důsledkem negativních psychologických vlivů, které nezaměstnanost bezesporu způsobuje, mohou také vznikat různá onemocnění ohrožující život (kardiovaskulární problémy a jiné). Kromě onemocnění, způsobených špatným psychickým stavem může mít nezaměstnanost negativní vliv i na celkovou osobnost člověka a jeho charakter. Psychologická stránka nezaměstnaností je tou nejdůležitější, neboť mysl a tělo tvoří jednotu a narušení jednoho může mít fatální následky na druhé. Třetí úroveň je společenská. Absence zaměstnání vyvolává tendence stranit se od zaměstnané většiny společnosti, což může mít nejen neblahý dopad na psychiku jedince, ale způsobit i rozklad rodiny a odloučení od přátel.

Jak je tedy patrné, nezaměstnanost je vážným problémem nejen pro nezaměstnaného, ale i pro celou společnost. Je tedy důležité zabývat se tímto tématem, neboť ne každý ví, jaké následky může ztráta a následná absence zaměstnání mít. Proto se budu v této práci této problematice věnovat.

V první části je za pomoci odborné literatury a odborných internetových zdrojů vypracována teoretická základna problematiky negativních důsledků nezaměstnanosti. Dozvíme se zde něco o stěžejních sociálně psychologických studiích nezaměstnanosti, definujeme si co nezaměstnanost je a kdo je považován za nezaměstnaného. Zmíněn je i význam práce pro člověka, psychologický proces a zpracování ztráty zaměstnání. V neposlední řadě jsou popsány i vlivy nezaměstnanosti na zdraví člověka, jeho psychologii a vztahy s okolím, které jsou v důsledku této problematiky vážně narušeny.

V druhé části bude proveden kvantitativně kvalitativní výzkum nezaměstnaných, kteří postrádají zaměstnání déle než jeden rok a již měli zaměstnání. Výzkum bude realizován prostřednictvím dotazníkového šetření, pozorování, rozhovory a analýzou dokumentů úřadu práce, kde bude terénní sběr probíhat. Část respondentů bude autor vyhledávat vlastními aktivitami.

## 1.1 Cíl práce

V hlavní části práce autor provede dotazníkové šetření zaměřené na dlouhodobě nezaměstnané s cílem zjistit potřebné údaje související s psychologickými důsledky nezaměstnanosti. Dále provede sadu rozhovorů k zodpovězení výzkumné otázky.

Cílem této bakalářské práce je kvantitativně kvalitativní výzkum psychologických důsledků nezaměstnanosti v určitých profesích autorem vybraného regionu.

## 1.2 Hypotézy

Pro tuto bakalářskou práci jsou stanoveny dvě hypotézy, které budou potvrzeny nebo vyvráceny, a jedna výzkumná otázka.

Hypotéza č. 1: Absence zaměstnání u profesí vyžadující nižší vzdělání vyvolává negativní psychologické důsledky více, než u profesí vyžadující vyšší vzdělání.

Hypotéza č. 2: Nezaměstnaní by uvítali pomoc psychologa.

Výzkumná otázka: Jsou manažerské profese postiženy psychologickými důsledky z potenciální nezaměstnanosti?

## 2 Přehled řešené problematiky

### 2.1 Nezaměstnanost

Ekonomická teorie definuje nezaměstnaného jako člověka, který nemůže najít práci, a zároveň se jedná o osobu, která je schopná pracovat a práci si aktivně hledá. (Trh práce a nezaměstnanost, 2013)

Nezaměstnanost můžeme definovat jako absenci zaměstnání. Podle definice lze určit nezaměstnaného člověka jako člověka, který dosahuje určitého věku, nemá zaměstnání, je způsobilý pracovat a zároveň zaměstnání shání. (Bulutay, 1995)

Nezaměstnanost znamená převis nabídky práce nad poptávkou po práci, čímž je trh práce typický. (Dvořáková, 2012)

Maruška (2012) tvrdí, že omezená, nedostatečná hospodářská soutěž (nedostatečná konkurence) v určitých odvětvích a stále postupující monopolizace ekonomiky, následný vznik nadměrného zisku společností, který není utracen ve spotřebě, ale v půjčkách a investicích, je jednou ze základních příčin vzniku hospodářské krize a z ní vyplývající nezaměstnanosti.

#### 2.1.1 Druhy nezaměstnanosti

##### Frikční nezaměstnanost

Jedná se o nezaměstnanost související s běžnou změnou zaměstnání. Tedy k přesunu osob mezi organizacemi a pozicemi v důsledku mobility pracovníků. V případě lidí nově vstupujících na pracovní trh jde o dobu, kdy si hledají první pracovní místo. (Mareš, 2002)

##### Strukturální nezaměstnanost

Pavelka (2007) a Mareš (2002) uvádějí, že vzniká z důvodu ekonomických a technologických změn, které mají za důsledek útlum určitého odvětví a nepotřebnost starých profesí. Charakteristická je nezaměstnanost osob s určitou kvalifikací a poptávkou po kvalifikacích jiných. Existuje tedy zároveň velký počet nezaměstnaných, ale i velký počet volných míst.

## Cyklická nezaměstnanost

Je důsledkem nevyužitých kapacit, zejména v období recese. Také nazývána nezaměstnaností z nedostatečné poptávky (po službách, druhu výrobku). Je-li spojená s přírodním cyklem, nazýváme jí sezónní nezaměstnaností. Typická je zimní nezaměstnanost například u zedníků. Charakteristická je především pro zemědělství. (Mareš, 2002)

### **2.1.2 Dlouhodobá nezaměstnanost**

Mareš (2002) uvádí, že dlouhodobá nezaměstnanost je nejčastěji definována jako nezaměstnanost trvající déle než 1 rok. Délka nezaměstnanosti je důležitá pro určení problémových regionů a krajů. Důležitou roli hraje i pro státní rozpočet, protože znovařazení dlouhodobě nezaměstnaného do pracovního procesu je nákladnější než zprostředkování práce těm, pro které je nezaměstnanost krátkým životním obdobím. Tak, jako jsou dlouhodobou nezaměstnaností ohroženy určité kraje či regiony, tak i členové některých sociálních kategorií (imigranti, ženy, nekvalifikovaní pracovníci, ...).

I Mezinárodní organizace práce definuje dlouhodobou nezaměstnanost, jako nezaměstnanost trvající déle než 12 měsíců. U dlouhodobě nezaměstnaného se může jeho stav podepsat na jeho psychickém zdraví, někdy i nenávratně. Opakující se neúspěch při uplatnění na trhu práce může vést k rezignaci a apatii, která je často mylně zaměňována za lenost. (Mikuš, 2013)

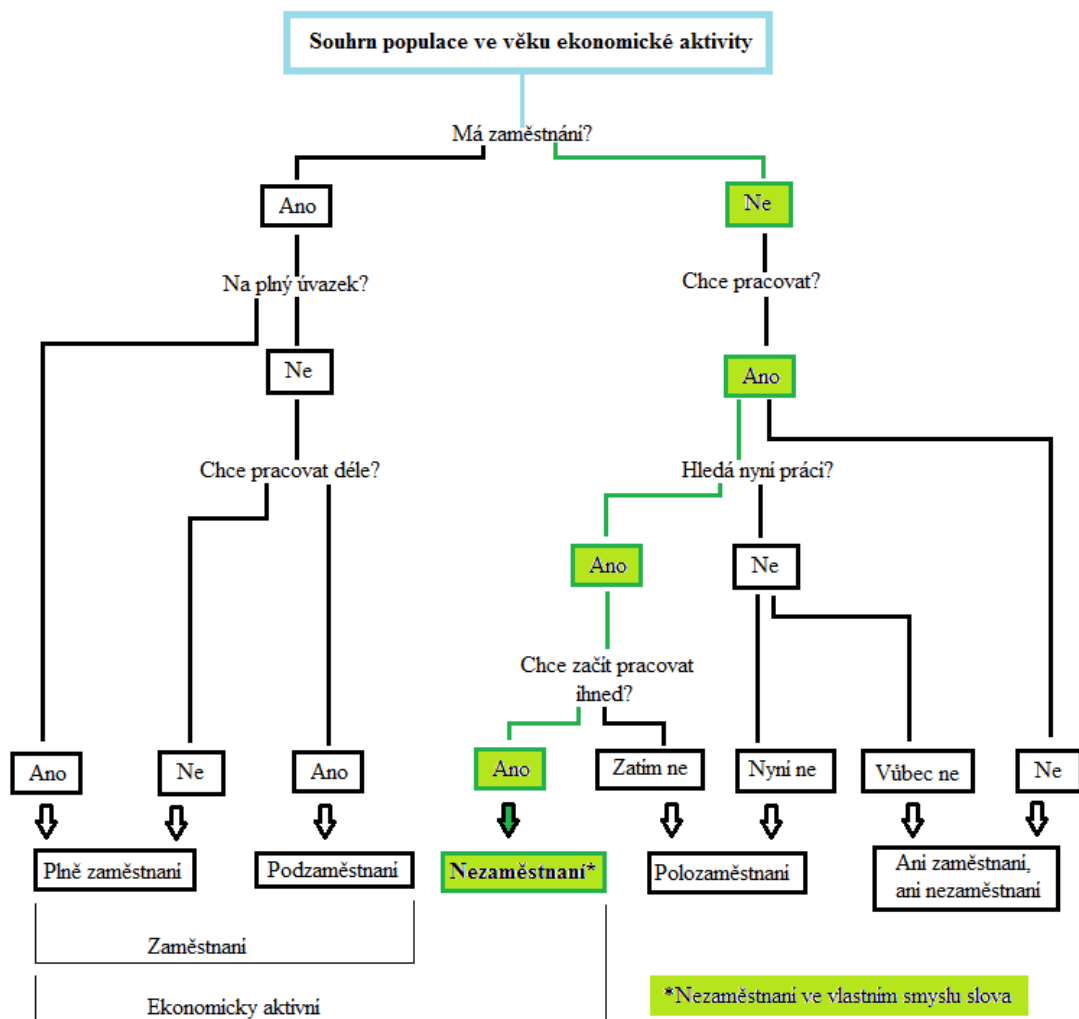
### **2.1.3 Kdo je nezaměstnaný**

Mareš (2002) tvrdí, že ne každý, kdo pracuje, je zaměstnaný a ne každý, kdo nepracuje, je nezaměstnaný. Zaměstnání se vztahuje k práci na smluvním základě, zahrnující i materiální odměnu za její výkon. Nejde tedy o to „nemít práci“, ale o to „nemít placené zaměstnání“, a tedy nemít ani příjem ze zaměstnání. V takovém případě hovoříme o nezaměstnaném. Aby byl člověk zařazen mezi nezaměstnané, musí splňovat tato kritéria: - být schopen práce (věkem, zdravotním stavem, osobní situací),

- chtít zaměstnání (často se specifikuje nyní, aktuálně),
- být v daný okamžik bez zaměstnání (tzn. i přes svou snahu ho nalézt).

Z následujícího obrázku je tedy patrné, kdy je člověk považován za nezaměstnaného.

Obrázek 1: Kdo je nezaměstnaný



Zdroj: MAREŠ.P., *Nezaměstnanost jako sociální problém*

Podle Pavelky (2007) jsou nezaměstnaní lidé starší 15-ti let, kteří splňují tato kritéria:

- nejsou zaměstnaní nebo sebezaměstnaní,
- aktivně hledají práci (přes úřad práce, prostřednictvím inzerátů atd.),
- jsou schopni nastoupit do práce během 14 dnů.

## 2.1.4 Rizikové skupiny nezaměstnaných

*„Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněné řadou charakteristik (věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, příslušnost k etnické skupině).“* (Buchtová, 2002, s. 109)

Podle Buchtové (2002) tyto charakteristiky vyčleňují skupiny lidí, u kterých je vyšší riziko ztráty zaměstnání a je u nich pravděpodobné, že budou dlouhodobě nezaměstnaní. Takto vyčlenění lidé potom nacházejí uplatnění spíše na sekundárním trhu práce a pozicích s nižším příjmem. Právě na ně je zaměřena politika nezaměstnanosti. Mezi tyto skupiny patří například:

### Ženy

Nepříznivé postavení žen je zapříčiněno upřednostňováním zaměstnavatelů mužské pracovní síly. Převážně proto, že muži nejsou zatíženi péčí o domácnost a pro jejich územní mobilitu. O ženy není v tomto ohledu takový zájem i z důvodu mateřství. S tím související zvýšená absence ženy – matky v zaměstnání narušuje plynulost pracovního procesu a snižuje zájem je zaměstnávat. Zaměstnanost žen je celosvětovou otázkou. (Buchtová, 2002)

Ženy jsou při propouštění na prvním místě a obtížně se na trh práce vrací. A to i tehdy, je-li jejich pracovní kariéra přerušena nejen mateřstvím, ale i ztrátou zaměstnání. (Mareš, 2002)

### Starší lidé

Nezaměstnaní (hlavně ve věku 41-50 let) prožívají ztrátu zaměstnání hůře. Má-li nezaměstnaný problém najít si práci již ve středním věku, v pozdním stádiu kariéry je tato šance o poznání menší. Starší lidé jsou zvyklí na svůj návykový stereotyp a hůře se přizpůsobují novým životním situacím. V očích zaměstnavatelů jsou starší lidé oproti mladším horší „investicí“. (Buchtová, 2002)

### Lidé s nízkým vzděláním

Tvoří největší skupinu nezaměstnaných (asi třetinu všech). Jedná se o jedince, kteří se obtížně vzdělávají, nemají zájem být zaměstnaní, ale i lidé s nežádoucím chováním (alkoholici, recidivisté, sociálně nepřizpůsobiví). Dnes znamená vyšší vzdělanost či kvalifikace výhodu na trhu práce a málo kvalifikovaní pracovníci jsou častěji vytlačováni moderními stroji. Z dlouhodobého hlediska o nekvalifikované lidi nebude zájem a hrozí nebezpečí, že se stanou kriminálním problémem společnosti. (Buchtová, 2002)

Nejvíce jsou ohroženi lidé pouze se základním vzděláním, kteří mají problémy s uplatněním na trhu práce po celý svůj ekonomicky aktivní život. (Nezaměstnanost absolventů škol, 2012)

### Zdravotně postižení

Dnešní doba je charakteristická důrazem na pracovní výkon. Zdravotně postižení mají v současnosti proto stále menší šanci se uplatnit na trhu práce. Jejich délka nezaměstnanosti je mnohonásobně delší než u zdravých jedinců. Rodiny se tak starají o postiženého člena, který je zároveň nezaměstnaným. (Buchtová, 2002)

### Mladí lidé

Lidé do 30 let, převážně absolventi středních a vysokých škol, ucházející se o první zaměstnání jsou ve značné nevýhodě oproti již zaměstnaným lidem. Nemají praxi, pracovní návyky a pracovní kontakty. Mnoho zaměstnavatelů se je také zdráhá zaměstnat, protože mnozí chtějí založit rodinu a hrozí, že nebudou mít dostatek času na práci. (Buchtová, 2002)

Zvláště absolventi škol jsou znevýhodněni nedostatkem praxe, absencí zkušeností a pracovních návyků. (Nezaměstnanost absolventů škol, 2012)

### Romské etnikum

Buchtová (2002) poukazuje na to, že většina Romů absolvuje pouze základní vzdělání. A zde vzniká v souvislosti s jejich zaměstnáváním problém. Zaměstnavatelé požadují stále více kvalifikace a vyšší vzdělání, které tito lidé stále obtížněji získávají. Žijí

pod tlakem vlastních kulturních vzorců i názorů majoritní společnosti. Jejich šance uplatnit se na trhu práce je tedy velmi malá.

## **2.2 Historie sociálně psychologických výzkumů nezaměstnanosti**

### **2.2.1 Marienthalská studie**

Tato studie byla cenným zdrojem informací pro další výzkumy, vycházejí z ní i dnešní studie. Popisuje situaci ve vesnici Marienthalu v Rakousku, kde uzavření továrny mělo zásadní vliv na její obyvatele, kteří se stali nezaměstnanými, což ovlivnilo i celé jejich rodiny. (Buchtová, 2002)

Poznatkem studie bylo, že v důsledku ztráty zaměstnání se snížila sociální aktivita obyvatel, lidé ztráceli pojem o vnímání času a byli apatičtí, což ovlivnilo jejich názory a postoje. Podle míry vlivu těchto faktorů se rodiny nezaměstnaných rozčlenily na čtyři typy – rezignované, nezlomené, zoufalé a apatické. Ve všech ale stoupal materiální tlak, došlo ke snížení životních nároků a klesl počet míst, která navštěvovaly. (Buchtová, 2002)

Výsledkem zkoumání bylo poznání, že náhlá ztráta zaměstnání ničí rodinné i sociální vazby. Je narušena časová struktura dne jedince, vytrácí se smysl života a dochází k omezení sociálních i komunikačních vazeb. (Buchtová, 2002)

### **2.2.2 Waleská studie**

Buchtová (2002) píše o výzkumu v hornické oblasti Monmouthshiru v jižním Walesu ve Velké Británii, který zkoumal vliv dlouhodobé nezaměstnanosti na členy náboženského hnutí kvakerů a jejich rodiny. Studie analyzovala osudy společenství a jeho rozhodnutí řešit nezaměstnanost svépomocí. Na rozdíl od Marienthalské studie, kde nezaměstnaní propadli beznaději a apatii, tato studie popisuje postoj rezignace nezaměstnaných na svou situaci.

Zatímco v Marienthalu došlo k uzavření továrny a následné nezaměstnanosti náhle, v Monmouthshiru existovalo neustále psychické napětí i během práce a stálá úzkost o



pracovní i jedincovu budoucnost v důsledku nebezpečného charakteru práce v dole. To vedlo až k depresivní atmosféře, proto ztráta zaměstnání, spolu s vědomím vysoké nezaměstnanosti v tehdejší Walesu, vyústila v rezignaci horníků na jejich stav nezaměstnanosti. (Buchtová, 2002)

Na rozdíl od Marienthalu, kde byla náhlá ztráta zaměstnání pro postižené šokem, nepropadali horníci ve Walesu zoufalství, ale odevzdaně rezignovali na svou situaci s vědomím, že budou nezaměstnaní dlouhodobě. (Buchtová, 2002)

### **2.2.3 Varšavská studie**

Zawadski a Lazarsfeld zkoumaly důsledky ztráty zaměstnání v Polsku. Výzkum probíhal na varšavské univerzitě, kde ze 774 zúčastněných nezaměstnaných bylo vybráno pro další analýzy 57 z nich. Zkoumal se jejich způsob života, jejich existenční podmínky, zkušenost se ztrátou zaměstnání a vnímání nezaměstnanosti jako společenského problému. (Buchtová, 2002)

Bylo zjištěno, že jejich život se odvíjí převážně podle jejich materiální situace. Pro většinu se stalo hlavním problémem každodenní opatřování potravin, a polovina dokonce uvedla, že zažili období hladu. Mnozí také zůstávali přes den v posteli, aby ušetřili za teplo. (Buchtová, 2002)

Na konci výzkumu byla identifikována typická reakce nezaměstnaných na ztrátu zaměstnání. První přišly silné emocionální stavy (vzrušení, vztek atd.), následoval strach z budoucnosti a smutek. V poslední fázi nezaměstnaní cítili vztek a nenávist k zaměstnavateli, nebo ke všem okolo. Tyto stavy postupně přešly až ke stavu relativnímu uklidnění a bezmoci. Postižení se svému stavu nakonec přizpůsobí a doufají v další zaměstnání. Pokud, než si najdou zaměstnání, jim dojdou finanční zdroje, nastává stav zoufalství a následovně hluboká apatie a smíření se svým osudem. (Buchtová, 2002)

Podle výsledků studie vedla nezaměstnanost ve Varšavě ke ztrátě sebehodnoty jedince a sociální diskriminaci. (Buchtová, 2002)

## 2.3 Význam práce pro člověka

*Zaměstnání hraje v naší kultuře roli centrální instituce, skrze kterou se definujeme. Cíle, status, sociální kontakty, struktura našeho života i jednotlivých dnů jsou primárně odvozovány z našeho zaměstnání. Naše vzdělání je chápáno jako příprava na zaměstnání a náš volný čas jako regenerace pro další práci v zaměstnání. (Mareš, 2002, s. 58)*

Podle Provazníka (1997) a Buchtové (2002) práce zaujímá v životě člověka zásadní postavení. Poskytuje nejen materiální prospěch, ale i pocit seberealizace a společenské užitečnosti a začleňuje ho do sociálních vztahů. Rozvíjí ale i identitu jedince a jeho sociální schopnosti.

Rákosník (2008) dodává, že práce, a z ní vyplývající zaměstnanost, se stala zásadní podmínkou pro budování blahobytu státu a národa.

Určuje strukturu pracovního dne, ale i volného času zaměstnaných. Vnáší tedy do života řád, jehož absence vyvolává nejistotu a nepohodlí, později i pochybnosti o schopnostech jedince. (Buchtová, 2002)

V kontextu životní dráhy jedince představuje začátek i konec jeho ekonomické aktivity. Slouží i jako výchovný prostředek, pomocí kterého předáváme dětem hodnoty a zkušenosti. (Buchtová, 2002)

## 2.4 Ztráta zaměstnání

### 2.4.1 Typy reakcí na ztrátu zaměstnání

Buchtová (2002) uvádí, že na ztrátu zaměstnání existují čtyři základní typy reakcí. Alespoň jedna z nich postihne každého, kdo právě přišel, nebo brzy přijde o práci. V roce 1992 proběhl výzkum, jehož cílem bylo zjistit, jak prožívají lidé ztrátu zaměstnání. Zúčastnilo se ho 68 lidí (22 mužů a 46 žen). Z tohoto výzkumu čerpá i Farková (2009).

### Psychický šok

Ze všech zkoumaných lidí 44,1 % uvádí, že zažili velkou psychickou zátěž v důsledku ztráty zaměstnání. Tento stav popisovali jako psychický šok. Tento jev je častější u žen (55,6 %, u mužů pouze 18,2 %). (Buchtová, 2002)

### Pasivita a rezignace

Projevuje se apatií až nechutí k práci. Tento stav je doprovázený ztrátou motivace ke společenské aktivitě. Při výpovědní lhůtě pak lidé nejsou tolik ochotni se podílet na plnění úkolů organizace. Tato reakce je často způsobena nedostatečnou informovaností zaměstnanců o dění v organizaci a špatnými mezilidskými vztahy. Ze souboru zkoumaných tyto pocity zažilo 17,7 % propuštěných. (Buchtová, 2002)

### Obranný postoj

Zaujetí obranného postoje je častější u mužů (27,8 %, u žen jen 10,9 %). Postižení se snaží o svém stavu diskutovat, nalézt vysvětlení své výpovědi. Odmítají se smířit s rozhodnutím nadřízeného o své výpovědi, který podle nich nesprávně odhadl jejich přínos a schopnosti. (Buchtová, 2002)

### Výzva k hledání nové práce

Tato skupina propuštěných projevuje aktivní reakci na svůj stav. Převážně u mužů (33,8 %) byla výpověď z práce častěji výzvou k hledání nového zaměstnání než u žen (8,7 %). Tento přístup je obvyklejší u mladších lidí (do 30 let). (Buchtová, 2002)

Farková (2009) k těmto čtyřem základním reakcím doplňuje, že jako další reakce na ztrátu zaměstnání může být i strach, tíseň a nejistota. Dále pak i naprostá ztráta zájmu o práci.

## 2.4.2 Zvládání situace ztráty zaměstnání

Prožívání ztráty zaměstnání představuje pro většinu lidí závažnou psychickou zátěž. Zvládání této situace je podmíněno řadou faktorů. (Buchtová, 2002)

Prvním faktorem je odolnost člověka vůči psychické zátěži, která je dána osobními vlastnostmi a zkušenostmi. Zdá se také, že lépe tuto situaci zvládají lidé, kteří hledají příčinu u sebe a ne ve vnějších faktorech. Tito lidé pak tolik nepodléhají panice, netrpí tolik psychosomatickými onemocněními, jsou méně stresováni a jsou aktivnější při hledání nového zaměstnání. Tuto situaci také zvládají lidé, kteří jsou zvyklí prohrávat (např. sportovci). (Buchtová, 2002)

Podle Buchtové (2002) je dalším faktorem věk propuštěného. Věk má vliv na mnoho skutečností, které zásadně ovlivňují prožívání této situace, například na:

- finanční povinnosti,
- sociální a rodinná očekávání,
- touhu po kariéře,
- šanci být znovu zaměstnán,
- potíže zaučit se v novém zaměstnání,
- udržení nebo získání nově získaných schopností a dovedností.

Důležitým faktorem je i dosažené vzdělání a kvalifikace. Méně kvalifikovaní snadněji přijdou o práci a obtížně ji znovu hledají, na rozdíl od vysoce kvalifikovaných lidí, kteří obecně nejsou nezaměstnaní dlouho. Nekvalifikovaní lidé potom vidí svou nezaměstnanost jako důsledek technologických a společenských změn. (Buchtová, 2002)

Podle Buchtové (2002) jsou dalším faktorem finanční možnosti nezaměstnaného. O vztahu mezi finančními prostředky a psychickým stavem existuje řada studií. Například Jahodová ve své studii píše, že lidé s větší finanční rezervou na překlenutí období nezaměstnanosti jsou v menším stresu než ti, kteří žijí od výplaty k výplatě a rezervy si netvoří.

### 2.4.3 Vnitřní zpracování nezaměstnanosti

Hanzlovský (2009) uvádí, že vnitřní zpracování nezaměstnanosti, obzvláště když člověk dostane náhlou a neočekávanou výpověď, představuje proces, který zahrnuje čtyři fáze.

#### 1. Popírání

Jedinec si nechce a nepřiznává skutečnost, že přišel o zaměstnání. Je pro něj nepřijatelné tomu uvěřit.

#### 2. Hněv

Popírání se postupně přeneso do fáze hněvu. Člověk se projevuje zvýšenou agresivitou vůči práci, zaměstnavateli, nadřízenému, ale i sobě. Nezřídka je však agresivní i na své blízké a nezainteresované osoby. Člověka může nadměrně popudit či rozčílit každý podnět z vnějšího okolí.

#### 3. Frustrace

Objevuje se pocit nespokojenosti, strádání a prázdnoty. Tyto pocity se týkají všeho materiálního i všech vnitřních pocitů. Vzniká například nespokojeným pocitem sebeuplatnění, pracovního a sociálního statusu, pozice i svých vztahů.

#### 4. Adaptace

Fáze konečného zpracování zprávy o ztrátě zaměstnání a překlenutí do dalšího stádia života. Nezaměstnaný pak sám sebe chlácholí větami typu: „Jdu dál, přenesl jsem se již přes to.“

Lidé, kteří přišli o práci, často čelí problémům s identitou, neví co dál a upadají do stavů deprese. Uvědomují si komplikace při zabezpečení sebe i své rodiny. Mají vnitřní psychické potíže (obavy, nejistotu, úzkost, pocit nespravedlnosti atd.), které mohou ústít ke konfliktům s okolím. (Hanzlovský, 2009)

V prožitkové rovině se objevují obavy z budoucích situací a jejich zvládnání. Jedná se zejména o ekonomickou nejistotu, ztrátu pracovní aktivity a rodinné soužití. (Farková, 2009)

## 2.4.4 Nejistota v zaměstnání v kontextu ztráty zaměstnání

Tato kapitola se zabývá vlivem ztráty zaměstnání na ty, kteří v práci setrvali, protože propouštění se jich týká neméně. Určuje jejich další vnímání organizace, důvěru k ní i nasazení a chuť plnit její úkoly. Podle výzkumů se u těch, kteří zůstali, dají identifikovat následující psychické stavy a procesy. (Štikar, 2003)

### Korektnost propuštění

Výzkumy ukazují, že pracovníci jsou velmi citliví na proceduru propuštění. Propouštění pak nesou lépe, pokud v organizaci existuje odstupné či poradenská činnost pro propuštěné. Důležitou roli hraje také jasnost a adekvátní vysvětlení důvodu propuštění jejich kolegy. Pokud ho ostatní vnímají jako nekorektní, jsou jejich reakce nepříznivé. (Štikar, 2003)

### Vliv pracovní nejistoty

Pracovní nejistota se skládá z očekávané hrozby a vnímané kontroly. Očekávaná hrozba je ovlivněna odhadem pravděpodobnosti dalšího propouštění. Vnímaná kontrola se týká přesvědčení pracovníka, že bude schopen odolat negativním důsledkům dalšího propouštění. Pracovní nejistota je vyšší, pokud očekávaná hrozba je vysoká a vnímaná kontrola nízká. (Štikar, 2003)

### Vliv nejistoty obecně

U stávajících pracovníků se může objevit nejistota, jak definovat svou situaci v organizaci, jak se chovat a co bude dál. Snaží se porozumět situaci v povrchové rovině (kdy dojde k dalšímu propuštění, zda se bude propouštět dál), nebo na hlubší úrovni (hledat smysl a důsledky propouštění). Neví, zda pracovat usilovněji, aby nebyli propuštěni, nebo budou propuštěni stejně a pracovat už tak usilovně nemusí. (Štikar, 2003)

Štikar (2003) upozorňuje, že zkoumání důsledků na ty, kteří zůstali, může sloužit manažerům jako pomůcka při přípravě nezbytného propouštění tak, aby jeho negativní důsledky byly co nejmenší.

## 2.5 Nezaměstnanost a vliv na zdraví

### 2.5.1 Stres

Stres je civilizačním problémem, kterým trpí dnes více než 40 % populace celého světa. (Praško, 2001)

Price a Maier (2010) uvádějí, že stres se dostavuje, když si myslíme, že nedokážeme vyřešit pro nás stresující problém. Každý má ovšem jiné stresory – skutečnosti, které vyvolávají stres, a jiné způsoby vyrovnávání se se stresem. Lze tedy říci, že stres je pocit ztráty kontroly nad pro nás významnými věcmi.

Stres je reakce na vnější podnět – stresor. Stresor je událost nebo skutečnost, která v člověku vyvolává stresovou reakci. Ztráta zaměstnání je ukázkový případ, který nevyhnutelně vyústí ve stresovou situaci. Stres je také jedním z prvních pocitů, který nezaměstnaný pocítí. (Praško, 2001)

Naše tělo reaguje na stresovou skutečnost (která vyvolává stres) fyziologicky. I když máme každý na stresor svou specifickou reakci, pro tento stav je charakteristické sevření svalů a zvýšený krevní tlak. V těle se uvolňuje hormon kortizol, který má vliv na komunikaci mozkových buněk. Proto si často krizové situace přesně nepamatujeme. (Price, Maier, 2010)

Podle Price a Maiera (2010) jsou charakteristické znaky stresu:

Fyzické:

- bolesti hlavy a zad,
- nespavost,
- celková únava,
- trávicí potíže,
- vyrážky,
- nevolnost.

Emocionální:

- pocit zbytečnosti, bezvýznamnosti,
- nulová sebedůvěra ve vlastní schopnosti,
- neschopnost rozpoznat své silné stránky,
- pocit, že se skutečnosti vymkly z rukou, pocit osamělosti,

- podrážděnost, hněv.

Intelektuální:

- pocit, že se nedokáže člověk nic naučit, že si nic nepamatuje,
- neschopnost prezentovat informace,
- nutnost si neustále opakovat myšlenku, aby zůstala v paměti.

Jakýkoli tento symptom může mít za následek negativní reakci, například: uzavření se do sebe, změny nálad, vztek, nerozhodnost, plačtivost, nechutenství či naopak přejídání se, nevolnost, alkoholismus, užívání drog či sebeubližování. (Price, Maier, 2010)

## 2.5.2 Závislosti

Podle Buchtové (2002) se v závislosti na vzniklém stresu může nezaměstnaný uchýlovat k prostředkům, které tento pocit snižují. Problémem je, že snížení je dočasné, proto se musí užít vícekrát. Při nadměrném užívání pak vzniká závislost, ať už duševní nebo fyzická. Ta s sebou vždy nese obrovské problémy z finanční i zdravotní stránky a zásadně snižují šance nezaměstnaného získat práci zpět.

### a) Závislost na alkoholu

Alkoholismus (nadměrná konzumace alkoholu) může vést k poškození všech tělesných systémů. Nezanedbatelné jsou však psychické dopady na člověka. Má také vliv na osobnost a jeho vystupování. Pomineme-li finanční stránku požívání alkoholu, problémy při práci může způsobit hlavně nesoustředěnost nemocného a také faktem, že jen těžko se přehlédne, že dotyčný touto nemocí trpí. (Popis a projevy alkoholismu, 2012)

V důsledku závislosti na alkoholu dochází v organizaci ke značným finančním ztrátám - absence pracovníka, snížená výkonnost, úrazy pod vlivem alkoholu, propouštění mnohdy vysoce kvalifikovaných pracovníků, na jejichž zaškolení, výcvik a přípravu organizace vynaložila nemalé finanční prostředky. Nejrizikovější skupinou podléhající tomuto problému jsou muži ve věku 35-55 let. (Štikar, 2003)



Alkoholismus u manažerských pracovníků je obzvláště nebezpečný. Hlavně kvůli velkým pravomocím manažera a důsledkům jeho špatných rozhodnutí. Na tento problém se také nemusí přijít včas, práce manažerů s konzumací alkoholu počítá (večírky, obchodní schůzky, ...), a jeho práci může dočasně suplovat asistentka. (Štikar, 2003)

#### b) Drogová závislost, závislost na lécích

Lidé této závislosti propadnou ze zvědavosti, ale také ze stresu. Stres ze ztráty zaměstnání bývá v některých případech natolik velký, že někteří podlehnou závislosti na drogách či lécích. Jedná se o nejzávažnější závislost ať již ze zdravotního hlediska, ale také snižuje šanci nezaměstnaného získat práci zpět na minimum. Člověk závislosti propadá téměř okamžitě a nemyslí poté na nic jiného než na svou drogu. Později si i uvědomuje, že výdělek ze zaměstnání by nebyl dostatečný na dávku, a proto volí cestu krádeží a jiné trestné činnosti. (Drogy a drogová závislost, 2014)

Změny pracovního chování jsou v případě užívání drog podobné jako u alkoholismu. Rozdíl je v tom, že ke změnám dochází rychleji a závislí pracovníci jsou od samého počátku riziková a svému okolí nebezpeční, zvláště pracují-li v dopravě, ale i jiných oblastech. (Štikar, 2003)

Buchtová (2002) uvádí, že existuje mnohem více závislostí, tyto jsou ovšem nejzávažnější. Vedou často k trvalému vyřazení jedince z pracovního procesu.

## **2.6 Psychologické důsledky ztráty zaměstnání**

Nezaměstnaní jsou dvakrát častěji než zaměstnaní sužováni psychickými problémy, jako jsou psychosomatické problémy, deprese, úzkost, nízký pocit pohody a malé sebevědomí. A to vše následkem ztráty zaměstnání, což ovlivňuje a působí i na spolupracovníky, kteří v důsledku ztráty kolegy mohou zažívat větší pracovní zátěž a mají

strach, že i oni budou brzy nezaměstnaní. (Psychological Effects of Unemployment and Underemployment, 2014)

### **2.6.1 Psychosomatická onemocnění**

Psychologický slovník definuje psychosomatickou chorobu jako chorobu, která vzniká v důsledku škodlivých psychických vlivů. Působí na fyziologický proces, i když vznik a průběh je silně ovlivněn psychickým stavem jedince. Tělo a duše tvoří jednotu, když onemocní duše, projeví se to i na těle a naopak. Například poruchy příjmu potravy, sexuální dysfunkce aj. (Hartl, Hartlová, 2010)

Podle Buchtové (2002), existuje mezi psychosomatickými onemocněními a nezaměstnaností úzká souvislost. Uvádí tyto příklady:

- cukrovka,
- vysoký krevní tlak (a další kardiovaskulární onemocnění),
- astma,
- vředové onemocnění žaludku,
- kožní choroby.

### **2.6.2 Deprese**

Křivohlavý (2003) uvádí, že deprese je nejrozšířenější nemocí světa. Zkušenosti s ní měl každý – buďto osobní, nebo byl svědkem deprese jiného člověka.

Člověk v depresi prožívá řadu nepříjemných pocitů. Má pocit, že mu ostatní nerozumí, cítí se vyčerpaně a opuštěně. Ostatní se na něho dívají jako na někoho lhostejného, nemluvného, netečného a nespolečenského. Z tohoto důvodu člověk v depresi nenachází u ostatních porozumění a dostává se ještě do většího osamění a větší deprese. Deprese postihuje celý organismus člověka. (Křivohlavý, 2003)

Křivohlavý (2003) uvádí nejpodstatnější znaky deprese:

- snížený zájem o život, myšlenky na sebevraždu,
- menší chuť k jídlu,

- úbytek životní energie,
- nesoustředěnost,
- nespavost nebo naopak zvýšená spavost.

Křivohlavý (2003) tvrdí, že deprese, na rozdíl od většiny nemocí, kde stačí určit faktor, který k ní vede, nemá jedinou příčinu. Určení zdroje deprese je často velmi složitý proces. Obecně lze říci, že k ní vedou převážně tyto skutečnosti:

- Zážitek selhání a hříchu  
Povědomí o tom, co člověk v životě udělal a co dělat neměl, popřípadě co neudělal a udělat měl.
- Obtížné životní zkoušky  
Těžké životní situace – ztráta zaměstnání.
- Špatné mezilidské vztahy  
Hádky, rozpad rodiny, špatná sociální komunikace.
- Osamění  
Ztráta rodičů, rozvod, úmrtí.
- Existenční prázdnota  
Pocity bezvýznamnosti, ztráta smysluplnosti vlastní činnosti.

Praško (2003) uvádí, že deprese je důsledkem stresu nebo traumatu. Často vzniká jako následek zásadní stresové situace nebo životní změny, která často na závažný stresor navazuje. Nejčastěji je spojována se ztrátou obecně.

Na depresi reaguje každý jinak. Liší se způsob reakce a délka trvání reakce. Podle Praška (2003) můžeme jmenovat některé druhy reakcí:

- Odmítání uvěřit  
Pokud je ztráta náhlá, tato reakce se dostaví většinou jako první. Nemá dlouhého trvání a může pokračovat následujícími reakcemi.
- Zaujatost  
Člověk se těžko oprostí o smutek ze ztráty a chová se k ostatním neobjektivně.

- Pocit viny  
Člověk přemítá, jaká by byla situace, kdyby se zachoval jinak.
- Hněv  
Neschopnost se smířit se ztrátou. Tento pocit lze vyjádřit větou „Není fér a správné, že se to přihodilo mně.“
- Smíření se ztrátou  
Vyrovnání se se skutečností ztráty.

### Deprese z pracovní deprivace

Znamená fyziologické, psychologické a sociální následky nechtěné ztráty zaměstnání, které se projevují depresí. Deprese je větší a hlubší, pokud se nezaměstnaný cítí osobně vinen za ztrátu své práce, čím méně může svou situaci ovlivnit, nebo pokud ví, že novou práci získá obtížně. Umocňuje se i s nejistotou nezaměstnaného o svou budoucnost. (Buchtová, 2002)

### **2.6.3 Sociální izolace**

Mareš (2002) uvádí, že ztráta zaměstnání vede k přerušení sociálních vazeb a postupné sociální izolaci, a to dvěma způsoby z hlediska smyslu omezení či ztráty kontaktu:

- Ztráta zaměstnání znamená i ztrátu sociálních kontaktů souvisejících přímo s prací, ale i dalších sociálních kontaktů, které s prací souvisejí nepřímě. V tomto případě nelze nahradit širší sociální kontakty (s více lidmi) těmi hlubšími (rodina, známí).
- Nezaměstnaný o sociální kontakt nestojí. V důsledku sociální stigmatizace se vyhýbá těm, kteří práci mají, aby předešel nepříjemným situacím, ale i ostatním nezaměstnaným, protože mu příliš připomínají vlastní tíživou situaci.

Podle Buchtové (2002) je i v této době vyřazení jednotlivce ze společenského pracovního procesu spojeno se ztrátou jistoty životní perspektivy a zkušeností sociální izolace.

Sociální izolace neznamená, že se jedinec nebo jeho rodina naprosto oprostí od ostatních. Chápeme ji spíše jako izolaci před většinovou (zaměstnanou) částí populace. Pokud tedy v určité oblasti existuje většina nezaměstnaných, jejich tendence se přátelit a scházet se roste na úkor vztahů se zaměstnanými. Velkou roli zde hraje věk, mladí mají menší tendence se izolovat od zaměstnané populace než lidé starší, ti ale mají naopak silnější vazby na rodinu a příbuzné. (Mareš, 2002)

## **2.7 Vliv nezaměstnanosti na sociální interakce**

### **2.7.1 Vliv na společnost**

Následek nezaměstnanosti v regionech státu může mít fatální následky. Absence práce vede ke snížení zdrojů jak rodin, tak následně i celého regionu. Důsledek toho všeho je nedostatečné a nekvalitní bydlení, nedostatečné školy, omezený přístup ke službám, omezené pracovní příležitosti. Všechny tyto negativní skutečnosti dělají návrat do práce pro nezaměstnaného ještě obtížnější. Nezaměstnanost navíc narušuje pohodu komunity a bezpečnost okolí. (Psychological Effects of Unemployment and Underemployment, 2014)

Podle Mezinárodního úřadu práce vysoká nezaměstnanost a rostoucí příjmové nerovnosti jsou zásadními faktory narušující sociální klima. Rostoucí sociální nerovnost vyvolává sociální nepokoje a napětí pramenící z pocitu nespravedlnosti. (Psychological Effects of Unemployment and Underemployment, 2014)

Podle Buchtové (2002) má nezaměstnanost na společnost tyto dopady:

- zvýšená kriminalita,
- nárůst drogové závislosti,
- zvýšený počet sebevražd,
- nárůst psychosomatických onemocnění (žaludeční vředy, srdeční choroby).

## 2.7.2 Vliv na rodinu

Mareš (2002) a Buchtová (2002) píší, že nezaměstnanost jednoho člověka ovlivňuje více osob, než jeho samotného. Důsledky absence zaměstnání tak pociťuje více osob, než je nezaměstnaných.

Nezaměstnanost může mít na rodinu i pozitivní vliv, spočívající převážně ve smyslu rodinné podpory a soudržnosti. Drtivá většina vlivů je ale negativních. (Mareš, 2002)

Mareš (2002) říká, že v souvislosti se ztrátou zaměstnání je nutné se dívat i na situaci, ve které se ocitla rodina jako celek, která má svá pravidla, priority a očekávání. Nezaměstnanost má na rodinu vliv nejen poklesem finančních prostředků na polovinu, ale také:

- narušením rodinných zvyklostí, krizí rodinného systému a hádkami,
- změnami v sociálních vztazích rodiny a sociální izolací,
- změnou nezaměstnaného v rodinném systému, ztrátou statusu uvnitř rodiny a jeho autority, odvozené z přispívání do rodinného rozpočtu,
- změnami rozdělení domácích prací.

I v dnešní době nalezneme představu muže jako živitele rodiny. V těchto případech obzvláště (ale i v ostatních případech) je ztráta zaměstnání veliký problém, který má vliv i na vnitřní fungování a soužití uvnitř rodiny. (Mareš, 2002)

Buchtová (2002) dodává, že nezaměstnanost otce rodiny zvyšuje napětí uvnitř celé rodiny, vyvolává úzkost a deprese manželky a mnohdy může skončit i rozvodem.

Mareš (2002) uvádí, že nezaměstnanost může narušit i zcela rozbít vztahy mezi jednotlivými členy rodiny, například stresem z menších finančních možností rodiny. Zároveň však uvádí, že rodina nemusí být nezaměstnaností jedince pouze ohrožována, ale může se mu stát i útočištěm. Podpora rodiny a příbuzenstva a vzájemná pomoc členů rodiny sehrává veliký motivující prvek pro znovunalezení práce.

## 2.7.3 Ztráta životní úrovně

Nezaměstnanému a jeho rodině se v důsledku ztráty zaměstnání sníží celkové příjmy, a tím i životní úroveň. To znamená, že jsou nuceni omezit svou spotřebu a změnit

její strukturu, musí omezit služby, které využívají a celkově si nemohou dopřávat věci, které měli dříve běžně. (Mareš, 2002)

Duka, Duková a Kohoutová (2013) a Mareš (2002) píší, že při ztrátě zaměstnání a žitím pouze z podpory klesá životní úroveň až na takovou hranici, kde hrozí bída a sociální vyloučení.

Mnoho nezaměstnaných je ale ve výhodě, díky sociálním dávkám. Které pomáhají jejich nepříznivou situaci zvládat a životní úroveň zvyšují, i když ne každý na ně má nárok. Pro většinu lidí je navíc potupné tuto dávku pobírat. (Mareš, 2002)

#### **2.7.4 Ztráta statusu**

Mareš (2002) uvádí, že práce je pro většinu lidí monotónní, obtížná a stresující. I tak si ale nikdo nedokáže představit ji nemít. Ne z důvodu být nezaměstnaný, ale z neochoty přijmout nový status „nezaměstnaného“. A to proto, že by byl společností vnímán jako podřadný a byl by spojován s nepříjemnými povinnostmi (docházení na úřad práce atd.). A právě ztráta statusu „zaměstnaného“ je pro člověka často horší, než nižší finanční prostředky.

Zaměstnání je často nejvýraznější oblastí, ve které se člověk identifikuje a představuje zde svou sociální roli a status. Ztrátou statusu „zaměstnaného“ tak jedinec ztrácí i část svého já a své vnitřní představy o tom, kdo je. (Hanzlovský, 2013)

Status se dá přirovnat k úrovni spotřeby, která určuje postavení člověka ve společnosti. A právě omezení spotřeby, ať již navenek vůči společnosti, nebo uvnitř rodiny, představuje problém, se kterým se člověk často těžko vyrovnává. (Mareš, 2002)

### **3 Metodika**

#### **Přehled řešené problematiky**

V přehledu řešené problematiky je čerpáno z odborné literatury českých i zahraničních autorů a internetových článků a stránek zaměřených na nezaměstnanost z pohledu psychologie a ekonomie. Autor zde vymezuje pojem nezaměstnanost, jeho definici a rizikové skupiny nezaměstnaných. Dále popisuje stěžejní dosavadní výzkumy v oblasti psychologie nezaměstnanosti. Je zde popsán i význam práce pro člověka, důsledky ztráty zaměstnání a vliv nezaměstnanosti na fyzickou i psychickou stránku jedince. V neposlední řadě i vliv nezaměstnanosti na sociální interakce nezaměstnaného.

#### **Výzkumná část**

Tato část práce je zaměřena na zkoumání názorů dlouhodobě nezaměstnaných na svou situaci, pocity při odchodu z minulého zaměstnání a pocity, které vyvolává absence zaměstnání sama. Cílem je i zjistit, zda by dotazovaní uvítali pomoc psychologa v souvislosti s odchodem ze zaměstnání i jejich počínáním v období, než si najdou zaměstnání nové. Výzkum se zaměřuje i na zjištění toho, co jsou dotazovaní ochotni udělat pro získání nové práce.

Výzkum je prováděn pomocí dotazníkového šetření. Jeho cílem je získání snadno zpracovatelných informací, týkajících se této problematiky.

Pomocí dotazníku (viz příloha č. 1) byli osloveni dlouhodobě nezaměstnaní na Úřadu práce v Českých Budějovicích. Autor se osobně účastnil schůzek nezaměstnaných s pracovníky úřadu práce, kde byl dotazník distribuován. Autor také sám oslovoval nezaměstnané na Úřadu práce v Českých Budějovicích a sám vyhledával dlouhodobě nezaměstnané pomocí metody snowball sampling. Dotazník byl určen pro dlouhodobě nezaměstnané, kteří již měli zaměstnání, a obsahoval 20 otázek, které byly otevřené, polootevřené i uzavřené, aby bylo docíleno vysoké variability odpovědí. V celkovém zhodnocení dotazníkového šetření autor porovná výsledky šetření s přehledem řešené problematiky.

Na Úřadu práce v Českých Budějovicích také autor pozoroval chování a vystupování zaměstnanců úřadu vůči osobám, které má ve své evidenci.



Pro doplnění celé problematiky psychologických důsledků nezaměstnanosti byla zkoumána i výzkumná otázka na základě rozhovorů se třemi manažery střední úrovně (viz příloha č. 2), s cílem zjistit, zda jsou i oni postiženi negativními důsledky nezaměstnanosti i přes to, že jsou zaměstnání, neboť nezaměstnanost neovlivňuje pouze jedince bez práce, ale i zaměstnané.

### **Doporučení**

V závěru autor stanoví na základě vyhodnocení informací a výsledků z výzkumné části vhodná doporučení pro zkoumaný region, kterým byl v případě této bakalářské práce České Budějovice.

## 4 Úřad práce České republiky

Úřad práce České republiky je správním úřadem s celostátní působností, který je řízen Ministerstvem práce a sociálních věcí a plní úkoly v oblasti:

- zaměstnanosti,
- ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele,
- státní sociální podpory,
- dávek pro osoby zdravotně postižené,
- příspěvku na péči a inspekce poskytování sociálních služeb,
- pomoci v hmotné nouzi,
- dávek pěstounské péče.

(Důvod a způsob založení povinného subjektu, 2014)

Organizačně je úřad členěn na generální ředitelství a krajské pobočky, jejichž působnost odpovídá příslušným krajům a jejich součástí jsou kontaktní pracoviště. (Důvod a způsob založení povinného subjektu, 2014)

### Vývoj míry nezaměstnanosti v České republice

Tabulka 1: Vývoj míry nezaměstnanosti (v %)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>České Budějovice</b>	4	4,2	4,2	3,7	3,2	5,1	5,8	5,8	6,1	6
<b>Jihočeský kraj</b>	6,1	6,3	5,7	4,6	4	5,8	7,1	7,1	7	6,9
<b>Celkem ČR</b>	9,2	9	8,1	6,6	5,4	8	9	8,6	8,6	8,2

Zdroj: Integrovaný portál MPSV, Statistiky nezaměstnanosti

Míry nezaměstnanosti v tabulce 1 jsou uvedeny v procentech. Uvedená data představují průměr za daný rok.

Je patrné, že v posledních třech letech se míra nezaměstnanosti v České republice snižuje. V tabulce jsou rovněž uvedena data za Jihočeský kraj i České Budějovice. Z tabulky vyplývá, že v Jihočeském kraji se dlouhodobě drží průměrná míra nezaměstnanosti nižší, než je republikový průměr, to samé se dá říci i o Českých Budějovicích vzhledem k Jihočeskému kraji.

## Rizikové skupiny nezaměstnaných pro rok 2013

Jak již název napovídá, existují skupiny nezaměstnaných, které jsou postiženy nezaměstnaností více než ostatní. Tito lidé hledají zaměstnání obtížněji než ostatní. Následující analýza se týká všech nezaměstnaných v České republice vedených v evidenci Úřadu práce. Následující tabulky (tabulka 2 a 3) vychází z dat k 31.12.2013 uvedených na stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí.

### Ženy

Ženy jsou bezesporu na trhu práce znevýhodněny. Převážně proto, že zaměstnavatelé se obávají, že žena otěhotní, pracovní místo na dlouhou dobu opustí a i přes to bude pro zaměstnavatele nákladem. Dalším problémem této oblasti jsou ženy – matky. I ony mají velké obtíže při získání nového zaměstnání, protože se zaměstnavatel obává, že se budou muset starat o dítě a nebudou se moci plně věnovat práci.

Proto je namístě věnovat pozornost nezaměstnaným těhotným ženám a ženám maximálně 9 měsíců po porodu, jejichž počet tvořil 2 544, tedy 0,43 %. (Statistiky nezaměstnanosti, 2014)

Počet žen starajících se o dítě do 15 let nebylo možné zjistit, pouze celkový počet osob. I v případě mužů starajících se o dítě lze najít stejné problémy při získávání zaměstnání. Těchto osob bylo 49 156, tedy 8,24 %. (Statistiky nezaměstnanosti, 2014)

### Starší lidé

Tabulka 2: Nezaměstnanost starších lidí v roce 2013

Nezaměstnané osoby	Věková kohorta	Počet	Procentuální zastoupení
	50-54	63 758	10,68 %
	55-59	76 416	12,80 %
	60-64	21 368	3,58 %
	65 a více	588	0,09 %
Celkem 50 let a více		162 130	27,15 %
Celkem nezaměstnaných v ČR		596 833	100 %

Zdroj: Integrovaný portál MPSV, Statistiky nezaměstnanosti

Jak naznačuje tabulka 2, starší lidé, převážně nad 50 let, hledají zaměstnání obtížně. I když se často jedná o pracovníky s dlouhou praxí, zaměstnavatelé se obávají, že tito lidé nebudou stačit tempu práce v mladších skupinách a nebudou schopni se naučit pracovat s novými technologiemi.

Lidé nad 50 let tvořili v prosinci roku 2013 něco málo přes čtvrtinu nezaměstnaných, jak můžeme vidět v tabulce výše. Průměrný věk uchazeče o zaměstnání byl 39,4 let. Tato riziková skupina je spolu s lidmi s nízkým vzděláním nejpočetnější. (Statistiky nezaměstnanosti, 2014)

### Lidé s nízkým vzděláním

Nízké vzdělání je na trhu práce značnou nevýhodou. Jako nízké vzdělání budeme v následující tabulce uvažovat jedince se základním vzděláním či nižším.

Tabulka 3: Lidé s nízkým vzděláním v roce 2013

Vzdělání	Stupně vzdělání	Počet	Procentuální zastoupení
	Bez vzdělání	467	0,08 %
	Neúplné vzdělání	2 539	0,43 %
	Základní	161 269	27,02 %
Celkem s nízkým vzděláním		164 275	27,53 %
Celkem nezaměstnaných v ČR		596 833	100,00 %

Zdroj: Integrovaný portál MPSV, Statistiky nezaměstnanosti

Z tabulky 3 je patrné, že jedinci s nízkým vzděláním tvoří nejpočetnější skupinu rizikově nezaměstnaných.

### Zdravotně postižení

I když zaměstnávání zdravotně postižených pracovníků přináší pro zaměstnavatele různé výhody (slevy na daních apod.), ne mnoho zaměstnavatelů je ochotno je zaměstnávat a přizpůsobovat pracoviště jejich potřebám.

V roce 2013 bylo evidováno 62 789 zdravotně postižených nezaměstnaných. To z celkového počtu 596 833 nezaměstnaných tvořilo 10,5 %. (Statistiky nezaměstnanosti, 2014)

### Mladí lidé

Mladí lidé, převážně kvůli nedostatku praxe, mají problémy se na trhu práce v případě nezaměstnanosti prosadit.

Koncem roku 2013 bylo evidováno 4 191 nezaměstnaných do 18 let (0,1 %) a 22 074 nezaměstnaných do 19 let (3,7 %). Z toho vyplývá, že nezaměstnaných ve věku 18 let bylo 4 191 a nezaměstnaných ve věku 19 let bylo 17 833. (Statistiky nezaměstnanosti, 2014)

### **Pozorování**

Vzhledem k tomu, že autor distribuoval dotazníky hlavně na Úřadu práce v Českých Budějovicích, mohl dlouhodobě a důkladně pozorovat chování zaměstnanců úřadu a jejich přístup k nezaměstnaným a žadatelům o dávky a podpory. Toto pozorování se týkalo těch zaměstnanců, kteří jsou každodenně v kontaktu s nezaměstnanými ve své evidenci, tedy pracovníků na přepážkách a v kancelářích, kam tito lidé pravidelně docházejí.

Nezaměstnaní měli obecně špatnou náladu, což se dá vzhledem k jejich nepříznivé životní situaci předpokládat, a to se odráželo nejenom v neochotě vyplňovat dotazníky, ale i v přístupu k pracovníkům úřadu práce. Obecně se dá říci, že až na výjimky se nezaměstnaní zdržovali na úřadu práce jen nezbytně dlouhou dobu. Pokoušeli se vypadat nenápadně a odcházeli, jakmile to bylo možné, jakoby se za nezaměstnanost styděli.

Pracovníci Úřadu práce v Českých Budějovicích se k nezaměstnaným nechovali špatně, ale byla zjevná určitá chladnost. Je jasné, že pro zaměstnance úřadu práce jsou nezaměstnaní prostí „zákazníci“, jako například nakupující pro prodavače. Nezaměstnaní se ovšem nacházejí v nepříznivé, často i obtížné, životní situaci. Proto vznikala časem nedorozumění a pocit křivdy ze strany nezaměstnaných, kteří se cítili dotčeni či nepříjemně. Nelze říci, že se k nezaměstnaným choval personál neslušně, nechoval se k nim ale ani s porozuměním a pochopením. Nezaměstnaní tvoří obzvláště citlivou sku-

pinu a je tudíž nutno se k nim chovat s pochopením a empatií. Nebylo s nimi zacházeno neslušně ani neuctivě, ale striktně v rámci povinností prostého zaměstnance instituce úřadu práce. To bylo občas nezaměstnanými vykládáno jako necitlivé zacházení a odráželo se v jejich podrážděnosti a zjevnému nepohodlí. Vzhledem k tomu, že pracovníci úřadu práce jsou zaměstnaní, jen těžko se vcítí do pocitů nezaměstnaného, který práci nemá, a do všech okolností co tento stav obnáší.

## 5 Dotazníkové šetření

Dotazníkové šetření bylo prováděno autorem na Úřadu práce v Českých Budějovicích a mezi nezaměstnanými, které autor sám vyhledával. Respondenty byli lidé postrádající zaměstnání déle než jeden rok a ti, kteří již byli zaměstnáni.

Dotazník (viz příloha č. 1) obsahoval celkem 20 otázek a byl distribuován mezi nezaměstnané od začátku února do 28. března – tedy necelé dva měsíce. Jeho cílem bylo zjistit, jak nezaměstnanost a ztráta zaměstnání na respondenta působí. Byly zjišťovány názory na rekvalifikační kurzy a způsoby hledání zaměstnání. Také zkoumal, čeho jsou lidé bez zaměstnání ochotni se vzdát a udělat, kvůli nové práci.

Vzhledem k tomu, že nebylo možné dohledat aktuální počet dlouhodobě nezaměstnaných v Českých Budějovicích v době, kdy výzkum probíhal, vycházel autor z počtu nezaměstnaných koncem března roku 2013 a z procentuálního zastoupení dlouhodobě nezaměstnaných na celkovém počtu nezaměstnaných koncem roku 2013. Toto procento bylo na doporučení statistika z Úřadu práce v Českých Budějovicích vynásobeno počtem nezaměstnaných koncem března 2013 a byl odhadnut celkový počet dlouhodobě nezaměstnaných za únor 2014, kdy dotazníkové šetření probíhalo. Velikost základního souboru představuje 2 738 osob, tudíž reprezentativní vzorek 7,5 % velikosti základního souboru je 206 respondentů.

Bohužel nebylo možné získat celých 206 respondentů, kvůli neochotě dotazovaných jakkoli spolupracovat a odpovídat, a to i přes opakované vracení se na Úřad práce a oslovování jednotlivých nezaměstnaných. Celkem bylo sesbíráno 164 dotazníků, z toho správně vyplněných bylo 134 (za správně vyplněný dotazník se považoval každý, kde dotázaný uvedl, že je nezaměstnaný déle než rok).

### 5.1 Vyhodnocení jednotlivých otázek dotazníku

#### Otázka č. 1: Co se Vám vybaví pod pojmem nezaměstnanost?

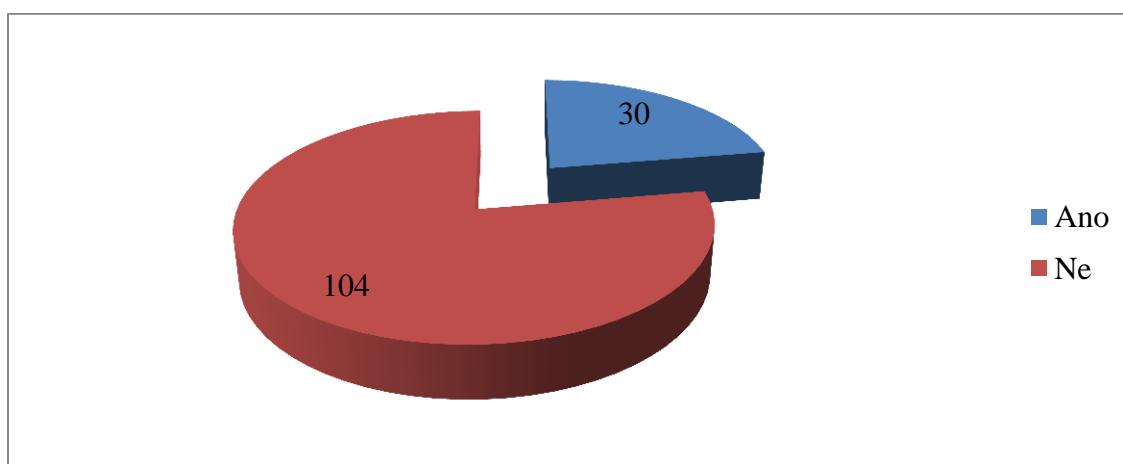
Na tuto otevřenou otázku odpovědělo 100 respondentů ze 134, tedy 74,6 % dotazovaných. I když odpovědi byly různé, daly by se shrnout do několika bodů. Slovo nezaměstnanost tedy u dotazovaných vyvolávala nejčastěji tyto pocity:

- Málo peněz – 38 respondentů. (odpovědi typu: nedostatek peněz, peníze, málo financí atd.)

- Starosti – 18 respondentů
- Docházení na Úřad práce – 9 respondentů
- Nuda – 6 respondentů
- Ztráta hrdosti – 4 dotazovaní
- Ostatní již málo zastoupené odpovědi (volný čas, problém ČR, zoufalství, stres, nepohodlí, hanba a jiné)

### Otázka č. 2: Odešli jste ze zaměstnání dobrovolně?

Graf 1: Počet dotázaných, kteří odešli dobrovolně ze zaměstnání (v absolutních hodnotách)



Zdroj: Vlastní zpracování

Z grafu 1 vyplývá, že pouze 30 respondentů, tedy 22,38 % dotazovaných, odešlo z práce dobrovolně. Díky možnosti přímého kontaktu autora s respondenty se dá říci, že většina těch, co dobrovolně opustili zaměstnání tak udělalo kvůli neúnosným podmínkám v práci, což prokazují odpovědi na otázku č. 7, kde tyto lidé uvedli pocity jako úleva, hrdost atd., které cítili při oznámení výpovědi.

### Otázka č. 3: Jak dlouho postrádáte zaměstnání?

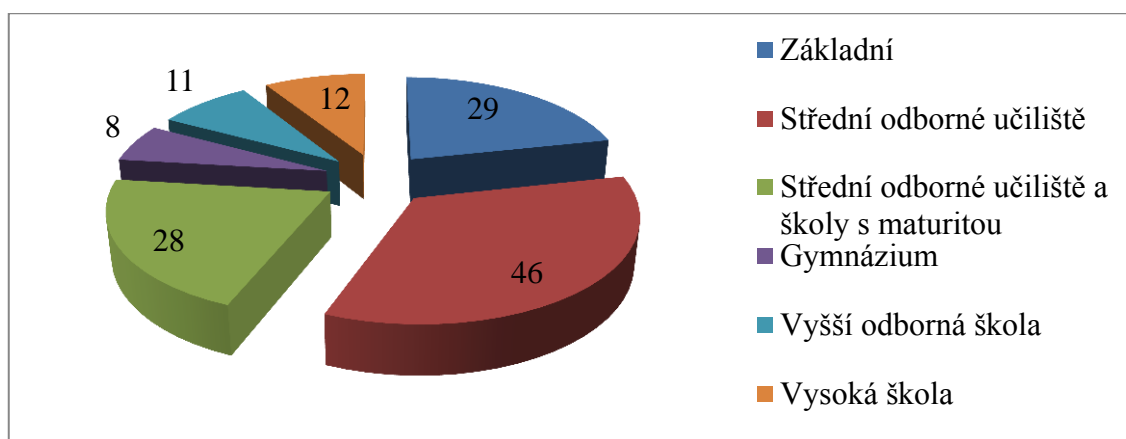
Tato uzavřená otázka byla filtrovací s cílem oddělit nezaměstnané, kteří postrádají zaměstnání méně než jeden rok. Krátkodobě nezaměstnaných, kteří na tento dotazník odpověděli, bylo 30. Byli tudíž z šetření vyřazeni a celý výzkum probíhal pouze



s dlouhodobě nezaměstnanými. Díky jejich vyřazení tedy bylo 134 dlouhodobě nezaměstnaných, jejichž odpovědi byly zpracovány v dotazníkovém šetření.

#### Otázka č. 4: Jakého jste dosáhl/a nejvyššího vzdělání?

Graf 2: Nejvyšší dosažené vzdělání (v absolutních hodnotách)



Zdroj: Vlastní zpracování

Cílem této otázky bylo zjistit vzdělanostní strukturu dotazovaných nezaměstnaných. Z grafu 2 je zřejmé, že největší zastoupení tvoří lidé se středoškolským odborným vzděláním bez maturity (34,32 %) a po nich lidé se základním vzděláním (21,64 %). Přičemž nezaměstnaných s vyšší odbornou (8,2 %) a vysokou školou (8,95 %) je poměrně málo.

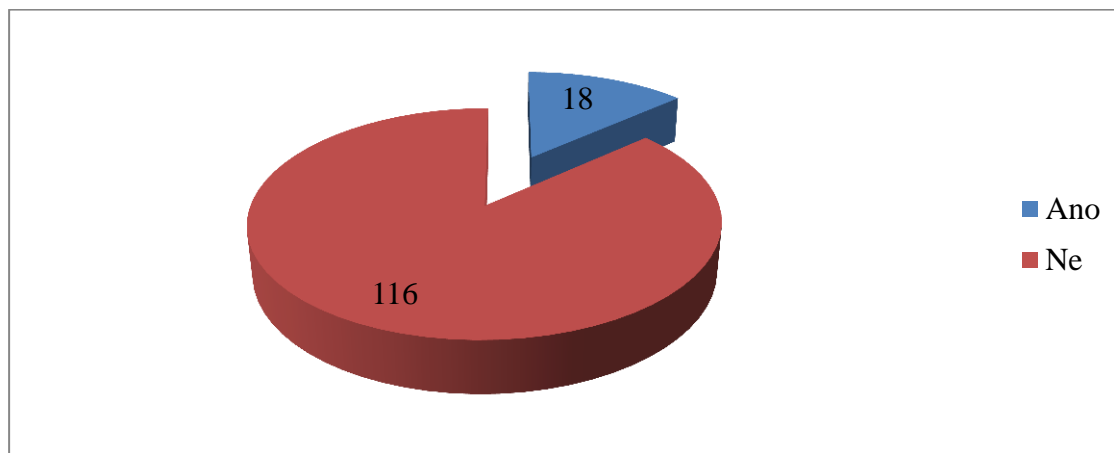
#### Otázka č. 5: Jaká byla Vaše minulá profese? (název profese)

Toto byla kontrolní otázka, která sloužila k ověření toho, zda měl nezaměstnaný skutečně již nějaké zaměstnání a nevyplnil otázku č. 2 bez rozmyslu. Také sloužila ke zjištění toho, zda dotyčný vykonával zaměstnání v korespondenci se svým dosaženým vzděláním, což se potvrdilo ve všech případech.

Mezi nejčastěji uváděné profese patřily: prodavač/prodavačka (8), uklízečka (7), zedník (6), dělník (6), servírka (5). Dále i jednatel společnosti, daňový poradce, účetní, laborant, kadeřník, řidič, atd.

### Otázka č. 6: Řídil/a jste ve své minulé profesi podřízené?

Graf 3: Počet nezaměstnaných, kteří řídili podřízené (v absolutních hodnotách)



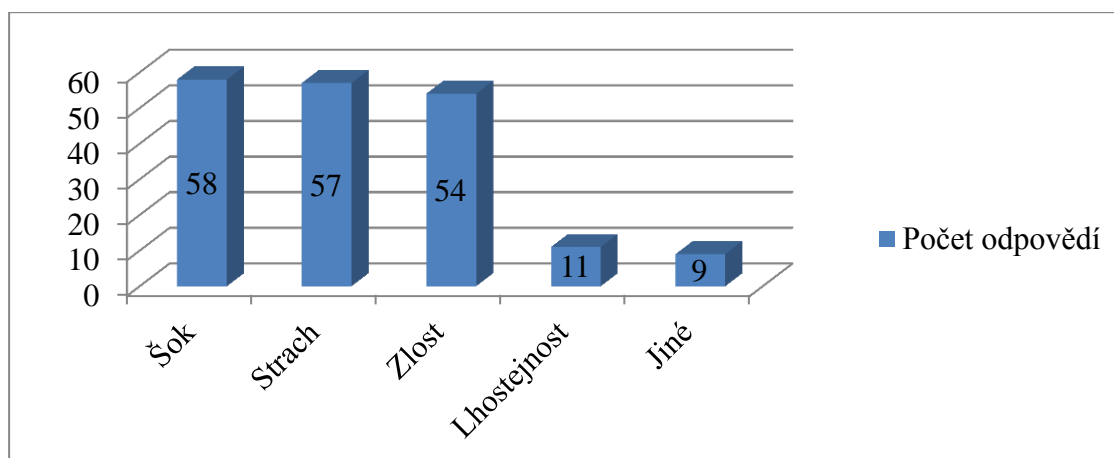
Zdroj: Vlastní zpracování

Tato otázka byla položena pro zjištění, kolik se vyskytuje mezi dlouhodobě nezaměstnanými řídicích pracovníků (zde se považuje za řídicího pracovníka ten, který zadává a kontroluje práci jeho svěřeným lidem).

Řídicích pracovníků bylo zjištěno velmi málo – 13,43 %. Z grafu 3 je patrné, že mezi dlouhodobě nezaměstnanými se řídicí pracovníci vyskytují vzhledem k neřídicím minimálně.

### Otázka č. 7: Pociťoval/a jste při oznámení výpovědi některý z těchto pocitů?

Graf 4: Pocity při oznámení výpovědi



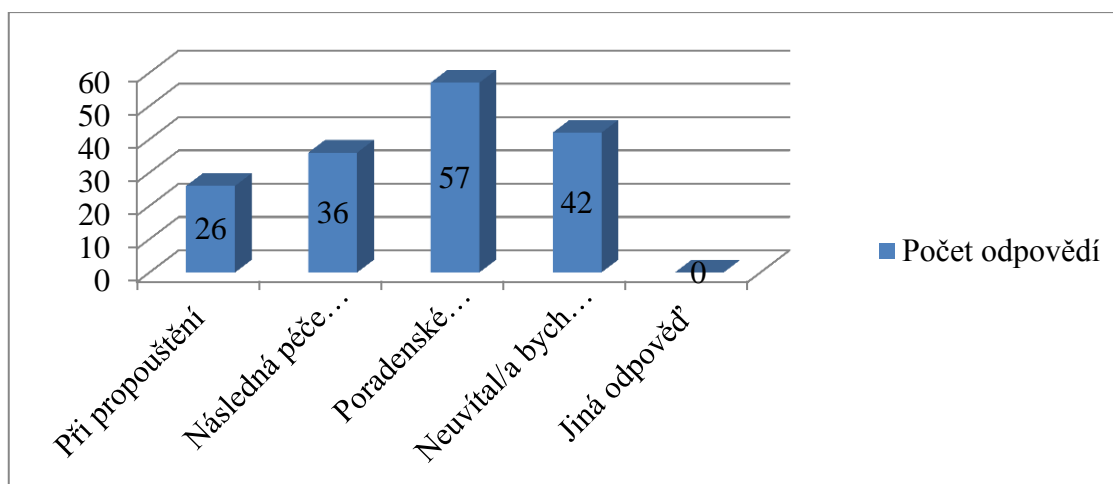
Zdroj: Vlastní zpracování

V této otázce mohli respondenti vybírat z nabídky jednu nebo více odpovědí, popřípadě doplnit svou vlastní.

Z grafu 4 vyplývá, že šok pociťovalo 43,28 % všech dotazovaných, strach 42,53 %, zlost 40,3 %, lhostejnost 8,2 % a jiné pocity 6,71 % ze všech respondentů. Jako jiné pocity byly uváděny: lítost (2), úleva (2) a hrdost, radost, znechucení, bezmoc, ulehčení, svoboda, obavy, neshoda a zadostiučinění.

### Otázka č. 8: Uvítali byste pomoc psychologa?

Graf 5: Jakou pomoc psychologa by nezaměstnaní uvítali

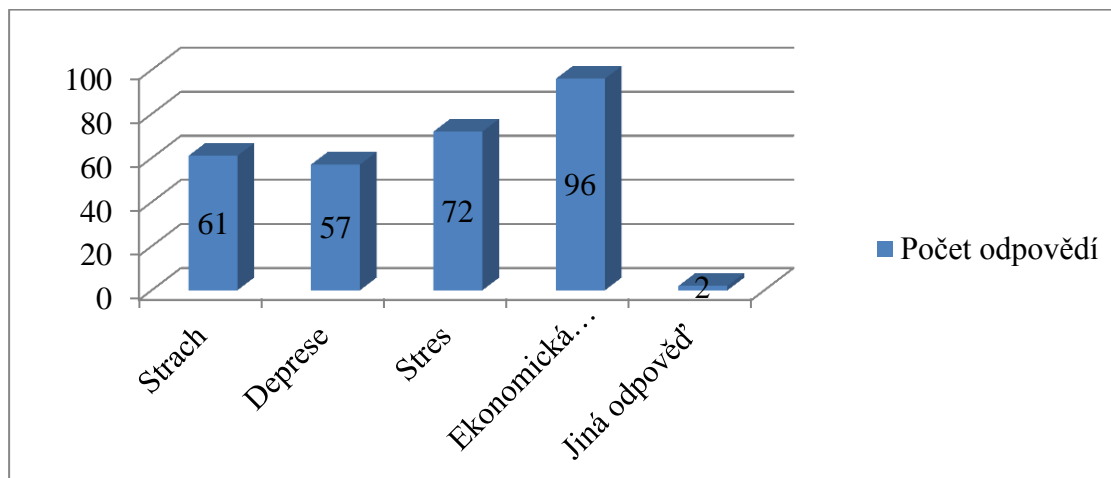


Zdroj: Vlastní zpracování

I v grafu 5 jsou uvedeny počty odpovědí a i zde bylo možno vybrat více možností. Pomoc psychologa by při propouštění uvítalo 19,4 % respondentů, v následné péči v nezaměstnanosti 26,57 % dotazovaných, největší počet by uvítal pomoc psychologa ve smyslu poradenských služeb při volbě nového povolání a 31,34 % všech dotazovaných. Jiná odpověď nebyla zvolena žádným z dotazovaných nezaměstnaných.

### Otázka č. 9: Vyvolává u Vás absence zaměstnání některý z těchto pocitů?

Graf 6: Jaké pocity vyvolává absence zaměstnání

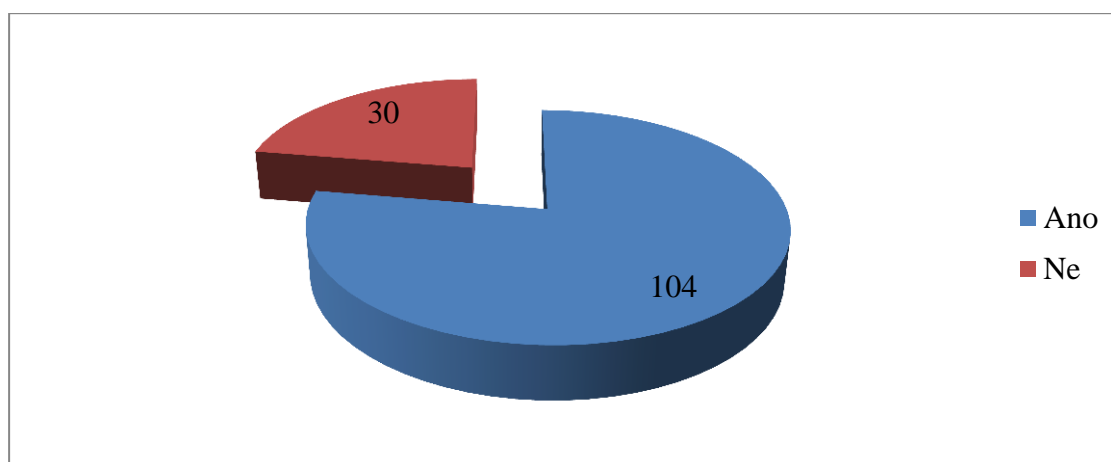


Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 6 ukazuje, že strach pociťovalo 45,52 % všech dotázaných, depresi zažívá 42,54 % všech dotázaných, stres 53,73 % a nejvíce ekonomickou nejistotu – 71,64 % ze všech respondentů. Jinou odpověď zvolili dva respondenti, kteří pociťují nejistotu a pocit volna a lehkosti.

### Otázka č. 10: Vidíte možnost rozšíření kvalifikace jako větší šanci na získání nového zaměstnání?

Graf 7: Počet nezaměstnaných, kteří vidí rozšíření kvalifikace jako (v absolutních hodnotách)

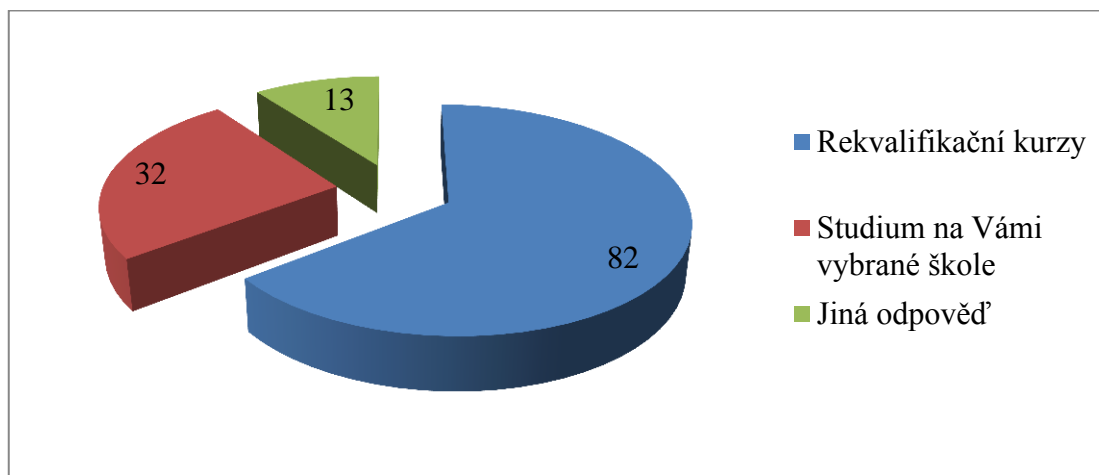


Zdroj: Vlastní zpracování

Z grafu 7 je patrné, že přes tři čtvrtiny – 77,61 % tázaných věří, že rozšířením své kvalifikace zvýší své šance na trhu práce. Pouze 22,39 % dotázaných si myslí, že jim rozšíření kvalifikace nepomůže.

#### Otázka č. 11: Jaký způsob rozšíření kvalifikace by byl pro Vás nejvhodnější?

Graf 8: Nejvhodnější způsob rozšíření kvalifikace (v absolutních hodnotách)

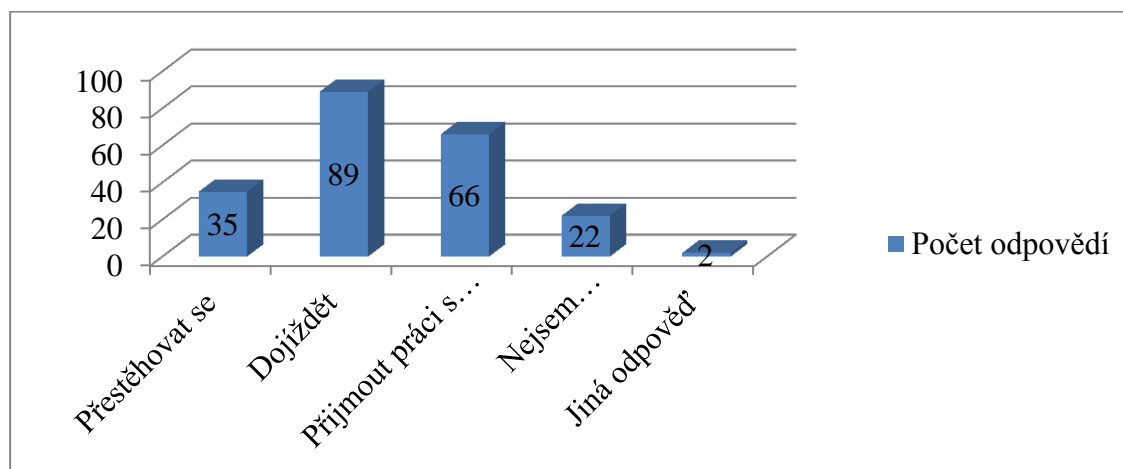


Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 8 poukazuje na to, že pro největší počet dotazovaných (82 – 61,19 %) jsou nejvhodnější rekvalifikační kurzy, další studium by zvolilo 23,88 % dotazovaných. 9,7 % zvolilo jinou odpověď, a to: žádný (7), kurzy cizích jazyků (3) a stáž, cestování a nevím.

### Otázka č. 12: Byl/a byste se kvůli nové práci ochotný/á:

Graf 9: Co by byl nezaměstnaný ochoten udělat kvůli novému zaměstnání



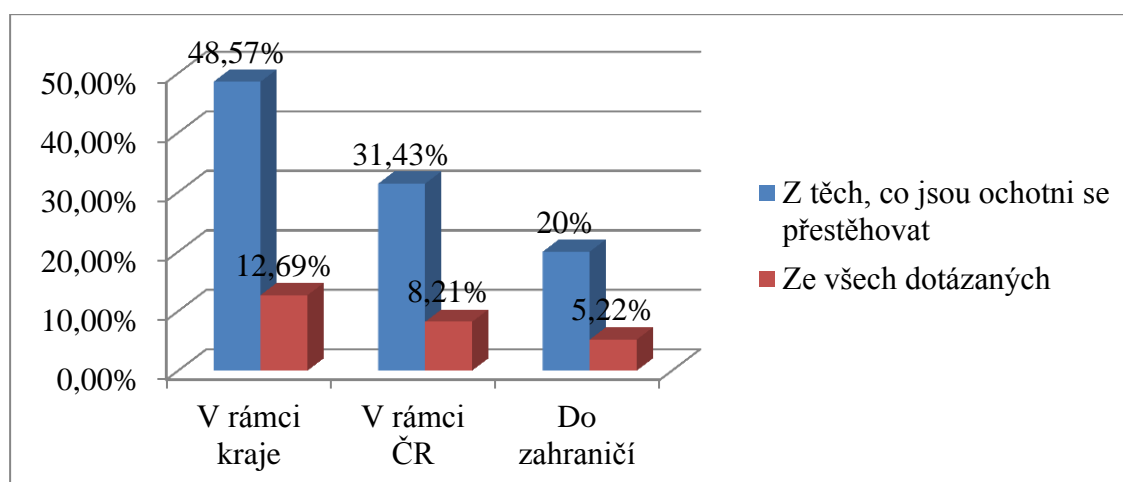
Zdroj: Vlastní zpracování

V této otázce mohli dotazovaní vybrat více možností. Cílem bylo zjistit, čeho jsou ochotni se vzdát nebo jak jsou ochotni se novému zaměstnání podřídit.

Graf 9 ukazuje, že 26,12 % dotázaných by bylo ochotno kvůli novému zaměstnání se přestěhovat, 66,42 % by dojíždělo a 49,25 % by přijalo méně placené zaměstnání. Těch, kteří nechtějí nic změnit, bylo 16,42 %. Dva dotázaní si vybrali jinou odpověď (vzdělávat se a cokoli).

### Otázka č. 13: Byl/a byste ochotný/á se přestěhovat:

Graf 10: Ochota se přestěhovat (v %)



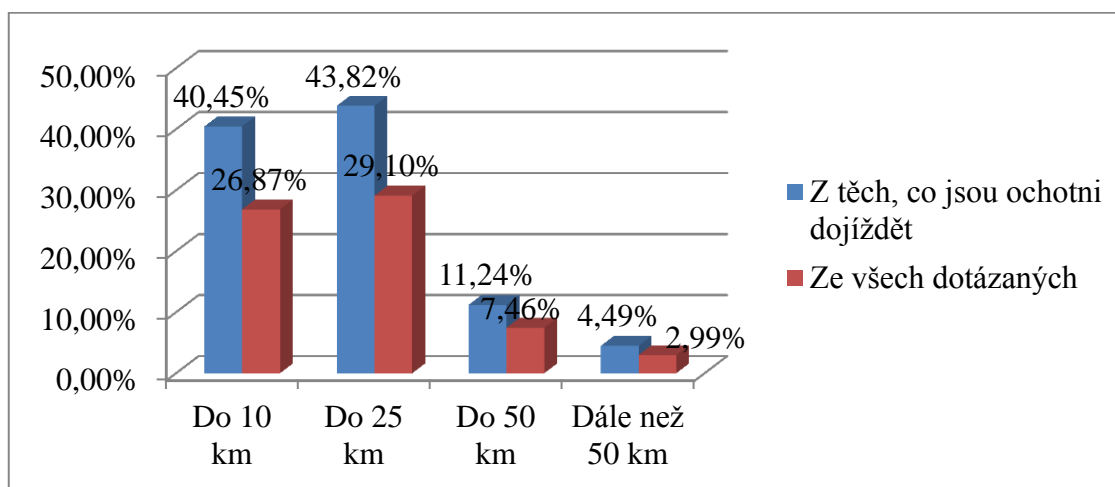
Zdroj: Vlastní zpracování

Na tuto otázku odpovídali pouze ti, kteří zvolili v otázce č. 12 možnost, že by byli ochotní se kvůli nové práci přestěhovat.

Z grafu 10 je patrné, že nejvíce jsou nezaměstnaní ochotní se přestěhovat pouze v rámci kraje (17), dále v rámci České Republiky (11) a nejméně do zahraničí (7).

#### Otázka č. 14: Dojžděl/a byste do nového zaměstnání:

Graf 11: Dojždění do zaměstnání (v %)

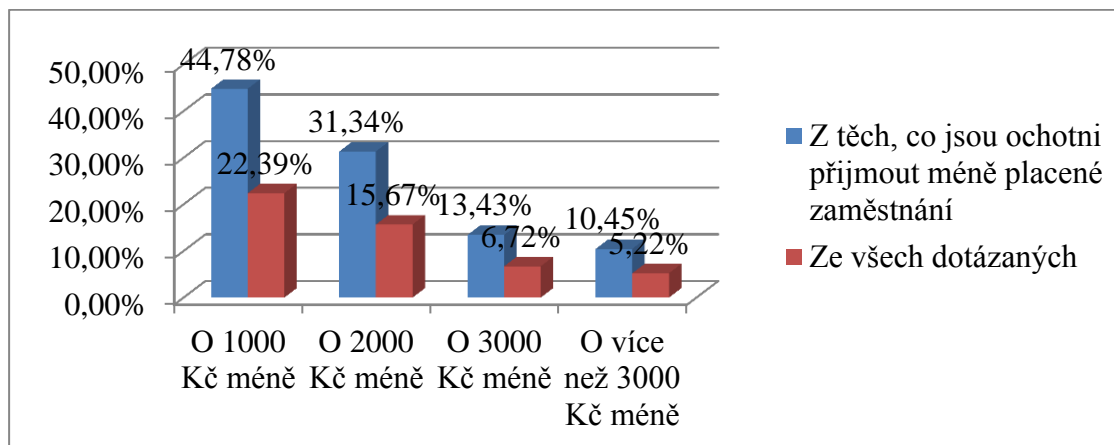


Zdroj: Vlastní zpracování

Na tuto otázku opět odpovídali ti, kteří zvolili možnost dojždění v otázce č. 12. Nejvíce jsou respondenti ochotni dojždět do 25 km (39), dále pak do 10 km (36) a poté do 50 km (10). Nejméně by byli ochotni dojždět dále než 50 km (pouze 4), což ukazuje graf 11.

**Otázka č. 15: Přijal/a bych práci s nižším platovým ohodnocením (než minulé zaměstnání) maximálně:**

Graf 12: Ochota přijmout nižší platové ohodnocení (v %)



Zdroj: Vlastní zpracování

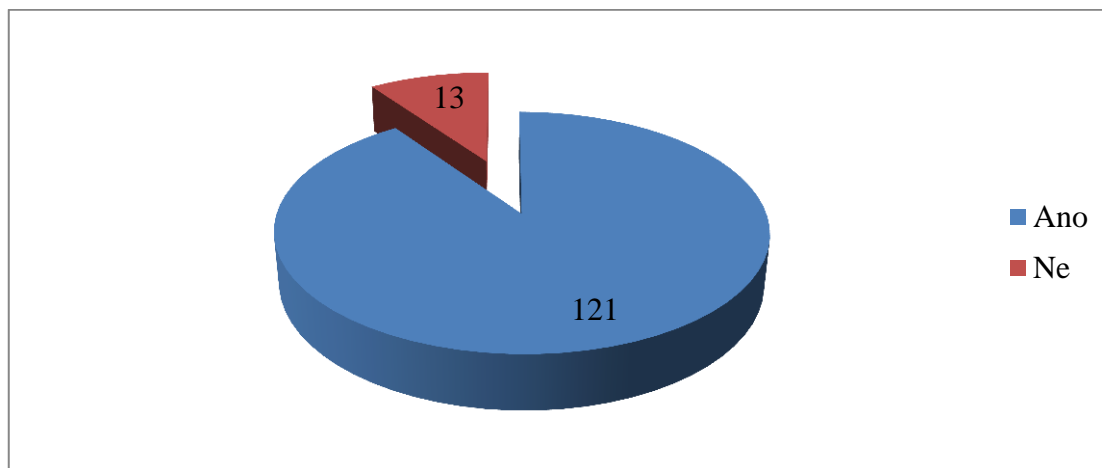
I na tuto otázku odpovídali pouze ti, kteří v otázce č. 12 zaškrtnuli možnost přijmout méně placené zaměstnání.

Z grafu 12 vyplývá, že největší skupinu tvoří respondenti ochotni přijmout zaměstnání placené o 1 000 Kč méně (30), dále pak o 2 000 Kč méně (21) a dále o 3 000 Kč méně (9). Pouze 7 respondentů by bylo ochotných přijmout méně placené zaměstnání o více než 3 000 Kč.



### Otázka č. 16: Věříte, že znovu naleznete zaměstnání?

Graf 13: Počet dotázaných, kteří věří v nalezení nového zaměstnání (v absolutních hodnotách)

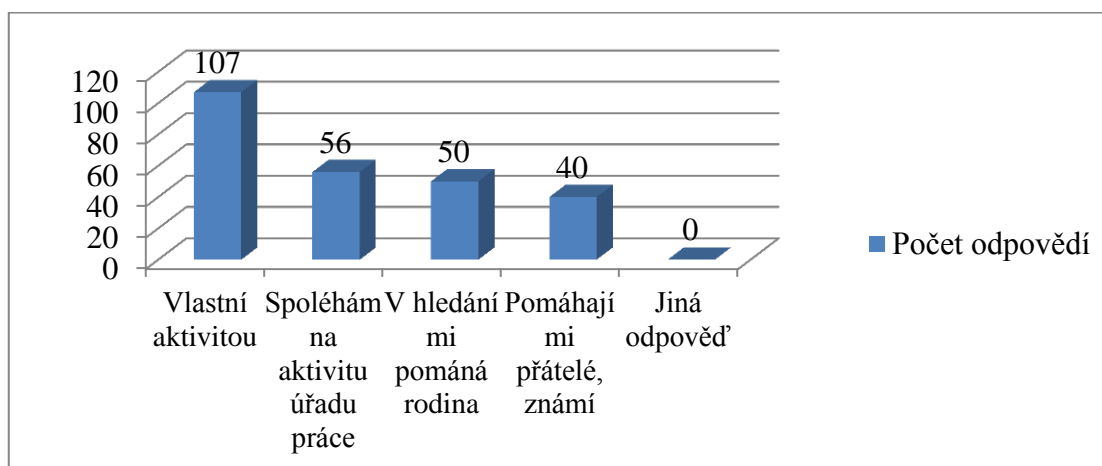


Zdroj: Vlastní zpracování

Z grafu 13 vyplývá, že naprostá většina dotázaných (90,3 %) věří v to, že opět nalezne zaměstnání. Pouze 9,7 % respondentů již v nalezení nového zaměstnání nevěří.

### Otázka č. 17: Jakým způsobem hledáte zaměstnání?

Graf 14: Jakým způsobem nezaměstnaný hledá zaměstnání

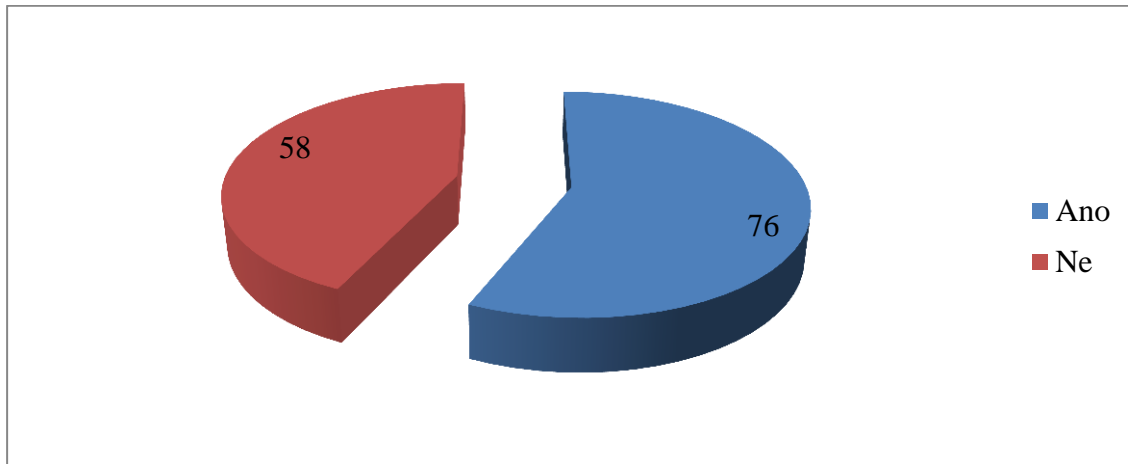


Zdroj: Vlastní zpracování

Respondenti mohli vybrat více možností. Graf 14 ukazuje, že ze všech dotázaných 79,85 % hledá zaměstnání vlastní aktivitou, 41,79 % spoléhá na úřad práce, 37,31 % respondentům pomáhá v hledání nového zaměstnání rodina a 29,85 % dotázaným pomáhají přátelé či známí.

**Otázka č. 18: Myslíte si, že Vás něco omezuje v získání nového zaměstnání?**

Graf 15: Počet nezaměstnaných, kteří mají pocit, že je něco omezuje (v absolutních hodnotách)

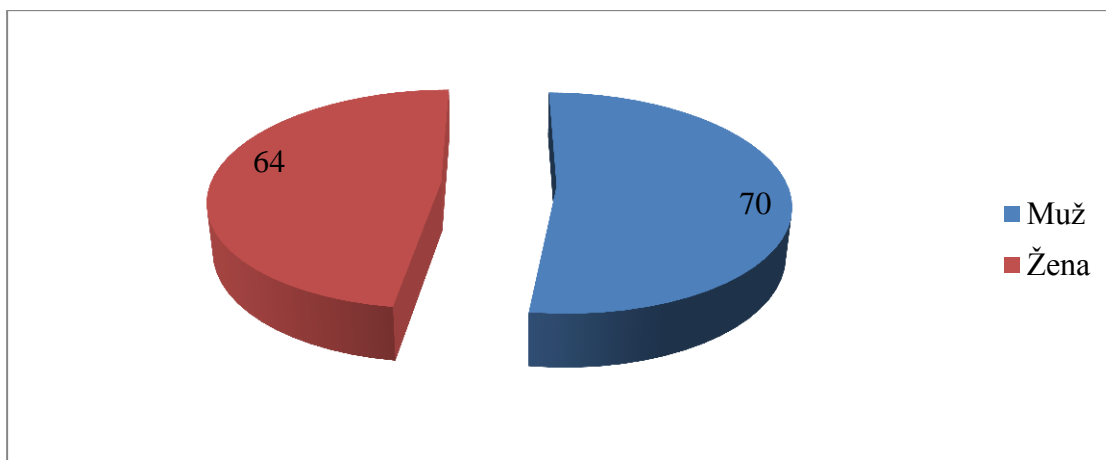


Zdroj: Vlastní zpracování

Z grafu 15 je zřejmé, že 43,28 % respondentů si nemyslí, že je něco omezuje při získávání nového zaměstnání. Většina (56,72 %) věří, že je při získávání nového zaměstnání něco omezuje. Mezi nejčastější odpovědi patří: praxe (26), vzdělání (24), věk (11), pohlaví (5), děti (4). Dále pak: absence řidičského průkazu, neznalost cizích jazyků či málo pracovních nabídek.

**Otázka č. 19: Jste:**

Graf 16: Pohlaví (v absolutních hodnotách)

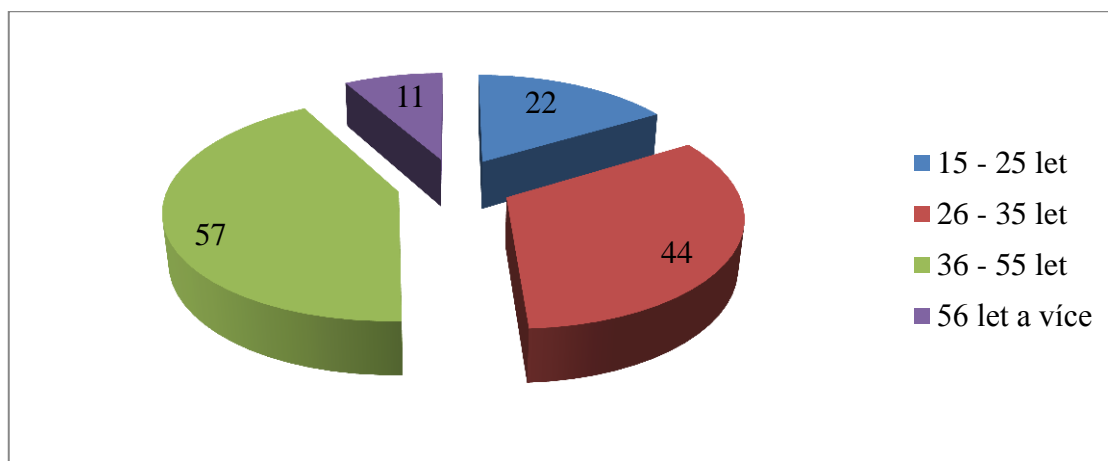


Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 16 reprezentuje strukturu respondentů vzhledem k pohlaví, která byla téměř vyrovnaná. Mužů bylo 52,24 % a žen 47,76 %.

**Otázka č. 20: Věk:**

Graf 17: Věk (v absolutních hodnotách)



*Zdroj: Vlastní zpracování*

Graf 17 ukazuje, že nejvíce byla zastoupena skupina respondentů ve věku 36 – 55 let (42,54 %), dále pak 26 – 35 let (32,84 %) a ve věku 15 – 25 let bylo 16,42 %. Nejméně bylo 56 letých a starších (8,21 %). V tabulce 4 je znázorněno podrobnější věkové rozložení respondentů.

Tabulka 4: Věk a pohlaví respondentů

Věk	Muži		Ženy	
	Počet	Procentuální zastoupení	Počet	Procentuální zastoupení
15-25 let	11	8,21 %	11	8,21 %
26-35 let	24	17,91 %	20	14,93 %
36-55 let	31	23,16 %	26	19,40 %
56+ let a více	4	2,98 %	7	5,20 %

*Zdroj: Vlastní zpracování*

## 5.2 Celkové zhodnocení dotazníkového šetření

Dotazníkové šetření trvalo necelé dva měsíce a celkem bylo osobně osloveno s žádostí o vyplnění dotazníku více než 700 nezaměstnaných na Úřadu práce v Českých Budějovicích, kde bylo sesbíráno 149 dotazníků, a dalších 15 dotazníků bylo sesbíráno mimo úřad práce metodou snowball sampling. Dotazník byl určen pro nezaměstnané vedené v evidenci Úřadu práce v Českých Budějovicích minimálně 12 měsíců, kteří již měli zaměstnání.

Jak již bylo zmíněno, nebylo možné získat reprezentativní vzorek. A to zejména kvůli vysoké míře neochoty spolupracovat a odpovídat na dotazník. I přes tyto omezující faktory bylo sesbíráno 134 vhodně vyplněných dotazníků, které mohly být dále zpracovány.

Kromě dat pro vyhodnocení hypotéz dotazník zjišťoval, co si nezaměstnaní vybaví pod samotným pojmem „nezaměstnanost“, zda odešli ze zaměstnání dobrovolně, co by byli ochotni udělat pro získání nového zaměstnání, co si myslí o rozšíření kvalifikace, zda je něco při hledání nové práce omezuje, jejich pocity při výpovědi a ve vztahu se svou, bezesporu obtížnou, situací.

Na první otázku nejčastěji respondenti odpovídali, že pod pojmem „nezaměstnanost“ si představují nedostatek finančních prostředků. Menší příjem znamená pro nezaměstnaného nucené snížení spotřeby a omezení jeho možností, což vyplývá i z knihy Mareše (2002). To vede ke snížení životní úrovně nezaměstnaného. Dále pro lidi bez práce znamená nezaměstnanost nejčastěji starosti, povinnosti, stres a zoufalství spojené s docházením na úřad práce. Proto představuje stav, kdy jedinec nemá zaměstnání, velice závažnou situaci. Nejen v dnešní době je nezaměstnanost vážným problémem.

Necelá čtvrtina odešla ze zaměstnání dobrovolně. Tito lidé pociťovali při oznámení výpovědi převážně lhostejnost, ale i úlevu a pocit hrdosti. Díky osobnímu kontaktu autora s každým dotazovaným se dá říci, že většina těchto lidí odešla proto, že podmínky v zaměstnání nebyly únosné. Bylo by zajímavé zjistit důvod, proč lidé v určitém bodu přestanou chtít pracovat a raději se dobrovolně stanou nezaměstnanými. Ti, kteří odešli nedobrovolně – dostali výpověď, cítili nejvíce šok (43,28 % dotázaných), jak uvádí i Buchtová (2002). Dále pak téměř ve stejné míře strach (42,54 %) a zlost. Protože se jedná o stavy, které jsou ve vztahu k této problematice silné, a nelze je zanedbávat, pro-

tože mohou vést i k psychické újmě, bylo by vhodné najít řešení, jak tyto pocity co nejvíce eliminovat a zároveň tak ochránit propouštěného. Zacházení se zaměstnancem v průběhu zaměstnání, ale obzvláště i při výpovědi ovlivňuje ochotu hledat si nové zaměstnání.

Naprostá většina – 83,58 % respondentů by byla kvůli novému zaměstnání ochotna něco obětovat (například plat) či nové práci podřídit svůj život (přestěhovat se, dojíždět, vzdělávat se). Nejvíce jsou ochotni dojíždět, protože to nejméně zasahuje do života jednotlivce. Podle očekávání autora byla ochota dojíždět dále než 50 km minimální (4,49 % z těch, co by byli ochotni dojíždět). Překvapením je, že nejvíce nezaměstnaných ne zvolilo možnost dojíždět do 10 km, což byla nejkratší z nabízených vzdáleností, ale do 25 km. Jako druhou nejčastější volbou byla ochota přijmout méně placené zaměstnání. Zde se očekávání naplnilo a lidé by se nejčastěji vzdaly maximálně 1 000 Kč (44,78 % z této skupiny nezaměstnaných). Nejméně by byli dotazovaní ochotni přijmout zaměstnání, kde by plat klesl o více než 3 000 Kč (10,45 %). Nejméně by byli nezaměstnaní ochotni se přestěhovat, neboť stěhování s sebou nese nejen nemalé finanční výdaje, ale představuje největší zásah do života člověka. I zde se potvrdilo očekávání autora, kdy nejčastěji volenou možností bylo stěhování v rámci kraje. Na druhém místě skončilo přestěhování se v rámci České republiky. Do zahraničí by bylo ochotno se přestěhovat nejméně lidí (20 % z této skupiny).

77,61 % respondentů věří, že rozšíření kvalifikace zvyšuje šance a uplatnitelnost na trhu práce, o čemž píše i Buchtová (2002). Nejčastěji by lidé volili rekvalifikační kurzy, zřejmě díky s porovnáním se studiem na vybrané škole v nízké ceně a menší časové náročnosti. Zajímavé je, že ti, kteří napsali, že by pro ně nebylo vhodné žádné rozšíření kvalifikace, mají převážně vyšší vzdělání (nejčastěji vysokoškolské nebo dokončenou vyšší odbornou školu).

U nezaměstnaných vyvolává absence zaměstnání nepříznivé psychologické důsledky. Protože i ti, kteří odešli dobrovolně, až na výjimky, pociťují nejvíce stres (53,73 % ze všech) – což zmiňuje i Praško (2001) a strach (45,52 %). Dále pak deprese (42,54 %), o čemž píše Křivohlavý (2003). Z výsledků je zřejmé, že tyto negativní, někdy zcela i závažné pocity, nejsou mezi nezaměstnanými nijak ojedinělé.

Naději v získání nového zaměstnání si uchovává 90,3 % dotázaných. Což je dobré znamení, protože obzvláště v této situaci se člověk se svým stavem nemůže smířit a

musí vytrvat ve víře a snažit se nové zaměstnání hledat. Z výzkumu také vyplynulo, že důvodem, proč nezaměstnaní nevěří v nalezení nového zaměstnání, je vysoký věk nebo špatný zdravotní stav.

V závěru práce budou na některé problémy vyplývající z výsledků dotazníkového šetření stanovena doporučení na jejich zlepšení.

## 6 Rozhovory s manažery

Pro doplnění celé problematiky nezaměstnanosti byly provedeny tři rozhovory. Jejich cílem bylo zjistit, zda jsou nezaměstnaností poznamenáni i zaměstnaní lidé. Jako objekt zkoumání byla vybrána manažerská profese, přesněji tři manažeři střední úrovně.

Žádný ze tří manažerů, se kterými byl rozhovor prováděn, si nepřál zveřejnit své jméno, ani jméno organizace ve které pracuje. Pro účel bakalářské práce jsou tedy označeni jako Manažer 1, 2 a 3.

V příloze jsou uvedeny jednotlivé rozhovory, které jsou zkráceny na ty nejdůležitější informace pro zodpovězení výzkumné otázky.

Z rozhovoru vyplývá, že dotazovaní manažeři si uvědomují, že nezaměstnanost může postihnout každého, i je samotné. Jak se lze ze zápisů rozhovorů dočíst, dva manažeři se o své zaměstnání obávají, což se projevuje v jejich pocitech a psychickému pohodlí. Jeden cítí strach a druhý stres, což není pro kvalitní výkon manažera, ale i každého pracovníka, přínosné. Jeden z manažerů se o zaměstnání nebojí, bojí se však o svůj plat, který by v takové výši jinde nedostal. Vyjádřil i pocity stresu z menšího příjmu peněz (neovlivňovala ho tedy nezaměstnanost přímo, ale ztráta aktuálního zaměstnání, které s sebou nese určité platové ohodnocení).

## 7 Vyhodnocení hypotéz a výzkumné otázky

**Hypotéza č. 1: Absence zaměstnání u profesí vyžadující nižší vzdělání vyvolává negativní psychologické důsledky více, než u profesí vyžadující vyšší vzdělání.**

Pro tuto hypotézu byly definovány profese vyžadující nižší vzdělání jako ty, které vyžadují vzdělání bez maturity. Vzhledem k tomu, že u všech nezaměstnaných korespondovala minulá profese s jejich nejvyšším dosaženým vzděláním, byly porovnány negativní důsledky nezaměstnanosti u nezaměstnaných, kteří dosáhli základního vzdělání či středního odborného vzdělání bez maturity s ostatními nezaměstnanými.

Pro vyhodnocení byly použity otázky č. 2, 5 a 9. Ve skupině nezaměstnaných, kteří vykonávali práci vyžadující nižší vzdělání, pocíťovalo strach 64 % (u druhé skupiny – profese vyžadující vyšší vzdělání 20,03 %), deprese 49,34 % (oproti druhé, kde jen 33,9 %) a stres 62,67 % (ve druhé skupině 42,37 %). Je tedy patrné, že u všech zkoumaných důsledků se prokázalo, že více postihují první skupinu, tedy ty, kteří vykonávali profese vyžadující nižší vzdělání. Hypotéza č. 1 byla tedy potvrzena.

**Hypotéza č. 2: Nezaměstnaní by uvítali pomoc psychologa.**

Při vyhodnocování této hypotézy se vycházelo z dotazníkového šetření, přesněji z otázky č. 8. Celých 68,7 % dotázaných by uvítalo nějakou formu pomoci psychologa. Z těch, kteří by pomoc psychologa uvítali, by 62 % nezaměstnaných uvítalo pomoc při volbě nového zaměstnání a 39,13 % by uvítalo pomoc psychologa ve smyslu péče v nezaměstnanosti. Byli sem zahrnuti i ti, kteří by uvítali pomoc při propouštění (28,26 %), protože se jedná o velice stresovou situaci a status zaměstnaného se mění na status nezaměstnaného. Proto, na základě výsledků z dotazníkového šetření, potvrzují výše uvedenou hypotézu.



**Výzkumná otázka: Jsou manažerské profese postiženy psychologickými důsledky z potenciální nezaměstnanosti?**

Dva ze tří manažerů pociťují strach či stres z toho, že přijdou o zaměstnání a budou nezaměstnaní. Pouze jeden vyjádřil obavy ne z nezaměstnanosti, ale ze ztráty současného zaměstnání a s tím související výší současného ohodnocení. Dá se tedy říci, že manažerské pozice jsou postiženy negativními důsledky z potenciální nezaměstnanosti. Tato otázka tedy předkládá námět na další hypotézy související s ověřováním vlivu nezaměstnanosti na zaměstnané.

## 8 Závěr

Jak již bylo zmíněno v úvodu, nezaměstnanost je vážným tématem. Ve výzkumné části bylo také potvrzeno, že nezaměstnanost s sebou nese jen negativní psychologické důsledky u nezaměstnaných, ale ovlivňuje i zaměstnané. Manažeři, se kterými byl proveden rozhovor, si nestálost svého místa uvědomují a obávají se o to, aby nebyli nezaměstnaní či aby si udrželi svůj příjem. Nejedná se tedy o fenomén, který změní od základu život tomu, koho postihne, ale ovlivňuje v podstatě téměř každého. A protože těch, kterým by nezaměstnanost nezměnila situaci (milionářům a podobně) není mnoho, lze tvrdit, že ovlivňuje všechny, ať již přímo či nepřímo.

Cílem této práce byl výzkum psychologických důsledků nezaměstnanosti v určitých profesích. Každá profese vyžaduje určité vzdělání, proto byly profese rozděleny podle požadovaného vzdělání a v těchto skupinách byly zkoumány negativní psychologické důsledky. Bylo také popsáno, co vyvolává u nezaměstnaných absence zaměstnání a co by byli ochotni udělat pro získání nového zaměstnání, což by bylo dalším zajímavým námětem pro budoucí zkoumání.

### Doporučení

Na základě výsledků výzkumné části a poznatků z teoretické části autor stanovil následující doporučení pro zkoumaný region.

Podle pozorování na Úřadu práce v Českých Budějovicích, by autor doporučil pracovníkům, kteří komunikují s nezaměstnanými, absolvovat kurzy asertivity a sebeovládání, s cílem vcítit se do situace nezaměstnaného, pochopit ho a udržet si příjemné vystupování. Není lehké jednat s nezaměstnaným a přitom si udržet dobrou a vlnidnou náladu. Tato práce je náročná a ten kdo ji vykonává, musí být dostatečně psychicky stabilní. Kdyby bylo jednáno s nezaměstnanými s větším klidem a pochopením, jistě by se předešlo nedorozuměním, konfliktům a celý proces jednání s nezaměstnanými by se urychlil.

Druhé doporučení se opět týká změny na Úřadu práce v Českých Budějovicích. Na většině krajských pracovišť úřadu práce je zaměstnán psycholog, ovšem v Českých Budějovicích již není přes dva roky. Jak jasně vyplývá z dotazníku, tedy i z potvrzené hypotézy č. 2, nezaměstnaní by uvítali pomoc psychologa. Autor tedy doporučuje zaměstnat psychologa na Úřadu práce v Českých Budějovicích.

Absence zaměstnání je vážnou životní situací. Nezaměstnaný se musí nejen potýkat s menšími finančními prostředky, ale i s názory okolí na svůj stav. Tyto okolnosti ne- zřídka vyústí v psychologické problémy či dokonce v psychosomatické onemocnění. Při propouštění si toto vše člověk uvědomuje. Proto je přijetí výpovědi pro pracovníka velice stresující situací s negativními pocity. Proto by měli zaměstnavatelé co nejvíce uleh- čit propouštěným přechod ze statusu zaměstnaného do statusu nezaměstnanosti. Auto- rovým třetím doporučením tedy je přítomnost psychologa při propouštění, aby působil na propouštěného a zmírňoval případné trauma, negativní pocity a stres. Další možností je povinnost absolvování vhodných školení a kurzů pro pracovníky, kteří propouštějí. Ztráta zaměstnání, jak již bylo zmíněno, je velice obtížná situace a nezaměstnaný často neví, jak na tuto zprávu reagovat.

## **I. Summary a keywords**

This bachelor thesis is focused on psychological consequences of unemployment. The main objective was to describe psychological consequences in certain professions. These were divided according to educational requirements. The feelings of unemployed persons related to absence of occupation and their feelings during the termination process were examined, as well as their willingness to give up something for a new job.

With the help of relevant literature and the Internet resources, the theoretical base of this issue was defined. The research was carried out in the form of a survey, observation, interviews and document analysis. When doing the survey and other research techniques, necessary information were acquired in order to confirm or refute the hypothesis. Based on the findings of the research, proper improvement in dealing with unemployed persons was recommended by the author in the conclusion.

Key words: unemployment, psychological consequences, long-term unemployment, survey, Work Office

## II. Seznam použitých zdrojů

- Buchtová, B. (2002). *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing.
- Bulutay, T. (1995). *Employment, Unemployment and Wages in Turkey*. International Labour Organization.
- *Drogy a drogová závislost*. (2014). Získáno 8. února, 2014, dostupné z: <http://www.monikaplocova.cz/drogy-a-drogova-zavislost>
- Duková, I., Duka, M. & Kohoutová, I. (2013). *Sociální politika: učebnice pro obor sociální činnost*. Praha: Grada.
- *Důvod a způsob založení povinného subjektu*. (n.d.). Získáno 2. března, 2014, dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup/info>
- Dvořáková, Z. (2012). *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C.H. Beck.
- Farková, M. (2009). *Dospělost a její variabilita*. Praha: Grada.
- Hanzlovský, M. (13.11.2009). *Ztráta zaměstnání*. Získáno 18. listopadu, 2013, dostupné z: <http://www.celostnimediceina.cz/ztrata-zamestnani.htm>
- Hanzlovský, M. (28.03.2013). *Psychologické důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti*. Získáno 2. listopadu, 2013, dostupné z: <http://www.celostnimediceina.cz/psychologicke-dusledky-dlouhodobenezamestnanosti.htm>
- Hartl, P. & Hartlová, H. (2010). *Velký psychologický slovník*. Praha: Portál.
- Křivohlavý, J. (2003). *Jak zvládat depresi* (2. rozš. vyd.). Praha: Grada Publishing.
- Mareš, P. (2002). *Nezaměstnanost jako sociální problém* (3. vyd.). Praha: Sociologické nakladatelství SLON.
- Maruška, Z. (2012). *Nenechte si libit nezaměstnanost!: hospodářská krize a nezaměstnanost jsou odstranitelné*. Olomouc: Z. Maruška.
- Mikuš, M. (2013). *Dlouhodobá nezaměstnanost*. Získáno 6. listopadu, 2013, dostupné z: <http://www.epolis.cz/page.php?location=&menu=first&id=28&idNotion=1>
- *Nezaměstnanost absolventů škol*. (2008). Získáno 12. listopadu, 2013, dostupné z: <http://www.nuov.cz/nezamestnanost-absolventu-skol>

- Pavelka, T. (2007). *Makroekonomie: základní kurz* (3. uprav. vyd.). Slaný: Melanorium.
- *Popis a projevy alkoholismu*. (2012). Získáno 18. listopadu, 2013, dostupné z: <http://www.nemoci.vitalion.cz/alkoholismus/>
- Praško, J. (2001). *Proti stresu krok za krokem*. Praha: Grada Publishing.
- Praško, J., Prašková, H. & Prašková, J. (2003). *Deprese a jak ji zvládat: stop zoufalství a beznaději*. Praha: Portál
- Price, G. & Maier, P. (2010). *Efektivní studijní dovednosti: odemkněte svůj potenciál*. Praha: Grada.
- Provazník, V. (1997). *Psychologie pro ekonomy*. Praha: Grada Publishing.
- *Psychological Effects of Unemployment and Underemployment*. (2014). Získáno 1. února, 2014, dostupné z: <http://www.apa.org/about/gr/issues/socioeconomic/unemployment.aspx>
- Rákosník, J. (2008). *Odvrácená tvář meziválečné prosperity: nezaměstnanost v Československu v letech 1918-1938*. Praha: Karolinum.
- *Statistiky nezaměstnanosti*. (n.d.). Získáno 2. března, 2014, dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>
- Štikar, J. (2003). *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum.
- *Trh práce a nezaměstnanost*. (n.d.). Získáno 28. října, 2013, dostupné z: <http://www.finance.cz/makrodata-eu/trh-prace/nezamestnanost/>

### **III. Seznam grafů, obrázků, tabulek**

#### **Seznam grafů**

Graf 1: Počet dotázaných, kteří odešli dobrovolně ze zaměstnání (v absolutních hodnotách) .....	34
Graf 2: Nejvyšší dosažené vzdělání (v absolutních hodnotách) .....	35
Graf 3: Počet nezaměstnaných, kteří řídili podřízené (v absolutních hodnotách) .....	36
Graf 4: Pocity při oznámení výpovědi .....	36
Graf 5: Jakou pomoc psychologa by nezaměstnaní uvítali .....	37
Graf 6: Jaké pocity vyvolává absence zaměstnání .....	38
Graf 7: Počet nezaměstnaných, kteří vidí rozšíření kvalifikace jako (v absolutních hodnotách) .....	38
Graf 8: Nejvhodnější způsob rozšíření kvalifikace (v absolutních hodnotách) .....	39
Graf 9: Co by byl nezaměstnaný ochoten udělat kvůli novému zaměstnání .....	40
Graf 10: Ochota se přestěhovat (v %) .....	40
Graf 11: Dojíždění do zaměstnání (v %) .....	41
Graf 12: Ochota přijmout nižší platové ohodnocení (v %) .....	42
Graf 13: Počet dotázaných, kteří věří v nalezení nového zaměstnání (v absolutních hodnotách) .....	43
Graf 14: Jakým způsobem nezaměstnaný hledá zaměstnání .....	43
Graf 15: Počet nezaměstnaných, kteří mají pocit, že je něco omezuje (v absolutních hodnotách) .....	44
Graf 16: Pohlaví (v absolutních hodnotách) .....	44
Graf 17: Věk (v absolutních hodnotách) .....	45

#### **Seznam obrázků**

Obrázek 1: Kdo je nezaměstnaný .....	7
--------------------------------------	---

#### **Seznam tabulek**

Tabulka 1: Vývoj míry nezaměstnanosti (v %) .....	28
Tabulka 2: Nezaměstnanost starších lidí v roce 2013 .....	29
Tabulka 3: Lidé s nízkým vzděláním v roce 2013 .....	30
Tabulka 4: Věk a pohlaví respondentů .....	45

## **IV. Seznam příloh**

- Příloha č. 1: Dotazník
- Příloha č. 2: Rozhovory s manažery



## **Příloha č. 1: Dotazník**

Dobrý den,

Jsem studentem Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích a rád bych Vás požádal o vyplnění tohoto dotazníku, který je součástí mé bakalářské práce s názvem Psychologické důsledky nezaměstnanosti. Informace získané tímto dotazníkem budou použity pouze při zpracování výzkumu bakalářské práce. Dotazník je zcela anonymní.

Děkuji za vyplnění dotazníku.

Otto Martínek

1. Co se Vám vybaví pod pojmem nezaměstnanost?

---

2. Odešli jste ze zaměstnání dobrovolně?

- a. Ano
- b. Ne

3. Jak dlouho postrádáte zaměstnání?

- a. Méně než 1 rok
- b. Rok a více

4. Jakého jste dosáhl/a nejvyššího vzdělání?

- a. Základní
- b. Střední odborné učiliště
- c. Střední odborné učiliště a školy s maturitou
- d. Gymnázium
- e. Vyšší odborná škola
- f. Vysoká škola

5. Jaká byla Vaše minulá profese? (*název profese*)

---

6. Řídil/a jste ve své minulé profesi podřízené?
- Ano
  - Ne
7. Pociťoval/a jste při oznámení výpovědi některý z těchto pocitů? *(lze vybrat více možností)*
- Šok
  - Strach
  - Zlost
  - Lhostejnost
  - Jiné (prosím, uveďte) \_\_\_\_\_
8. Uvítal/a byste pomoc psychologa? *(lze vybrat více možností)*
- Při propuštění
  - Následná péče v nezaměstnanosti
  - Poradenské služby při zvolení jiného zaměstnání
  - Neuvítal/a bych pomoc psychologa
  - Uvítal/a při (prosím, uveďte) \_\_\_\_\_
9. Vyvolává u Vás absence zaměstnání některý z těchto pocitů? *(lze vybrat více možností)*
- Strach
  - Deprese
  - Stres
  - Ekonomická nejistota
  - Jiné (prosím, uveďte) \_\_\_\_\_
10. Vidíte možnost rozšíření kvalifikace jako větší šanci na získání nového zaměstnání?
- Ano
  - Ne

11. Jaký způsob rozšíření kvalifikace by byl pro Vás nejvhodnější?
- Rekvalifikační kurzy
  - Další studium na Vámi vybrané škole
  - Jiné (prosím, uveďte) \_\_\_\_\_
12. Byl/a byste se kvůli nové práci ochotný/á *(lze vybrat více možností)*
- Přestěhovat se *(vyplňte prosím otázku č. 13)*
  - Dojíždět *(vyplňte prosím otázku č. 14)*
  - Přijmout práci s nižším platovým ohodnocením než minulé zaměstnání *(vyplňte prosím otázku č. 15)*
  - Jiné (prosím, uveďte) \_\_\_\_\_ *(přejděte prosím na otázku č. 16)*
  - Nejsem ochotný/á nic měnit *(přejděte prosím na otázku č. 16)*
13. Byl/a byste ochotný/á se přestěhovat
- V rámci kraje
  - V rámci ČR
  - Do zahraničí
14. Byl/a bych ochotný/á dojíždět do nového zaměstnání maximálně
- Do 10 km
  - Do 25 km
  - Do 50 km
  - Dále než 50 km
15. Přijal/a bych práci s nižším platovým ohodnocením (než minulé zaměstnání) maximálně
- O 1 000 Kč méně
  - O 2 000 Kč méně
  - O 3 000 Kč méně
  - O více než 3 000 Kč méně

16. Věříte, že znovu naleznete zaměstnání?

- a. Ano
- b. Ne

17. Jakým způsobem hledáte zaměstnání? *(lze vybrat více možností)*

- a. Vlastní aktivitou (internet, noviny atd.)
- b. Spoléhám se na aktivitu úřadu práce
- c. V hledání mi pomáhá rodina
- d. Pomáhají mi přátelé, známí
- e. Jinak (prosím, uveďte) \_\_\_\_\_

18. Myslíte si, že Vás něco omezuje v získání nového zaměstnání? (např. vzdělání, praxe a jiné)

- a. Ano (prosím, uveďte co)  
\_\_\_\_\_
- b. Ne

19. Jste

- a. Muž
- b. Žena

20. Věk

- a. 15-25 let
- b. 26-35 let
- c. 36-55 let
- d. 56 let a více

Děkuji Vám za Váš čas a Vaši ochotu při vyplnění dotazníku.

## **Příloha č. 2: Rozhovory s manažery**

### **Manažer 1**

#### **Ve které oblasti pracujete a v čem spočívá Vaše práce?**

Jsem manažerem obchodní skupiny finančních poradců. Má práce spočívá ve vyhledávání, zaškolování, motivování a vedení obchodní skupiny finančních poradců.

#### **Jaká je Vaše pozice v hierarchickém žebříčku organizace?**

Jsem manažerem střední úrovně v jedné nejmenované organizaci.

#### **Kolik řídíte podřízených a jakým způsobem s nimi pracujete?**

Mám 52 podřízených, z toho 50 obchodních zástupců a 2 asistentky. Rozdělují jim úkoly na poradách, které se konají každé tři týdny. Přitom každý týden mi musejí reportovat své výsledky a mezitím je objíždím v terénu a navštěvuji je při jejich schůzkách s klienty. Operativní úkoly řešíme telefonicky a přes email.

#### **Propouštíte podřízené?**

Ano, tato činnost je nedílnou součástí vedení mé obchodní skupiny.

#### **A jak se při oznamování výpovědi cítíte?**

Vnímám nepříjemné pocity, které ale na mně nesmí být při propouštění vidět. Vždy při přípravě na propouštěcí rozhovor se mi vybaví myšlenka, jak bych se cítil v roli propouštěného.

#### **Je ve Vaší organizaci na Vaší úrovni velké riziko propuštění?**

Moje pozice je v této branži velice vyhledávaná, a tudíž musím počítat s možnou obměnou. Nesmím tudíž dělat žádné chyby.

**Pokud tedy existuje takové riziko propuštění, ovlivňuje vás to nějak například při práci nebo přístupu k podřízeným?**

Někdy musím být k podřízeným diplomatictější a více vyhledávat kompromisy. V důsledku se nebojím, že bych byl nezaměstnaný, protože mohu vykonávat jakoukoli práci na nižší pozici. Ale obávám se o výši své odměny, která je nyní nadstandartní.

**Dá se tedy říci, že cítíte obavy či dokonce stres při pomyšlení na menší platové ohodnocení?**

Vystihl jste to naprosto přesně.

## **Manažer 2**

### **Ve které oblasti pracujete a v čem spočívá Vaše práce?**

Pracuji ve státní správě a mou prací je vést oddělení příslušné části úřadu.

### **Jaká je Vaše pozice v hierarchickém žebříčku organizace?**

Mám na starosti oddělení, pod které spadají dva referáty. Charakterizoval bych se jako nižší manažer střední úrovně.

### **Kolik řídíte podřízených a jakým způsobem s nimi pracujete?**

Jak jsem říkal, mám na starosti dva referáty. Každý má čtyři pracovníky a vedoucího. Celkem tedy 10. Každé pondělí ráno mám poradu s vedoucími referátů a každé dva týdny se všemi deseti podřízenými. Zajímám se, co dělají a jaké mají výsledky, a předávám jim úkoly od svých nadřízených.

### **Propouštíte podřízené?**

Já osobně nikoho nepropouštím, to dělají mí nadřízení.

### **Je ve Vaší organizaci na Vaší úrovni velké riziko propuštění?**

Je a myslím, že v každé manažerské pozici.

### **Ovlivňuje Vás tedy nějakým způsobem toto riziko?**

Musím být opatrný a dávat si pozor, abych nepřišel o práci. Proto musím a chci plnit pečlivě úkoly svého vedení.

### **Obáváte se tedy, že v budoucnu přijdete o zaměstnání?**

Na tuto otázku se mi nechce přímo odpovídat, jisté obavy ale mám.

**Pokud se tedy mohu zeptat, jak se tyto obavy projevují?**

Snažím se do práce přicházet co nejdřív a odcházet co nejpozději. Práci si často nosím domů a jsem kvůli tomu podrážděný a někdy i ve stresu.



### **Manažer 3**

#### **Ve které oblasti pracujete a v čem spočívá Vaše práce?**

Řídím stavbyvedoucí u jedné nadnárodní firmy. Má práce spočívá v cestách a kontrolování stavu na stavbách po celé České republice.

#### **Kolik řídíte podřízených a jakým způsobem s nimi pracujete?**

Přímo pod sebou mám 4 zástupce a jednu asistentku. Prostřednictvím svých zástupců řídím 40 pracovníků, ovšem přímo řídím pouze své zástupce. Jednou za čtvrt roku organizuji společnou poradou pro všechny své podřízené.

#### **Propouštíte podřízené?**

Jistě, buď osobně, nebo pověřím svého zástupce.

#### **A jak se při oznamování výpovědi cítíte?**

Cítím se suverénně a přirozeně.

#### **Je ve vaší organizaci na této úrovni velké riziko propuštění?**

Řekl bych, že úměrné vzhledem k odvětví kde pracuji, ale dle mého názoru trochu větší než v ostatních profesích.

#### **Takže nemáte obavy z toho, že přijdete o zaměstnání?**

Obavy mám. Ne tedy kvůli svým schopnostem, ale protože pokud můj zaměstnavatel nedostane velkou zakázku, nebude moji práci potřebovat.

#### **Ovlivňuje Vás nějak tato skutečnost?**

V současné době je ve stavebnictví krize. Mám strach, že mě nebude můj zaměstnavatel potřebovat. Snažím se si to nepřipouštět a nepřemýšlet nad tím, jinak bych nedokázal uspokojivě plnit své povinnosti.