

Univerzita Hradec Králové

Pedagogická fakulta

Ústav sociálních studií

## **Resilientní faktory v období nezaměstnanosti**

Bakalářská práce

Autor: Havelková Jaroslava  
Studijní program: B 7507 Specializace v pedagogice  
Studijní obor: Sociální komunikace v neziskovém sektoru  
Vedoucí práce: Pelcák Stanislav, PhDr., Ph.D.  
Oponent práce: Kasal Josef, PhDr. MBA, Ph.D.



## Zadání bakalářské práce

<b>Autor:</b>	<b>Jaroslava Havelková</b>
Studium:	P18K0244
Studijní program:	B7507 Specializace v pedagogice
Studijní obor:	Sociální komunikace v neziskovém sektoru
<b>Název bakalářské práce:</b>	<b>Resilientní faktory v období nezaměstnanosti</b>
Název bakalářské práce AJ:	Resilient factory during period of unemployment

### **Cíl, metody, literatura, předpoklady:**

Práce se zabývá problematikou zvládnutí nezaměstnanosti. Teoretická část charakterizuje ekonomické chování člověka. Blíže specifikuje ztrátu zaměstnání jako náročnou životní situaci, stres, možné psychické a zdravotní důsledky nezaměstnanosti, resilientní faktory zvládnutí nezaměstnanosti. Empirická část práce mapuje roli zaměstnanců úřadu práce při zvládnutí nezaměstnanosti s akcentem na instrumentální rovinu sociální opory. Metoda zkoumání: Dotazník vlastní konstrukce a polostrukturovaný rozhovor.

VÝROST, Jozef, ed., SLAMĚNÍK, Ivan, ed. a SOLLÁROVÁ, Eva, ed. Sociální psychologie: teorie, metody, aplikace. Vydání 1. Praha: Grada, 2019. 759 stran. Psyché. ISBN 978-80-247-5775-9.

Garantující pracoviště:	Ústav sociálních studií, Pedagogická fakulta
Vedoucí práce:	PhDr. Stanislav Pelcák, Ph.D.
Oponent:	PhDr. Josef Kasal, MBA, Ph.D.
Datum zadání závěrečné práce:	20.2.2020

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala pod vedením vedoucího práce Stanislava Pelcáka, PhDr., Ph.D. samostatně a uvedla jsem všechny použité prameny a literaturu.

V Hradci Králové dne 6. 4. 2021

---

Havelková Jaroslava

## **Poděkování**

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucímu bakalářské práce panu Stanislavu Pelcákovi, PhDr., Ph.D., za odborné vedení, cenné rady, trpělivost a vstřícný přístup při tvorbě této bakalářské práce. Rovněž děkuji respondentům za ochotu participovat na dotazníkovém šetření. Též chci poděkovat svým dětem, jelikož jsem se jim nemohla věnovat tak, jak si představovaly.

## **Anotace**

HAVELKOVÁ, Jaroslava. *Resilientní faktory v období nezaměstnanosti*. Hradec Králové: Pedagogická fakulta Univerzity Hradec Králové, 2021. 70 s. Bakalářská práce.

Práce se zabývá problematikou zvládnutí nezaměstnanosti. Teoretická část charakterizuje chování člověka v období nezaměstnanosti. Blíže specifikuje ztrátu zaměstnání jako náročnou životní situaci, předkládá možné ekonomické, sociální a psychické důsledky nezaměstnanosti. Definiuje resilientní faktory zvládnutí nezaměstnanosti a mapuje roli sociální opory v období nezaměstnanosti. Následně jsou nastíněny současné problémy, jež ovlivňují trh práce s návazností na možná východiska k omezení dopadů nezaměstnanosti.

Empirická část práce mapuje úroveň a kvalitu života nezaměstnaných, zaměřuje se na roli zaměstnanců úřadu práce při zvládnutí nezaměstnanosti s akcentem na instrumentální rovinu sociální opory.

**Klíčová slova:** nezaměstnanost, resilience, sociální opora, úřad práce.

## **Anotation**

HAVELKOVÁ, Jaroslava. *Resilient factory during period of unemployment*. Hradec Králové: Faculty of Education, University of Hradec Králové, 2021. 70 pp. Bachelor Thesis.

The Bachelor Thesis deals with the issue of managing the unemployment. The theoretical part characterizes human behavior during the period of unemployment. Offers a more detailed specification of job loss as a difficult life situation, presents the possible economic, social and psychological consequences of unemployment. It defines the resilient factors of managing unemployment and maps the role of a social support in the period of unemployment. Subsequently, the current problems that affect the labor market are outlined, following the possible starting points for reducing the effects of unemployment.

The empirical part of the work maps the standard of living and life quality of the unemployed people, focuses on the role of the labor office employees in managing unemployment with an emphasis on the instrumental level of social support.

**Keywords:** unemployment, resilience, social support, labor office.

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že tato bakalářská práce je uložena v souladu s rektorským výnosem č. 13/2017 (Řád pro nakládání s bakalářskými, diplomovými, rigorózními, dizertačními a habilitačními pracemi na UHK).

Datum:.....

Podpis studenta:.....

# Obsah

<b>Úvod .....</b>	<b>9</b>
<b>1 Ekonomické chování člověka .....</b>	<b>11</b>
1.1 Nezaměstnanost.....	12
1.2 Typologie nezaměstnanosti .....	13
1.3 Znevýhodněné skupiny na trhu práce .....	15
1.4 Aktuální trendy nezaměstnanosti .....	18
<b>2 Důsledky nezaměstnanosti.....</b>	<b>20</b>
2.1 Ekonomické dopady nezaměstnanosti .....	23
2.2 Sociální důsledky nezaměstnanosti .....	25
2.3 Psychické aspekty v období nezaměstnanosti .....	26
2.4 Zdravotní důsledky nezaměstnanosti .....	29
<b>3 Vybrané protektivní faktory zvládnání nezaměstnanosti.....</b>	<b>31</b>
3.1 Resilience .....	31
3.2 Sociální opora.....	34
<b>4 Možnosti komplexní péče o nezaměstnané.....</b>	<b>38</b>
4.1 Úřady práce .....	38
4.2 Outplacement - program podpory a pomoci nezaměstnaným.....	40
4.3 Lidský kapitál a zvládnání nezaměstnanosti .....	41
<b>5 Resilientní faktory zvládnání nezaměstnanosti .....</b>	<b>44</b>
5.1 Výzkumný cíl a hypotézy.....	44
5.2 Výzkumná metoda .....	45
5.3 Výzkumný soubor u kvantitativní části šetření .....	46
5.4 Výsledky a diskuze u kvantitativní části šetření .....	48
5.5 Výzkumný soubor u kvalitativní části šetření .....	55
5.6 Výsledky a diskuze u kvalitativní části šetření .....	55
5.7 Shrnutí kvantitativní a kvalitativní části šetření .....	59
<b>Závěr .....</b>	<b>64</b>
<b>Seznam použitých zdrojů .....</b>	<b>65</b>
<b>Seznam tabulek a grafů.....</b>	<b>69</b>
<b>Seznam příloh.....</b>	<b>70</b>
<b>Přílohy.....</b>	<b>71</b>



## Úvod

Práce je důležitou součástí života člověka. Zaměstnání je nejen hlavním zdrojem finančních prostředků, ale přináší také sociální kontakty, sociální status, pocit obecné i osobní prospěšnosti. Z tohoto důvodu při skončení pracovního poměru přichází nejistota. Kromě obavy z poklesu životní úrovně přichází strach z délky časového horizontu pro získání nového zaměstnání, nejistoty ohledně ztráty pracovních dovedností a mnohdy také negativní aspekt v podobě hodnocení nastalé situace širší společností.

V současné době může ztráta zaměstnání postihnout zaměstnance na jakékoliv pozici a v jakémkoliv věku. Reakce bývají individuální, převážně však tato změna přináší nejistotu, obavy z budoucnosti, nepříjemné zkušenosti a často naruší psychickou pohodu jedince. Nezaměstnanost přináší negativní důsledky, nejen ekonomické, ale i sociologické a psychologické. Nezaměstnanost, převážně ta dlouhodobá, je doprovázena množstvím patologických jevů, jako je užívání návykových látek či kriminalita.

Pracuji na úřadu práce na pozici referentka zaměstnanosti a nezaměstnané osoby eviduji nejen jako uchazeče o zaměstnání, ale také s nimi řeším zprostředkování nového zaměstnání, vypočítávám podporu v nezaměstnanosti. Nabízím další služby úřadu práce jako pomoc se sestavením životopisu, vstup do různých projektů, nabídku rekvalifikací apod. Jelikož je mé pracoviště na nevelké pobočce úřadu práce – na detašovaném pracovišti, pracuji s uchazečem v širším kontextu, nikoli jako na velkých pracovištích, kde je na každou sekci přiřazen jiný pracovník.

Moje praxe a zkušenosti na této pozici mě motivovali k napsání bakalářské práce na téma resilientních faktorů v období nezaměstnanosti. Prostřednictvím této bakalářské práce bych chtěla identifikovat rozdíly ve vnímání nezaměstnanosti a odhalit nové možnosti pro práci s klientem. Chci zjistit, zda je možné zaměřit se i na jiné spektrum podpory či pomoci v období nezaměstnanosti a zjištěné informace využít jako doporučení pro své spolupracovníky. Přínos spatřuji hlavně v efektivním zacílení poskytované podpory a pomoci.

Tato bakalářská práce se zabývá problematikou zvládnutí období nezaměstnanosti, tedy jak ovlivňuje, jakožto silně zátěžová situace, jednání a prožívání jedince. Nezaměstnanost je analyzována v souvislosti s dopady na psychiku člověka, se způsoby vyrovnávání se s jejími důsledky a se vztahem společnosti k nezaměstnanosti.

V teoretické části je nejdříve charakterizován význam práce pro člověka, popsán pojem nezaměstnanost či uchazeč o zaměstnání a jsou rozlišeny jednotlivé druhy nezaměstnanosti.

Nezaměstnaní nemají na trhu práce stejné možnosti a podmínky, proto uvádím nejvíce ohrožené skupiny na trhu práce. Následně jsou analyzovány dopady nezaměstnanosti. Ekonomické, sociální a psychické důsledky jednotlivě specifikuji. V návaznosti na možné důsledky nezaměstnanosti jsou charakterizovány resilientní faktory v období nezaměstnanosti a definuji samotný pojem resilience. Období nezaměstnanosti je náročná etapa v životě člověka, proto uvádím důležitost sociální opory v tomto období. Předloženy jsou také možnosti podpory ze strany úřadu práce, nastíněny jsou rovněž současné problémy, jež ovlivňují trh práce. V závěrečné části předkládám nastín možných východisek k omezení dopadů nezaměstnanosti.

Empirickou část zaměřuji na zmapování důsledků nezaměstnanosti, na úroveň a kvalitu života nezaměstnaných, na roli sociální opory v období nezaměstnanosti. Jako metoda zkoumání je použit dotazník vlastní konstrukce a polostrukturovaný rozhovor. Posuzováno je tedy vnímání a prožívání etapy ztráty zaměstnání a identifikovány jsou vztahy a vazby, jež pomáhají tuto skutečnost zvládnout. Cílem bakalářské práce je zhodnotit resilienci v období nezaměstnanosti a jakou důležitost nezaměstnaní přiřazují sociální opoře. Záměrem je také nalezení možností lepší spolupráce zaměstnanců úřadu práce a uchazečů o zaměstnání, které by vedly k rozšíření psychosociální péče.

## 1 Ekonomické chování člověka

Práce má v životě člověka nezastupitelné postavení, je především hlavním zdrojem příjmů, člověk se skrze práci definuje, přináší mu sociální kontakty, avšak význam práce vnímá každý člověk rozdílně.

Práce je důležitou podmínkou důstojné existence, přináší člověku nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty. Práce tedy neslouží pouze k výrobě statků nebo k vykonávání služeb, ale vytváří sociální kontakty s možností vést rozhovory, potkávat jiné lidi a také uzavírat přátelství. Jedinec může při zvládání svých pracovních úkolů objektivizovat své schopnosti a získat pocit odborné kompetence. Skupinová práce nabízí sociální prostředí, ve kterém se člověk hodnotí a srovnává s ostatními lidmi. V konkrétní práci, k níž jsou nezbytné znalosti, schopnosti a dovednosti, se rozvíjí lidská osobní identita (Buchtová, 2002, In: Buchtová et al.).

Hlavní význam práce pro člověka spočívá především v zabezpečení prostředků na stravu a bydlení, dále strukturování času a řád, také pravidelnou sociální interakci, zážitky tvořivosti, dovednosti, smyslu života, současně zdroj osobního statusu a identity a také zdroj aktivity (Wagnerová et al., 2011). Výčet doplňuje Brožová (2003), tedy že práce je nástrojem kariéry i společenského vzestupu, je naplněním motivací, ambicí i ctižádosti, spokojenosti i radosti. Práce je ústředním institutem, který organizuje život člověka a jehož prostřednictvím se člověk sám definuje a utváří si svoji identitu a také svoje sebevědomí.

Důležité jsou i pracovní vztahy, které jsou zdrojem identity jedince, neboť právě podle nich si člověk uspořádává svou životní dráhu a modeluje podle nich i své ekonomické chování vůči vnějšímu světu. Zaměstnání určuje také společenský vzestup a naopak nezaměstnanost je nejen ztráta současného statusu, ale i budoucích možných postavení (Hubinková et al., 2008). Brožová (2003) potvrzuje, že sociální status plyne ze skutečnosti mít pracovní místo a také z charakteristik tohoto pracovního místa. Pracovním místem člověk potvrzuje a demonstruje svoji pozici ve společnosti a vyjadřuje tak svoji identitu.

Posuzování smyslu vlastní práce se odvíjí od hodnocení jejího charakteru, společenského významu a užitečnosti, hodnoty cílů práce a směřování k nim. Předmětem hodnocení je také charakter vlastní práce, podmínek, za nichž se odehrává,

logika jejich vnitřního uspořádání, propojení, a návaznost jednotlivých pracovních činností atd. (Paulík, 2018).

Vedle primárních funkcí práce jako je zabezpečení základních prostředků pro život (strava, bydlení, ošacení), práce dle Paulíka (2018) rovněž uspokojuje i další potřeby, poskytuje lidskému životu určitý smysl a řád, pravidla sociální interakce, přispívá ke strukturování času. Je zdrojem zážitků tvořivosti, formování dovedností, života, zdrojem osobního statutu a identity, uspokojení ze samotného průběhu práce, z dosažených výsledků jejich ocenění, ze sociálního postavení a prestiže protagonistovy profese, ze sociálních vztahů apod. Také poukazuje, že lidé od své práce chtějí převážně materiální zabezpečení či dobrý plat, zejména pokud práce zajišťuje především materiální prostředky pro základní existenční minimum pracovníka a jeho rodiny. U většiny lidí však jde spíše o kombinaci řady důvodů, které se mohou postupně měnit. A Paulík (2018) doplňuje, že z obecného hlediska lze smysl práce spojovat i s jejím příspěvkem k tvorbě společenských hodnot, hmotných i nehmotných statků jako součástí národního bohatství.

## 1.1 Nezaměstnanost

*„Pracovní síla je tvořena ekonomicky aktivním obyvatelstvem, což jsou v případě České republiky všichni jednotlivci, kteří v daném čase dosáhli minimálně patnácti let věku a současně splňují kritéria, na jejichž základě mohou být zařazeni buďto mezi zaměstnané, nebo mezi nezaměstnané“* (Tuleja et al., 2006, s. 22).

Nezaměstnanost je jev, který potkal, či může potkat, kteréhokoliv člověka kdykoliv v průběhu jeho dospělého života. Každý se již přinejmenším s nezaměstnanou osobou ve svém nejbližším okolí někdy setkal.

V současné době přispívají k nezaměstnanosti pracovní poměry uzavírané na dobu určitou a častá změna zaměstnání. Dle Hubinkové a kolektivu (2008) moderní společnost s neustálými proměnami akcentuje práci často jen jako aktuální, krátkodobou příležitost, na rozdíl od dřívější orientace do budoucnosti. Organizace si nejsou jisté loajalitou svých zaměstnanců a necítí ani silný závazek vůči nim.

Nezaměstnaný je dle Brožové (2003) ten, kdo je schopen pracovat, je ochoten během určité doby (např. 14 dní) do práce nastoupit, nemá placené zaměstnání ani sebezaměstnání a aktivně ho hledá. Patří sem rovněž ti, kteří byli z práce uvolněni a čekají na výzvu k návratu do práce, nebo čekají na nástup do nového pracovního

místa. Podmínkou tzv. registrované nezaměstnanosti je zaregistrování na úřadu práce, jehož prostřednictvím práci hledají. Zaměstnaní a nezaměstnaní dohromady tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo (pracovní sílu). Lidé, kteří nepatří ani do jedné z těchto skupin, např. studenti, důchodci či ženy v domácnosti, jsou nazýváni ekonomicky neaktivní obyvatelstvo.

Nezaměstnanost ovlivňuje samotného nezaměstnaného, jeho jednání s rodinou, s okolím, ale i společnost. S nezaměstnaností je spojeno mnoho negativních aspektů, nezaměstnanost má ekonomické, sociální a psychologické dopady.

Nezaměstnanost ohrožuje samotnou podstatu lidské důstojnosti. Její snížení je komplikovanou otázkou ekonomickou, sociální a politickou (Buchtová, 2001; In: Výrost, Slaměník et al.). Nezaměstnanost podle Vágnerové (2004) neohrožuje všechny lidi ve stejné míře. Riziko nezaměstnanosti ovlivňuje zejména vzdělání, věk, pohlaví, zdravotní stav či příslušnost k určité sociální skupině.

Nezaměstnanost v České republice je také ovlivněna faktory z minulého vývoje naší společnosti. Tyto faktory se tak dosud podílejí na chování lidí a omezují jejich schopnost reagovat na nové podmínky trhu práce. V osobnostní rovině jde o snížený pocit vlastní odpovědnosti, nedostatečnou sebereflexi, degradovaný vztah k práci, myšlenkovou rigiditu. Jde však také o neprožitou zkušenost změny zaměstnání a ztráty práce, o vyrovnání se s pocitem méněcennosti při ztrátě práce, o chybějící osobní odvalu a ochotu investovat do vlastní kvalifikace, o chybějící dovednost zvládat nepřízně (Buchtová, 2001; In: Výrost, Slaměník et al.).

Ztráta zaměstnání patří mezi náročné životní situace ovlivňující jednání a prožívání jedince a nezaměstnaný je náhle konfrontován s nejistotou, s obavami z budoucnosti. V případě ukončení pracovního poměru nejen ze strany zaměstnavatele se nejprve objevují negativní reakce jako rozčarování, nesouhlas. Ztráta zaměstnání působí na psychickou rovnováhu a zdraví nezaměstnaného člověka. Čím delší časový odstup od ukončení zaměstnání vzniká, tím více se rozvíjejí sociálně psychologické problémy.

## **1.2 Typologie nezaměstnanosti**

Nezaměstnanost lze zjednodušeně rozlišit na dobrovolnou a nedobrovolnou. Fuchs (2002; In: Buchtová et al.) charakterizuje dobrovolnou nezaměstnanost jako upřednostnění volného času před konáním práce. Dobrovolně nezaměstnaní mohou mít

nabídky pracovních příležitostí, ale aktivně hledají jiné, např. lépe placené místo. Brožová (2003) doplňuje, že dobrovolně nezaměstnaný je ten, kdo je ochoten přijmout práci pouze za mzdu vyšší, než je ta, která převládá na příslušném odvětvovém trhu. Tito pracovníci jsou subjektivně přesvědčeni, že jejich mezní újma z práce je vyšší, než je na trhu převládající mzdová sazba. Pokud nenajdou práci odpovídající jejich představám, mohou dát přednost životu ze sociálních dávek.

Naproti tomu nedobrovolně nezaměstnaní hledají práci a jsou ochotni pracovat za mzdu, která na trhu převládá. Někteří by byli ochotni pracovat i za mzdu nižší, nemohou však pracovní místo najít. Nedobrovolná nezaměstnanost postihuje zejména takové pracovníky, kteří nemají alternativní příležitosti, pro které je rekvalifikace a změna profese obtížná. Právě nedobrovolná nezaměstnanost je tou nezaměstnaností, která způsobuje nejen ekonomické potíže, ale také sociální a psychické problémy těm, kteří se s ní dostatečně dobře nevyrovňají (Brožová, 2003).

Nezaměstnanost lze také rozdělit na frikční, sezónní, strukturální, cyklickou (konjunkturální) a skrytou.

Součástí přirozené míry nezaměstnanosti je **frikční** nezaměstnanost. Sem patří lidé, kteří opustili původní pracovní místo a potřebují nějakou dobu na hledání nového pracovního místa. Tito lidé ale obvykle nechtějí přijmout hned první nabídku, chtějí si vybrat a čekají na lepší příležitost (Brožová, 2003). Frikční nezaměstnanost vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi místy či pracovními příležitostmi. Vždy existují na trhu ti, kteří byli propuštěni v důsledku skutečností, že firmy vznikají a zanikají, dochází k technologickým změnám, organizačním změnám, které mohou vést k likvidaci pracovišť. Do této skupiny patří i ti, kteří dobrovolně opustili pracovní místo a hledají jinou, zpravidla lépe placenou práci. Lidé opouštějí místo i z důvodu stěhování a hledají pracovní příležitost v novém bydlišti. Do této skupiny lze zařadit i ty, kteří hledají své první zaměstnání (Fuchs, 2002; In: Buchtová et al.).

Nezaměstnanost **sezónní** je definována jako nezaměstnanost, „*kteřá bývá pravidelná, je spojena s ročním obdobím; typickými příklady jsou ovocnářství nebo turismus*“ (Hartl, Hartlová, 2010, s. 349).

Jako další součást přirozené míry nezaměstnanosti představuje Brožová (2003) krátkodobou **strukturální** nezaměstnanost. Nezaměstnanost tohoto typu je důsledkem strukturálních změn v ekonomice. Vždy jsou odvětví, která právě prožívají svůj rozkvět a expandují, a odvětví, která jsou v útlumu a uvolňují prostor. Změna struktury

ekonomiky způsobuje, že zatímco klesá poptávka po profesích v úpadkových odvětvích, po jiných v nových odvětvích naopak roste. Fuchs (2002; In: Buchtová et al.) vnímá strukturální nezaměstnanost jako složitější poruchu, která postihuje některá odvětví či výroby a je vyvolána nedostatečnou (klesající) poptávkou po určité produkci statků. Důsledkem je klesající poptávka po práci v odvětví produkujícím výše uvedené statky a útlum těchto výrob.

**Cyklická** nezaměstnanost souvisí s krátkodobými výkyvy hospodářské aktivity, s hospodářským cyklem. Pokud ekonomika prochází fází celkového hospodářského poklesu, klesá vyrobený produkt ve všech odvětvích a nezaměstnanost postihuje také víceméně všechna odvětví. Proto pracovníci propuštěni v jednom odvětví nemohou najít pracovní místo v jiném odvětví, neboť poptávka po práci klesá všude (Brožová, 2003). Další autor shodně uvádí, že cyklická nezaměstnanost souvisí s cyklickým poklesem výkonu ekonomiky. V období hospodářských poklesů tato složka narůstá, naopak při růstu výkonnosti ekonomiky je potlačována (Fuchs, 2002; In: Buchtová et al.).

*„Nezaměstnanost skrytá se týká osob, které nejsou registrovány jako nezaměstnaní, práci nemají a při vhodné nabídce by práci přijaly; ze situace nezaměstnaného volí úniky, jako je studium, práce v domácnosti, nevidovaná práce doma, u žen mateřství“ (Hartl, Hartlová, 2010, s. 349).*

### 1.3 Znevýhodněné skupiny na trhu práce

Nezaměstnanost ovlivňuje řada faktorů, jednou z nich je profil samotného nezaměstnaného. Na trhu práce nemají jednotliví nezaměstnaní shodné možnosti ani totožné podmínky.

Nezaměstnanost neohrožuje všechny lidi ve stejné míře. Riziko nezaměstnanosti ovlivňuje zejména vzdělání, věk, pohlaví, zdravotní stav, příslušnost k určité sociální skupině (Vágnerová, 2004). Ztížené postavení na trhu práce mají tedy tzv. ohrožené skupiny, mezi něž patří především absolventi, lidé starší 50 let, osoby se zdravotním postižením, rodiče s dětmi.

Při hledání zaměstnání je významný věk jedince. Sama při své práci vnímám velké rozdíly mezi jednotlivými skupinami uchazečů o zaměstnání, například z řad absolventů škol a mezi uchazeči nad 50 let. Absolventi středních a vysokých škol přicházejí s větším sebevědomím, neobávají se, že nezískají zaměstnání, nečiní jim potíže komunikovat přes elektronická média. Zatímco nezaměstnaní nad 50 let často

přiznávají, že se již za samotnou evidenci na úřadu práce stydí, obávají se, že nezískají zaměstnání, činí jim potíže používat elektronická média, ale zároveň se podceňují ohledně svých získaných zkušeností a dovedností.

Čím se člověk stává starším, tím pevnější jsou jeho návykové stereotypy, a tím se obtížněji a pomaleji přizpůsobuje nově vzniklým životním situacím (Buchtová et al., 2002). S přibývajícím věkem korelují finanční povinnosti, sociální a rodinná očekávání, touha po kariéře, šance na znovuzaměstnání, potíže zaučít se v novém zaměstnání nebo udržet jednou získané schopnosti a dovednosti (Buchtová et al., 2002).

Dalším důležitým faktorem je také pohlaví, které má psychologický a sociální význam. Ztratí-li žena práci, na změnu její role se nahlíží jinak než na změnu role muže jako živitele rodiny (Buchtová et al., 2002). Dále rozvádí, že nepříznivé postavení žen na trhu práce je způsobené tím, že zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu pro její větší územní mobilitu a nezatíženost starostmi o domácnost. Zaměstnavatelé většinou nevytvářejí pracovní místa se zkrácenou pracovní dobou, ale dávají přednost vícesměnným provozům. Matky s malými dětmi mají časté pracovní absence narušující plynulost pracovního procesu, což způsobuje jejich negativní hodnocení a také snižuje ochotu je zaměstnávat (Buchtová et al., 2002).

Ženská nezaměstnanost je velmi často spojována s posláním ženy – matky, s nutností péče o děti. Řešením se jeví vytvoření pracovních příležitostí na zkrácený pracovní úvazek, kde by ženy měly šanci uplatňovat svoje znalosti a dovednosti. Bohužel soudobá praxe v našich podmínkách ukazuje spíše na opačný trend, protože ženy jsou dlouhodobě odkázány pečovat o děti, neboť předškolní péče o děti není naším státem dostatečně podporována, a ne každý má dostatek prostředků na soukromé hlídání dětí. Tento proces logicky vede k postupné ztrátě kvalifikace a k velmi obtížnému návratu na trh práce (Hubinková et al., 2008).

Souhlasné stanovisko uvádí i Potůček (2011), tedy že pracovní trh je principiálně nepřátelský k rodině a k těm, kteří pečují o jiné. Vyžaduje maximálně přizpůsobivou pracovní sílu, dostupnou 24 hodin, sedm dnů v týdnu kdekoli na Zemi.

Další znevýhodněnou skupinou jsou absolventi středních a vysokých škol, kteří se ucházejí o své první zaměstnání. Jsou tak v konkurenci s ostatními uchazeči značně znevýhodněni. Nemají praktické zkušenosti a základní pracovní návyky, ale také postrádají určité pracovní kontakty usnadňující lepší orientaci na trhu práce. Pokud si tito mladí lidé ve správném čase neosvojí potřebné pracovní návyky, nebudou



schopni pracovat ani v dospělosti a nuda je pak povede k sociálně patologickému chování, k vyřazování ze společnosti. Prodlužování adolescence nezaměstnaností má pak negativní důsledky nejen pro jedince ale i pro společnost (Buchtová et al., 2002).

Pro mladé lidi je období rané kariéry často obdobím finanční závislosti, kdy příjem je relativně nízký, vydání a dluhy vysoké. Vynucené vyloučení z trhu práce může vést i k panice a k přijetí neuspokojivé pracovní nabídky, která se právě naskytne a která později přináší spíše lítost a zklamání z ukvapeného rozhodnutí. Ukazuje se však, že pro udržení pracovní vitality, nabytých vědomostí a schopností je důležité vzít na čas i práci méně placenou (Buchtová, 2019; In: Výrost et al.).

Lidé na začátku své pracovní kariéry jsou nejvíce ovlivnitelní ve svém ekonomickém chování, svých pracovních názorech, návycích, ve své pracovní filozofii i v budování svého pozitivního sebevědomí. Nezaměstnanost mladých lidí může znamenat jak zhroucení identity jedince, tak postupné zakódování takových návyků, které nejenže nejsou pracovní, ale mohou být i sociálně patologické a ve svém důsledku mohou vést ke vzniku generací nezaměstnaných, kteří již nebudou schopni svým dětem předávat určitou společenskou hodnotu, kterou představuje pro člověka zaměstnání, práce, ale naopak budou předávat svoji závislost na sociálním státě (Hubinková et al., 2008).

Osoby se zdravotním postižením mají situaci komplikovanou vzhledem k omezeným možnostem zkombinovat svoje zdravotní omezení s požadavky na určitou pracovní pozici.

U skupiny lidí se změněnou pracovní schopností vystupují do popředí nejen ekonomické, sociální a psychické problémy, ale zejména problém přiměřeného smyslu života, problém pocitu lidské důstojnosti. Vzhledem ke stále většímu důrazu na produktivitu práce a výkon mají tito lidé v současné společnosti stále menší šanci k uplatnění na trhu práce (Buchtová et al., 2002).

V současné struktuře dlouhodobě nezaměstnaných jsou největší skupinou nekvalifikovaní pracovníci, jejichž část tvoří i absolventi základních škol. Jde zejména o mladé lidi obtížně vzdělavatelné, často s malým zájmem o zaměstnání. Patří sem i lidé, kteří se podílejí na společensky nežádoucím deviantním chování, tedy alkoholici, recidivisté, lidé propuštění z nápravných zařízení a další lidé sociálně nepřizpůsobiví. Převážně jde o lidi se specifickými charakteristikami individuálního a rodinného života. Například většina Romů totiž absolvuje pouze základní vzdělání a nezískává další

kvalifikaci. Značná část žáků v této populaci dokonce neukončí ani základní vzdělání (Buchtová et al., 2002).

#### **1.4 Aktuální trendy nezaměstnanosti**

V této části je nastíněno aktuální dění, jež ovlivňuje trh práce, což následně působí na strukturu nezaměstnanosti a rovněž na nároky na zaměstnance. V současnosti jsou na zaměstnance kladeny vyšší požadavky týkající se především vzdělání a flexibility.

Tomeš (2006; In: Sirovátka) popisuje, jak v Evropě vysoká konkurence laciné asijské výroby posunuje zaměstnání od manuální práce v průmyslu k technicky náročným službám kladoucím větší nároky na vzdělání a výzkum. Tyto globalizační vlivy mění životní a pracovní cyklus Evropanů. Zvyšují se nároky na vzdělání před prvním vstupem na pracovní trh. Požaduje se více vzdělanosti, a tím delší období přípravy na povolání. Lidé vstupují do prvních zaměstnání podstatně později, než tak činili jejich rodiče. Ustupuje se od mono-profesní celoživotní kariéry pro jednoho zaměstnavatele, časté změny zaměstnání vyžadují i změny v profesní přípravě. Více než polovina vysokoškoláků neodchází do důchodu ze zaměstnání, ve kterém uplatňovali původní profesi získanou studiem na vysoké škole. Lidé se musí celoživotně vzdělávat, mají-li stačit častým programovým změnám. Ekonomické činnosti se střídají, lidé mění i profese, vznikají kratší doby nepřerušené ekonomické činnosti, vyžaduje se větší flexibilita v pracovních vztazích.

Přes všechna opatření k aktivaci trhů práce vyspělých ekonomik je zřejmý určitý nedostatek pracovních sil na určitá pracovní místa. Struktura nabídky pracovní síly neodpovídá poptávce po ní a řadu pracovních míst nelze obsadit z vlastních zdrojů pracovních sil. Přitom se nejedná jen o nekvalifikované práce, jde především o velmi specifická pracovní místa, kde je nutná určitá vyšší kvalifikace (Hubinková et al., 2008).

Interdisciplinární pohled na trh práce poukazuje na fakt, že různá ekonomická opatření a představy, např. že se lidé budou pružně rekvalifikovat na takové profese, po kterých je poptávka na trhu práce, nemusí zcela změnit chování lidí, protože se může projevit psychická individualita podstaty člověka, která nemusí být vždy v souladu s racionálním ekonomickým světem. Prostřednictvím nezaměstnanosti se zvyšují nároky na adaptaci a hledání nových životních programů (Hubinková et al., 2008).

Dochází také k restrukturalizaci organizací, k zavádění nových technologií, moderních informačních systémů, ke změnám firemní kultury, k úpravám organizačních procesů, primárně je tedy při implementaci věnována pozornost problémům technické, technologické, ekonomické a organizační povahy. Avšak tyto typy změn jsou komplexní povahy, zároveň by tak měla být věnována pozornost i pracovníkům, kteří změny iniciují, projektují, implementují a užívají (Rymeš, 2011, In: Gillernová et al.).

Relativně novou formou pracovně právního vztahu je agenturní zaměstnávání, kdy agentury práce, jakožto soukromé firmy zprostředkovávají dočasné zaměstnání za účelem nabídnout je a dát k dispozici jiné organizaci. Pracovník uzavírá pracovní smlouvu s agenturou, je však přidělen na práci uživatelské organizaci. Organizace snižují své náklady redukováním počtu stálých zaměstnanců a využívají flexibilní pracovní sílu, již mohou poměrně snadno získat, ale také uvolnit. Některé organizace tak berou pracovníky jako účelový zdroj pro dosažení svých cílů. Negarantují však jistotou zaměstnání ani kariérový postup zaměstnanců (Rymeš, 2011, In: Gillernová et al.).

V posledních letech narůstá tzv. homeworking. Enormní vzestup nastal hlavně v posledních měsících díky opatřením v souvislosti se šířením koronaviru. Homeworking je dle Rymeše (2011, In: Gillernová et al.) nová forma práce z domova, respektive mimo organizaci u zaměstnanců, kteří mají standardní pracovněprávní vztah s organizací, působí v organizaci, ale povaha jejich práce a moderní komunikační technologie umožňují, aby některé činnosti vykonávali doma.

V současné době celý svět řeší šíření onemocnění COVID-19, v souvislosti s tím jsou přijímána různá opatření, která ve svém důsledku přináší také negativní ekonomické následky. V přímé souvislosti s nimi se mimo jiné poukazuje na problém se zvýšením nezaměstnanosti. Částečně se vliv koronaviru na nezaměstnanosti projevil již na jaře 2020, a to ve specifických profesích, kde tento virus paralyzoval provozy, a to především v oblasti turistického ruchu a pohostinství. Přes letní měsíce došlo díky rozvolňování k určitému zklidnění situace. Nyní se však s další vlnou koronaviru očekávají mnohem větší problémy a návazné propouštění zaměstnanců či přerušování samostatné výdělečné činnosti, a to v mnohem větší míře a v mnohem širším spektru odvětví.

## 2 Důsledky nezaměstnanosti

„Skutečnou hodnotu práce člověk obvykle poznává, až když ji ztratí.“ (Buchtová et al., 2002, s. 76).

Většina osob spatřuje ve svém zaměstnání nejen finanční příjem, ale i pocit seberealizace. Proto se lidé obvykle nezaměstnanosti obávají, vzniká ekonomická nejistota, předpokládají příchod chudoby. S příchodem nezaměstnanosti očekávají pokles pracovních dovedností, ztrátu pracovních návyků. Přichází obava z budoucnosti, ztráta společenského statusu, omezení sociálních kontaktů. Nejzávažnější dopady jsou v oblasti životní úrovně, rodinného života, vnímání času a zdraví. Nezaměstnanost má negativní vliv nejen na zdraví, ale mezi další rizika patří i sklon k závislosti na alkoholu a dalších návykových látkách či páchání trestné činnosti.

První reakcí, jež obvykle nastupuje po propuštění ze zaměstnání, bývá smutek. Někdy to je hněv a zlost vůči organizaci, nadřízeným, personalistům. Na temperamentu závisí, zda se projeví ihned a manifestně, nebo se spíše převlékne do slz, výčitek, či proběhne téměř nepostřehnutelně pro okolí, často však bouřlivě uvnitř. Zřídka se reakce projeví ve své plné síle ihned při předání výpovědi a rozhovoru s pracovníkem. Po období zlosti obvykle přichází stadium bezmocnosti, rezignace a obav z budoucnosti. Následuje stadium bilancování a smíření se se změnou. V optimálním případě toto období přechází do dalšího, které je orientované na budoucnost a na snahu o získání jiného zaměstnání (Wagnerová et al., 2011). Přesto může být nezaměstnanost zpočátku prožívaná jako určitá forma dovolené, jako období, v němž má člověk příležitost zamyslet se nad svým dosavadním životem (Buchtová et al., 2002).

Způsob prožívání v situaci propouštění se odvíjí nejen od disponovanosti zvládat zátěž, také hodně záleží na zvládnutí této situace zaměstnavatelem, tedy jak je propuštění uskutečňováno. Záměr snižovat stavy pracovníků je velmi citlivou záležitostí a může mít řadu nepříznivých následků, není-li prováděn správně (Schneiderová, 2011; In: Špatenková et al.). Krizový průběh ztráty práce může nastat právě v situacích, kdy je pracovník propuštěn v důsledku snižování počtu (redukce) pracovníků pro nadbytečnost – z důvodu restrukturalizace pracovních míst v organizaci, reorganizace, kolísání potřeby pracovníků, chybného plánování pracovních sil a mimopodnikových vlivů. Krizová situace nastává i tehdy, je-li pracovník propuštěn na základě periodického hodnocení

zaměstnanců, které on sám považuje za nespravedlivé, a uvolnění z místa tak vnímá jako křivdu (Schneiderová, 2011; In: Špatenková et al.).

Pro každého člověka znamená náhlá ztráta zaměstnání rozhodující životní přeorientaci. Ta bývá provázána poklesem příjmu a životní úrovně, měnící se rodinnou situací, úbytkem kontaktů, ztrátou kvalifikace, poklesem sebedůvěry a často i zhoršením zdravotního stavu. Jak dalece je člověk schopen přizpůsobit se změněným podmínkám a jak tyto změny prožívá, to závisí na řadě faktorů. Vedle primární úlohy osobnosti tu vystupují do popředí různé životní okolnosti, úroveň inteligence, společenské postavení i rodinné poměry (Buchtová et al., 2002).

Dlouhodobou ztrátou placeného zaměstnání mizí odměna jako hlavní zdroj uspokojování životních potřeb, vzniká osobní i rodinná ekonomická nejistota, ničí se obvyklé časové rozvržení pracovního dne, ztrácí se možnost získávání a udržování pracovních návyků a dovedností. Dlouhodobou nezaměstnaností se vytrácí smysl života, dochází k omezení sociálních kontaktů s přáteli a spolupracovníky, nastává postupný rozklad integrity osobnosti. Vytrácejí se aktivity, které byly pravidelnou součástí denního pracovního rytmu člověka (Buchtová et al., 2002). A při opakovaném neúspěchu najít si práci narůstá vědomí nemožnosti ovlivňovat osobní situaci, vzniká pesimistický postoj s pocity nepotřebnosti, marnosti a beznaděje. Průvodními jevy vysoké dlouhodobé nezaměstnanosti jsou zvýšená míra kriminality a násilí, rasových i meziskupinových konfliktů, krizí v rodině a v sociálních institucích (Buchtová et al., 2002).

Nezaměstnanost je pro jedince v naší společnosti většinou tíživým existenciálním zážitkem, který souvisí s centrální rolí práce a zaměstnání v naší kultuře (Hubinková et al., 2008). Z negativního hodnocení samotné nezaměstnanosti širší společností proto vzniká významný problém, který modifikuje chování jedinců při ztrátě práce. Zaměstnání znamená určitou instituci, skrze kterou se člověk identifikuje, a to nejen v občanské společnosti, ale i v rodině. To vše vede k tomu, že nezaměstnaní se ocitají v jakémsi nestrukturovaném a morálním prázdnu, které může vést k patologickým přístupům k vlastnímu životu, ale i okolí (Hubinková et al., 2008).

V souvislosti s nezaměstnaností je důležité i zkoumání proměny časové perspektivy jedince. Při každodenní produktivní práci má jedinec před sebou jednoznačný obraz časové struktury svých činností v průběhu dnů, týdnů a let, celého svého života. Při náhlé ztrátě práce se často projevuje dezorientace způsobená tím, že

dosud jednoznačný průběh profesní i společenské činnosti náhle skončí a nastává prázdno, nejistota a úzkost: člověk neví, jak tuto novou situaci zvládnout (Buchtová et al., 2002).

Dlouhodobá nezaměstnanost způsobuje změny v životním režimu člověka, snižuje jeho přizpůsobivost, narušuje jeho vztahy k rodině i jiným lidem. Je zdrojem nedůvěry, závisti, přenášení viny na druhé, může vést až k izolaci (Schneiderová, 2011; In: Špatenková et al.). Nezaměstnanost dlouhodobějšího charakteru může i u lidí s aktivním přístupem k životu vést postupně k pocitům nemohoucnosti a nedůvěry, dochází ke změnám v postojích ke společnosti, k jiným lidem. Skutečnost je zkreslena negativními emocemi. Veřejností je posilován negativní postoj k nezaměstnanosti, proto je nezaměstnanost chápána jako osobní životní krize s následnou rezignací. Nezaměstnanost je znamením, stigmatem, kterým je člověk označen. Nezaměstnaní sami sebe vnímají jako neplnohodnotné jedince (Schneiderová, 2011; In: Špatenková et al.).

Vyřazení jedince z pracovního procesu přináší kromě problémů sociálních i důsledky zdravotní. Dnes jsou celkem známy biologické, psychologické a sociální faktory, které činí práci jako takovou pro člověka nezbytnou. Obecně je akceptováno, že práce je první a základní podmínkou lidské existence. Většina lidí má symbiotický vztah k práci i k pracovišti. Porušení tohoto vztahu, tedy trvalejší nejistota v zaměstnání či jeho přerušování, bývá prožíváno jako skutečná separace a ztráta. To se odráží na úrovních biologické, psychologické a sociální (Boleloucký, 2002; In: Buchtová et al.).

Síla prožitku a reakcí vyvolaných propuštěním z práce se dle Schneiderové (2011; In: Špatenková et al.) odvíjí především od významu vlastní práce a pracovního místa pro zaměstnance, způsobu zpracování krize, který závisí na psychických kvalitách, osobnostních vlastnostech, hodnotách a postojích jednotlivců, na tělesném a zdravotním stavu, věku apod. a od míry sociální opory poskytované v rámci organizace a mimo ni.

Buchtová (2001; In: Výrost, Slaměník et al.) hodnotí společenský dopad nezaměstnanosti jako komplexní, jež oslabuje nejen adaptační schopnosti člověka, nýbrž i adaptační schopnosti společnosti a ekonomického systému jako celku.

Komplexně je problém propuštění nejen otázkou psychologickou, ale i právní, administrativní a etickou, je otázkou aktivity, kulturnosti a strategie odborů, otázkou rodiny dotčených pracovníků a jejich sociálního prostředí atd. Zkrátka jde o problém

výrazně systémové povahy, jehož každá redukce ohrožuje pochopení všech souvislostí, tedy i jeho řešení (Štikar et al., 2003).

Výsledky výzkumu Paulíka a Saforka naznačují, že ztráta zaměstnání se negativně promítá do životní spokojenosti a působí nezaměstnaným četné problémy. Míra důležitosti, kterou jim muži a ženy přiřítají, nebyla vždy stejná. Nezaměstnaní se častěji odmítali se svou situací smířit a rezignovat a snažili se řešit situaci jednak aktivním úsilím, ale i hledáním úniku ze situace pomocí vlastního rozptýlení. Méně často také ve své situaci sahalo k popírání jejího významu a k humoru. Snaha nevzdávat se a nechovat se odevzdaně byla výraznější u mužů. Nezaměstnaní muži také méně často hledali citovou oporu v okolí. Ženy častěji než muži volily popření, využití citové a instrumentální opory a také ventilování (Paulík, 2012).

## **2.1 Ekonomické dopady nezaměstnanosti**

Společnost usiluje o zmírnění příčin nezaměstnanosti, snaží se výdaje na nezaměstnanost minimalizovat, protože řešení nezaměstnanosti souvisí s nemalými náklady.

Při ztrátě zaměstnání dochází k poklesu finančních prostředků nezaměstnaného, je náročné udržet si dosavadní životní úroveň. Společnost dle Brožové (2003) očekává, že člověk, který je schopen pracovat, bude získávat své osobní příjmy především z práce. V ekonomickém důsledku nezaměstnanosti tedy nastává i snížení kupní síly obyvatelstva.

Peníze na jedné straně nutí člověka k tvůrčí práci, ale na druhé straně jej často odcizují sobě samému, a to je jejich základní problém v moderní společnosti. Hodnota ostatních lidí je pak přímo úměrná tomu, nakolik si mohou dopomoci k uznávaným věcem v naší společnosti, mezi které peníze nepochybně patří. Člověk k životu peníze potřebuje a v současnosti se staly jednou z hlavních motivací k pracovní činnosti (Hubinková et al., 2008).

Čím déle nezaměstnanost trvá, tím je dle Chmury (2016) životní situace nezaměstnaných horší. Odráží se to v deprivaci dlouhodobě nezaměstnaných, která je spojená s neschopností získat a vlastnit určité množství zboží. Ztráta statusu má ještě další tíživý aspekt, ztrátu možnosti jej prezentovat. Proto se obvykle nezaměstnaní snaží co nejdéle skrývat svůj statusový pád a udržet co nejdéle alespoň viditelné znaky své spotřeby.

Potůček (2011) předkládá, že nezaměstnanost není jen problémem nezaměstnaných a jejich rodin. Doplácíme na ni i my ostatní, a to hned několikrát. Zvyšují se výdaje veřejných rozpočtů, příspěvky v nezaměstnanosti, sociální dávky. Snižují se výnosy daně z příjmu a objem příspěvků na zdravotní a sociální pojištění. A také se neuplatní pracovní síla, nevznikají nové hodnoty. Buchtová (2001; In: Výrost, Slaměnik et al.) souhlasně uvádí, že se dlouhodobá nezaměstnanost z ekonomického hlediska negativně projevuje zvýšenými nároky na státní rozpočet, na zdravotnictví a na sociální služby, je provázána ztrátami na neodvedených daních.

S ekonomickým hlediskem také souvisí častá změna zaměstnavatele, jež se stává v soukromém sektoru pravidlem. Při časté změně zaměstnavatele je celoživotní příjem méně stabilní, má velké výkyvy. Povinné finanční odvody se přitom zvyšují a stávají se stále větší zátěží i zdrojem ohrožení (Tomeš, 2006; In: Sirovátka).

Pokud se lidem po dlouhou dobu nedaří najít vhodné pracovní místo, mohou se dostat do ekonomických potíží začínajících propadem životní úrovně a vedoucích někdy až k existenčním problémům celé rodiny. Velké ztráty působí i v ekonomice jako celku: nižší produkt, nižší úspory, nižší daně, devalvace lidského kapitálu, atd. Čím jsou vyšší podpory v nezaměstnanosti a čím delší je doba jejich vyplácení, tím slabší je úsilí i motivace nezaměstnaných najít si nové pracovní místo a přizpůsobit se požadavkům trhu práce (Brožová, 2003).

Nízká úroveň mezd a systém relativně vysokých sociálních podpor, jak dále Brožová (2003) upozorňuje, jsou totiž zdrojem nežádoucího sociálního chování. U některých kategorií pracovníků (těch s žádnou či nízkou kvalifikací) se povážlivě sblíží úroveň očekávaných mezd s úrovní životního minima (resp. s úrovní dosažených sociálních dávek), a to zejména minimálních mezd nebo mezd v těsné blízkosti minimální mzdy. To vytváří past nezaměstnanosti, uvíznou v ní ti, kteří nemají zájem o zaměstnání z důvodu minimálního příjmového zlepšení při přechodu ze sociální sítě na trh práce. Vysoké a nezdaněné sociální podpory vedou k poklesu motivace hledat si pracovní místo. Není to jenom výše sociálních podpor, je to i délka doby, po kterou jsou poskytovány. U mnoha takových, kteří dávky pobírají, jde o cílenou strategii. Je pro ně výhodnější uspokojovat své potřeby ze sociálních dávek než z prodeje služby práce na trhu práce. Svoji finanční situaci si obvykle vylepšují občasnou výdělečnou aktivitou v šedé ekonomice.



## 2.2 Sociální důsledky nezaměstnanosti

Mezi nezaměstnaností a sociálními dopady je vzájemný vztah. Dochází ke ztrátě statusu a sociální role, nastává sociální stigma, dochází ke změně rodinných vztahů, může nastat sociální vyloučení, dochází k destabilizaci životní orientace.

Nepochybně jedním z nejcennějších statků člověka je jeho mentální zdraví a zdraví vůbec. Základním činitelem mentálního zdraví jsou sociální vztahy. A selhávání v těchto vztazích, osamělost, nedostatek asertivity a sebevyjádření vůbec vedou k poruchám v sociálních interakcích jedince a ty pak opět zpětně způsobují, že se jeho selhávání v sociálních vztazích prohlubuje. Nejvýznamnější sféru lidského života představují sociální vztahy, rodinné, vztahy mezi přáteli, spolupracovníky atd. Konflikty a frustrace v těchto vztazích jsou proto závažným zdrojem psychických problémů (Nakonečný, 2009).

Profesní role je dle Vágnerové (2004) důležitou složkou identity dospělého člověka, jež přispívá k vymezení jeho pozice ve společnosti, ovlivňuje jeho začlenění do sociální hierarchie. Nezaměstnanost je spojena se ztrátou významné sociální role a se snížením z ní vyplývajícím statusu. Ztráta zaměstnání proto vede k sociální degradaci, nezaměstnaný je, i když většinou jen dočasně, vyřazen ze společnosti.

Ztratit práci ve společnosti, kde je placená práce stále ještě spojována s vysokou společenskou i osobní hodnotou a kde je zaměstnání klíčem k životním aspiracím i zdrojem identity a sebeúcty člověka, přináší stresující životní událost. Tento subjektivně stresující zážitek je navíc okolím stále ještě vnímán jako znamení životního selhání jedince (Buchtová et al., 2002).

Nezaměstnaný člen rodiny téměř vždy ovlivní rodinné soužití. Dochází ke změnám personálních vztahů, k přeměnám v distribuci domácích prací, změnám v postavení a statusu nezaměstnaného člena rodiny (Buchtová et al., 2002). Dále doplňuje, že vysoké procento dlouhodobé nezaměstnanosti má nežádoucí vliv nejen na jednotlivce nýbrž i na celou společnost. Takto postiženou společnost provází zvýšený výskyt sociálně patologických jevů, což zjišťujeme spíše nepřímou: zvýšenou konzumací alkoholu, nikotinu a drog, zejména u mladých lidí, vyšší nemocností a rostoucí spotřebou léků, vyšším výskytem sebevražedných pokusů (Buchtová et al., 2002).

Sociálně psychologické důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti se v chování člověka projevují sociální izolovaností, neschopností postarat se plně o své děti,

konflikty v rodině a v manželství, také nárůstem dysfunkčního chování (Buchtová, 2001; In: Výrost, Slaměník et al.).

Změny v postojích nezaměstnaného dle Schneiderové (2011; In: Špatenková et al.) vedou k tomu, že se sám začne vylučovat ze společnosti, pokládat se za příslušníka marginalizované (společensky vyloučené) skupiny a podle toho i jednat.

V době ztráty zaměstnání nabývá na významu také smysluplná osobní aktivita ve volném čase. Zatímco v pracovním životě slouží volný čas především k zotavení z námahy pracovního dne a k nabrání sil pro další pracovní nasazení, v době ztráty práce se mění rozsah i smysl osobní aktivity ve volném čase (Buchtová et al., 2002).

A právě co se týká aktivit volného času, koníčky, četba apod., tak jsou pouze utišujícími prostředky, nikoli uspokojivou alternativou práce. I když jsou vykonávány, je zde tendence stáhnout se spíše domů než být na veřejnosti, zabývat se jimi spíše v izolaci než v sociální situaci, volit levnější před dražšími, dát přednost pasivnímu vyčkávání před aktivní činností (Štikar et al., 2003).

### **2.3 Psychické aspekty v období nezaměstnanosti**

Lidé v obtížné situaci, jakou nezaměstnanost je, reagují odlišně. Reakcí na ztrátu zaměstnání tak mohou být obavy, stres, snížení sebedůvěry, případně psychosomatické onemocnění atd.

Jedinci si na ztrátu práce vytvářejí různé obranné mechanismy. Nejčastější příčinou jejich duševního strádání je strach z toho, co bude dál, doprovázen provokující stálou sebeanalýzou a úzkostnými stavy. Někteří lidé považují změny dané ztrátou práce, např. materiální situaci, za ponižující a obracejí se proti sobě samým a celé společnosti. Mnohokrát rozbití vnitřní harmonie, nespokojenost a strach vedou ke vzniku duševních krizí (Buchtová et al., 2002).

Vágnerová (2004) uvádí, že lidé mohou reagovat ve stejných situacích odlišně, způsobem, který je pro ně typický. Je nutné vzít v úvahu, o jakého jedince jde, jakou je osobností, jaké jsou jeho vlastnosti a kompetence. Jeho psychické a somatické vlastnosti předurčují, jak se bude chovat nejenom za běžných okolností, ale i v zátěžových situacích, jak se s nimi bude vyrovnávat. Na těchto vlastnostech závisí i to, co bude jako zátěž hodnotit. Určité procento lidí není vybaveno takovými schopnostmi, aby dokázali zvládnout všechny požadavky, které na ně běžný život klade.

Záleží na obranných reakcích jedince, na jeho vnitřní odolnosti, na sociálním zázemí, na tom, zda a v jaké míře jsou postiženy jednotlivé složky psychického života. Někteří lidé jsou pravděpodobně více disponováni k tomu, aby ztráta zaměstnání postihla jejich psychickou rovnováhu. Větší stresovou zátěž spojenou se ztrátou zaměstnání prožívají i ti lidé, jejichž motivace k práci v předešlém zaměstnání byla vysoká, popřípadě ti, kteří byli v práci dlouhodobě úspěšní (Buchtová et al., 2002).

Ztráta zaměstnání vyvolává různé psychické a somatické, resp. psychosomatické reakce. Vágnerová (2004) ji chápe jako reakci na tuto zátěž či pokus o její zvládnutí. Psychická reakce na ztrátu zaměstnání je tím větší, čím jsou motivy k práci u daného jedince silnější. Obecně platí, že čím déle nezaměstnanost trvá, tím větší jsou psychické změny, které jsou jejím důsledkem. Jde o hodnocení, prožívání zátěže a reagování na ni.

Při náhlé ztrátě zaměstnání mohou lidé pociťovat, že přicházejí o pevnou půdu pod nohama, život pro ně ztrácí smysl. Dlouhodobá ztráta práce postupně oslabuje jejich důvěru ve vlastní profesionální i osobní schopnosti a ztrácejí sebeúctu (Buchtová, 2001; In: Výrost, Slaměník et al.). Emocionální zátěž zde může být extrémní, stres a šok snadno mohou vést k neobjektivnímu vidění světa, frustraci, tudíž k iracionálnímu chování. V momentě ztráty zaměstnání jde o hluboce individuální událost, která je pak pro většinu lidí dramatem (Štikar et al., 2003).

Ztrátou práce, která tedy slouží nejen k uspokojení fyzických potřeb, jsou frustrovány i vyšší potřeby a nastupuje deprivace. Prožívání situace ztráty zaměstnání je obvykle velmi intenzivní, a to i za situace, kdy je pracovník o této skutečnosti dávno předem informován. Emocionální zátěž může být extrémní, stres a šok mohou vést k subjektivnímu a zaujatému vidění světa, frustraci, deprivaci a iracionálnímu chování. Ztráta zaměstnání se mnohdy přemění v dramatickou událost, a to dokonce za situace, kdy je volných míst dostatek. Pro určitou část populace je ztráta zaměstnání v podstatě příležitostí začít něco jiného a jinde. Pro další část je pouze ohrožením, pro ostatní je v podstatě katastrofou (Wagnerová et al., 2011).

Ztrátu účelné pracovní činnosti a s ní související ztrátu časové struktury života člověk vnímá dle Brožové (2003) jako ztrátu smyslu účelné aktivity vůbec a prožívá pocity zbytečnosti a nepotřebnosti. Pasivní trávení času přináší depresivní pocit nudy a marnosti. Ztráta práce, pokles životní úrovně, omezení společenských kontaktů a prostoru pro rozhodování působí i na psychickou kondici a psychické a fyzické zdraví lidí. Člověk cítí omezení rozvoje svých schopností, dovedností a získávání nových

zkušeností. Ztrácí důvěru v sebe sama, ztrácí sebevědomí, sebeúctu, narůstají v něm pocity nedostatečnosti a podřadnosti. Poruchy spánku, pocity úzkosti a obav z budoucnosti a deprese mohou vést až k akceptaci řešení situace nadměrným kouřením, nadměrnou konzumací alkoholu, léků či drog. Stres může ohrožovat i fyzické zdraví člověka, zejména jeho imunitní a kardiovaskulární systém.

Při opakovaném neúspěchu najít si práci, narůstá vědomí nemožnosti ovlivňovat svoji osobní situaci, vzniká pesimistický postoj s pocity nepotřebnosti, marnosti a beznaděje. Následují apatie, rezignace a pasivita, stavy bezmocnosti a pocit vyřazení ze společnosti. S touto frustrující zkušeností z opakovaného neúspěchu najít si práci také sílí stres z finančního napětí a také roste ztráta životní orientace (Buchtová, 2001; In: Výrost, Slaměník et al.).

Jestliže se člověk ocitne dlouhodobě bez práce, ztratí nejsilnější pojítko s realitou, zmocní se ho nejistota, strach z budoucnosti, později i pochybnosti o vlastních schopnostech (Buchtová et al., 2002). Mnoho studií referuje o změnách v sebepojetí a identitě nezaměstnaných. Rozvíjí se apatie, deprese, fatalistické postoje, rezignace, sebepochybování, snižuje se sebehodnocení (Štikar et al., 2003).

Ztráta práce působí dle Schneiderové (2011; In: Špatenková et al.) jako reálný stresor v podobě nečekaného traumatu, nechtěné životní události, současně i jako stresor potenciální v podobě strachu z budoucnosti, pocitu nejistoty, úzkosti. Míra stresu jednotlivců v situaci propouštění se odvíjí nejen od jejich disponovanosti zvládat zátěž, hodně záleží na zvládnutí této situace zaměstnavatelem, na tom, jak je propouštění uskutečňováno.

Paulík (2010) předkládá faktory, které mají rozhodující vliv na to, zda se potenciální stresory stanou reálnými:

- jejich subjektivní hodnocení (interpretace v souvislosti s individuálními hodnotami) – jedinec v dané situaci hodnotí jednak vnější podmínky a okolnosti (ať již aktuálně vnímané, nebo očekávané v budoucnu) co do míry ohrožení svých hodnot, jednak co je za daných okolností možno dělat a své možnosti situaci zvládnout;
- individuální osobnostní charakteristiky, které působí na hodnocení zátěže (odolnost, pracovní kapacita, vysvětlující styl, intelekt, neurotismus, konstruktivní myšlení atd.) a jejich momentální zvýraznění v interakci s danými podmínkami v aktuálním psychosomatickém stavu;

- používaný způsob vyrovnávání se se zátěží (coping, obranné reakce);
- přítomnost či nepřítomnost nepříznivých životních událostí (závažné životní změny, ztráty ohrožující podstatné hodnoty apod.) a drobných denních nepříjemností;
- dosavadní zkušenosti jedince se stresem;
- sociální opora (dostupnost pomoci od ostatních lidí v okolí v případě potřeby);
- sociální status.

Vzhledem k doporučením a následně i opatřením ohledně šíření nemoci COVID-19, tedy doporučením trávit čas doma, nesdružovat se, dodržovat odstup apod., bude pro nezaměstnané mnohem náročnější zvládat období nezaměstnanosti. Situaci může usnadnit sociální opora ze strany rodiny, avšak složitější situace nastává pro osamělé jedince, kteří nemají příliš příležitostí s nějakou osobou či organizací svou situaci sdílet, nechat se podpořit, nemají možnost sociálních kontaktů, zůstávají tak v izolaci. Mnoho osob, nejen nezaměstnaných, zůstává v průběhu těchto restrikcí osamoceno a je limitováno v sociálních kontaktech, ve sdílení svých problémů, což pro ně představuje zvýšené riziko rozvoje negativních psychosociálních dopadů.

## **2.4 Zdravotní důsledky nezaměstnanosti**

Nezaměstnanost má vliv na zdraví, protože je spojena s krátkodobým či dlouhodobým stresem, jež poškozuje duševní i fyzické zdraví.

Dle Bolelouckého (2013; In: Výrost, Slaměnik et al., 2019) ovlivňuje činnost nervové, srdečně-cévní, trávicí, dýchací a pohlavní soustavy, snižuje imunitu a zvyšuje riziko zneužívání různých návykových látek (alkoholu, nikotinu, léků na spaní a antidepresiv, anxiolytik, nelegálních drog apod.) spolu s nežádoucím experimentováním. Vede k neurotizaci, kdy se původně funkční a reverzibilní změny v nervovém systému mohou transformovat v organické a ireverzibilní postižení řady orgánových soustav, a dále k nástupu psychosomatických onemocnění (diabetes, hypertenze, astma), ta mohou přejít do chronických stadií, dále k neurotickým potížím, jako jsou úzkost, podrážděnost, bolesti hlavy, nespavost, únavnost, žaludeční problémy a další. Vlivem nezaměstnanosti dochází ke zhoršení některých předchozích

zdravotních potíží, mezi něž nejčastěji patří například hypertenze, vředová onemocnění, kardiovaskulární potíže, problémy s páteří apod.

Nezaměstnanost je spojena se zvýšenými zdravotními riziky projevujícími se například větší potřebou zdravotnických služeb, mortalitou a psychologicky podmíněnými potížemi. Dostavit se mohou poruchy nálady jako deprese, mánie či smíšené afektivní poruchy (Boleloucký, 2013; In: Buchtová et al.).

Nakonečný (2009) předkládá, že existuje přímá souvislost mezi zátěžovou sociální situací a nemocí, která může být někdy chápána jako pokus o komunikaci, zejména v oblasti tak zvané rodinné psychosomatiky. Nezaměstnaní, kteří mají podporu svých rodin a manželských partnerů, snášejí svůj frustrující stav mnohem lépe než ti, kdo v takových podmínkách nežijí.

### 3 Vybrané protektivní faktory zvládnání nezaměstnanosti

#### 3.1 Resilience

Ke zvládnání náročných či krizových situací a období, jakým nezaměstnanost může být, přispívají resilience a také sociální opora. Pojem sociální opora je uváděn jako „*vztahová opora v okolí člověka, tvořená partnerem, rodinou, přáteli, příp. členy komunity, svépomocné skupiny, terapeutické skupiny; zvyšuje odolnost vůči stresu a chuť přežít i životní prohry a krize; je považována za pilíř duševního zdraví*“ (Hartl, Hartlová, 2010, s. 367).

Pojetí resilience je vysvětleno jako „*zdatnost, vnitřní síla, pružnost; schopnost vyrovnávat se s životními situacemi společensky přiměřeně, bez patologických reakcí*“ (Bahbouha, 2009; In: Hartl, Hartlová, 2010, s. 360).

Pelcák (2013) vysvětluje resilienci jako víceúrovňový, multidimenzionální konstrukt, zahrnující variabilitu vnitřních a vnějších zdrojů zvládnání adaptivních procesů probíhajících na úrovni jedince, sociálních skupin i společnosti, různých výsledků a vyústění zvládnání nároků vnějšího prostředí.

Obsáhleji význam pojmu resilience představuje Vágnerová (2004). Obecná míra odolnosti vůči zátěžovým situacím bývá označována jako frustrační tolerance. Používán je termín hardiness (tj. pevnost, tvrdost), který lze chápat jako vyjádření stupně odolnosti, a termín resilience (neboli houževnatost a nezdolnost), který můžeme interpretovat jako schopnost odolávat v průběhu času. Celkově jde o komplex protektivních faktorů, jež člověku pomáhají zvládnout nepříznivé události a přečkat je při zachované duševní rovnováze. Je to schopnost vyrovnávat se s náročnými životními situacemi bez nepřiměřených, maladaptivních reakcí, využívat všech pozitivních možností, vynakládat úsilí na překonávání potíží, spojená s dostatečnou sebedůvěrou v tyto schopnosti, v možnosti najít přijatelné řešení. Je možné ji vyjádřit i prostřednictvím míry zátěže, jakou člověk dokáže bez větších problémů zvládnout. Frustrační tolerance se u různých lidí nerozvíjí stejným způsobem.

Dále rozvádí, že je resilience víc než jen rezistence ke stresu. Je to schopnost rychlého zotavení a opětovné stabilizace, včetně udržení pocitu přijatelné životní pohody. Celkově jde o schopnost vyrovnávat se s náročnými životními situacemi bez nepřiměřených, maladaptivních reakcí a udržet si dostatečnou důvěru ve vlastní

kompetence a v možnost najít přijatelné řešení. Takový člověk dokáže chápat veškeré zátěže jako něco, co se občas stává a s čím je v životě třeba počítat než jako neřešitelnou tragédií, která jiné lidi nepostihuje. Neulpívá na tom, co nelze změnit, a neúměrně dlouho netruchlí nad tím, co je definitivně ztraceno (Vágnerová, 2010).

Zvládání situace ztráty práce je velmi individuální a je podmíněno odolností konkrétního člověka vůči psychické zátěži vůbec, predispozicí osobnostních vlastností. Dále je tato schopnost podmíněna věkem (rozdílností v pocíťované odpovědnosti vůči nejbližšímu okolí, která koreluje s fází životního cyklu), pohlavím (ženy jsou znevýhodněny starostí o děti a o domácnost), dosaženou kvalifikací (nekvalifikovaní lidé snadněji přijdou o práci a obtížně ji znovu najdou), zkušenostmi jedince (větší stresovou zátěž prožívají jedinci se silnou motivací a úspěšností v předchozím zaměstnání), profesní rigiditou či pružností. Ovlivňují ji i finanční možnosti nezaměstnaného, jeho sociální a rodinná emoční opora a další faktory (Buchtová, 2001; In: Výrost, Slaměník et al.).

Při ztrátě práce je přínosem, pokud má člověk dobré rodinné zázemí a pevné zdraví. Člověk má tři zásadní oblasti své existence, tedy práci, rodinu (lásku, sociální vztahy) a zdraví. A pokud jsou všechny tyto oblasti funkční, je člověk zpravidla stabilní a snáze se vyrovnává s případnými problémy (Wagnerová et al., 2011).

I přes prokazatelný ochranný pozitivní dopad emoční, rodinné a sociální opory jsou daleko účinnější vnitřní zdroje člověka, vnitřní opora, jeho aktivní přístup k životním změnám, pocit vlastní schopnosti zvládat situace (Buchtová et al., 2002). Společně s touto schopností je také důležitá vlastní aktivita. Vágnerová (2010) uvádí, že s představou možnosti kontrolovat stresující situaci a vyřešit problémy, jež z ní vyplývají, souvisí i míra aktivity, kterou je člověk ochoten a schopen vynaložit. Copingové strategie zaměřené na řešení problému bývají aktivnější a obvykle i efektivnější než pouhé pasivní očekávání změny či pomoci od někoho jiného. Mimo jiné i proto, že sama aktivita je účinným prostředkem ke snížení psychického napětí.

Pojem coping je uváděn jako „*zvládání, zejména náročných situací; schopnost člověka vyrovnat se odpovídajícím způsobem s nároky, které jsou na něj kladeny, příp. zvládat nadlimitní zátěže; může mít podobu změny vnímání situace nebo změny postoje*“ (Hartl, Hartlová, 2010, s. 77).

Lidé s vysokou resiliencí jsou dle Vágnerové (2010) vynalézaví, flexibilní a schopní zvládnout širokou škálu různých životních problémů. Bývají emočně stabilní



a obvykle i extravertovaní. Dokáží se přizpůsobit aktuálním podmínkám i možnostem a dokáží v souladu s nimi jednat. Jde o lidi, kteří mají dostatečnou sebedůvěru, jsou přijatelně úspěšní v různých oblastech a bývají i přiměřeně spokojeni a nejsou zavření vůči nové zkušenosti.

Odolnější člověk má v běžném životě zřejmě méně důvodů k nespokojenosti, může se cítit lépe, dokáže podávat výkony odpovídající jeho dispozicím, má méně problémů v mezilidských vztazích, zdravotních obtížích atd. Odolnost je obecným kvalitativním znakem adaptace s příznačným rozsahem podnětů, s nímž se jedinec dokáže efektivně vyrovnat, aniž by došlo k narušení nebo zhroucení adaptačních mechanismů. U odolnosti jde o vícerozměrný, mnohostranně podmíněný, komplexní dispoziční jev umožňující účinnou adaptaci a osobnostní rozvoj i za nepříznivých podmínek (Paulík, 2010).

Pro lidskou odolnost vůči zátěži je důležité realistické sebepoznávání a sebehodnocení. Mnoho problémů a stresových situací nastává jako důsledek chyb v poznávání sebe samého a s ním souvisejícím nerealistickým sebehodnocením a sebevědomím. Například přecenění vlastních schopností, nadměrná realitě neodpovídající ctižádost mohou být na pozadí nejrozličnějších pocitů zklamání, méněcennosti či viny nebo přetížení v důsledku přijetí úkolů, na něž jedinec reálně nestačí, ohrožení vlastního zdraví, či dokonce života kvůli jednání, k němuž jedinci chybí potřebné dispozice, například síla, rychlost, obratnost, speciální schopnosti a dovednosti. Problematické může být i nerealistické podceňování vlastních možností snižující sebedůvěru, které navozuje spíše snahu problémům se vyhýbat, než je řešit, což částečně omezuje také možnost seberozvoje či pozitivních prožitků z úspěšných řešení. Zdrojem možných obtíží může být také chování ostatních lidí k nám. Pokud je v rozporu s našimi očekávaními a přáními, může pro nás znamenat frustraci, limitování příležitostí ke kontaktu, společným aktivitám, získání sociální podpory apod. (Paulík, 2010).

Zvládání nezaměstnanosti jako důsledku ztráty zaměstnání (nebo nemožnosti získat zaměstnání) je obtížnější pro lidi s tzv. užší motivační šíří, tedy pro lidi, kteří pracují především pro zajištění své existence, tedy pro peníze, ale také pro lidi, kterým práce přináší pocity uspokojení, kteří se cele věnují určité práci a nemají jiný smysl života, neumí ztrátu určité práce nahradit jinou prací nebo jinou plnohodnotnou aktivitou (Schneiderová, 2011; In: Špatenková et al.).

Buchtová (2001; In: Výrost, Slaměník et al.) uvádí, že lépe zvládají nezaměstnanost lidé, kteří vidí ve ztrátě práce spíše novou osobní šanci, příležitost měnit své životní podmínky vlastní aktivitou. Tuto schopnost však mají především lidé, kteří umějí prohrávat (např. ze sportu) a po neúspěchu neztrácejí sebevědomí, ale zaujímají postoj očekávání lepší pracovní šance. Jejich konstruktivní adaptivní strategie může v takovém případě zahrnout: plánování soukromého podnikání, zvyšování kvalifikace, hledání nového zaměstnání, rozvíjení dalších zájmů a aktivit mimo pracovní trh, rozšiřování sítě sociálních styků.

### 3.2 Sociální opora

Sociální opora snižuje psychickou zátěž v období nezaměstnanosti a podporuje jedince v jejím zvládnutí, ať už se jedná o pomoc, podporu i pouhé vyslechnutí. Sociální opora je velmi důležitá v rámci rodiny, ale i přátel či spolupracovníků.

Sociální oporou se rozumí pomoc, která je poskytována druhými lidmi člověku, který se nachází v zátěžové situaci. Obecně jde o činnost, která člověku v tísní jeho zátěžovou situaci určitým způsobem ulehčuje (Křivohlavý, 2001). Sociální opory charakterizují potenciální i faktickou pomoc poskytovanou jedinci z jeho okolí jednotlivými osobami nebo sociálními skupinami. Z hlediska zvládnutí zátěže nabývá sociální opora na důležitosti v situacích přesahujících adaptační možnosti jedince (Paulík, 2010).

*„Podstata pozitivního působení sociální opory spočívá jednak v reálné existenci pomoci, porozumění a uznání od lidí v okolí, jednak v přesvědčení o blízkosti pomoci a její dostupnosti“ (Paulík et al., 2009, s. 13).*

V průběhu života se dostáváme do těžkých situací, které máme řešit. Při řešení těžkých životních situací nám může pomoci mnohé. Některé věci, které nám mohou pomáhat, jsou přímo v nás, v naší osobnosti, například naše schopnosti řešit těžké situace, znalost strategií zvládnutí nebo naopak naše zranitelnost (vulnerabilita). Jiné jsou oproti tomu mimo nás. Způsob, jak budeme danou těžkou situaci řešit, závisí např. na sociálně-ekonomickém stavu, v němž se nacházíme nejen my, ale i společnost, v níž žijeme. Sociální opora je zde formou pomoci, která přichází člověku v těžkostech od druhého člověka. Sociální opora mu může být pomocí buď přímou, nebo nepřímou, například tím, že ovlivní jeho způsob zvládnutí těžkostí, nemoci, konfliktu, stresové situace, prožívané katastrofy apod. (Křivohlavý, 2001).

Sociální opora je chápána dle Křivohlavého (2001) jako jeden z nejdůležitějších pozitivních faktorů modifikujících a moderujících nepříznivý vliv různých negativních životních situací na psychický a fyzický zdravotní stav člověka, na jeho pohodu a na kvalitu jeho života. Tento pozitivní vliv sociální opory na člověka v tísní je potvrzován většinou empirických prací.

Dostupná sociální opora může mít různý charakter, jde např. o podporu rodiny, přátel, partnera či širší sociální sítě zahrnující i pomoc profesionálů, ale dle Vágnerové (2004) jde v zásadě o to, aby vůbec nějaká opora tohoto druhu byla k dispozici a aby ji ohrožený jedinec dokázal rozeznat, přijmout a využít. Její chybění bývá jak příčinou, tak následkem různých psychických problémů. Lidé, kteří jsou nějak nestandardní, kupř. z důvodu vrozených dispozic či kumulace různých znevýhodnění, bývají častěji osamělí či vyloučení ze společenství malých sociálních skupin, jako je např. rodina.

Každý vnímá svůj potenciál a svoje uplatnění rozdílně, ovšem sociální opora, motivace či přesvědčení ve vlastní schopnosti a úspěch můžou přinést žádaný výsledek. Důležité je situaci řešit, například i jen konzultací či pouhým sdělením svých problémů.

Důležitost sociální opory při zvládání nezaměstnanosti předkládá Paulík (2010). Sociální opora zahrnuje různá působení lidí v okolí jedince, kteří jsou mu blízcí, pozitivně jej hodnotí a mají jej rádi. Patří sem i uznání předností jedince osobami, na nichž mu záleží. Přirozeným zdrojem sociální opory je především rodina, kde akceptování, pomoc každému členu či jeho povzbuzení tvoří součást jejích funkcí a podílí se na utváření pocitu jistoty a bezpečí od raného dětství. Na základě řady pozorování lidí v kritických životních situacích se ukázalo, že pozitivní sociální vazby v rodině či dalších sociálních skupinách i ve vztazích k jednotlivým osobám usnadňují adaptaci na nepříznivé podmínky, ovlivňují pozitivně zdravotní stav. Sociální akceptování, pocit důvěry, jistoty, sounáležitosti apod. navozují také pocit spokojenosti se sebou samým i se životem vůbec. Podstata pozitivního působení sociální opory spočívá jednak v přesvědčení o blízkosti a dostupnosti pomoci a porozumění od lidí v okolí, jednak v reálné existenci této pomoci.

Sociální opora může nabývat různé podoby. Například se může jednat o poskytování pocitu lásky, naděje a bezpečí (emoční opora), úcty, respektu a akceptace (hodnotící opora), praktické hmotné pomoci, asistence (instrumentální opora), a konečně poskytování pocitu sounáležitosti a členství ve skupině (skupinová opora) (Sollárová, Turzáková, 2019; In: Výrost et al.).

Křivohlavý (2001) rozlišuje tyto druhy sociální opory:

**Instrumentální opora** – jde o velice konkrétní formu pomoci např. poskytnutím finanční výpomoci, obstaráním různých potřebných věcí, zařízením neodkladných záležitostí, které postižený sám nemůže provést, poskytnutím materiální podpory apod. Iniciativa k pomoci při ní nevyhází od člověka v tísní, ale od druhého člověka, od toho, který se z vlastní vůle rozhodl postiženému pomoci, a to velice konkrétně – věcně.

**Informační opora** – postiženému jedinci je dodána informace, která by mu mohla být nápomocna při orientaci v situaci, do níž se dostal. Například mu poskytují rady lidé, kteří mají s obdobnou situací zkušenosti jak osobní, tak profesionální. Do této kategorie patří také pomoc poskytovaná člověku v tísní tím, že je mu nasloucháno, zjišťují se jeho potřeby i jeho představy o tom, co by bylo možno pro něho udělat apod.

**Emocionální opora** – člověku v tísní je empatickou formou sdělována emocionální blízkost (láska, soucítění), laskavým jednáním s ním je mu naznačována přejná náklonnost, je mu podána ruka, když se propadá do deprese beznaděje a pocitů odcizení; je mu dodávána naděje, je uklidňován v rozrušení apod.

**Hodnotící opora** – postiženému člověku je sdělována, např. tím, jak je s ním jednáno – úcta (respekt), je posilováno jeho kladné sebehodnocení a sebevědomí, je podporována jeho snaha o autoregulaci (řídít věci podle vlastního přání), je povzbuzován ve víře a naději apod. Spadají sem i sdílení těžkostí s člověkem v tísní i společné nesení některých těžkých úkolů spolu s ním.

Sociální opora je někdy chápána jako efekt tzv. nárazníkového vlivu (buffering effect). Pomoc tlumit negativně doléhající působení stresového faktoru (stresoru) se může projevovat různým způsobem. Jednak ovlivněním kognitivní sféry člověka v nouzi – např. upřesněním a ujasněním povědomí toho, o které stresory jde, a uvědoměním si vlastních salutorů, tj. možností a schopností boje s těmito stresory. Také posílením sebeúcty – seberespektu, zvýšením sebevědomí a sebehodnocení či sebecenění, sociální opora může kladně ovlivnit subjektivní pojetí osobní kompetence. Nebo volbou vhodnější strategie, případně i vhodnější taktiky boje se stresorem, upozorní ho na zdraví prospěšné jednání, na zdravotně vhodnější návyky a zvyky apod. Také snižováním negativního působení stresoru na fyziologické dění (Křivohlavý, 2001).

Schneiderová (2011; In: Špatenková et al.) vyjmenovává, na koho se lze v krizi obrátit, kdo může člověku v krizi pomoci, na koho se nasměřovat v situaci psychické krize, kdo může poskytnout emoční a informační podporu a napomoci změně pohledu. Přímá neformální pomoc zahrnuje rodinu a příbuzné, přátele a kamarády, spolupracovníky. Přímá formalizovaná pomoc obsahuje poradenské instituce sociálních služeb, úřady práce, krizová centra, linky důvěry, praktického lékaře, psychiatrické zařízení, psychologické zařízení, psychoterapeuta apod. Nepřímá formalizovaná pomoc je možná prostřednictvím médií, časopisů, knih, internetových stránek, naukových videí a audiogramů k nácviku asertivity, zvládání stresu, sebeovládání.

Sociální opora je velmi důležitá v rámci rodiny, přátel, známých, ovšem také ze strany úřadu práce se jedná o významný faktor. Nezaměstnanost je náročná životní situace, proto by úřad práce měl v dostatečné míře nejenom poskytovat informační, poradenské a zprostředkovatelské služby, pracovní rehabilitace, využívat podpůrných aktivit, rekvalifikací, ale měl by také nezaměstnaného podněcovat k vlastní aktivitě, aby bylo možné v co nejkratší době realizovat pracovní uplatnění a došlo tak ke zmírnění psychosociálních aspektů nezaměstnanosti.

Uspokojivá sociální opora chrání osoby vystavené stresorům před jejich negativními dopady. Sociální opora působí jako intervenující proměnná mezi stresem a výsledkem jeho působení na jedince (Paulík, 2010). Čím je lidská bytost zralější, stabilnější a harmoničtější a čím příznivější jsou sociální vztahy, kterými žije, tím méně a tím adekvátněji psychických obranných mechanismů využívá. Přijímá skutečnost nezakreslenou a přímo se s ní vyrovnává rozumem a na základě zkušeností (Wedlichová, 2008; In: Sawick et al.). Pokud však systém sociální opory chybí, vede to ke snížení psychické odolnosti jedince a možnosti si s krizí poradit (Vosečková et al., 2007).

Může ale také nastat situace, že sociální opora nepřinese očekávaný efekt. Křivohlavý (2001) uvádí, že nejčastější formou nepochopení lidem v těžkých situacích je zřejmě odlišnost představ o tom, co by bylo žádoucí, potřebné a nutné. Lidé mají velice osobní představy a očekávání – i v otázkách sociální opory a pomoci. Není proto divu, že jejich očekávání může být zklamáno i tou nejlépe míněnou formou pomoci. Často někteří lidé čekají marně na zcela určitý projev sociální opory a nedočkají se – ať styku s určitým člověkem či určité formy pomoci. Tento zážitek se potom projeví na jejich celkovém psychickém stavu.

## 4 Možnosti komplexní péče o nezaměstnané

### 4.1 Úřady práce

Nezaměstnaný člověk má možnost registrace na úřadu práce. Samotná registrace na úřadu práce není povinná, přináší však řadu výhod, jako například pomoc při vyhledávání zaměstnání, poskytování podpory v nezaměstnanosti, zabezpečení zdravotního a sociálního pojištění, poradenství, možnosti rekvalifikací atd. Uchazeč o zaměstnání je definován jako „*fyzická osoba, která požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je krajskou pobočkou Úřadu práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání*“ (§ 24 zákona o zaměstnanosti, 2020, online).

Ukazatel nezaměstnanosti popisuje Tuleja a kolektiv následovně: „*Celková úroveň nezaměstnanosti v národním hospodářství se nejčastěji měří pomocí míry nezaměstnanosti, která zachycuje procentuální podíl nezaměstnaných na pracovní síle*“ (Tuleja et al., 2006, s. 24).

Uchazečům o zaměstnání vznikne nárok na podporu v nezaměstnanosti, jestliže splní podmínku účasti na důchodovém pojištění v délce alespoň 12 měsíců za poslední 2 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání. Podpora v nezaměstnanosti je vyplácena v závislosti na důvodu ukončení posledního pracovního poměru a její výše je stanovena dle průměrného čistého výdělku z posledního ukončeného zaměstnání nebo z posledního vyměřovacího základu. Podpůrní doba poskytování podpory v nezaměstnanosti je stanovena dle věku uchazeče o zaměstnání: do 50 let věku uchazeči náleží podpora po dobu 5 měsíců, nad 50 let a do 55 let věku uchazeče po dobu 8 měsíců a nad 55 let věku na období 11 měsíců.

Podpora v nezaměstnanosti dle Brožové (2003) umožňuje nepřijmout hned první nabídku a najít si takové pracovní místo, které umožní pracovníkovi co nejlépe využít svých schopností a co nejlépe naplnit své představy. Na druhé straně ovšem podpory v nezaměstnanosti prokazatelně zvyšují množství nezaměstnaných, protože tlumí nepříznivé dopady nezaměstnanosti, snižují úsilí pracovníků vyhledat si pracovní místo. S podporou mohou pracovníci odmítat nabídky, které se jim nezdají být dost dobré, a domnívat se, že přijdou ještě lepší nabídky.

Pokud uchazeč o zaměstnání nesplní podmínky pro vyplácení podpory v nezaměstnanosti, podpora v nezaměstnanosti je příliš nízká, či si podporu již vyčerpal, je možné žádat úřad práce také o dávky státní sociální podpory, případně dávky hmotné nouze. Avšak vysoké sociální podpory mohou vést k poklesu motivace hledat si pracovní uplatnění, a to především u lidí dlouhodobě nezaměstnaných, obzvláště u osob bez pracovních zkušeností a s nízkou kvalifikací, kteří jsou trvale závislí na sociálních dávkách. A Chmura (2016) doplňuje, že nejde jen o výši sociálních podpor, ale i délku jejich výplat. U mnoha takových, kteří dávky pobírají, jde o cílenou strategii. Svoji finanční situaci si obvykle vylepšují občasnou výdělečnou aktivitou v šedé ekonomice. Tato situace je charakteristická pro lidi s nízkou kvalifikací či bez kvalifikace, kteří ani neočekávají vyšší příjem z případné práce než ze sociálních dávek.

Úřad práce uchazeče či zájemce o zaměstnání nejen eviduje, stanovuje a vyplácí podporu v nezaměstnanosti, ale působí také formou aktivní politiky zaměstnanosti na zmírnění dopadů nezaměstnanosti a podporuje vstup nezaměstnaných na trh práce. Mezi činnosti aktivní politiky zaměstnanosti patří: rekvalifikace, společensky účelná pracovní místa, veřejně prospěšné práce, překlenovací příspěvek, příspěvek na podporu regionální mobility, příspěvek na zapracování, příspěvek na zřízení pracovního místa osoby se zdravotním postižením, příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením, příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce.

Úřad práce také nabízí možnost účasti v národních a regionálních individuálních projektech Evropského sociálního fondu. Mezi regionální individuální projekty v Královéhradeckém kraji patří: Záruky pro mladé – pro osoby mladší 30 let bez praxe nebo s nízkou praxí, Aktivní v padesáti – pro osoby nad 50 let, Kudy kam II – pro osoby vyžadující zvláštní pomoc, Dovolte mi pracovat – pro rodiče pečující o děti do 15 let věku.

Úřady práce poskytují rovněž poradenské programy, jež jsou zabezpečovány na základě právních předpisů zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a vyhlášky č. 518/2004 Sb. Poradenské programy jsou organizovány jako skupinové aktivity se zaměřením zejména na získání kompetencí pro uplatnění na trhu práce, získání nebo prohloubení schopností a dovedností, zmapování vlastního potenciálu nebo sebezpoznání. Práce ve skupině přináší výhody navázání nových kontaktů, sdílení

získaných zkušeností při hledání zaměstnání a zároveň může poskytnout informace o případných možnostech řešení stávající situace klienta. Poradenské programy jsou primárně zaměřeny na aktivizaci a motivaci účastníků k hledání práce, podporu sebedůvěry, rozvoj a prohloubení komunikačních a prezentačních dovedností, techniky hledání zaměstnání, přijímací řízení, informační zdroje hledání práce, pracovně právní problematiku apod. (Úřad práce ČR, 2020a, online).

## **4.2 Outplacement - program podpory a pomoci nezaměstnaným**

Společně s registrací na úřadu práce na nezaměstnané osoby často přichází nejistota, která se netýká jen nejasností ohledně nezbytných kroků nutných k zaregistrování, ale týká se také obav z časového horizontu získání nového pracovního uplatnění či splnění profesních očekávání. Nezaměstnaní se rovněž obávají nepříjemné byrokracie a nepřívětivého přístupu ze strany zaměstnanců úřadu práce. Tyto negativní jevy by měl zmírňovat outplacement, který není v současnosti v České republice příliš rozšířen a teprve se rozvíjí.

Outplacement je definován jako *„služba zpravidla poskytovaná poradenskou firmou s cílem pomoci odcházejícím zaměstnancům i organizaci, která je propouští, zlepšit vzájemnou komunikaci a zmírnit nepříznivé dopady situace; propouštěným nabízí psychologickou podporu individuální nebo skupinovou, pomáhá jim vyrovnat se s nastalou situací a znovu se uplatnit na trhu práce; pro firmu je výhodná pověst organizace, která se o zaměstnance stará i v nepříznivé situaci“* (Hartl, Hartlová, 2010, s. 380).

Outplacement sehrává pozitivní úlohu v případě, že jej podnik poskytuje odcházejícím zaměstnancům. Outplacement se stává významnou součástí personální práce v situaci snižování stavů pracovníků. Není to jen pomoc zaměstnanci, ale i těm, kteří zůstali v organizaci, protože i ti se lépe se situací vyrovnají, pokud vědí, že odcházejícím je poskytnuta podpora při hledání jejich dalšího uplatnění (Wagnerová et al., 2011).

Tuto službu může zprostředkovat přímo propouštějící firma, případně si zaměstnavatel může jinou firmu na tuto službu najmout. Od 1. 6. 2020 je možné využít služby outplacementu prostřednictvím úřadu práce přes stejně nazvaný projekt, jenž pomáhá zaměstnancům podniků, které procházejí strukturálními změnami a kde vzniká nutnost zaměstnance propouštět. Projekt se zaměřuje na zvýšení adaptability



těchto zaměstnanců pro nalezení nového pracovního uplatnění, týká se poradenství, rekvalifikací, zprostředkování zaměstnání a doprovodných opatření (Úřad práce ČR, 2020b, online).

V současné době nastupuje a postupně se rozšiřuje podpora pomocí outplacementu. Merhaut a Chadt (2018, online) uvádí, že outplacement představuje profesionální program podpory a pomoci, který zahrnuje osobní péči o propouštěné zaměstnance, interní komunikaci a poradenství managementu a vedoucím pracovníkům. Kvalitně provedený outplacement se zaměřuje nejen na vytvoření důvěry a poskytnutí podpory v náročné životní situaci, ale také může pomoci propouštěnému zaměstnanci najít jeho skryté rezervy a předpoklady, stanovit si další profesní cíle a v některých případech může i pomoci nastartovat zcela novou kariéru.

### **4.3 Lidský kapitál a zvládání nezaměstnanosti**

Zvládání situace dlouhodobé ztráty práce je dramatický proměnlivý proces, který se liší od běžného adaptivního chování. Mezi zdroje, které mohou odtlumit účinky stresu a pomoci člověku vyrovnat se s danou situací, patří jeho zdraví a životní energie, jeho dominantní motivy, cíle a hodnoty, ale i obratnost při řešení problémů. Patří sem i společenská přizpůsobivost jedince, způsob a míra jeho společenské podpory, také jeho finanční zdroje (Buchtová, 2001; In: Výrost, Slaměník et al.).

K východiskům zvládání nezaměstnanosti přispívají nové přístupy k lidem. Ztráta zaměstnání dnes může potkat každého pracovníka, proto Buchtová (2019; In: Výrost et al.) předkládá jako důležitou preventivní přípravu lidí na možnost ztráty práce. Bude potřebné stále častěji lidem připomínat a vysvětlovat, že nezaměstnanost je součástí dynamického ekonomického vývoje moderní společnosti. Školní výuka a výchova mladých lidí by měla vést nejen k získávání nových poznatků a k rozvoji tvořivého myšlení, ale také k přijímání společenských systémových změn.

Schopnost reagovat na nové podmínky trhu práce a naučit se řešit problémy spojené se ztrátou práce bude vyžadovat od každého člověka jiný přístup k pracovnímu a životnímu uplatnění. Což bude vyžadovat průběžné odborné studium, stálé úsilí o rozvoj vlastních schopností (Buchtová, 2001; In: Výrost, Slaměník et al.). Vzdělání přesahuje pracovní aktivity, rozvíjí schopnosti a talent, kultivuje morální a duchovní hodnoty, utváří citový a imaginační potenciál svého nositele pro jeho celoživotní multidimenzionální existenci. Proto by rovněž nemělo být svázáno pouze s počátečním

obdobím života jakožto diskretní a ukončená aktivita, nýbrž by se mělo stát kontinuální celoživotní činností, založené na možnosti různých voleb a kombinací poznatků v různých formách studia (Brožová, 2003).

Pokud se pracovník dostane mimo pracovní proces, tak ztrácí kvalifikaci, nezískává pracovní zkušenosti, nerozvíjí schopnosti, ztrácí své místo ve společnosti, prestiž, společenské vztahy a kontakty. Nezaměstnanost tak devaluje, znehodnocuje lidský kapitál (Brožová, 2003). Lidský kapitál je ekonomický termín pro označení znalostí a schopností pracovníka. Člověk jej získává v procesu učení se, který zahrnuje nabývání znalostí a rozvíjení schopností vzděláváním na všech stupních škol, dále poznatky a zkušenosti získané dalším školením a praxí při práci i v ostatním životě, např. cestováním. Lidský kapitál je vzděláváním a kultivací utvářen na základech přirozeného nadání a talentu a zušlechťován dalšími osobními vlastnostmi, jako jsou např. cílevědomost, vytrvalost, ctízádnost, schopnost komunikace. Dotváří jej také způsob chování, oblékání, v neposlední řadě i vzhled jeho nositele (Brožová, 2003). Čím vyšší jsou investice do lidského kapitálu, tím vyšší může být jejich zhodnocení, tím vyšší výnos se může očekávat. Mzdové rozdíly mezi málo kvalifikovanými a více kvalifikovanými profesemi lze tudíž interpretovat jako diferencované výnosy z lidského kapitálu, který má podobu studií a praxí získaných schopností, znalostí a vědomostí (Brožová, 2003).

Důležité jsou také motivace, cíle člověka, podstatné je spatřovat perspektivu týkající se získání zaměstnání, jež rozhodující měrou podmiňují schopnost člověka vyrovnat se s nezaměstnaností, schopnost chápat ji jako krátkodobý stav a využít svých sil k aktivitám vedoucím ke změně tohoto stavu. Zmobilizovat vlastní síly, učinit vlastní rozhodnutí vyžaduje sebedůvěru a činorodost. U lidí, u kterých tato pozitivní motivace a reakce na podněty chybí, pak nezaměstnanost, zejména dlouhodobější, může vést k sociální izolaci (Brožová, 2003). Někdy si člověk nemusí motivy zcela nebo vůbec uvědomovat. Člověka může vést k určitému jednání současně několik motivů. Přitom stejné jednání jednoho člověka může být výsledkem jiné kombinace motivů než u druhého. V průběhu života se také u téhož jedince může motivace změnit (Janoušek, Slaměník, 2008; In: Výrost, Slaměník).

Podstatná je i víra ve vlastní schopnosti a pro efektivní fungování jsou potřebné jak dovednosti, tak víry v jejich dobré uplatnění. Víry jsou zásadním faktorem v generativním systému lidské kompetence. Konkrétní vzorce kompetencí jsou

produktem přirozené vybavenosti, sociokulturních zkušeností a příznivých okolností. Víra ve vlastní schopnosti tak ovlivňuje psychosociální fungování během života (Janoušek, Slaměník, 2008; In: Výrost, Slaměník).

Jestliže negativní dopady nezaměstnanosti přetrvávají, sílí nebo se přidružují i různé jiné komplikace na úrovni zdravotního stavu, duševní pohody nebo sociálních a partnerských vztahů, je dobré vyhledat odbornou pomoc. Například formou konzultací, pracovního, kariérního a psychologického poradenství, příp. psychoterapie, které poskytují výbornou možnost rozebrat danou situaci, probrat možnosti, najít v sobě a v dané situaci opěrné body, které člověku pomůžou nezaměstnanost zvládnout, vypořádat se s jejími negativními dopady (Merhaut, Chadt, 2018, online).

## **5 Resilientní faktory zvládání nezaměstnanosti**

Cílem empirické části bakalářské práce je zhodnotit, do jaké míry vybrané resilientní faktory moderují zvládání období nezaměstnanosti. Empirická část zkoumá zvládání psychické zátěže a stresu při ztrátě zaměstnání. Blíže se zabývá psychickou odolností a percipovanou sociální oporou. Resilience dle Kebzy (2009) vyjadřuje kromě odolnosti vůči stresogenním situacím, elasticnosti a přizpůsobivosti i pružnost návratu k původním podmínkám, aniž by došlo k deformaci. Obdobně definuje nezdolnost A. Antonovsky (Sense Of Coherence). Osobnostní charakteristiku koherence Antonovsky definoval třemi základními charakteristikami: srozumitelností situace, smysluplností boje a zvládnutelností úkolu (Křivohlavý, 2009). Antonovsky také zdůrazňuje sociální rovinu zvládání nepříznivých životních situací. Koherence znamená jednak pospolitost v sociálním slova smyslu, tj. pevnou soudržnost skupiny lidí, a jednak s vnitřní skloubeností osobnosti člověka. Člověk vykazující takovouto pevnou vnitřní jednotu (koherenci) a žijící v pevné, soudržné společenské skupině lépe vzdoruje životním těžkostem (Wedlichová, 2008; In: Sawicky et al.).

Význam smysluplnosti je v udávání směru a hodnoty životu. Smysluplnost může současně uvolnit tendenci hledat lepší způsoby, jak se vyrovnat se životními obtížemi. Smysl pro soudržnost by mohl být jednou ze zásadních podmínek rozvoje a využívání životních dovedností v procesu zvládání problémů každodenního života. Podstatnou roli v tomto procesu proto hraje smysl pro smysluplnost (Sladek, 2011).

### **5.1 Výzkumný cíl a hypotézy**

Cílem výzkumného šetření je zmapovat vybrané faktory ovlivňující zvládání nezaměstnanosti, které volně sdružuje teoretický konstrukt resilience. Blížší pozornost je věnována dostupnosti a zdrojům sociální opory a proaktivnímu zvládání náročné životní situace a roli úřadu práce při zvládání nezaměstnanosti. Vzhledem k volbě smíšeného výzkumu byly formulovány tyto výzkumné otázky:

**VO1: Je hlavním zdrojem percipované sociální opory rodina?**

**VO2: Ovlivňuje ztráta zaměstnání kvalitu života?**

**VO3: Přispívá úřad práce ke zvládání situace ztráty zaměstnání?**

## 5.2 Výzkumná metoda

Výzkumná část práce navazuje na teoretická východiska předchozí části. Z důvodu komplexnosti zkoumaného jevu byl v empirické části práce použit smíšený výzkum. Kvantitativní část šetření poskytne rozsáhlejší náhled na danou problematiku a kvalitativní část umožní představit detailnější hledisko a zároveň poskytne porozumění dané problematice. Použití obou metod společně je výhodné pro podrobnější interpretaci výsledků.

Nástrojem sběru dat v kvantitativní části analýzy byl použit dotazník vlastní konstrukce s Likertovou škálou. „*Škálování se uskutečňuje různými druhy posuzovacích škál, tedy stupnic. Posuzovací škála je nástroj, který umožňuje zjišťovat míru vlastnosti jevu nebo jeho intenzitu. Posuzovatel vyjadřuje svoje hodnocení určením polohy na škále*“ (Gavora, 2010, s. 105). „*Likertovy škály se používají na měření postojů a názorů lidí. Skládají se z výroku a stupnice, která je konstantní. Na stupnici člověk vyjádří míru svého souhlasu, resp. nesouhlasu s výrokem*“ (Gavora, 2010, s. 110).

Kvantitativní metodu pomocí dotazníku jsem zvolila z důvodu možného oslovení vysokého počtu respondentů a tím získání většího počtu dat. Před předáním dotazníku byli respondenti obeznámeni s účelem průzkumu a poučeni o následném zpracování dat. Respondenti odpovídali anonymně. V předaném dotazníku hodnotí respondenti své zkušenosti a pocity na Likertově pětibodové stupnici: -2 = rozhodně nesouhlasím, -1 = nesouhlasím, 0 = nevím, 1 = souhlasím, 2 = rozhodně souhlasím. Dotazník bylo možné vyplnit ručně tužkou na vytištěném formuláři nebo přes odkaz na webových stránkách. V dotazníkovém šetření byli osloveni jak aktuálně nezaměstnaní, tak i ti lidé, kteří již práci našli, ale období nezaměstnanosti zažili.

Prvních pět otázek se zaměřuje na dostupnost percipované sociální opory. Existenci blízké osoby, která respondentům naslouchá, povzbuzuje je, předává jim pozitivní zpětnou vazbu. Otázka 6 zjišťuje, koho respondenti vnímají jako dostupný zdroj sociální opory. Otázky 7 až 9 mapují subjektivní vnímání zvládání nezaměstnanosti. Otázky 10 a 11 vypovídají o zvládání a o postoji k této náročné životní situaci. Otázky 12 až 17 ověřují poskytovanou instrumentální sociální oporu, tedy roli úřadu práce při zvládání nezaměstnanosti. Otázka č. 18 zkoumá, které z vybraných faktorů ovlivnily nezaměstnanost pozitivně.

Prostředkem sběru dat v kvalitativní části byly polostrukturované rozhovory. V polostrukturovaném rozhovoru má výzkumník k dispozici rámcové otázky, ale nedrží

se jich pevně, přizpůsobuje je podle vyvíjejícího se obsahu interview (Gavora, 2010). „Cílem kvalitativního výzkumu je porozumění. Porozumění pak vyžaduje vhléd do co největšího množství dimenzí daného problému. Kvalitativní výzkum používá induktivní logiku. Na začátku výzkumného procesu je pozorování, sběr dat. Pak výzkumník pátrá po pravidelnostech existujících v těchto datech, po významu těchto dat, formuluje předběžné závěry a výstupem mohou být nově formulované hypotézy nebo nová teorie“ (Disman, 2000, s. 286-287).

Cílem fenomenologického zkoumání je popsat a analyzovat prožitou zkušenost se specifickým fenoménem, kterou má určitý jedinec nebo skupina jedinců. Výzkumník se snaží vstoupit do vnitřního světa jedince, aby porozuměl významům, jež fenoménu přikládá. Výzkumník analyzuje získaná data, aby zachytil esenci prožité zkušenosti. V rámci fenomenologické studie se vytváří popis a interpretace sdělených prožitků (Hendl, 2016).

Prostředkem sběru dat v kvalitativní části byly polostrukturované rozhovory. Kvalitativní metodu formou rozhovoru jsem zvolila z důvodu detailnější analýzy prožívání nezaměstnanosti. V otázce 1 bylo zjišťováno emoční prožívání respondentů. Otázky 2, 4, 12 se zaměřují na sociální vazby a interakce. Proaktivní zvládnání tohoto období zjišťuje otázka 5. Otázky 6, 7, 8 odhalují protektivní faktory a sociální zdroje eliminující negativní aspekty nezaměstnanosti. Rozhovor byl také zaměřen na zmapování rizikových faktorů plynoucích z nezaměstnanosti, a to u otázek 3, 9, 10. Otázky 11 a 14 se zabývají sebereflexí a postojem k nově vzniklé situaci. Otázka 13 zjišťuje potenciální pozitivní dopady nezaměstnanosti.

Výsledky jsou prezentovány s využitím grafů, tabulek, komentářů a hodnocení.

### **5.3 Výzkumný soubor u kvantitativní části šetření**

Do výzkumného šetření v kvantitativní části analýzy se zapojilo celkem 102 respondentů. Do vyplňování vytištěných dotazníků byli zapojeni nezaměstnaní, kteří se dostavili na kontaktní pracoviště Úřadu práce v Náchodě a na detašované pracoviště v Novém Městě nad Metují v průběhu měsíce března 2021. Na těchto pracovištích bylo vyplněno celkem 35 papírových dotazníků, 3 dotazníky musely být ze zpracování vyloučeny, protože nebyly kompletně vyplněny. Největším úskalím v souvislosti s vyplňováním vytištěných dotazníků byla koronavirová situace spojená s nízkou

fyzickou návštěvností úřadu práce a také s obavou ze setrvávání v budově úřadu práce po delší dobu z důvodu možné nákazy onemocněním Covid-19.

Celkový počet správně vyplněných dotazníků zapojených do zpracování byl 99 kusů. Tohoto průzkumu se zúčastnilo 73 žen a 26 mužů.

Tabulka 1: Pohlaví

<b>POHLAVÍ</b>	<b>POČET ODPOVĚDÍ</b>	<b>PODÍL</b>
Žena	73	73,7 %
Muž	26	26,3 %

Nejčastější věkovou skupinou zapojenou do výzkumného šetření byly osoby ve věku 30-49 let, v celkovém počtu 64 respondentů. Věková skupina od 15-29 let byla zastoupena 18 respondenty a věková skupina nad 50 let 17 respondenty.

Tabulka 2: Věk

<b>VĚK</b>	<b>POČET ODPOVĚDÍ</b>	<b>PODÍL</b>
15-29 let	18	17,2 %
30-49 let	64	64,6 %
50 a více let	17	17,2 %

Rozdělení respondentů dle stupně vzdělání bylo následující: osoby se základním vzděláním jsou zastoupeny v celkovém počtu 10 respondentů, osoby s vyučením v počtu 10 respondentů, střední vzdělání s maturitou mělo 48 respondentů, vysokoškolské vzdělání 31 respondentů.

Tabulka 3: Vzdělání

<b>VZDĚLÁNÍ</b>	<b>POČET ODPOVĚDÍ</b>	<b>PODÍL</b>
Základní	10	10,1 %
Střední odborné (vyučení)	10	10,1 %
Střední s maturitou	48	48,5 %
Vysokoškolské	31	31,3 %

## 5.4 Výsledky a diskuze u kvantitativní části šetření

Kvantitativní část šetření mapuje zdroje sociální opory u nezaměstnaných. V souladu s literaturou se zaměřuje na nejčastěji uváděné zdroje sociální opory (rodina, přátelé, spolupracovníci, širší sociální prostředí). Zároveň zjišťuje, zda může být zdrojem sociální opory také profesionální pomoc.

**Otázka 1:** V období nezaměstnanosti existuje člověk, který mi je nablízku a mohu se s ním v této době podělit o své starosti i radosti.

Tabulka 4: Odpovědi na otázku 1

	-2 rozhodně nesouhlas.	-1 nesouhlasím	0 nevím	1 souhlasím	2 rozhodně souhlasím	CELKEM
Počet odpovědí	2	4	3	45	45	99
Medián	-4	-4	0	45	45	127
Průměr	$127 : 99 = 1,28$					

Celkové hodnocení se pohybuje v rozmezí mezi hodnotou souhlasím a rozhodně souhlasím, dosahuje 1,28 bodu z hodnot na předložené škále. Z odpovědí na tuto otázku vyplývá, že respondenti mají blízkého člověka, který je vyslechně.

**Otázka 2:** Má rodina se mi skutečně snaží pomáhat zvládat nezaměstnanost, poskytuje mi citovou podporu a pomoc jakou potřebuji.

Tabulka 5: Odpovědi na otázku 2

	-2 rozhodně nesouhlas.	-1 nesouhlasím	0 nevím	1 souhlasím	2 rozhodně souhlasím	CELKEM
Počet odpovědí	0	6	5	35	53	99
Medián	0	-6	0	35	106	135
Průměr	$135 : 99 = 1,36$					

Výsledek ukazuje, že dotazovaní mají rodinu, která jim pomáhá zvládnout toto období a poskytuje jim očekávanou podporu a pomoc. Výsledek z předložených odpovědí dosahuje vysoké hodnoty 1,36 bodu.



**Otázka 3:** O svých problémech týkajících se mé nezaměstnanosti si mohu pohovořit se svými přáteli.

Tabulka 6: Odpovědi na otázku 3

	-2 rozhodně nesouhlas.	-1 nesouhlasím	0 nevím	1 souhlasím	2 rozhodně souhlasím	CELKEM
Počet odpovědí	1	6	4	47	41	99
Medián	-2	-6	0	47	82	121
Průměr	$121 : 99 = 1,22$					

Odpovědi sledovali, zda mají respondenti možnost svěřit se přátelům, což bylo potvrzeno, výsledek dosáhl 1,22 bodu z hodnot na předložené škále.

**Otázka 4:** Bývalí spolupracovníci mi pomáhají, poskytují mi podporu i po propuštění či po zániku firmy.

Tabulka 7: Odpovědi na otázku 4

	-2 rozhodně nesouhlas.	-1 nesouhlasím	0 nevím	1 souhlasím	2 rozhodně souhlasím	CELKEM
Počet odpovědí	13	16	19	33	18	99
Medián	-26	-16	0	33	36	27
Průměr	$27 : 99 = 0,27$					

Zde byla sledována podpora i od bývalých spolupracovníků. Zde se hranice výsledku přibližuje k hodnotě nevím, průměr dosáhl 0,27 bodu.

**Otázka 5:** Reakce okolí na moji nezaměstnanost nebyla negativní.

Tabulka 8: Odpovědi na otázku 5

	-2 rozhodně nesouhlas.	-1 nesouhlasím	0 nevím	1 souhlasím	2 rozhodně souhlasím	CELKEM
Počet odpovědí	6	14	33	35	11	99
Medián	-12	-14	0	35	22	31
Průměr	$31 : 99 = 0,31$					

Zde respondenti odpovídali na subjektivní pocit, jak reagovalo okolí na jejich nezaměstnanost. Z vyhodnocení vyplývá, že respondenti nejčastěji označili hodnotu nevím a souhlasím, souhrnně bylo dosaženo hodnoty 0,31 bodu z uvedené škály.

**Otázka 6:** Lidé, kteří jsou mi ochotni pomoci, poradit mi a podpořit mě v období nezaměstnanosti, jsou: A) členové mé rodiny, B) moji přátelé, C) bývalí spolupracovníci, D) úřad práce, E) jiné organizace.

Tabulka 9: Odpovědi na otázku 6 A), B), C), D), E)

		<b>-2 rozhodně nesouhl.</b>	<b>-1 nesou- hlasím</b>	<b>0 nevím</b>	<b>1 souhla- sím</b>	<b>2 rozhodně souhlas.</b>	<b>CEL- KEM</b>
A) člen. rodiny	<b>Počet odpov.</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>38</b>	<b>54</b>	<b>99</b>
	Medián	-2	-3	0	38	108	141
	Průměr	141 : 99 = <b>1,42</b>					
B) přátelé	<b>Počet odpov.</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>48</b>	<b>40</b>	<b>99</b>
	Medián	0	-3	0	48	80	125
	Průměr	125 : 99 = <b>1,26</b>					
C) spolu- pracov.	<b>Počet odpov.</b>	<b>8</b>	<b>20</b>	<b>22</b>	<b>40</b>	<b>9</b>	<b>99</b>
	Medián	-16	-20	0	40	18	22
	Průměr	22 : 99 = <b>0,22</b>					
D) úřad práce	<b>Počet odpov.</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>19</b>	<b>40</b>	<b>27</b>	<b>99</b>
	Medián	-6	-10	0	40	54	78
	Průměr	78 : 99 = <b>0,79</b>					
E) jiné organ.	<b>Počet odpov.</b>	<b>5</b>	<b>23</b>	<b>39</b>	<b>26</b>	<b>6</b>	<b>99</b>
	Medián	-10	-23	0	26	12	5
	Průměr	5 : 99 = <b>0,05</b>					

Otázka 6 ukazuje, který z uvedených zdrojů respondenti vnímají jako percipovanou sociální oporu v období nezaměstnanosti. Ve výsledcích se opět potvrdila rodina jako nejdůležitější zdroj, následovaná přáteli. Úřad práce nezaměstnaní vnímají také jako nápomocnou organizaci. U bývalých spolupracovníků a jiných organizací je výsledek u hodnoty nevím, respondenti si tuto oporu příliš neuvědomují.

**Otázka 7:** Mám pocit, že období nezaměstnanosti zvládám bez větších potíží.

Tabulka 10: Odpovědi na otázku 7

	-2 rozhodně nesouhlas.	-1 nesouhlasím	0 nevím	1 souhlasím	2 rozhodně souhlasím	CELKEM
Počet odpovědí	5	32	12	37	13	99
Medián	-10	-32	0	37	26	21
Průměr	21 : 99 = <b>0,21</b>					

V těchto odpovědích je prezentováno, že respondenti nevědí, zda pocítují nějaké potíže související s nezaměstnaností, hodnota na této škále dosáhla 0,21 bodu.

**Otázka 8:** Z nezaměstnanosti nemám obavy, předpokládám, že nové zaměstnání brzo získám.

Tabulka 11: Odpovědi na otázku 8

	-2 rozhodně nesouhlas.	-1 nesouhlasím	0 nevím	1 souhlasím	2 rozhodně souhlasím	CELKEM
Počet odpovědí	9	21	12	38	19	99
Medián	-18	-21	0	38	38	37
Průměr	37 : 99 = <b>0,37</b>					

U této otázky byly sledovány optimistické výhledy nezaměstnaných osob na získání nového pracovního uplatnění. Výsledky jsou jen mírně optimistické, průměr je na 0,37 bodu škály.

**Otázka 9:** Ztráta zaměstnání nemá negativní vliv na moje sebevědomí.

Tabulka 12: Odpovědi na otázku 9

	-2 rozhodně nesouhlas.	-1 nesouhlasím	0 nevím	1 souhlasím	2 rozhodně souhlasím	CELKEM
Počet odpovědí	12	49	10	21	7	99
Medián	-24	-49	0	21	14	-38
Průměr	-38 : 99 = <b>-0,38</b>					

Z těchto výsledků vyplývá, že nezaměstnanost sebevědomí ovlivňuje částečně negativně. Odpovědi ukázali zápornou hodnotu -0,38 bodu z Likertovy škály.

**Otázka 10:** V době nezaměstnanosti využívám volný čas smysluplně, jsem aktivní.

Tabulka 13: Odpovědi na otázku 10

	-2 rozhodně nesouhlas.	-1 nesouhlasím	0 nevím	1 souhlasím	2 rozhodně souhlasím	CELKEM
Počet odpovědí	0	8	13	49	29	99
Medián	0	-8	0	49	58	99
Průměr	99 : 99 = 1					

Dotazování u této otázky uvedli, že svůj volný čas využívají smysluplnou aktivitou, hodnota je na souhlasném stanovisku, tedy na bodu 1.

**Otázka 11:** Vzdělávám se, zajímám se o nové možnosti ohledně budoucího pracovního uplatnění.

Tabulka 14: Odpovědi na otázku 11

	-2 rozhodně nesouhlas.	-1 nesouhlasím	0 nevím	1 souhlasím	2 rozhodně souhlasím	CELKEM
Počet odpovědí	2	6	8	52	31	99
Medián	-4	-6	0	52	62	104
Průměr	104 : 99 = 1,05					

U této otázky bylo osvědčeno souhlasné stanovisko, že respondenti v době nezaměstnanosti doplňují svoje vědomosti a zajímají se o novinky. Odpovědi se zastavili na průměru 1,05 bodu.

**Otázka 12:** Evidence na úřadu práce proběhla bez problémů, informace pro mě byly srozumitelné.

**Otázka 13:** Komunikace s úředníkem/icí byla příjemná, zodpověděl/a mi případné dotazy.

**Otázka 14:** Obdržel/a jsem dostatečné informace jak postupovat při hledání zaměstnání.

**Otázka 15:** Byl/a jsem seznámen/a i s dalšími službami, jež úřad práce nabízí.

**Otázka 16:** Vynakládám vlastní aktivitu k získání zaměstnání, nespolehám pouze na nabídky úřadu práce.

**Otázka 17:** Oslovil/a jsem také jinou organizaci či agenturu práce, jež nabízí odbornou pomoc při hledání zaměstnání.

Tabulka 15: Odpovědi na otázky 12, 13, 14, 15, 16, 17

		<b>-2 rozhodně nesouhl.</b>	<b>-1 nesou- hlasím</b>	<b>0 nevím</b>	<b>1 souhla- sím</b>	<b>2 rozhodně souhlas.</b>	<b>CEL- KEM</b>
Bezpro- blém. evid.	<b>Počet odpovědí</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>43</b>	<b>38</b>	<b>99</b>
	Medián	-2	-7	0	43	76	110
	Průměr	$110 : 99 = 1,11$					
Příjem. komuni- kace	<b>Počet odpovědí</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>39</b>	<b>39</b>	<b>99</b>
	Medián	0	-10	0	39	78	107
	Průměr	$107 : 99 = 1,08$					
Dosta- tečné inform.	<b>Počet odpovědí</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>13</b>	<b>37</b>	<b>39</b>	<b>99</b>
	Medián	-2	-9	0	37	78	104
	Průměr	$104 : 99 = 1,05$					
Sezná- mení se služb.	<b>Počet odpovědí</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>18</b>	<b>34</b>	<b>37</b>	<b>99</b>
	Medián	-6	-7	0	34	74	95
	Průměr	$95 : 99 = 0,96$					
Vlastní aktivita	<b>Počet odpovědí</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>33</b>	<b>63</b>	<b>99</b>
	Medián	0	-1	0	33	126	158
	Průměr	$158 : 99 = 1,6$					
Jiné organiz.	<b>Počet odpovědí</b>	<b>7</b>	<b>23</b>	<b>13</b>	<b>32</b>	<b>24</b>	<b>99</b>
	Medián	-14	-23	0	32	48	43
	Průměr	$43 : 99 = 0,43$					

Otázky 12 až 17 souvisí s instrumentální oporou, agendou úřadu práce, zjišťuje dojmy z jednání respondentů v této instituci. Velmi vysokou hodnotu v odpovědích přiřadili respondenti vlastní aktivitě, tedy že se snaží získat zaměstnání i jiným způsobem než pouze registrací na úřadu práce. Další odpovědi, jako bezproblémová

evidence na úřadu práce, komunikace se zprostředkovatelkou, obdržení dostatečných informací směřujících k novému pracovnímu uplatnění, či možnostmi dalších služeb úřadu práce, se pohybovaly kolem souhlasné hodnoty. Částečný souhlas přiřadili respondenti oslovení jiných organizací.

**Otázka 18:** Nezaměstnanost ovlivnila pozitivně mé/mou: A) rodinné a přátelské vztahy, B) sebevědomí, C) využívání volného času, D) ochotu dále se vzdělávat, E) fyzické zdraví.

Tabulka 16: Odpovědi na otázku 18 A), B), C), D), E)

		<b>-2 rozhodně nesouhl.</b>	<b>-1 nesou- hlasím</b>	<b>0 nevím</b>	<b>1 souhla- sím</b>	<b>2 rozhodně souhlas.</b>	<b>CEL- KEM</b>
Rodina a přátelé	<b>Počet odpovědí</b>	<b>7</b>	<b>29</b>	<b>34</b>	<b>23</b>	<b>6</b>	<b>99</b>
	Medián	-14	-29	0	23	12	-8
	Průměr	$-8 : 99 = -0,08$					
Sebevě- domí	<b>Počet odpovědí</b>	<b>17</b>	<b>39</b>	<b>22</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>99</b>
	Medián	-34	-39	0	14	14	-45
	Průměr	$-45 : 99 = -0,45$					
Volný čas	<b>Počet odpovědí</b>	<b>2</b>	<b>17</b>	<b>19</b>	<b>46</b>	<b>15</b>	<b>99</b>
	Medián	-4	-17	0	46	30	55
	Průměr	$55 : 99 = 0,56$					
Vzdělá- vání	<b>Počet odpovědí</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>17</b>	<b>50</b>	<b>22</b>	<b>99</b>
	Medián	-4	-8	0	50	44	82
	Průměr	$82 : 99 = 0,83$					
Zdraví	<b>Počet odpovědí</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>32</b>	<b>39</b>	<b>11</b>	<b>99</b>
	Medián	-8	-13	0	39	22	40
	Průměr	$40 : 99 = 0,4$					

Otázka 18 zkoumá, zda ztráta zaměstnání ovlivnila kvalitu života respondentů. Sledováno bylo, které z vybraných faktorů ovlivnila nezaměstnanost pozitivně. U těchto odpovědí uvedli respondenti souhlasné stanovisko ke vzdělávání, dále částečný souhlas k využívání volného času a fyzickému zdraví. Průměrné hodnocení připisovali ovlivnění rodinných a přátelských vztahů. V mírně negativní úrovni však nezaměstnanost ovlivnila respondenty ohledně jejich sebevědomí.

## 5.5 Výzkumný soubor u kvalitativní části šetření

Prostředkem sběru dat v kvalitativní části byly polostrukturované rozhovory. Fenomenologický výzkum pomocí polostrukturovaného rozhovoru hlouběji proniká do prožitků nezaměstnaných lidí.

Kvalitativní metodu formou rozhovoru jsem zvolila z důvodu detailnější analýzy subjektivního vnímání prožívání období nezaměstnanosti. Rozsah byl vymezen na čtyři osoby z důvodu velké časové náročnosti sběru dat a náročnosti zpracování. Překážkou v uskutečnění rozhovorů se ukázaly být restriktce v souvislosti s šířením onemocnění Covid-19. Respondenti se obávali fyzického setkání i délky rozhovoru. Rozhovory byly nakonec uskutečněny telefonicky. Použit byl polostrukturovaný rozhovor s předem připravenými dotazy, avšak respondentům byl ponechán také dostatečný prostor pro vyjádření jejich zkušeností a pocitů týkajících se daného tématu. Před začátkem rozhovoru byli respondenti obeznámeni s účelem rozhovoru a poučeni o způsobu následného zpracování dat. Dále byli ubezpečeni o anonymitě a byl od nich získán souhlas s nahráváním rozhovoru. Po pořízení audiozáznamu byl následně vytvořen přepis.

Výzkumné sondy se zúčastnili dva muži a dvě ženy. Jedna z oslovených osob je stále nezaměstnaná, zbylé tři osoby již pracovní uplatnění našly. Prvním respondentem je muž ve věku 45 let, vzdělání střední s maturitou, je 8 měsíců nezaměstnaný, dosud pracovní uplatnění nezískal. Druhou respondentkou je žena ve věku 41 let, nejvyšší vzdělání má středoškolské s maturitou, nezaměstnaná byla 6 měsíců, nyní již pracuje. Třetí respondentkou je žena, 60 let, vyučená, nezaměstnaná byla 11 měsíců, nyní pracuje. Čtvrtým respondentem je muž, věk 35 let, dosáhl vysokoškolského vzdělání, nezaměstnaný byl po dobu 4 měsíců.

## 5.6 Výsledky a diskuze u kvalitativní části šetření

**Otázka 1:** Jaké pocity máte nebo jste měl/a v období nezaměstnanosti?

Respondenti shodně uvádějí negativní, nepříjemné pocity - například stud, strach, frustrace, pocit méněcennosti, ztráta sebedůvěry. Dvě nezaměstnané osoby zároveň uvedly, že pociťovaly progresi v negativních pocitech s prodlužujícím se obdobím nezaměstnanosti. První z respondentů je nezaměstnaný poprvé, zažívá v této souvislosti nepříjemné pocity a doufá v nalezení uplatnění v co nejkratší době. Druhá respondentka

aktivně hledala zaměstnání na podzim současně s čerstvými absolventy škol a s postupně se prodlužující dobou nezaměstnanosti u ní narůstala beznadějí. U třetí respondentky byl strach umocněn díky problémům spojeným s insolvencí zaměstnavatele. Poslední dotazovaný pocíťoval především pocit méněcennosti a ztrátu důležitosti pro společnost.

**Otázka 2:** Jak se k Vaší situaci staví nebo stavěla rodina?

Respondenti shodně uvádějí, že rodina jim poskytovala pochopení, podporu, pomoc, a to jak finanční, tak i při hledání zaměstnání. Poslední respondent uvedl, že s postupně se prodlužující dobou nezaměstnanosti vnímal i u své rodiny negativní postoj jejích členů, že dosud nemá práci.

**Otázka 3:** Nastaly nějaké neočekávané překážky?

V této otázce sdělili respondenti velmi rozdílné odpovědi. U jednoho respondenta vznikly překážky v podobě několika zdravotních problémů. U dalšího respondenta to byla příliš vysoká kvalifikace, která přesahovala požadavky zaměstnavatelů. Dále to byla minimální zpětná vazba od zaměstnavatelů a vysoký věk respondentky s návazným velmi nízkým zájmem o přijetí do pracovního poměru. Poslední respondent označil za překážku finance.

**Otázka 4:** Jaké jsou nebo byly reakce okolí na Vaši nezaměstnanost?

Dle této otázky byly reakce okolí hodnoceny spíše jako neutrální, respondenti měli pocit, že okolí jejich nově nastalou situaci příliš nesledovalo, chovali se normálně, vzniklou situaci nezaměstnaného převážně nijak nekomentovali. U posledního respondenta se však vyskytly dvě skupiny – jednak lidé, kteří projevovali soucit, a jednak ti, kteří ho vnímali jako méně schopného.

**Otázka 5:** Zvyšoval/a jste si během nezaměstnanosti svoje vzdělání, kvalifikaci?

Při rozhovorech všichni respondenti shodně uvedli, že svůj volný čas nijak cíleně nevyužili ke zvýšení své kvalifikace a vzdělání. Někteří uvedli i důvody, jako nedostatek času, či překážky z důvodu koronavirové situace.

**Otázka 6:** Co Vám dává/dávalo sílu a motivaci zvládnout toto období?

Tři respondenti shodně uvedli, že nejvíce je motivovala rodina, dva navíc přiznali i roli přátel. Respondentka nejvyššího věku žádnou konkrétní motivaci neuvedla, navíc přiznala, že jí motivace chyběla hlavně kvůli zdravotním problémům.



**Otázka 7:** Jaká Vaše osobnostní charakteristika Vám nejlépe pomohla zvládnout toto období?

Osobní charakteristika, jež pomáhala nezaměstnaným, byla různá. Dva respondenti shodně uvedli optimismus. Pro jednoho bylo důležité si tuto situaci příliš nepřipouštět, pro další byla významná vytrvalost s oslovováním zaměstnavatelů a víra v nalezení zaměstnání. Poslední uvedenou charakteristikou byla ochota se uskromnit.

**Otázka 8:** Kde hledáte nebo jste hledal/a podporu, pomoc?

Zde všichni respondenti opět v převážné většině uvedli rodinu. Navíc však sdělili, že podporu a pomoc hledali také u přátel. Jeden zmínil i úřad práce.

**Otázka 9:** Měla nezaměstnanost vliv na Vaše sebevědomí?

V odpovědi na tuto otázku se všichni respondenti shodují, že nezaměstnanost jim sebevědomí ovlivnila převážně negativně, i když v různé míře. Respondent číslo jedna je nezaměstnaný poprvé, vznikla tím pro něho nová a neznámá situace, která jeho sebevědomí ovlivnila jen částečně. U další respondentky byla situace navíc umocněna změnou prostředí v souvislosti se stěhováním. Třetí respondentka sebevědomí postrádá obecně. Poslední přiznal mírný bližší nespecifikovaný pokles sebevědomí.

**Otázka 10:** Měla nezaměstnanost vliv na Váš zdravotní a psychický stav?

I zde jsou odpovědi značně různorodé. Někoho nezaměstnanost neovlivnila ani po zdravotní ani po psychické stránce. U někoho se nervozita projevila až po delší době s odstupem několika měsíců. Zhoršený psychický stav jednoho z respondentů vedl dokonce k přímému zhoršení stavu zdravotního. V poslední odpovědi byl připuštěn negativní vliv pouze na psychický stav.

**Otázka 11:** Přehodnotil/a jste svůj náhled na nezaměstnanost, příp. svoje priority?

V odpovědích panuje shoda v tom, že všichni respondenti přehodnotili svůj pohled na nezaměstnanost až v situaci, kdy jí přímo zažili. Lze zde však pozorovat různé úhly pohledu. Pro jednoho je důležité získat zaměstnání i přes nižší finanční ohodnocení, pro druhého je naopak výše finanční odměny významná. Další si uvědomil, že tato situace není tak jednoduchá, jak si myslel, a tuto situaci nyní tolik nezlehčuje.

**Otázka 12:** Pociťujete změny v širších sociálních vztazích?

Zde se projevíly rozdíly ve vnímání mužů a žen. Muži hodnotili vztahy jako nezměněné, ženy naopak pocítily změnu hlavně v možnosti získání nových vazeb s novými spolupracovníky.

**Otázka 13:** Přinesla Vám nezaměstnanost nějaká pozitiva?

Pozitivní aspekt vnímají dva respondenti v možnosti trávení většího množství času s rodinou, jeden respondent přiznal změnu v podobě lepšího hospodaření s finančními prostředky. Jiné možnosti nebyly uvedeny.

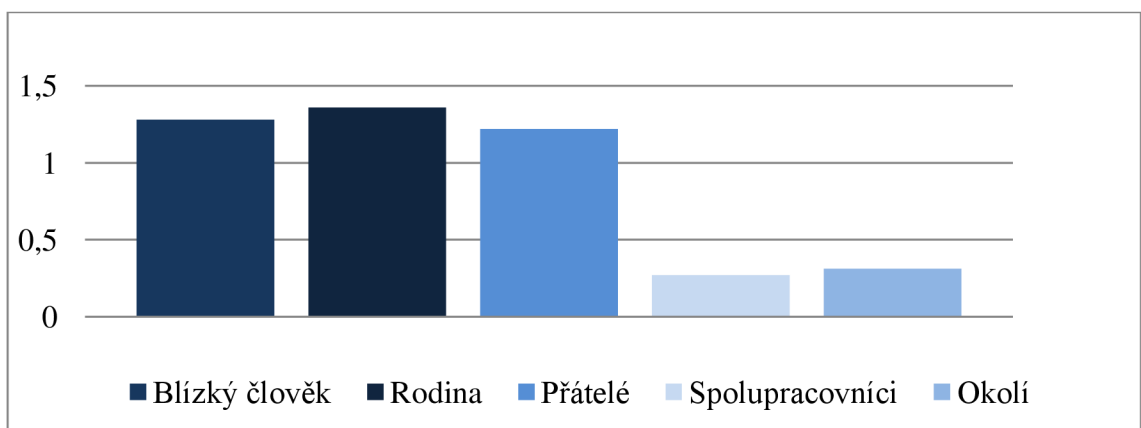
**Otázka 14:** Jak hodnotíte vliv koronaviru na prožívání a řešení Vaší nezaměstnanosti?

Respondent, který dosud nezískal pracovní uplatnění, vnímá koronavirovou situaci velmi negativně. Sám onemocněl a také musel pečovat o děti, což mu znemožnilo využít čas k hledání nového zaměstnání. Také pociťuje, že se díky této situaci snížil celkový počet nabízených volných míst. Další respondentka se obává, aby o zaměstnání opět nepřišla, protože onemocněla touto nemocí ve zkušební době u nového zaměstnavatele. Nejmladší respondent vnímá, že koronavirová situace celkově umocnila negativní dopady nezaměstnanosti. Jednu respondentku tato situace vůbec nezasáhla, protože již byla zaměstnaná.

## 5.7 Shrnutí kvantitativní a kvalitativní části šetření

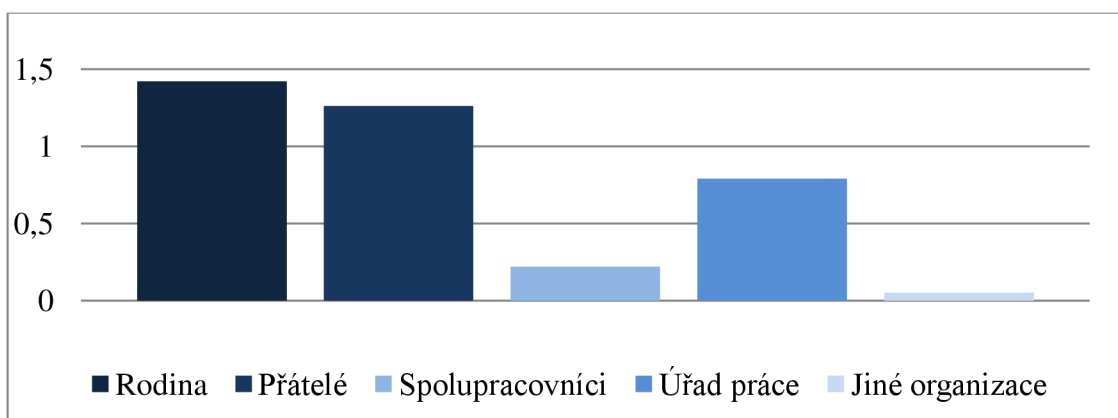
### VO 1: Je hlavním zdrojem percipované sociální opory rodina?

Prvních pět otázek z dotazníku mapuje zdroje percipované sociální opory, tedy míry přesvědčení o blízkosti a dostupnosti pomoci od osob nebo sociálních skupin v okolí. Výsledek odráží skutečnost, že dostupnost podpory očekávají nezaměstnaní především od své rodiny, dále blízkého člověka a od přátel. V nepatrné míře je percipovaná sociální opora dávána do souvislosti se spolupracovníky a vzhledem k širšímu sociálnímu okolí.



Graf 1: Shrnutí odpovědí na otázky 1-5

V otázce 6 byly zjištěny dostupné zdroje sociální opory. Respondenti přikládají největší význam rodině, následovanou přáteli. Přiznán byl také úřad práce. Bývalé spolupracovníky a jiné organizace si příliš neuvědomují.



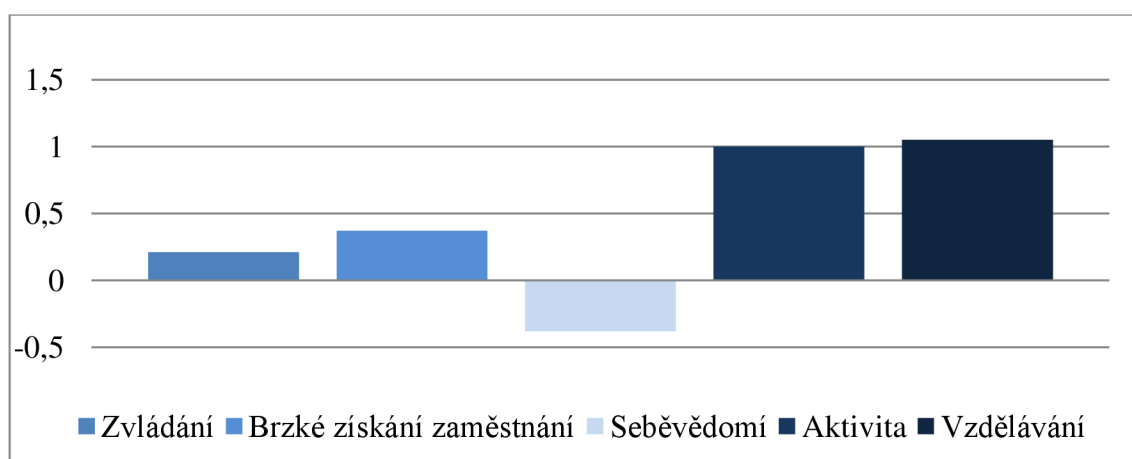
Graf 2: Shrnutí odpovědí na otázku 6 A), B), C), D), E)

V rozhovorech byla přiznána pozitivní sociální vazba nezaměstnaných na rodinu, která jim poskytovala podporu, pomoc a motivaci. Ta je dále následovaná přáteli. V rozhovorech respondenti uvedli celkově neutrální sociální interakce s okolím. Rozšíření sociálních vazeb pocíťovaly pouze ženy, a to díky získání nových sociálních vazeb s novými spolupracovníky v novém zaměstnání.

Rodina je obecně považována za nejbližší subjekt ze sociální sítě každého člověka. V dotazníku i v rozhovorech byla rodina označena jako hlavní zdroj percipované sociální opory v procesu zvládnání nezaměstnanosti. Tento výsledek koresponduje také s výrokem Paulíka (2010), že na základě řady pozorování lidí v kritických životních situacích se ukázalo, že pozitivní sociální vazby v rodině usnadňují adaptaci na nepříznivé podmínky.

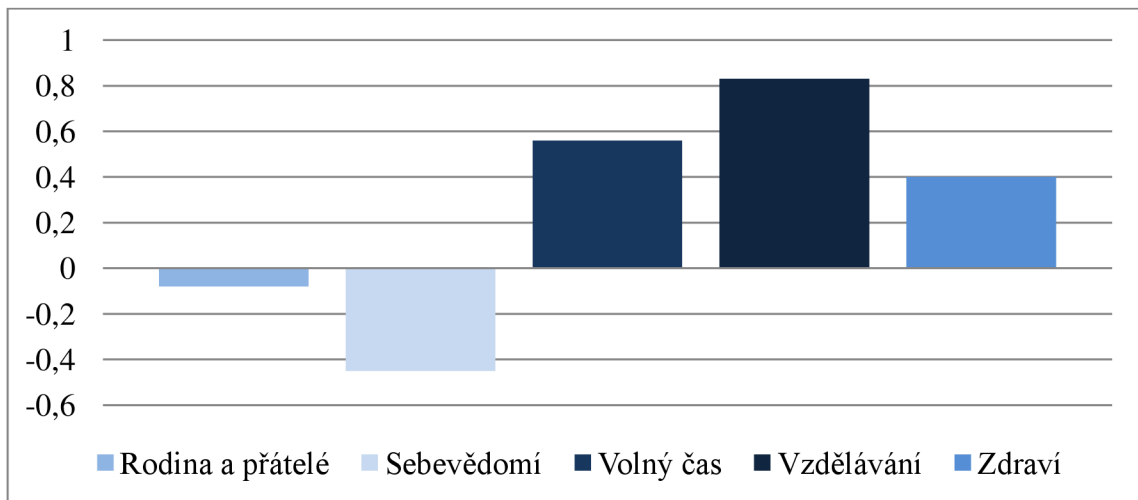
## VO 2: Ovlivňuje ztráta zaměstnání kvalitu života?

V dotazníku u otázek 7-9 je posuzováno subjektivní vnímání zvládnání období nezaměstnanosti. V otázce 10 a 11 je hodnocen postoj nezaměstnaných k proaktivnímu zvládnání tohoto období. Z výsledků vyplynulo, že u nezaměstnaných nenastala stagnace, ale naopak zlepšení přístupu k dalšímu vzdělání a aktivnímu trávení volného času. Respondenti mírně optimisticky hodnotí vyhlídky budoucího pracovní uplatnění, neutrálně náhled na současné zvládnání této životní změny. Ztráta zaměstnání má ovšem negativní dopad na sebevědomí respondentů.



Graf 3: Shrnutí odpovědí na otázky 7-11

U otázky 18 respondenti odpovídali, zda nezaměstnanost pozitivně ovlivnila kvalitu života u konkrétních faktorů. Respondenti dle výsledků řeší svou situaci aktivně vzděláváním a smysluplným využíváním volného času. Reflexe prožívání nezaměstnanosti však ukázala negativní vliv na sebevědomí nezaměstnaných.



Graf 4: Souhrn odpovědí na otázku 18 A), B), C), D), E)

Nezaměstnanost také zapříčinila nepatrně nepříznivé ovlivnění mezilidských vztahů, tedy ovlivnění rodinných a přátelských vztahů. Částečné vysvětlení tohoto překvapivého výsledku nabízí odpověď v rozhovoru, kdy jeden respondent uvedl, že přestože mu rodina v období nezaměstnanosti velmi pomáhala, tak zároveň po nějaké době pociťoval, že rodině vadí, že stále práci nemá. Zde je možné spatřovat tlak od ostatních členů rodiny, pokud nezaměstnanost trvá po delší období.

Subjektivní hodnocení v rozhovorech potvrdilo negativní emoce v období nezaměstnanosti, u nichž byla v polovině odpovědi přiznána progrese s prodlužujícím se obdobím trvání nezaměstnanosti. U tří respondentů měla nezaměstnanost negativní vliv na psychický stav, u jednoho pak také na fyzické zdraví. Nepříznivé působení nezaměstnanosti na sebevědomí přiznali všichni respondenti. Tato prožitá zkušenost zároveň změnila způsob jejich pohledu na nezaměstnanost. Přínos spatřují v možnosti trávení většího množství času s rodinou. Nikdo z respondentů si během nezaměstnanosti nezvyšoval kvalifikaci a vzdělání.

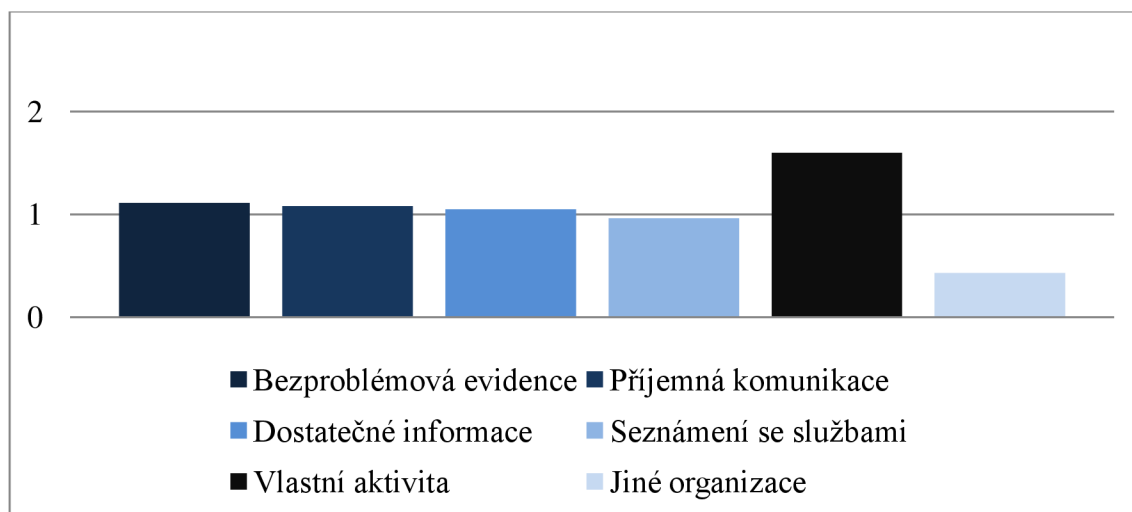
Kvalitu života reflektuje spokojené smysluplné prožívání člověka. V hodnotách kvality života pro jednotlivé životní oblasti existují značné rozdíly. V tomto průzkumu

bylo potvrzeno, že indikátory, jako jsou duševní zdraví, sebevědomí a emoce, ovlivnila ztráta zaměstnání negativně. Osobní rozvoj a vlastní iniciativa byly v dotazníku hodnoceny jako pozitivní indikátory, ovšem v rozhovoru nikoliv. Psychická zátěž po ztrátě zaměstnání ovlivnila kvalitu života negativně.

Tuto skutečnost potvrzují také dříve provedené výzkumy zabývající se vlivem nezaměstnanosti na duševní zdraví, kde bylo rovněž prokázáno, že nezaměstnaní pociťují vyšší hladinu obecné psychické nepohody, deprese a úzkosti spolu s nižší sebeúctou a sebedůvěrou (Buchtová, 2002, In: Buchtová et al.).

### VO 3: Přispívá úřad práce ke zvládnutí situace ztráty zaměstnání?

Instrumentální opora představuje konkrétní, praktickou a věcnou pomoc. Nezaměstnaní tuto dostupnou oporu nejčastěji využívají prostřednictvím úřadu práce. Instrumentální opora u této instituce byla hodnocena v dotazníku u otázek 12-17 a respondenty je vnímána jako významný zdroj pomoci. Z výsledků také vyplynula značná vlastní iniciativa a aktivní přístup respondentů k řešení nastalé situace.



Graf 5: Souhrn odpovědí na otázky 12-17

Také v rozhovoru byl zmíněn úřad práce jako jeden ze zdrojů, kde respondent hledal podporu a pomoc.

Celkově lze shrnout, že úřad práce přispívá ke zvládnutí situace ztráty zaměstnání nemalou měrou, avšak i nezaměstnaní jsou ve zvládnutí této náročné životní situace

značně proaktivní. Juklová (2015) upozorňuje, že pro každého člověka je důležité, aby vůbec nějaká opora byla k dispozici a aby ji dokázal rozeznat, přijmout a využít.

Při výběru z jednotlivých možností zdrojů a druhů sociální opory je zapotřebí, aby pracovníci pomáhajících profesí - psychologové, sociální pracovníci, pedagogové, lékaři apod. poznali co nejlépe osobnost svého klienta, žáka, vývojové období, ve kterém se nachází, ale i jeho sociální prostředí, jehož je součástí, aby mohli návazně zvolit vhodné způsoby intervencí a pomoci (Šramková, 2018).

Výsledky tohoto výzkumného šetření lze porovnat s výsledky výzkumného šetření, které probíhalo v roce 2001-2002. Dle Buchtové (2004, In: Buchtová et al.) výsledky prokázaly, že u nezaměstnaných respondentů byla na prvním místě rodina spojována s významnou psychickou oporou v době ztráty práce. Nezaměstnaní nacházejí v rodině duševní rovnováhu, která je otřesena nedobrovolnou ztrátou práce a zejména neúspěšnými pokusy o její znovuzískání. Pro kvalitu života nezaměstnaných byla v pořadí jednotlivých životních oblastí nejdůležitější rodina s 25% a zdraví s 20%, následovaná prací s 10%, dále duševní pohoda s 6%, vztahy mezi lidmi s 6%, koníčky s 6%, práce na sobě s 5%, peníze s 2% a nakonec bydlení s 0,5%.

## **Závěr**

Tato bakalářská práce se zabývá problematikou zvládání období nezaměstnanosti, tedy jak jedinci prožívají tuto silně zátěžovou situaci. Nezaměstnanost je analyzována v souvislosti s dopady na psychiku člověka a následně s protektivními faktory zvládání nezaměstnanosti.

Cílem výzkumného šetření bylo zhodnotit dostupnost a zdroje sociální opory v období nezaměstnanosti. Zkoumáno bylo proaktivní zvládání této náročné životní situace, zvládání psychické zátěže, posuzována byla i role úřadu práce při zvládání nezaměstnanosti.

Z výsledků práce vyplývá, že nejbližší podpůrné sociální sítě jako rodinní příslušníci jsou nejvýznamnějším zdrojem percipované sociální opory. Subjektivní prožívání nezaměstnanosti se však negativně odráží v oblasti duševního zdraví. Tato psychická zátěž ovlivnila kvalitu života nezaměstnaných, což následně působí na hodnocení náhledu na nezaměstnanost a s tím související očekávání.

Využitelnost těchto zjištění shledávám uplatnitelnou pro rozšíření psychosociální péče pro nezaměstnané. S ohledem na potvrzený negativní dopad nezaměstnanosti na duševní prožívání respondentů by mohl úřad práce i přes dostatečnou formální stránku pomoci více podporovat sebevědomí nezaměstnaných a posilovat jejich kladné sebehodnocení. Například oceněním vlastní aktivity při hledání zaměstnání, nastolení perspektivy zvládnutí dané situace, iniciováním vnímání pozitivních stránek tohoto období apod.

Již při zpracovávání empirické části práce vyvstal problém s uskutečněním rozhovorů z důvodu koronavirových restrikcí. Také v rozhovorech respondenti shodně uvedli, že koronavirovou situaci vnímají negativně. Uplatňované restriktce omezily sociální kontakty, možnosti sdílení problémů, příležitost podpory, pocit sounáležitosti. Tyto uvedené aspekty mohly rovněž přispět k prohloubení negativních dopadů souvisejících s nezaměstnaností, proto se domnívám, že by v budoucnu bylo velmi přínosné podrobnější zkoumání týkající se hodnocení vlivu koronavirové situace na prožívání a řešení nezaměstnanosti.



## Seznam použitých zdrojů

BOLELOUCKÝ, Zdeněk. Nezaměstnanost a zdraví. In: BUCHTOVÁ, Božena et al. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002. 236 s. Psyché. ISBN 80-247-9006-8.

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

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

BUCHTOVÁ, Božena. Sociální psychologie nezaměstnanosti. In: VÝROST, Jozef, ed. a SLAMĚNÍK, Ivan, ed. *Aplikovaná sociální psychologie II*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2001. 260 s. Psyché. ISBN 80-247-0042-5.

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

BUCHTOVÁ, Božena. Kvalita života dlouhodobě nezaměstnaných. In: BUCHTOVÁ, Božena, ed. *Psychologie a nezaměstnanost: zkušenosti a praxe = Psychology and unemployment: experience and practice: sborník referátů z mezinárodní konference „Psychologie a nezaměstnanost. Zkušenosti a praxe.“ konané dne 24. června v Brně*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004. 248 s. ISBN 80-210-3457-2.

BUCHTOVÁ, Božena. Sociální psychologie nezaměstnanosti. In: VÝROST, Jozef, ed., SLAMĚNÍK, Ivan, ed. a SOLLÁROVÁ, Eva, ed. *Sociální psychologie: teorie, metody, aplikace*. Vydání 1. Praha: Grada, 2019. 759 stran. Psyché. ISBN 978-80-247-5775-9.

DISMAN, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. 3. vyd. Praha: Karolinum, 2000. 374 s. ISBN 80-246-0139-7.

FUCHS, Kamil. Nezaměstnanost v ekonomické teorii. In: BUCHTOVÁ, Božena et al. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002. 236 s. Psyché. ISBN 80-247-9006-8.

GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Překlad Vladimír Jůva a Vendula Hlavatá. 2., rozš. české vyd. Brno: Paido, 2010. 261 s. ISBN 978-80-7315-185-0.

HARTL, Pavel a HARTLOVÁ, Helena. *Velký psychologický slovník*. Vyd. 4., V Portálu 1. Praha: Portál, 2010. 797 s. ISBN 978-80-7367-686-5.

HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. Čtvrté, přepracované a rozšířené vydání. Praha: Portál, 2016. 437 stran. ISBN 978-80-262-0982-9.

HUBINKOVÁ, Zuzana et al. *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. 3., aktualiz., dopl. a přeprac. vyd. Praha: Grada, 2008. 277 s. Psyché. ISBN 978-80-247-1593-3.

CHMURA, Milan. *Nezaměstnanost jako ekonomický a sociální problém - edukační východiska z nezaměstnanosti*. Vydání: první. Ostrava: Ostravská univerzita, 2016. 119 stran, 4 strany v různém stránkování. ISBN 978-80-7464-858-8.

JANOUŠEK, Jaromír, SLAMĚNÍK, Ivan. Sociální motivace. In: VÝROST, Jozef a SLAMĚNÍK, Ivan. *Sociální psychologie*. 2., přeprac. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2008. 404 s. Psyché. ISBN 978-80-247-1428-8.

JUKLOVÁ, Kateřina et al. *Vybrané kapitoly z pedagogiky a psychologie nejen pro speciální pedagogu*. Vydání první. Hradec Králové: Gaudeamus, 2015. 160 stran. ISBN 978-80-7435-427-4.

KEBZA, Vladimír. *Chování člověka v krizových situacích*. Vyd. 1. V Praze: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta, 2009. 134 s. ISBN 978-80-213-1971-4.

KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Psychologie zdraví*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2001. 279 s. ISBN 80-7178-551-2.

KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Psychologie zdraví*. Vyd. 3. Praha: Portál, 2009. 279 s. ISBN 978-80-7367-568-4.

MERHAUT, Marek a Karel CHADT. Psychické důsledky dlouhodobě nezaměstnaných, aneb „Outplacement management“ jako důležitá sociální pomoc ze strany zaměstnavatele. *Fórum sociální politiky* [online]. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2018, 2018(6), s.19-23 [cit. 2020-10-11]. ISSN 1803-7488. Dostupné z: [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/FSP\\_2018-06.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/FSP_2018-06.pdf).

NAKONEČNÝ, Milan. *Sociální psychologie*. Vyd. 2., rozš. a přeprac. Praha: Academia, 2009. 498 s. ISBN 978-80-200-1679-9.

PAULÍK, Karel. *Psychologie lidské odolnosti*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2010. 240 s. Psyché. ISBN 978-80-247-2959-6.

PAULÍK, Karel. *Psychologie práce a organizace: vybrané kapitoly*. Vydání: první. Ostrava: Ostravská univerzita, 2018. 221 stran. ISBN 978-80-7599-031-0.

PAULÍK, Karel et al. *Moderátory a mediátory zátěžové odolnosti*. Vyd. 1. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta, 2009. 238 s. Spisy Filozofické fakulty Ostravské univerzity; č. 193/2009. ISBN 978-80-7368-635-2.

PAULÍK, Karel a SAFOREK, Petr. Adaptace mužů a žen na ztrátu zaměstnání. *Psychologie pro praxi*. Karolinum, 2012, 2012(3-4), s. 41-59. ISSN 1803-8670.

PELCÁK, Stanislav. *Osobnostní nezdolnost a zdraví*. Vyd. 1. Hradec Králové: Gaudeamus, 2013. 206 s. Recenzované monografie; 37. ISBN 978-80-7435-342-0.

POTŮČEK, Martin. *Cesty z krize*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011. 135 s. Knižnice Sociologické aktuality; sv. 22. ISBN 978-80-7419-057-5.

RYMEŠ, Milan. Práce a zaměstnání: změny ve světě práce. In: GILLERNOVÁ, Ilona et al. *Psychologické aspekty změn v české společnosti: člověk na přelomu tisíciletí*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2011. 256 s. Psyché. ISBN 978-80-247-2798-1.

SCHNEIDEROVÁ, Anna. Rolová ztráta. In: ŠPATENKOVÁ, Naděžda et al. *Krizová intervence pro praxi*. 2., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2011. 195 s. Psyché. ISBN 978-80-247-2624-3.

SLADEK, Anna. The sense of coherence as the factor determining progress of life skills in the context of the individual's health. In: ŠKOLA A ZDRAVÍ PRO 21. STOLETÍ a ŘEHULKA, Evžen, ed. *Education and healthcare: School and health 21*, 2011. 1st ed. Brno: Masaryk University with collaboration by MSD, 2011. 290 s. ISBN 978-80-210-5721-0.

SOLLÁROVÁ, Eva. TURZÁKOVÁ, Jana. Sociální psychologie zdraví a nemoci. In: VÝROST, Jozef, ed., SLAMĚNÍK, Ivan, ed. a SOLLÁROVÁ, Eva, ed. *Sociální psychologie: teorie, metody, aplikace*. Vydání 1. Praha: Grada, 2019. 759 stran. Psyché. ISBN 978-80-247-5775-9.

ŠRAMKOVÁ, Marianna. Sociálna opora u žiakov rómskeho etnika. *Psychologie pro praxi*. Prague, Czech Republic: Univerzita Karlova v Praze, Nakladatelství Karolinum, 2018, roč. 53, č.2, s. 43-63. ISSN 2336-6486.

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

TOMEŠ, Igor. Nezbytné posuny ve strategiích směřující k sociální inkluzi. In: SIROVÁTKA, Tomáš, ed. *Sociální vyloučení a sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2006. 176 s. ISBN 80-210-4225-7.

TULEJA, Pavel, MAJEROVÁ, Ingrid a NEZVAL, Pavel. *Základy makroekonomie*. Vyd. 1. Brno: Computer Press, ©2006. viii, 311 s. Vysokoškolské učebnice. ISBN 80-251-0952-6.

VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Vyd. 3., rozš. a přeprac. Praha: Portál, 2004. 870 s. ISBN 80-7178-802-3.

VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychologie osobnosti*. Vyd. 1. Praha: Univerzita Karlova, Karolinum, 2010. 467 s. ISBN 978-80-246-1832-6.

VOSEČKOVÁ, Alena, HRSTKA, Zdeněk a CELBA, Pavel. *Kapitoly z psychologie zdraví: učební text pro vysokoškolskou výuku*. Vyd. 1. [Brno]: Univerzita obrany, 2007- . sv. Učební texty Fakulty vojenského zdravotnictví Univerzity obrany v Hradci Králové; sv. 348, 358, 361, 365. ISBN 978-80-7231-317-4.

VÝROST, Jozef, ed., SLAMĚNÍK, Ivan, ed. a SOLLÁROVÁ, Eva, ed. *Sociální psychologie: teorie, metody, aplikace*. Vydání 1. Praha: Grada, 2019. 759 stran. Psyché. ISBN 978-80-247-5775-9.

WAGNEROVÁ, Irena et al. *Psychologie práce a organizace: nové poznatky*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2011. 155 s. Psyché. ISBN 978-80-247-3701-0.

WEDLICOVÁ, Iva. Psychologie zdraví. In: SAWICKI, Silvester, WEDLICOVÁ, Iva a FLEISCHMANN, Otakar. *Osobnost jedince a náročné životní situace*. 1. vyd. Ústí nad Labem: Univerzita J.E. Purkyně, 2008. 158 s. Skripta. ISBN 978-80-7414-068-6.

Úřad práce ČR. *Úřad práce ČR: Poradenské programy* [online]. Úřad práce ČR, 2020a [cit. 2020-12-29]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/poradenske-programy>.

Úřad práce ČR. *Úřad práce ČR: Outplacement (OUT)* [online]. Úřad práce ČR, 2020b [cit. 2020-09-27]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/outplacement-out->.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: *Zákony pro lidi* [online]. © AION CS, s.r.o. 2010-2020 [cit. 2020-08-24]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>.

## Seznam tabulek a grafů

Tabulka 1: Pohlaví .....	47
Tabulka 2: Věk.....	47
Tabulka 3: Vzdělání.....	47
Tabulka 4: Odpovědi na otázku 1 .....	48
Tabulka 5: Odpovědi na otázku 2.....	48
Tabulka 6: Odpovědi na otázku 3 .....	49
Tabulka 7: Odpovědi na otázku 4.....	49
Tabulka 8: Odpovědi na otázku 5 .....	49
Tabulka 9: Odpovědi na otázku 6 A), B), C), D), E).....	50
Tabulka 10: Odpovědi na otázku 7 .....	51
Tabulka 11: Odpovědi na otázku 8 .....	51
Tabulka 12: Odpovědi na otázku 9 .....	51
Tabulka 13: Odpovědi na otázku 10 .....	52
Tabulka 14: Odpovědi na otázku 11 .....	52
Tabulka 15: Odpovědi na otázky 12, 13, 14, 15, 16, 17.....	53
Tabulka 16: Odpovědi na otázku 18 A), B), C), D), E).....	54
Graf 1: Shrnutí odpovědí na otázky 1-5.....	59
Graf 2: Shrnutí odpovědí na otázku 6 A), B), C), D), E).....	59
Graf 3: Shrnutí odpovědí na otázky 7-11.....	60
Graf 4: Souhrn odpovědí na otázku 18 A), B), C), D), E).....	61
Graf 5: Souhrn odpovědí na otázky 12-17 .....	62

## **Seznam příloh**

Příloha A: Dotazník výzkumného šetření s Likertovou škálou .....	71
Příloha B: Dotazník k polostrukturovaným rozhovorům .....	76
Příloha C: Přepis rozhovorů.....	78

## **Přílohy**

Příloha A: Dotazník výzkumného šetření s Likertovou škálou

### **Resilientní faktory v období nezaměstnanosti**

Vážená paní, vážený pane,

obracím se na Vás s prosbou o vyplnění dotazníku, který se týká problematiky psychické odolnosti a jejího vlivu na zvládání období nezaměstnanosti.

Jsem studentkou 3. ročníku oboru Sociální komunikace v neziskovém sektoru na Univerzitě Hradec Králové a tato studie bude sloužit jako podklad pro mou bakalářskou práci.

Jedná se o kvantitativní výzkum, který se zabývá analýzou názorů nezaměstnaných osob na problematiku vnímání a prožívání ztráty zaměstnání a na vliv sociální opory – tedy systému vztahů a vazeb, jež pomáhají tuto náročnou životní situaci zvládnout.

Účast ve výzkumném šetření je dobrovolná a zcela anonymní.

Žádám Vás o pravdivé a co nejpřesnější vyplnění ankety.

Za Vaši ochotu a čas věnovaný anketě velice děkuji.

Havelková Jaroslava

## Dotazník

Pohlaví (označte jednu z možností):

žena                      muž

Věk (označte jednu z možností):

15 – 29 let                      30 – 49 let                      50 a více let

Vzdělání (označte jednu z možností):

základní                      střední odborné (vyučení)                      střední s maturitou                      vysokoškolské

-----  
*Pročtěte si prosím, pozorně každou položku a podle Vašeho názoru u ní zakroužkujte to číslo, které vyjadřuje úroveň Vašeho souhlasu nebo nesouhlasu.*

*Uvedená čísla znamenají:*

*-2      rozhodně nesouhlasím*

*-1      nesouhlasím*

*0      nevím*

*1      souhlasím*

*2      rozhodně souhlasím*

1.	V období nezaměstnanosti existuje člověk, který mi je nablízku a mohu se s ním v této době podělit o své starosti i radosti. <p style="text-align: center;">-2                      -1                      0                      1                      2 <i>rozhodně nesouhlasím – nesouhlasím – nevím – souhlasím - rozhodně souhlasím</i></p>
2.	Má rodina se mi skutečně snaží pomáhat zvládat nezaměstnanost, poskytuje mi citovou podporu a pomoc jakou potřebuji. <p style="text-align: center;">-2                      -1                      0                      1                      2 <i>rozhodně nesouhlasím – nesouhlasím – nevím – souhlasím - rozhodně souhlasím</i></p>



3.	O svých problémech týkajících se mé nezaměstnanosti si mohu pohovořit se svými přáteli. <p style="text-align: center;">-2            -1            0            1            2</p> <p style="text-align: center;"><i>rozhodně nesouhlasím – nesouhlasím – nevím – souhlasím - rozhodně souhlasím</i></p>
4.	Bývalí spolupracovníci mi pomáhají, poskytují mi podporu i po propuštění/po zániku firmy. <p style="text-align: center;">-2            -1            0            1            2</p> <p style="text-align: center;"><i>rozhodně nesouhlasím – nesouhlasím – nevím – souhlasím - rozhodně souhlasím</i></p>
5.	Reakce okolí na moji nezaměstnanost nebyla negativní. <p style="text-align: center;">-2            -1            0            1            2</p> <p style="text-align: center;"><i>rozhodně nesouhlasím – nesouhlasím – nevím – souhlasím - rozhodně souhlasím</i></p>

6.	Lidé, kteří jsou mi ochotni pomoci, poradit mi a podpořit mě v období nezaměstnanosti jsou: A) členové mé rodiny <p style="text-align: center;">-2            -1            0            1            2</p> <p style="text-align: center;"><i>rozhodně nesouhlasím – nesouhlasím – nevím – souhlasím - rozhodně souhlasím</i></p> B) moji přátelé <p style="text-align: center;">-2            -1            0            1            2</p> <p style="text-align: center;"><i>rozhodně nesouhlasím – nesouhlasím – nevím – souhlasím - rozhodně souhlasím</i></p> C) bývalí spolupracovníci <p style="text-align: center;">-2            -1            0            1            2</p> <p style="text-align: center;"><i>rozhodně nesouhlasím – nesouhlasím – nevím – souhlasím - rozhodně souhlasím</i></p> D) úřad práce <p style="text-align: center;">-2            -1            0            1            2</p> <p style="text-align: center;"><i>rozhodně nesouhlasím – nesouhlasím – nevím – souhlasím - rozhodně souhlasím</i></p> E) jiné organizace <p style="text-align: center;">-2            -1            0            1            2</p> <p style="text-align: center;"><i>rozhodně nesouhlasím – nesouhlasím – nevím – souhlasím - rozhodně souhlasím</i></p>
----	--

7.	Mám pocit, že období nezaměstnanosti zvládám bez větších potíží. -2            -1            0            1            2 <i>rozhodně nesouhlasím – nesouhlasím – nevím – souhlasím - rozhodně souhlasím</i>
8.	Z nezaměstnanosti nemám obavy, předpokládám, že nové zaměstnání brzo získám. -2            -1            0            1            2 <i>rozhodně nesouhlasím – nesouhlasím – nevím – souhlasím - rozhodně souhlasím</i>
9.	Ztráta zaměstnání nemá negativní vliv na moje sebevědomí. -2            -1            0            1            2 <i>rozhodně nesouhlasím – nesouhlasím – nevím – souhlasím - rozhodně souhlasím</i>
10.	V době nezaměstnanosti využívám volný čas smysluplně, jsem aktivní. -2            -1            0            1            2 <i>rozhodně nesouhlasím – nesouhlasím – nevím – souhlasím - rozhodně souhlasím</i>
11.	Vzdělávám se, zajímám se o nové možnosti ohledně budoucího pracovního uplatnění. -2            -1            0            1            2 <i>rozhodně nesouhlasím – nesouhlasím – nevím – souhlasím - rozhodně souhlasím</i>
12.	Evidence na úřadu práce proběhla bez problémů, informace pro mě byly srozumitelné. -2            -1            0            1            2 <i>rozhodně nesouhlasím – nesouhlasím – nevím – souhlasím - rozhodně souhlasím</i>
13.	Komunikace s úředníkem/ici byla příjemná, zodpověděl/a mi případné dotazy. -2            -1            0            1            2 <i>rozhodně nesouhlasím – nesouhlasím – nevím – souhlasím - rozhodně souhlasím</i>
14.	Obdržel/a jsem dostatečné informace jak postupovat při hledání zaměstnání. -2            -1            0            1            2 <i>rozhodně nesouhlasím – nesouhlasím – nevím – souhlasím - rozhodně souhlasím</i>
15.	Byl/a jsem seznámen/a i s dalšími službami, jež úřad práce nabízí. -2            -1            0            1            2 <i>rozhodně nesouhlasím – nesouhlasím – nevím – souhlasím - rozhodně souhlasím</i>
16.	Vynakládám vlastní aktivitu k získání zaměstnání, nespolehám pouze na nabídky úřadu práce. -2            -1            0            1            2 <i>rozhodně nesouhlasím – nesouhlasím – nevím – souhlasím - rozhodně souhlasím</i>
17.	Oslovil/a jsem také jinou organizaci či agenturu práce, jež nabízí odbornou pomoc při hledání zaměstnání. -2            -1            0            1            2 <i>rozhodně nesouhlasím – nesouhlasím – nevím – souhlasím - rozhodně souhlasím</i>

18.	<p>Nezaměstnanost ovlivnila pozitivně mé/mou:</p> <p>A) rodinné a přátelské vztahy</p> <p style="text-align: center;">-2            -1            0            1            2</p> <p style="text-align: center;"><i>rozhodně nesouhlasím – nesouhlasím – nevím – souhlasím - rozhodně souhlasím</i></p> <p>B) sebevědomí</p> <p style="text-align: center;">-2            -1            0            1            2</p> <p style="text-align: center;"><i>rozhodně nesouhlasím – nesouhlasím – nevím – souhlasím - rozhodně souhlasím</i></p> <p>C) využívání volného času</p> <p style="text-align: center;">-2            -1            0            1            2</p> <p style="text-align: center;"><i>rozhodně nesouhlasím – nesouhlasím – nevím – souhlasím - rozhodně souhlasím</i></p> <p>D) ochotu dále se vzdělávat</p> <p style="text-align: center;">-2            -1            0            1            2</p> <p style="text-align: center;"><i>rozhodně nesouhlasím – nesouhlasím – nevím – souhlasím - rozhodně souhlasím</i></p> <p>E) fyzické zdraví</p> <p style="text-align: center;">-2            -1            0            1            2</p> <p style="text-align: center;"><i>rozhodně nesouhlasím – nesouhlasím – nevím – souhlasím - rozhodně souhlasím</i></p>
-----	---

## **Resilientní faktory v období nezaměstnanosti**

Vážená paní, vážený pane,

obracím se na Vás s prosbou o poskytnutí rozhovoru, který se týká problematiky psychické odolnosti a jejího vlivu na zvládnání období nezaměstnanosti.

Jsem studentkou 3. ročníku oboru Sociální komunikace v neziskovém sektoru na Univerzitě Hradec Králové a tato studie bude sloužit jako podklad pro mou bakalářskou práci.

Jedná se o kvalitativní výzkum, který se zabývá analýzou pohledů nezaměstnaných osob na problematiku vnímání a prožívání ztráty zaměstnání a na vliv sociální opory – tedy systému vztahů a vazeb, jež pomáhají tuto náročnou životní situaci zvládnout.

Účast ve výzkumné sondě je dobrovolná a zcela anonymní. Žádám o pravdivé a co nejpřesnější uvedení Vašich zkušeností a pocitů. Prosím Vás o podpis týkající se souhlasu s provedením rozhovoru a s pořízením audiozáznamu.

V případě jakýchkoli dotazů či zájmu o výsledky této výzkumné sondy mě prosím neváhejte kontaktovat.

Za Vaši ochotu a čas věnovaný tomuto rozhovoru velice děkuji.

Havelková Jaroslava

-----

podpis respondenta

## Otázky k rozhovoru

Vaše pohlaví

Váš věk

Vaše vzdělání

Jak dlouho jste nebo jste byl/a nezaměstnaný/á?

1. Jaké pocity máte nebo jste měl/a v období nezaměstnanosti?
2. Jak se k Vaší situaci staví nebo stavěla rodina?
3. Nastaly nějaké neočekávané překážky?
4. Jaké jsou nebo byly reakce okolí na Vaši nezaměstnanost?
5. Zvyšoval/a jste si během nezaměstnanosti svoje vzdělání, kvalifikaci?
6. Co Vám dává/dávalo sílu a motivaci zvládnout toto období?
7. Jaká Vaše osobnostní charakteristika Vám nejlépe pomohla zvládnout toto období?
8. Kde hledáte nebo jste hledal/a podporu, pomoc?
9. Měla nezaměstnanost vliv na Vaše sebevědomí?
10. Měla nezaměstnanost vliv na Váš zdravotní a psychický stav?
11. Přehodnotil/a jste svůj náhled na nezaměstnanost, příp. svoje priority?
12. Pociťujete změny v širších sociálních vztazích?
13. Přinesla Vám nezaměstnanost nějaká pozitiva?
14. Jak hodnotíte vliv koronaviru na prožívání a řešení Vaší nezaměstnanosti?

**Otázka 1: Jaké pocity máte nebo jste měl/a v období nezaměstnanosti?**

Respondent č. 1: Nepříjemné. Už bych chtěl mít práci. Od školy jsem ještě nebyl nezaměstnaný, a tak mi to bylo nepříjemné.

Respondent č. 2: Styděla jsem se. Po 5 měsících nastala beznaděj, zda práci už konečně seženu. Sháněla jsem práci v období od září, kdy shání práci i absolventi škol, a tak je velký přetlak.

Respondent č. 3: Zpočátku panoval strach, přišla náhlá výpověď, jelikož firma, kde jsem pracovala, spadla do insolvence...

Respondent č. 4: Frustrace, pocit méněcennosti, že nejsem důležitý pro společnost, pocíťoval jsem i ztrátu sebedůvěry.

**Otázka 2: Jak se k Vaší situaci staví nebo stavěla rodina?**

Respondent č. 1: Jak jinak než s pochopením. Dětem to teda bylo jedno.

Respondent č. 2: Stála za mnou, podporovala mne, abych si našla práci, která mne bude bavit.

Respondent č. 3: Snažili se mi finančně pomoci, a pomáhali i hledat práci. Doba nebyla ve shánění zaměstnání lehká a není ani nyní.

Respondent č. 4: Rodina se mi snažila pomoci, byla mi oporou a vyptávala se známých, jestli o nějaké práci nevědí, i když po delší době bylo na nich vidět, že jim to vadí, že nemám práci.

**Otázka 3: Nastaly nějaké neočekávané překážky?**

Respondent č. 1: Zlomenina ruky a s tím spojená rehabilitace. Onemocnění covidem a po měsíci a půl znova onemocnění covid. Pár měsíců jsem si prakticky nemohl hledat práci.

Respondent č. 2: Pro některá zaměstnání jsem byla překvalifikovaná, co se týkalo dosavadní praxe a zkušeností ... a to i přesto, že jsem sháněla práci po 5tileté rodičovské s dvěma dětmi.

Respondent č. 3: Vzhledem k mému věku. I když aktivita v hledání práce byla, tak odpovědi od zaměstnavatelů jsem se dočkala jen v 10 %, a to ještě ani ne kladné odpovědi.

Respondent č. 4: Museli jsme se trochu uskromnit, co se týkalo financí, jelikož jsem nevěděl, jak dlouho může tato situace trvat.

**Otázka 4: Jaké jsou nebo byly reakce okolí na Vaši nezaměstnanost?**

Respondent č. 1: Vcelku normální. Nikdo se mi nesmál a nenadával. Spíš mi pomáhali s hledáním zaměstnání.

Respondent č. 2: Žádné, chápali, že po mateřské to nebude jednoduché.

Respondent č. 3: Okolí moji situaci moc nesledovalo.

Respondent č. 4: Někteří se mnou soucítili, ale na některých bylo vidět, že si říkají, že nejsem moc schopný, když si nedokážu najít novou práci.

**Otázka 5: Zvyšoval/a jste si během nezaměstnanosti svoje vzdělání, kvalifikaci?**

Respondent č. 1: Bohužel ne. Nebyl čas. Měl jsem na starost děti a pracoval na rekonstrukci bydlení. Anebo jsem byl nemocný.

Respondent č. 2: Ne.

Respondent č. 3: Ne. A následovala velmi znepokojující doba, pandemie a s tím vše nebylo jednoduché a myslím si, že ani teď ne.

Respondent č. 4: Ne.

**Otázka 6: Co Vám dává/dávalo sílu a motivaci zvládnout toto období?**

Respondent č. 1: Rodina. Přátelé.

Respondent č. 2: Péče o rodinu - děti.

Respondent č. 3: Prakticky motivace šla ke dnu, přidávaly se zdravotní problémy.

Respondent č. 4: Rodina, přátelé, mé zájmy a koníčky a vyhlídky na lepší časy.

**Otázka 7: Jaká Vaše osobnostní charakteristika Vám nejlépe pomohla zvládnout toto období?**

Respondent č. 1: Moc si to nepřipouštět.

Respondent č. 2: Optimismus, vířina, že si najdu práci, která mne bude bavit.

Respondent č. 3: Stále jsem neodbytně posílala své nabídky, telefonovala a věřila, že něco musí vyjít.

Respondent č. 4: Můj optimismus a ochota se uskromnit.

**Otázka 8: Kde hledáte nebo jste hledal/a podporu, pomoc?**

Respondent č. 1: Na úřadu práce a hlavně v rodině a u přátel.

Respondent č. 2: Nejbližší rodina a přátelé.

Respondent č. 3: U přátel.

Respondent č. 4: U rodiny a přátel.

**Otázka 9: Měla nezaměstnanost vliv na Vaše sebevědomí?**

Respondent č. 1: Trošku ano. Jak jsem nebyl ještě nikdy nezaměstnaný, tak to bylo pro mě něco nového, neznámého. Jak se nedařilo najít nějaké slušné zaměstnání, tak to určitě mělo nějaký vliv na sebevědomí.

Respondent č. 2: Ano. O předchozí práci jsem přišla z důvodu přestěhování - změna bydliště. Nebylo jednoduché se v novém prostředí zorientovat, neměla jsem žádné kontakty.

Respondent č. 3: Sebevědomí mi zatraceně chybělo.

Respondent č. 4: Ano, měla, řekl bych, že během nezaměstnanosti mi sebevědomí trochu kleslo.

**Otázka 10: Měla nezaměstnanost vliv na Váš zdravotní a psychický stav?**

Respondent č. 1: Žádné psychické problémy nepozoruji, o žádných nevím. Ani na celkový zdravotní stav nezaměstnanost neměla vliv.

Respondent č. 2: Ano. Po několika měsících marného shánění jsem byla nervózní.

Respondent č. 3: Ano, hodně na psychiku a to se pak odráželo ve zdravotním stavu.

Respondent č. 4: Na zdravotní, to nevím, to je těžké soudit, ale na psychický určitě ano v negativním slova smyslu.

**Otázka 11: Přehodnotil/a jste svůj náhled na nezaměstnanost, příp. svoje priority?**

Respondent č. 1: Hlavně mít práci a neřešit tolik platové ohodnocení.

Respondent č. 2: Zpětně až když jsem konečně našla práci, že to není tak úplně jednoduchá situace.

Respondent č. 3: Určitě. Dnes mám práci, kterou potřebuji kvůli penězům...



Respondent č. 4: Ano, na některé aspekty týkající se nezaměstnanosti se nyní dívám trochu jinak, dříve jsem to zlehčoval.

**Otázka 12: Pociťujete změny v širších sociálních vztazích?**

Respondent č. 1: Nepociťuji žádné změny v sociálních vztazích, a to ani v širších.

Respondent č. 2: Ano, díky zaměstnání mám spoustu nových přátel a známých, což si myslím by mi pomohlo v budoucnu, pokud bych opět přišla o práci.

Respondent č. 3: Ano, postupně ochably kontakty s bývalými spolupracovníky, ale vznikly nové vazby s novými kolegy.

Respondent č. 4: Ne, tento druh změn nepociťuji.

**Otázka 13: Přinesla Vám nezaměstnanost nějaká pozitiva?**

Respondent č. 1: Jediný snad že jsem strávil více času s dětmi. Jinak mě žádná jiná pozitiva nenapadají.

Respondent č. 2: Ano, mohla jsem se v klidu starat o často nemocnou dceru.

Respondent č. 3: Ne.

Respondent č. 4: Měl jsem více času na rodinu a mohl jsem více přemýšlet o životě a co je v něm důležité. Naučil jsem se také lépe nakládat s finančními prostředky (částečně jsem omezil utrácení za zbytečné věci).

**Otázka 14: Jak hodnotíte vliv koronaviru na prožívání a řešení Vaší nezaměstnanosti?**

Respondent č. 1: Velmi špatný. V důsledku onemocnění covidem a karantény jsem si nemohl skoro měsíc hledat práci, navíc jsem se musel starat o děti, když měly jen trochu náznak nějakého virového onemocnění a do školky jsme je tady nemohly dát, stejně tak i o úplném uzavření školek. A celkem mi přijde, že je v mém oboru méně pracovních míst.

Respondent č. 2: Nevím, v této době jsem již byla zaměstnaná.

Respondent č. 3: Jelikož jsem 1. února 2021 nastoupila do zaměstnání, tak po měsíci a půl jsem dostala covid - zkolabování, nemocnice, vysoké teploty.

Respondent č. 4: Koronavirus měl určitě negativní vliv na mou nezaměstnanost a řekl bych, že její negativní dopady jen umocnil.